

Bundesgerichtshof zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten der unternehmerischen Mitbestimmung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 25. Juni 2019 – II ZB 21/18 entschieden, dass Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung des Schwellenwerts von in der Regel mehr als 2.000 beschäftigten Arbeitnehmern für die Bildung eines paritätischen Aufsichtsrats nach dem Mitbestimmungsgesetz (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 MitBestG) zu berücksichtigen sind, wenn das Unternehmen regelmäßig während eines Jahres über die Dauer von mehr als sechs Monaten Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt. Damit bestätigt der BGH die vorinstanzliche Entscheidung des Oberlandesgerichts Celle vom 7. September 2018 (Az.: 9 W 31/18).

Nach § 1 Absatz 1 i.V.m. §§ 6, 7 MitbestG ist in Unternehmen, die in der Rechtsform einer GmbH oder AG betrieben werden und in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen, ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat zu bilden.

Zwar legt § 14 Absatz 2 Satz 5, 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) fest, dass Leiharbeitnehmer für die Schwellenwerte der unternehmerischen Mitbestimmung beim Entleiherunternehmen zu berücksichtigen sind, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt, § 14 Absatz 2 Satz 6 AÜG. Eine höchstrichterliche Entscheidung zu der Frage, wie diese Berechnungsvorschrift zu verstehen ist, stand bislang jedoch aus. Insoweit hat der BGH nunmehr für Rechtsklarheit gesorgt.

So legt der BGH § 14 Abs. 2 Satz 6 AÜG entgegen der wohl überwiegenden Meinung im Schrifttum arbeitsplatzbezogen aus. Abzustellen sei – so der BGH – daher darauf, wie viele Arbeitsplätze in dem Unternehmen regelmäßig über die Dauer von sechs Monaten hinaus mit auch wechselnden Leiharbeitnehmern besetzt sind und nicht, dass der einzelne Leiharbeitnehmer bei dem Unternehmen mehr als sechs Monate eingesetzt ist bzw. wird. Unerheblich sei, auf welchem konkreten Arbeitsplatz die Leiharbeitnehmer in dieser Zeit eingesetzt werden. Entscheidend sei vielmehr, ob der Einsatz von Leiharbeitnehmern als solcher so dauerhaft erfolgt, dass er für die ständige Größe des Unternehmens ebenso prägend ist wie ein Stammarbeitsplatz.

Die vorstehende Entscheidung gibt Unternehmen mit Leiharbeiternehmern Anlass, ihre bisherige Berechnung der Arbeitnehmerzahlen im Rahmen der Schwellenwertermittlung für die Anwendbarkeit der Unternehmensmitbestimmung auf den Prüfstand zu stellen. Dies gilt insbesondere für Unternehmen, die bislang Leiharbeitnehmer aufgrund einer regelmäßigen Rotation und der Begrenzung der

individuellen Einsatzdauer auf höchstens sechs Monate mit Verweis auf die in der Literatur zumeist vertretene, arbeitnehmerbezogene Betrachtung in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt haben.

(Geza Reuter-Will)

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.