

**ARBEITEN
IN MATRIXSTRUKTUREN** S.8

ZWEI JAHRE CORONA-RECHTSPRECHUNG S.14

WIE WEITER NACH DER BETRIEBSRATSWAHL? S.22

FÜHRUNG VS. OPPOSITIONSMENTALITÄT S.34

3. Expofestival für Lösungen im Recruiting, Talentmanagement & Employer Branding

06.-07. Juli 2022 | Zenith München

www.talentpro.de

TALENTpro

Arbeiten in Matrixstrukturen

Die heutige Arbeitswelt – insbesondere in internationalen Konzernen – ist davon geprägt, dass gesellschaftsrechtliche und arbeitsrechtliche Strukturen durchbrochen werden: Weisungen innerhalb eines Konzerns erfolgen regelmäßig über die Unternehmensgrenzen hinweg. Arbeitnehmer erhalten ihre fachlichen und/oder disziplinarischen Weisungen nicht nur von ihrem Arbeitgeberunternehmen, sondern auch von sog. Matrixmanagern, die des Öfteren bei einem anderen (ggf. ausländischen) Konzernunternehmen angestellt sind. Individualrechtlich und ganz besonders in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht stellen sich hierzu diverse Fragen, mit denen sich zuletzt auch die Rechtsprechung häufiger zu beschäftigen hatte.

MEHRDIMENSIONALE STRUKTUREN

Der Begriff „Matrixstruktur“ ist gesetzlich nicht definiert. Wenn von „Matrixstrukturen“ die Rede ist, werden üblicherweise bestimmte zentrale Funktionen bei einem oder mehreren konzernangehörigen Unternehmen gebündelt. Die klassische hierarchische, eindimensionale Organisationsstruktur wird dadurch verändert, dass zusätzlich eine unternehmensübergreifende Gliederung nach Funktions- und Produktionsbereichen erfolgt. Damit treten bei Matrixstrukturen zusätzlich zu den für die einzelnen konzernangehörigen Unternehmen typischen vertikalen Hierarchien horizontale Verantwortlichkeiten hinzu. Die Rede ist dann häufig von mehrdimensionalen Strukturen (Kort, NZA 2013, S. 1318; Günther/Böglmüller, NZA 2017, S. 546, 548).

WEISUNGSRECHT

Die Erbringung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit durch einen Mitarbeiter ist kennzeichnend für ein Arbeitsverhältnis (so ständige Rspr. des BAG und mittlerweile verankert in § 611a BGB). Rechtsgrundlage für das arbeitgeberseitige Direktionsrecht und damit für durch den Arbeitgeber erteilte Weisungen hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung ist § 106 Satz 1 GewO. Das arbeitsvertragliche Weisungsrecht steht grundsätzlich dem Vertragsarbeitgeber zu.

Hierbei ist zwischen fachlichem und disziplinarischem Weisungsrecht zu differenzieren (vgl. Bauer/Herzberg, NZA 2011, S. 713, 714; Günther/Böglmüller, a. a. O., S. 547). Üblicherweise soll dabei das fachliche Weisungsrecht Anweisungen im Arbeitsalltag zur konkreten Ausübung der arbeitsvertraglich geschuldeten, tagtäglichen Tätigkeit umfassen. Dazu gehören insbesondere Arbeitszeit, Arbeitsort, Inhalt der Arbeitsleistung und die Freigabe von Dienstreisen. Zu dem disziplinarischen Teil des Weisungsrechts werden vor allem arbeitsrechtliche Komponenten gezählt wie Urlaubsgewährung, Beurteilungen, Aufstellung von (Verhaltens-)Richtlinien, Abmahnungen und Kündigungen (Maschmann, NZA 2017, S. 1557, 1558). Typische Folge der (unternehmensübergreifenden) Matrixstruktur ist, dass nicht mehr der Vertragsarbeitgeber das (fachliche) Weisungsrecht gegenüber seinen Mitarbeitern ausübt, sondern der (Fach-)Vorgesetzte in der Matrixstruktur. Nicht selten ist dieser bei einer (ausländischen) anderen Konzerngesellschaft angestellt als die von ihm geführten Mitarbeiter. Der Matrixmanager untersteht selbst meist einer Linie von Vorgesetzten, die nicht beim Vertragsarbeitgeber der Matrixbeschäftigten angestellt sind. In Ausübung des fachlichen Weisungsrechts agieren die Matrixmanager aber für den Vertragsarbeitgeber der Matrixbeschäftigten.

