P 15: Betriebsgrößenabhängige Schwellenwerte und Arbeitsplatzdynamik in mittelständischen Firmen

DFG-Projekt SCHN 730/3-1 im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotentiale bei heterogenen Arbeitsmärkten“

Projektleitung: Prof. Dr. Claus Schnabel, Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr. Joachim Wagner, Universität Lüneburg

Projektbearbeitung: Dipl.-Sozw. Lena Koller, Universität Erlangen-Nürnberg

Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht

- Geltungsbereich zahlreicher gesetzlicher Vorschriften gekoppelt an die Betriebsgröße, gemessen anhand der Zahl der Beschäftigten
- Wird ein **Schwellenwert** überschritten, greift das Gesetz bzw. die Regelung
- Bekanntes Beispiel: Kündigungsschutzgesetz (gilt erst ab 11 Beschäftigten)
- Innerhalb vieler Gesetze gibt es betriebsgrößenabhängige Regelungen
- Beispiel Betriebsverfassungsgesetz: Zahl von Betriebsratsmitgliedern nimmt zu beim Überschreiten der Beschäftigtenzahlen von 5, 21, 51, 101, 201, 401 etc.

⇒ Insgesamt gibt es eine **Vielzahl gleichzeitig geltender Schwellenwerte**, die von Unternehmen beachtet werden müssen

⇒ Je nach Größe eines Betriebes gelten für ihn unterschiedliche gesetzliche Regelungen: **Heterogenität** auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes

Ausgewählte Schwellenwerte (Stand 1.1.2004)

Ab…Besch.	Arbeitsrechtliche Regelung	Gesetz
5	Errichtung eines Betriebsrats möglich, 1 Mitglied	BetrVG
6	Getrennte Toiletten (bei verschiedenen Geschlechtern)	ArbStättV
11	Geltung des Kündigungsschutzgesetzes	KSchG
11	Einrichtung eines Pausenraumes	ArbStättV
16	Gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeitsplatz	TzBfG
20	Beschäftigungspflicht für 1 Schwerbehinderten / Abgabe	SGB IX
21	Erweiterte Betriebsratsrechte, Sozialplan	BetrVG
21	Betriebsrat umfasst 3 Mitglieder	BetrVG
21	Bestellung von mindestens 1 Sicherheitsbeauftragten	SGB VII
40	Beschäftigungspflicht für 2 Schwerbehinderte / Abgabe	SGB IX
101	Bildung von Ausschüssen (z.B. Wirtschaftsausschuss)	BetrVG
200	Freistellung eines Betriebsratsmitglieds	BetrVG

Erwartete Wirkungen von Schwellenwerten im Arbeitsrecht

- Überschreiten von Schwellenwerten ist meist mit **zusätzlichen Kosten** für den Betrieb verbunden: Einrichtung von Toiletten, Schwerbehindertenabgabe, Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, Kündigungsschutz etc.

- Dies könnte die **Beschäftigungsentwicklung** betroffener Betriebe **bremsen**!

- **Hypothese:** Ein gegebener positiver Nachfrageschock (mit entsprechender Produktionsausweitung) führt c.p. in Betrieben *an* der Schwelle verglichen mit Betrieben *davor oder dahinter* weniger oft zu Einstellungen und eher zu Ausweichreaktionen (wie z.B. Überstunden, nicht von Regelungen erfasste Arbeitnehmer wie Azubis oder Leiharbeiter)

- **Hypothese:** bei einem negativen Schock zeigt sich der umgekehrte Effekt

Empirische Evidenz zu den Wirkungen von Schwellenwerten

- **Unternehmensbefragungen:**
  z.B. Friedrich/Hägele (1997) bei 1500 KMU: „Berücksichtigt man nur die Unternehmen, die mit ihrer Mitarbeiterzahl knapp unterhalb von Schwellenwerten liegen, sind 18 % mit Einstellungen sehr zurückhaltend und 28 % vermeiden konsequent die Überschreitung von Schwellenwerten."

- **Ökonometrische Untersuchungen:**
  zu Beschäftigungswirkungen des *Kündigungsschutzgesetzes* (Wagner et al. 2001, Boockmann/Hagen 2001, Bauer et al. 2004, Verick 2004)
  und des alten *Schwerbehindertengesetzes* (Wagner et al. 2001)
  ⇒ keine klaren Bremseffekte durch Schwellenwerte!

- **Ausland:** in Italien Anzeichen für Schwellenwerteffekte (Garibaldi et al. 2003)

Geplante Vorgehensweise im DFG-Projekt

1) Erhebung und Dokumentation der Schwellenwerte seit 1993

Probleme: Beschäftigtenzahl in fast jedem Gesetz anders abgegrenzt (Betrieb/ Arbeitsstätte/Unternehmen, mit/ohne Azubis, Anrechnung Teilzeitbeschäftigter); im Zeitverlauf gelegentliche Änderungen der Schwellenwerte bzw. Kriterien

2) Auswahl geeigneter Schwellenwerte / Gesetze für empirische Analysen

→ spürbare Schwellen für Betriebe: BetrVG, KSchG, SGB IX (Schwerbehinderte)

Problem: Häufung von Schwellenwerten verschiedener Gesetze bei bestimmten Beschäftigtenzahlen (z.B. 20/21) ⇒ Trennschärfe der Analyse?

3) Beschaffung geeigneter Datensätze

Problem: Welcher Datensatz enthält am ehesten die genauen Kriterien für die Schwellenwertberechnung als Variablen (z.B. Azubis, Teilzeitbeschäftigte, Alter)?

→ BA-Betriebsdatei; IAB-Betriebspanel (z.T. mit Ergänzungen)

Geplante Vorgehensweise im DFG-Projekt

4) Deskriptiv-explorative Datenanalyse mit der BA-Betriebsdatei

→ Fallen Schwelleneffekte ins Auge, wenn man bei jeder Betriebsgröße die Stärke und Entwicklung der Beschäftigung betrachtet und vergleicht?

→ Korrespondieren Ballungen von Betrieben mit gesetzlichen Schwellenwerten?

→ Gibt es (korrespondierende) Veränderungen im Zeitablauf?

⇒ Erstellung und Auswertung von Histogrammen und Wachstumsmatrizen

5) Ökonometrische Analyse bestimmter gesetzlicher Schwellenwerte

→ Auswirkungen auf die Arbeitsplatzdynamik mittelständischer Betriebe?

→ Ausweichreaktionen der Betriebe (z.B. Überstundenaufbau)?

→ Auswirkungen von Veränderungen gesetzlicher Schwellenwerte?

⇒ Regressionsanalysen (Probit, difference-in-differences, discontinuity u.a.m.)

6) U.U. ergänzende Expertengespräche zur Umsetzung der Gesetze

Wirtschaftspolitische und arbeitsrechtliche Implikationen

→ Statistische und ökonomische Signifikanz der Ergebnisse?

(→ Rechtliche Beurteilung von Schwellenwerten: 65. Deutscher Juristentag 2004)

→ Besteht Handlungsbedarf?

→ Flexibilisierungspotenziale durch Modifikation gesetzlicher Regelungen?

→ ggf. Reformvorschläge