

Arbeit

Finanzen

Internationalisierung

Digitalisierung

Stefanie Lebek

Mitarbeiter im Ausland – zählen sie mit oder nicht?

Ein Blick auf Deutschland und Italien

11. Oktober 2018

Mitarbeiter im Ausland – zählen sie mit oder nicht?

Ein Blick auf Deutschland und Italien

Die genaue Anzahl von im Unternehmen oder Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern ist häufig von entscheidender Bedeutung für Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Man denke nur an das Kündigungsschutzgesetz, das grundsätzlich in Betrieben mit mehr als 10 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern Anwendung findet oder an die Einrichtung von Aufsichtsräten nach dem Mitbestimmungsgesetz, die erst dann zu bilden sind, wenn in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmer (sog. Schwellenwert) beschäftigt werden.

Im Zeitalter zunehmender Globalisierung stellt sich die Frage: werden auch im Ausland beschäftigte Mitarbeiter bei der Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten eingerechnet? Für den Bereich des Schwellenwerts im Rahmen der Mitbestimmung ist dies umstritten und noch nicht höchstrichterlich entschieden.

Was bedeutet das Urteil des LG Hamburg für Deutschland?

In einer neuen Entscheidung vom Februar 2018 hat sich nun das LG Hamburg der herrschenden Auffassung angeschlossen: Arbeitnehmer, die in ausländischen Betriebsstätten des inländischen Unternehmens beschäftigt sind, werden nicht mitgezählt. Der Grund ist das Territorialitätsprinzip: derartige Arbeitnehmer im Ausland werden nicht vom Anwendungsbereich deutscher Gesetze umfasst. Gleiches gilt für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes: nur für in Deutschland belegene Betriebe gilt das Kündigungsschutzgesetz. Hat ein ausländisches Unternehmen auch Betriebe in Deutschland, kommt es für die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer nur auf die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer an, nicht aber auf die Arbeitnehmer, die im Ausland beschäftigt sind.

Wie stellt sich die Situation in Italien dar?

In Italien liegt die "magische Zahl" im Kündigungsrecht bei 15 Arbeitnehmern. Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer, muss er besondere Verfahren bei der betriebsbedingten Kündigung beachten, die Folgen einer sozialwidrigen Kündigung ändern sich und es sind wesentlich höhere Entschädigungen zu zahlen. Im Jahr 2016 hat das Kassationsgericht in einem seltenen Urteil zu diesem Thema ebenfalls entschieden, dass nur in Italien beschäftigte Mitarbeiter für die Berechnung der Anzahl der Arbeitnehmer relevant sind. Geklagt hatte die einzige bei einer unselbständigen Niederlassung eines holländischen Großunternehmens beschäftigte italienische Arbeitnehmerin; diese konnte sich jedoch nicht auf die für Großunternehmen geltenden, arbeitnehmerfreundlicheren Kündigungsvorschriften berufen.

¹ Dr. Stefanie Lebek ist Rechtsanwältin bei [Derra, Meyer & Partner](#) am Standort Mailand und berät in den Bereichen Internationales Arbeitsrecht und Internationales Recht – Schwerpunkt Italien.

Viele ausländische Unternehmen besitzen in Italien nur eine Niederlassung mit wenigen Mitarbeitern oder haben italienische Arbeitnehmer sogar unmittelbar ohne Struktur in Italien angestellt. Für sie ist diese Entscheidung besonders relevant, da sie bei geringem Personalbestand auf die arbeitgeberfreundlicheren Kündigungsvorschriften für Kleinunternehmen zurückgreifen können. Die Trennung von Mitarbeitern wird dadurch deutlich besser kalkulierbar.