Arbeitsrechtliche Grenzen zieht § 613 Satz 2 BGB. Danach ist der Anspruch auf die Arbeitsleistung im Zweifel nicht übertragbar. Damit untrennbar verknüpft ist die Ausübung des Weisungsrechts: Wer Weisungen erteilt, macht dies in Konkretisierung seines Anspruchs auf die Arbeits-

leistung. Demnach ist es nicht möglich, das Weisungsrecht vollständig auf außerhalb der Vertragsbeziehung stehende Dritte zu übertragen. In der Praxis ist es daher weit verbreitet, dass der Vertragsarbeitgeber in Matrixstrukturen zwar das fachliche Weisungsrecht („dotted line“) an die Matrixmanager überträgt, das disziplinarische Weisungsrecht („solid line“) aber bei ihm verbleibt (Maschmann, a. a. O.; Neufeld, AuA 4/12, S. 219, 220).

ÜBERTRAGUNG DER FACHLICHEN WEISUNGSBEFUGNIS

Die – auch unternehmensübergreifende – Übertragung des fachlichen Weisungsrechts wird als größtenteils zulässig betrachtet (vgl. Meyer, NZA 2013, S. 1326, 1329; Heidemann/Dörfler, AiB 2012, S. 196, 198; Bauer/Herzberg, a. a. O., S. 715).

Die Vereinbarkeit mit § 613 Satz 2 BGB begründet die Literatur rechtlich mit der Konstruktion über eine Stellvertretung: Eine vollständige Übertragung des fachlichen Weisungsrechts unter „Verlust“ des fachlichen Weisungsrechts beim Vertragsarbeitgeber sei in aller Regel nicht gewollt (Kort, a. a. O., S. 1320). Es wird daher eine Bevollmächtigung gem. der §§ 164 ff. BGB angenommen (so etwa Seibt/Wollenschläger, AG 2013, S. 229, 235). Eine konkludente Bevollmächtigung soll insoweit ausreichen (Günther/Böglmüller, a. a. O., S. 548; Maschmann, a. a. O.; Neufeld, a. a. O.). Eines expliziten Einverständnisses des betroffenen Arbeitnehmers bedürfe es dann nicht. Das Arbeitsverhältnis zum Vertragsarbeitgeber soll dann trotz Einschaltung eines Matrixmanagers bestehen bleiben (Wisskirchen/Block, NZA-Beilage 2017, S. 90).

Auch das BAG hielt eine Bevollmächtigung durch den Vertragsarbeitgeber zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts durch betriebsfremde Dritte schon für grundsätzlich zulässig (BAG, Urt. v. 10.3.1998 – 1 AZR 658/97, NZA 1998, S. 1242). Im streitigen Fall hatte der Arbeitgeber einer ärztlichen Einrichtung das fachliche Weisungsrecht über Arbeitnehmer einer Abteilung einer niedergelassenen Ärztin erteilt, die selbst nicht Arbeitnehmerin dieses Arbeitgebers, sondern dort als freie Mitarbeiterin tätig war. Nach dem BAG war der in dieser Abteilung beschäftigte Kläger individualrechtlich verpflichtet, den Weisungen der Ärztin Folge zu leisten. Die Ausübung des Direktionsrechts könne vom Arbeitgeber auf andere Personen übertragen werden, die es dann als Vorgesetzte gegenüber den ihnen unterstellten Arbeitnehmern ausüben. § 613 Satz 2 BGB stehe dem nicht entgegen.

