

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der unternehmerischen Mitbestimmung

In jüngerer Vergangenheit waren die deutschen Gerichte wieder vermehrt mit der Frage beschäftigt, ob neben den eigenen Arbeitnehmern eines Unternehmens auch die in diesem beschäftigten Leiharbeiter mitzuzählen sind, wenn es um die Berechnung mitbestimmungsrechtlicher Schwellenwerte geht. Hierzu werden sowohl zwischen den verschiedenen mit dieser Frage befassten Gerichten als auch im juristischen Schrifttum unterschiedliche Auffassungen vertreten. Diese Diskussion wird nun jedoch möglicherweise schon bald ein Ende finden durch eine abschließende Regelung des Gesetzgebers im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Mitbestimmungsrechtliche Schwellenwerte orientieren sich an der Zahl der Arbeitnehmer eines Betriebs bzw. eines Unternehmens. Da Leiharbeiter aber nicht in einem Arbeitsverhältnis zum jeweiligen Entleiher, sondern nur zum Verleiher stehen, sind sie nicht als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs zu qualifizieren. Aus diesem Grund waren bisher sowohl nach der Rechtsprechung als auch nach der überwiegenden Literaturmeinung Leiharbeiter bei der Ermittlung der mitbestimmungsrechtlichen Schwellenwerte nicht zu berücksichtigen.

Diese relativ sichere Rechtslage wurde jedoch in jüngerer Zeit durch mehrere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) erschüttert, in denen das BAG für einzelne Schwellenwerte, insbesondere des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), entschied, dass Sinn und Zweck der jeweiligen Vorschrift es gebiete, bei der Ermittlung der Schwellenwerte auch Leiharbeiter zu berücksichtigen. Durch diese neue Rechtsprechung ergibt sich eine erhebliche Rechtsunsicherheit, da bis zu einer höchstrichterlichen Entscheidung zu der jeweiligen Vorschrift im Voraus nicht mehr abschließend beurteilt werden kann, ob auch Leiharbeiter für die Ermittlung eines mitbestimmungsrechtlichen Schwellenwertes einzubeziehen sind. In den vorhergehenden Instanzen kann nämlich, je nachdem welches Gericht mit der Frage befasst ist, die Beurteilung des jeweiligen Schwellenwerts ganz unterschiedlich ausfallen.

Insbesondere zu der Frage, ob für die Berechnung des Schwellenwerts von 500 Arbeitnehmern, ab dem nach den Vorschriften des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) zwingend ein drittelmitbestimmter Aufsichtsrat zu bilden ist, und des Schwellenwerts von 2.000 Arbeitnehmern, ab dem nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) zwingend ein paritätischer Aufsichtsrat zu

bilden ist, auch die in dem Unternehmen bzw. dem Konzern beschäftigten Leiharbeiter zu berücksichtigen sind, steht eine abschließende höchstrichterliche Entscheidung bisher noch aus. Jedenfalls nach Ansicht des OLG Hamburg (Beschluss v. 31. Januar 2014, 11 W 89/13) und des OLG Saarbrücken (Beschluss v. 2. März 2016, 4 W 1/15) sollen Leiharbeiter für die Berechnung der vorgenannten Schwellenwerte nicht zu berücksichtigen sein. Andere Gerichte könnten diese Frage jedoch abweichend beantworten.

Die derzeit bestehende Rechtsunsicherheit im Bereich der mitbestimmungsrechtlichen Schwellenwerte wird nun möglicherweise durch den Gesetzgeber beseitigt. Am 1. Juni 2016 hat sich die Bundesregierung auf einen entsprechenden Gesetzesentwurf geeinigt. Demnach soll in das AÜG unter anderem eine Bestimmung des Inhalts aufgenommen werden, dass ausnahmslos bei sämtlichen Schwellenwerten insbesondere des MitbestG, des DrittelbG und des BetrVG auch Leiharbeiter im Entleiherunternehmen zu berücksichtigen sind, wenn die Gesamtdauer der Überlassung sechs Monate übersteigt. Diese Gesetzesänderung soll nach derzeitigem Stand zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Fazit:

Sollte die geplante Gesetzesänderung tatsächlich wie geplant in Kraft treten, dann wären in der Folge ab 2017 neben eigenen Arbeitnehmern auch Leiharbeiter, die länger als sechs Monate an das Unternehmen überlassen werden, insbesondere auch bei den Schwellenwerten von 500 bzw. 2.000 Arbeitnehmern zu berücksichtigen, ab denen bei einem Unternehmen zwingend ein mitbestimmter Aufsichtsrat zu errichten ist. Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen, bei denen bisher die maßgeblichen Schwellenwerte aufgrund der Zahl der eigenen Arbeitnehmer noch nicht überschritten wurden, überprüfen, ob sich an dieser Beurteilung infolge der zusätzlichen Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern etwas ändern könnte.

Die vorstehenden Informationen stellen weder eine individuelle rechtliche noch eine sonstige fachliche Auskunft oder Empfehlung dar und sind nicht geeignet, eine individuelle Beratung durch fachkundige Personen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles zu ersetzen.

Wir übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der übermittelten Informationen.

Wir behalten uns das Recht vor, die auf dieser Website angebotenen Informationen ohne gesonderte Ankündigung jederzeit zu verändern oder zu aktualisieren.