

Neues zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten der unternehmerischen Mitbestimmung

Die Frage, ob und in welchem Umfang die in einem Unternehmen beschäftigten Leiharbeitnehmer bei den für die betriebliche oder unternehmerische Mitbestimmung maßgeblichen Schwellenwerten zu berücksichtigen sind, war jahrelang ein Dauerbrenner in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung und Literatur. Durch die Einführung des § 14 Absatz 2 Sätze 4 bis 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz („AÜG“) wollte der Gesetzgeber in diesem Bereich endlich Rechtssicherheit schaffen. Dass ihm das nicht gelungen ist, zeigt auch ein einigermaßen überraschender Beschluss des OLG Celle vom 7. September 2018 (Az. 9 W 31/18) zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern im Rahmen des § 1 Mitbestimmungsgesetz („MitbestG“).

In dem vom OLG Celle entschiedenen Statusverfahren nach § 98 AktG stritten die Parteien darum, ob die Beschwerdegegnerinnen – eine operative GmbH sowie eine an dieser zu 95% beteiligte weitere GmbH – verpflichtet seien, jeweils einen Aufsichtsrat nach den Vorschriften des MitbestG zu bilden. Entscheidend in dem Verfahren war die Frage, wie die Bestimmung des § 14 Absatz 2 Satz 6 AÜG auszulegen ist, in welchem Umfang also Leiharbeitnehmer bei der Berechnung des Schwellenwerts des § 1 MitbestG Berücksichtigung finden.

§ 14 Absatz 2 Satz 6 AÜG bestimmt, dass, soweit die Anwendung u.a. des MitbestG eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern erfordert, Leiharbeitnehmer im Entleiherunternehmen nur zu berücksichtigen sind, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt. Die Auslegung dieser Bestimmung war in der Literatur von Anfang an umstritten.

Die herrschende Meinung im juristischen Schrifttum ging davon aus, dass die Vorschrift arbeitnehmerbezogen auszulegen sei. Entscheidend sollte demnach sein, ob der einzelne Leiharbeitnehmer – tatsächlich oder prognostisch – über sechs Monate im Entleiherunternehmen eingesetzt wird oder werden soll. Dieser Ansicht hatte sich auch das LG Hannover als Vorinstanz mit Beschluss vom 12. Dezember 2017 (Az. 26 O 1/17) angeschlossen.



Eine andere Auffassung vertritt die sogenannte arbeitsplatzbezogene Betrachtungsweise, der sich nun das OLG Celle in seinem Beschluss angeschlossen hat. Bei der arbeitsplatzbezogenen Betrachtungsweise soll es nicht auf die jeweilige Einsatzdauer des einzelnen Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb ankommen, sondern darauf, wie viele Arbeitsplätze im Entleiherbetrieb regelmäßig über sechs Monate hinaus mit – auch wechselnden – Leiharbeitnehmern besetzt und somit funktional mit Stammarbeitsplätzen vergleichbar sind.

Bei dem Beschluss des OLG Celle handelt es sich um die erste obergerichtliche Entscheidung zu dieser Problematik. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung hierzu weiterentwickeln wird. Den aktuellen Beschluss des OLG Celle sollten Unternehmen aber jedenfalls zum Anlass nehmen, die eigene mitbestimmungsrechtliche Situation unter Zugrundelegung der arbeitsplatzbezogenen Betrachtungsweise zu überprüfen. Denn auch wenn es sich zunächst nur um eine Einzelentscheidung handelt, könnte ein Betriebsrat diese zum Anlass nehmen, erstmals ein Statusverfahren nach § 98 AktG einzuleiten.

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.