ÜBERTRAGUNG VON DISZIPLINARISCHER WEISUNGSBEFUGNIS

Wird unternehmensübergreifend neben dem fachlichen Weisungsrecht auch das disziplinarische Weisungsrecht auf den Matrixmanager übertragen, soll dies – wenn

überhaupt – nach verbreiteter Ansicht wegen § 613 Satz 2 BGB nur mit Zustimmung des Matrixbeschäftigten möglich sein. So gehen Maschmann (a. a. O.), Konzen (ZfA 1982, S. 259, 281), Meyer (a. a. O.), Günther/Böglmüller (a. a. O.), Wisskirchen/Block (a. a. O.), Bauer/Herzberg (a. a. O.) und Neufeld (a. a. O.) ausschließlich bei Übertragung des fachlichen Weisungsrechts von einer Vereinbarkeit mit § 613 Satz 2 BGB aus.

1. Folgen unzulässiger Übertragung

Liegt eine Zustimmung des Matrixbeschäftigten nicht vor, wird teilweise vertreten, dass die Übertragung des fachlichen und des disziplinarischen Weisungsrechts gem. §§ 134, 139 BGB wegen Verstoßes gegen § 106 GewO als Verbotsgesetz insgesamt unwirksam sei (Heidemann/Dörfler, a. a. O.). Demgegenüber verneint die wohl überwiegende Ansicht in der Literatur das Zustandekommen eines Doppelarbeitsverhältnisses und dies wohl auch in Fällen der Übertragung von fachlichem und disziplinarischem Weisungsrecht (vgl. Kort, a. a. O., S. 1329; Kort, BB 2021, S. 1204, 1206; a. A. Heidemann/Dörfler, a. a. O.). Der Matrixbeschäftigte steht trotz unzulässiger Übertragung dann nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Vertragsarbeitgeber und dem Unternehmen des Matrixmanagers. Es fehlt in der Praxis i. d. R. bereits der erkennbare Willen der beteiligten Unternehmen sowie der Matrixbeschäftigten, ein solches Arbeitsverhältnis zu begründen (Neufeld, a. a. O.).

2. Grenzfall: Teilweise Übertragung auch des disziplinarischen Weisungsrechts

Unsicherheiten bestehen, wenn bspw. zwar die – teilweise als „Kern des disziplinarischen Weisungsrechts“ bezeichnete (so Wisskirchen/Block, a. a. O.) – Befugnis zum Ausspruch einer Abmahnung oder Kündigung nicht auf den Matrixmanager übertragen, sondern bei dem Vertragsarbeitgeber verblieben ist, aber dennoch andere Teile des disziplinarischen Weisungsrechts, etwa Urlaubsabsprachen und Jahresgespräche, auf den Matrixmanager übertragen wurden. Insoweit könnte argumentiert werden, dass auch in dieser Konstellation noch ein erheblicher Teil des disziplinarischen Weisungsrechts weiterhin bei dem Vertragsarbeitgeber verbleibt. Nämlich der Teil des Weisungsrechts, welcher die Kompetenz umfasst, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die wesentliche Kontrolle über das Arbeitsverhältnis verbleibt beim Vertragsarbeitgeber.

