



## DEUTSCHES KRAFTFAHRZEUGGEWERBE Zentralverband

### Arbeitnehmerzahlen im Arbeitnehmer-Schutzrecht und anderen Rechtsgebieten

Neben den in verschiedenen Tarifgebieten des Kfz-Gewerbes bestehenden tarifvertraglichen Pflichten hat der AG gesetzliche Bestimmungen zu beachten, die sich auf bestimmte Arbeitnehmerzahlen des Arbeitnehmer-Schutzrechts, der Arbeitnehmer-Vertretung (BetV/G) und aus sonstigen Rechtsgebieten beziehen:

Stand: 10.09.2013

| ab 1 AN   | ab 1 AN   | ab 5 AN  | mehr als 5 AN   | mehr als 9 AN  | ab 16 AN   |
|---|---|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 1 TzBfG</li> <li>• Bestellung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung</li> <li>• Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder eine getrennte Nutzung zu ermöglichen (§ 6 Abs. 2 ArbStättV)</li> <li>• Erst-Hilfe-Räume oder vergleichbare Einrichtung müssen entsprechend der Unfallgefahren oder der Anzahl der Beschäftigten, der Art der ausübten Tätigkeit, sowie der baulichen Größe des Betriebes vorhanden sein. (§ 6 Abs. 4 ArbStättV)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 2-20 AN hat ein Ersthelfer zur Verfügung zu stehen (vgl. § 26 Abs. 1 Nr. 1 BGV A1 „Ersthelfer“)</li> <li>• Bis 20 AN: Einzelvertraglich ist eine vierwöchige Kündigungsfrist ohne Bindung an Termine vereinbar (§ 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 2-20 AN hat ein Ersthelfer zur Verfügung zu stehen (vgl. § 26 Abs. 1 Nr. 1 BGV A1 „Ersthelfer“)</li> <li>• Bis 20 AN: Einzelvertraglich ist eine vierwöchige Kündigungsfrist ohne Bindung an Termine vereinbar (§ 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB)</li> </ul>                   | <p><b>ab 5 Wahlberechtigten AN:</b><br/>Wahl von einem BR-Mitglied (§§ 1, 9 BetrVG)</p> <p><b>ab 5 jugendlichen AN (unter 18 J.) und Azubi (unter 25 J.):</b><br/>Wahl eines Jugendvertreters (§§ 9, 10 BetrVG) mit weiteren Stufen für zusätzliche Mitglieder)</p> <p><b>ab 5 Schwerbehinderten:</b><br/>Wahl eines Vertrauensmannes und eines Stellvertreters (§ 94 SGB IX)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, wenn diese AN personenbezogene Daten in automatisierten Verfahren bearbeiten (§ 4 f BDSG)</li> <li>• Bestellung eines Geldwäschebeauftragten, wenn diese AN im geldwäscherelevanten Bereich tätig sind. (§ 9 Abs. 4 GWG i.V.m. dem Inhalt der bundesweit nahezu einheitlich ergangenen Allgemeinverfügungen der Aufsichtsbehörden)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anspruch auf Teilzeitarbeitsplatz, bei Schwellenwert zählen Teilzeitarbeiter voll (§ 8 Abs. 7 TzBfG)</li> <li>• Anspruch auf Arbeitszeilverringerung im Rahmen der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 Nr. 1 BEEG)</li> <li>• Anspruch auf Freistellung für die Pflege eines nahen Angehörigen (§ 3 Abs. 1 PflegeZG)</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 1-30 AN: erstatten die Krankenkassen im Auslieferungsverfahren U1 bei Krankheit des AN 80 % des vom AG fortgezählten Arbeitsentgeltes (§ 1 AAG) und im Auslieferungsverfahren U2 anfallende Mutterschaftsaufwendungen</li> </ul>  | <p><b>ab 1 AN (ausschließlich der Azubi):</b><br/>Verlängerte Kündigungsfristen bei Kündigungen durch den AG, wenn nicht anderweitig durch Tarifvertrag geregelt (§ 622 Abs. 2 BGB).</p> <p><b>2 Jahre Unternehmenszugehörigkeit (UZG):</b> 1 Monat zum Monatsende</p> <p><b>5 Jahre UZG:</b> 2 Monate zum Monatsende</p> <p><b>8 Jahre UZG:</b> 3 Monate zum Monatsende</p> <p><b>10 Jahre UZG:</b> 4 Monate zum Monatsende</p> <p><b>12 Jahre UZG:</b> 5 Monate zum Monatsende</p> <p><b>15 Jahre UZG:</b> 6 Monate zum Monatsende</p> <p><b>20 Jahre UZG:</b> 7 Monate zum Monatsende</p> <p><b>Schon ab dem 1 AN:</b><br/>Grundsätzlich ist der AG verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, zu denen auch der Brandschutz zählt, zu ergreifen (§ 10 Abs. 2 ArbSchG)</p> <p>Ein Brandschutzbeauftragter ist zu bestellen, wenn entweder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Industriebauten mit mehr als 5.000 m<sup>2</sup></li> <li>• generell Verkaufsstätten (§ 26 Muster-Verkaufsstättenverordnung)</li> <li>• Betriebe und Einkaufszentren mit mehr als 2.000 m<sup>2</sup> Gesamtverkaufsfläche vorliegen.</li> </ul> | <p><b>mehr als 5 AN</b></p> <p>Ab mehr als 5 MA (also ab 5,25 AN) gilt das Kündigungsschutzgesetz für Altverträge (bis 31.12.2003) als Bestandsschutz</p> <p>Teilzeit-AN sind wie folgt anzurechnen:</p> <p>bis 20 Std. = 0,5</p> <p>21-30 Std. = 0,75</p> <p>ab 31 Std. = 1</p> <p>(§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG)</p> | <p><b>mehr als 10 AN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung eines Pausenraums oder eines Pausenbereichs (Ausnahme: ausschließlich Beschäftigte in Büroräumen, in denen Voraussetzung für Erholung gegeben ist) ** (§ 6 Abs. 3 ArbStättV)</li> <li>• Dokumentationspflicht n. § 6 ArbSchG</li> <li>• Ab mehr als 10 (10,25) MA (ausschließlich der Azubi) gilt das KSchG für Neueinstellungen ab dem 01.01.04 (§ 23 Abs. 1 S. 3 KSchG)</li> </ul> <p>(Berechnung siehe linke Spalte)</p> | <p><b>ab 20 AN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung von wenigstens 5 % der Arbeitsplätze für Schwerbehinderte. (§ 71 Abs. 1 SGB IX)</li> <li>• Zahlung einer Ausgleichsabgabe zwischen 105 € und 260 € pro Person und Monat für nicht besetzte Pflichtplätze (§ 77 Abs. 1 SGB IX)</li> <li>• Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, wenn personenbezogene Daten auf andere Weise genutzt und mindestens 20 AN damit beschäftigt sind (§ 4 f BDSG)</li> </ul> |  |

\*\* je nach Berufsgenossenschaft gibt es unterschiedliche Schwellenwerte und Übergangsbestimmungen oder wenn Gesundheit oder Sicherheitsgründe dies erfordern schon bei weniger AN

**Abkürzungen:** BR = Betriebsrat, AN = Arbeitnehmer, AG = Arbeitgeber, MA = Mitarbeiter, Azubi = Auszubildender  
BVG A1 = Berufsgenossenschaftliche Vorschriften „Grundsätze der Prävention“