Spricht der Vertragspartner in dieser Konstellation Abmahnungen gegenüber den Matrixbeschäftigten aus, die auch darauf gestützt werden, dass Matrixbeschäftigte Weisungen des Matrixmanagers nicht befolgt haben, ist fraglich, ob diese Abmahnungen wirksam ausgesprochen wurden. Denn das ist nur dann der Fall, wenn der Matrixmanager auch die Kompetenz zur Erteilung der Weisungen innehatte, gegen die der Matrixbeschäftigte verstoßen hat. Geht man von einer unzulässigen Übertragung auch des disziplinarischen Weisungsrechts aus und nimmt dessen Unwirksamkeit an,



fehlte dem Matrixmanager wohl auch die Kompetenz für die Erteilung jeglicher (d. h. auch fachlicher) Weisungen. Der Matrixbeschäftigte hatte diesen Weisungen dann nicht zu folgen und der Vertragsarbeitgeber kann ihn folglich wegen dieses Verhaltens auch nicht (wirksam) abmahnen.

In Zweifelsfällen sollte der Vertragsarbeitgeber selbst die betreffende Weisung, sofern sie wiederholbar ist, daher noch einmal ausdrücklich erteilen. Bei weiteren Verstößen kann der Vertragsarbeitgeber dann später argumentieren, dass die Abmahnung jedenfalls deshalb wirksam sei, weil der Matrixbeschäftigte auch gegen eigene fachliche Weisungen des Vertragsarbeitgebers und nicht nur gegen die fachlichen des Matrixmanagers verstoßen hat.

EMPFEHLUNG ZUM VORGEHEN IN DER PRAXIS

Es ist ratsam, im Arbeitsalltag sauber zwischen fachlichem und disziplinarischem Weisungsrecht zu trennen. Das bedeutet – sicherheitshalber –, neben Abmahnungen und Kündigungen auch Beurteilungsgespräche wie Jahresgespräche und Urlaubsabsprachen und -regelungen nicht durch den Matrixmanager, sondern durch Mitarbeiter des Vertragsarbeitgebers durchführen zu lassen oder zumindest durch beide gemeinsam. Zumindest seit das virtuelle Arbeiten angesichts der Corona-Pandemie Alltag ist, dürfte die Durchführung gemeinsamer Videokonferenzen mit Vertragsarbeitgeber und Matrixmanager ohne Probleme möglich sein. Auch aus Arbeitsplänen, Organisations-Charts o. Ä. sollte der Matrixmanager lediglich als fachlich Weisungsbefugter und nicht als disziplinarisch Weisungsbefugter hervorgehen. Dies sollte auch für die Matrixbeschäftigten entsprechend transparent dokumentiert sein.

Wie oben dargelegt, sieht die überwiegende Meinung die Übertragung des fachlichen Weisungsrechts auch ohne die Zustimmung der Matrixbeschäftigten als mit § 613 Satz 2 BGB vereinbar an, wenn das disziplinarische Weisungsrecht beim Vertragsarbeitgeber verbleibt und das fachliche Weisungsrecht lediglich widerruflich auf externe Matrixmanager delegiert wird.

Um rechtliche Restrisiken zu vermeiden, ist es aber empfehlenswert, Matrixklauseln in (zukünftige) Arbeitsverträge mit aufzunehmen. Darin sollte der Vertragsarbeitgeber klarstellen, dass das disziplinarische Weisungsrecht bei ihm verbleibt.

In der Praxis werden zudem auch bereits (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen zwecks Regelung des Weisungsrechts in (globalen) Matrixstrukturen abgeschlossen, was durchaus ratsam sein kann.

(DOPPELTE) EINSTELLUNG UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT DES MATRIXMANAGERS


Besonders praxisrelevant sind die betriebsverfassungsrechtlichen Aspekte einer Matrixorganisation. Von den diversen sich in diesem Zusammenhang stellenden Fragen soll sich der vorliegende Beitrag mit der Frage beschäftigen, ob und unter welchen Voraussetzungen die Übertragung von Weisungsrechten an den Matrixmanager als Einstellung des Matrixmanagers gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in den Betrieb der Matrixbeschäftigten zu bewerten ist. Hiermit hatte sich die Rechtsprechung in den letzten Jahren des Öfteren zu beschäftigen. Einige Detailfragen sind dabei noch ungeklärt, jedoch können der bisherigen Rechtsprechung auf jeden Fall Leitlinien entnommen werden.

1. Bisher ergangene Rechtsprechung

Folgende BAG- und LAG-Beschlüsse zur Frage der (doppelten) Einstellung und Betriebszugehörigkeit von Matrixmanagern (auch) in den Betrieben der von ihnen geführten Matrixbeschäftigten sollen hervorgehoben werden:

Das BAG sah in seinem viel beachteten Beschluss vom 12.6.2019 (1 ABR 5/18, AuA 10/19, S. 612) die Ernennung eines Mitarbeiters zum Vorgesetzten von Arbeitnehmern in einem anderen (unternehmensangehörigen) Betrieb als Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in diesem Betrieb an. Welche Art von Weisungsrecht dem Matrixmanager hier zukam (d. h. fachlich und/oder disziplinarisch), wurde nicht näher ausgeführt, lediglich dass ein solches bestand. Für entscheidend hielt das BAG für die Bejahung einer Eingliederung, dass der dortige Matrixmanager durch die Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs der ihm unterstellten Matrixbeschäftigten verwirklichte. Bei der Ausübung seiner Führungsaufgaben sei der Matrixmanager aufgrund seines mit der Arbeitgeberin geschlossenen Arbeitsvertrags weisungsgebunden tätig. Bindungen des Matrixmanagers an Weisungen einer „Führungskraft des Betriebs“ der Matrixbeschäftigten seien für die Frage einer Eingliederung des Matrixmanagers aber irrelevant. Unerheblich sei außerdem, wie häufig die zur Verwirklichung des Betriebszwecks durchgeführten Tätigkeiten erfolgten bzw. welchen zeitlichen Umfang sie hätten. Anders als bei einer Versetzung (§ 95 Abs. 3 BetrVG) stelle das Gesetz keine qualitativen oder quantitativen Mindestvorgaben für die eine Eingliederung begründenden Tätigkeiten auf.

Das LAG Baden-Württemberg statuierte in seinem Beschluss vom 28.5.2014 (4 TaBV 7/13, AuA 2/15, S. 122), dass bei „unternehmensübergreifenden“ Matrixstrukturen allein die organisatorische Maßnahme der Bestellung eines Mitarbeiters zum Vorgesetzten zur Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb führen kann, dem die Mitarbeiter zugeordnet sind, die dieser Vorgesetzte zu führen hat. Wichtig ist insofern aber, dass



der Vertragsarbeitgeber der Matrixbeschäftigten in diesem Fall ebenfalls einen (weiteren) Arbeitsvertrag mit dem Matrixmanager geschlossen hatte, sodass auch dort „nur“ eine unternehmensinterne Übertragung des Weisungsrechts vorlag. Übertragen wurde hier das fachliche und disziplinarische Weisungsrecht.

Nach dem LAG Berlin-Brandenburg (Beschl. v. 17.6.2015 – 17 TaBV 277/15) kann bereits die Übertragung der Personalverantwortung auf einen Mitarbeiter für sich genommen zur Eingliederung des Mitarbeiters in den Betrieb führen, dessen Belegschaft er führen soll. Im dortigen Fall wurden die Matrixbeschäftigten von einem beim gleichen Arbeitgeber angestellten, aber an einem anderen Standort beschäftigten Matrixmanager fachlich und disziplinarisch geführt, hauptsächlich mittels Telefon, E-Mail und Internet.

Das LAG Köln (Beschl. v. 17.7.2020 – 9 TaBV 73/19, AuA 12/20, S. 725; Rechtsbeschwerde derzeit anhängig beim BAG unter 1 ABR 30/20) hat festgestellt, dass eine mitbestimmungspflichtige Einstellung auch dann vorliegen kann, wenn ein Arbeitnehmer, der bei einer ausländischen Gesellschaft angestellt ist und dort seinen Dienstsitz hat, zum Leiter eines Teams bestellt wird, das sich (auch) aus Arbeitnehmern eines deutschen Betriebs zusammensetzt. Der Teamleiter hatte in diesem Fall selbst keinen Arbeitsvertrag mit der deutschen Arbeitgeberin und ihm wurden – jedenfalls nach Auffassung des LAG Köln – das fachliche sowie zumindest Teile des disziplinarischen Weisungsrechts übertragen.

2. Leitlinien der bisher ergangenen Rechtsprechung

Die bisher ergangene Rechtsprechung verdeutlicht, dass der herkömmliche Betriebsbegriff des BetrVG auch weiterhin zur Anwendung gelangt, soweit es um das Arbeiten in Matrixstrukturen geht (z. B. BAG v. 12.6.2019, a. a. O.). Ein Betrieb i. S. d. BetrVG liegt danach vor, wenn die in einer Arbeitsstätte vorhandenen materiellen Betriebsmittel für den verfolgten arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird (BAG, Beschl. v. 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, S. 1282, 1283). Ganz wesentlich bei Matrixstrukturen ist somit – ebenso wie bei „klassischen“ Strukturen – die einheitliche Verfolgung eines arbeitstechnischen Zwecks sowie die einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten (Kort, a. a. O., S. 1206).

Eine Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG setzt wiederum voraus, dass eine Person in den Betrieb eingliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. In seinem Beschluss vom 12.6.2019 hat das BAG ausdrücklich hervorgehoben, dass eine Eingliederung in die Betriebsorganisation nicht erfordert, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände erbringt oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet

(BAG v. 12.6.2019, a. a. O.). Dies ist ein ganz entscheidender Aspekt dafür, dass Matrixmanager auch in den Betrieb der ihnen unterstellten Matrixbeschäftigten eingegliedert sein können, obwohl sie sich des Öfteren nur hin und wieder oder manchmal auch gar nie physisch am gleichen Ort wie die Matrixbeschäftigten befinden, sondern mit diesen ausschließlich virtuell kommunizieren, insbesondere wenn es sich um Matrixmanager handelt, die im Ausland ansässig sind.

Entscheidend für eine Eingliederung ist nach der Rechtsprechung auch in Matrixorganisationen, dass der Matrixmanager durch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben (auch) den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs der Matrixbeschäftigten verwirklicht (BAG v. 12.6.2019, a. a. O.; LAG Baden-Württemberg v. 28.5.2014, a. a. O.; LAG Köln v. 17.7.2020, a. a. O.). Qualitative oder quantitative Mindestvorgaben hierzu gibt es – anders als bei einer Versetzung gem. § 95 Abs. 3 BetrVG – nicht. Angesichts der Wahrnehmung von Führungsaufgaben gegenüber den Matrixbeschäftigten bejaht die Rechtsprechung eine Verwirklichung des Betriebszwecks desjenigen Betriebs, dem die Matrixbeschäftigten angehören (LAG Köln v. 17.7.2020, a. a. O.).

Hinzu kommt, dass das BAG in den letzten Jahren die für die Bejahung einer Betriebszugehörigkeit bisher vertretene sog. Zwei-Komponenten-Lehre mangels sachgerechter Ergebnisse beim drittbezogenen Personaleinsatz aufgegeben hat (BAG, Beschl. v. 5.12.2012 – 7 ABR 48/11, NZA 2013, S. 793). Für die Betriebszugehörigkeit muss neben der Eingliederung in den Betrieb deshalb nicht mehr zwingend ein Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsinhaber bestehen (LAG Köln v. 17.7.2020, a. a. O., Rn. 37). Solange das BAG für eine Eingliederung noch zwingend einen Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber voraussetzte, wäre in unternehmensübergreifenden Matrixstrukturen eine Einstellung des Matrixmanagers i. S. d. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in den Betrieben der Matrixbeschäftigten rechtlich ausgeschlossen gewesen, es sei denn, der Matrixmanager hätte einen (zusätzlichen) Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeberunternehmen der Matrixbeschäftigten geschlossen.

3. Bisher ungeklärte Aspekte

Im Einzelnen noch nicht völlig klar zu sein scheint nach der bisherigen Rechtsprechung, ob es einen Unterschied für die Annahme einer Eingliederung des Matrixmanagers im Betrieb der Matrixbeschäftigten macht, welche Art von Weisungsrecht dem Matrixmanager gegenüber den Matrixbeschäftigten obliegt und ob eine unternehmensinterne oder -übergreifende Matrixstruktur vorliegt.

Die bisherige Rechtsprechung musste sich – soweit ersichtlich und mit Ausnahme des LAG Köln (v. 17.7.2020, a. a. O.) – ausschließlich mit solchen Sachverhalten befassen, bei denen der Matrixmanager und die Matrixbeschäftigten ein und demselben Vertragsarbeitgeber angehörten. Dies war entweder deshalb der Fall, weil der Matrixmanager und die Matrixbeschäftigten bereits von Anfang an bei dem gleichen Unternehmen angestellt



waren oder weil der Matrixmanager zumindest einen Zweitarbeitsvertrag mit dem Unternehmen der Matrixbeschäftigten geschlossen hatte.

Das LAG Köln bejahte in seinem Beschluss vom 17.7.2020 (a. a. O.) eine Einstellung des Matrixmanagers gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch im Betrieb der Matrixbeschäftigten, obwohl der Matrixmanager in keiner arbeitsvertraglichen Beziehung zum Konzernunternehmen der Matrixbeschäftigten stand. Allerdings bestand in dem dortigen Fall die Besonderheit, dass der Matrixmanager einen fachlichen Vorgesetzten hatte, der wiederum mit dem gleichen Unternehmen einen Arbeitsvertrag hatte wie die Matrixbeschäftigten. Daraus wiederum leitete das Gericht ab, der Einsatz des Matrixmanagers werde aufgrund seiner Einbindung in die Betriebsabläufe von seinem bei dem gleichen Unternehmen wie die Matrixbeschäftigten angestellten fachlichen Vorgesetzten gesteuert.

Auch wenn das BAG nach Aufgabe der sog. Zwei-Komponenten-Lehre für die Bejahung einer Eingliederung keinen Arbeitsvertrag zum Betriebsinhaber mehr für zwingend erachtet, so ist es derzeit dennoch als offen zu betrachten, ob das BAG einen Unterschied zwischen unternehmensinternen und -übergreifenden Matrixstrukturen machen wird: In seinem Beschluss vom 12.6.2019 hat das BAG bei einem Sachverhalt betreffend eine unternehmensinterne Matrixstruktur zumindest hervorgehoben, dass der dortige Matrixmanager bei der Ausübung seiner Führungsaufgaben gegenüber den Matrixbeschäftigten aufgrund seines Arbeitsvertrags weisungsgebunden tätig ist. Dies lässt vermuten, dass das BAG irgendeine Art von Bindung des Matrixmanagers an Weisungen desjenigen Unternehmens voraussetzt, bei dem die Matrixbeschäftigten angestellt sind. Ob hierfür ein eigener Arbeitsvertrag des Matrixmanagers mit dem Unternehmen der Matrixbeschäftigten erforderlich ist oder ob eine sonstige Bindung ausreichend ist, muss derzeit als offen betrachtet werden.

In der Literatur umstritten ist die Frage, ob es für eine Einstellung genügt, wenn dem Matrixmanager ausschließlich das fachliche Weisungsrecht übertragen wird. Einige Stimmen fordern stattdessen auch das Hinzutreten der Übertragung des disziplinarischen Weisungsrechts (vgl. Bachner, NZA 2019, S. 134, 136; Lingemann/Steinhauser, NZA 2020, S. 87, 88f.). Kort (a. a. O., S. 1210) differenziert in diesem Zusammenhang zwischen unternehmensinternen und -übergreifenden Strukturen: Er fordert nur bei unternehmensübergreifenden Strukturen auch die Übertragung wesentlicher Teile des disziplinarischen Weisungsrechts als Erfordernis für eine Eingliederung, die wiederum Voraussetzung für eine Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist. Ob die Rechtsprechung dem Aspekt, welche Teile des Weisungsrechts an den Matrixmanager übertragen wurden, überhaupt eine Bedeutung bemisst und – falls ja – welche, bedarf noch der Klärung. In den bisher hierzu ergangenen Entscheidungen scheint diese Frage allenfalls eine geringfügige Rolle gespielt zu haben.

4. Konsequenzen einer doppelten Betriebszugehörigkeit nach dem BetrVG

Eine (doppelte) Einstellung und Betriebszugehörigkeit des Matrixmanagers kann weitreichende Folgen nach dem BetrVG haben, von denen hier nur einige skizziert werden sollen: So hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bei Übertragung von Weisungsrechten an einen einem anderen Betrieb angehörenden Matrixmanager die Zustimmung des Betriebsrats des Betriebs der Matrixbeschäftigten zur geplanten Einstellung des Matrixmanagers einzuholen, § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Nicht ausgeschlossen ist zudem das Vorliegen einer Versetzung gem. §§ 95 Abs. 3, 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aus Sicht desjenigen Betriebs, in dem der Matrixmanager bisher ausschließlich tätig war (Kort, a. a. O., S. 1211). Außerdem ist eine doppelte Stimmberechtigung des betroffenen Matrixmanagers bei Betriebsratswahlen zumindest denkbar: So hat das LAG Köln (Beschl. v. 22.10.2013 – 12 TaBV 64/13) klargestellt, dass eine Eingliederung in einen Betrieb auch keine Mindestanwesenheitszeiten in diesem Betrieb voraussetzt und es aus rechtlichen Gründen zudem nicht ausgeschlossen sei, dass ein Arbeitnehmer z. B. zwei Betrieben zugehörig ist und deshalb in zwei Betrieben jedenfalls desselben Unternehmens bei der Wahl des Betriebsrats wahlberechtigt ist. Ob eine mehrfache Betriebszugehörigkeit des Matrixmanagers zwangsläufig dazu führt, dass er in allen Betrieben wahlberechtigt und wählbar ist bzw. bei der Ermittlung betriebsverfassungsrechtlicher Schwellenwerte (z. B. § 9 BetrVG und § 38 BetrVG) überall mitzählt, hat das BAG in seinem Beschluss vom 12.6.2019 (a. a. O.) jedenfalls ausdrücklich offengelassen.

FAZIT

Als Organisationsform ist die Matrixorganisation heutzutage kaum mehr wegzudenken. Wir haben gezeigt, dass die Übertragung von Weisungsrechten rechtlich jedenfalls dann unbedenklich ist, wenn der Kern der Arbeitgeberfunktion, das disziplinarische Weisungsrecht, beim Vertragsarbeitgeber verbleibt. Klare Regelungen, die auch in der Praxis entsprechend gehandhabt werden, können zudem Risiken minimieren und sind daher ratsam. Immer dann, wenn Weisungsrechte an einen Matrixmanager übertragen werden, der einem anderen Betrieb des gleichen oder eines anderen Unternehmens angehört als die ihm unterstellten Matrixbeschäftigten, ist zu prüfen, ob hierdurch (auch) eine Einstellung gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG in den Betrieben der Matrixbeschäftigten vorliegt, die der Zustimmung der dortigen Betriebsräte bedarf. ■



Dr. Bettina Scharff

Counsel, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Allen & Overy LLP, München



Anja Schubert

Associate, Rechtsanwältin, Allen & Overy LLP, Frankfurt am Main