

RUB 50 Jahre

InAR
Berlin und Bochum

Institut für
Arbeitsrecht

Prof. Dr. Claudia Schubert

Arbeitsrechtliche Besonderheiten in Unternehmen mit Matrixstruktur

Rheinische Tage des Arbeitsrechts ▪ 1.7.2016

Gliederung

I. Einleitung

II. Auswirkungen der Matrixstruktur auf die Anwendung des Kündigungsschutzrechts

1. Verlagerung von Tätigkeiten auf andere Matrixunternehmen und betriebsbedingte Kündigung
2. Weiterbeschäftigung i. S. von § 1 II 1 KSchG
3. Sozialauswahl nach § 1 III KSchG

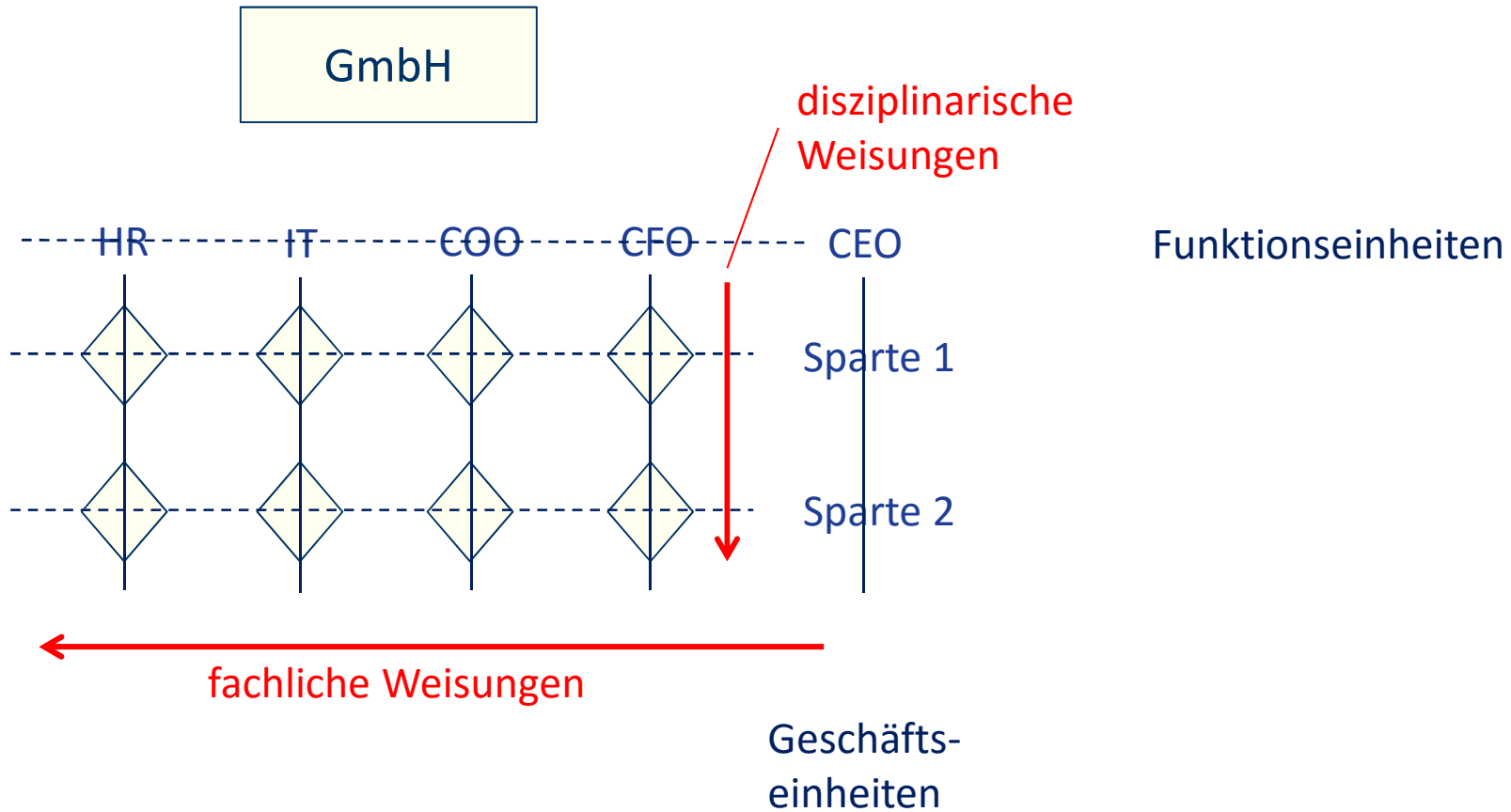
III. Auswirkungen der Matrixstruktur auf die betriebliche Mitbestimmung

1. Betriebsabgrenzung und gemeinsamer Betrieb
2. Mehrzahl von Vorgesetzten und Folgen für die Mitbestimmung
3. Performance-Management und betriebliche Mitbestimmung

Einleitung

Unternehmen mit Matrixstruktur

Struktur einer Matrixorganisation anhand der Weisungsrechte



Organisation unabhängig von der Betriebsabgrenzung der Vertragsarbeitgeber

Gründe für und gegen Matrixorganisationen

Vorteile:

- höhere Flexibilität
- Entlastung der Leitung, flachere Organisation, geringere Hierarchisierung
- Betonung der fachlichen Kompetenzen
- Verbesserung des Controllings, schnellere Steuerung

Nachteile:

- Komplexität
- Erhöhter Kommunikations- und Koordinationsbedarf
- Risiko arbeitsrechtlicher Doppelstrukturen

Individualvertragliche Umsetzung der Matrixstruktur

Vorfrage: Übertragbarkeit des fachlichen Weisungsrechts

§ 613 S. 2 BGB: Unübertragbarkeit des Arbeitsverhältnisses oder des (vollständigen) Weisungsrechts

- unproblematisch:

Einrichtung der Matrixorganisation beim Vertragsarbeitgeber

- **unternehmensübergreifende Matrix:**

a) bloße Übertragung des fachlichen Weisungsrechts

b) „Matrixklausel“ im Arbeitsvertrag

- Abbedingen von § 613 S. 2 BGB
- Keine geringwertigere Tätigkeit

Alt. Konzernversetzungsklausel?

Zusatzvereinbarung vor Einsatz in einem anderen Matrixunternehmen

Bloße Einbindung in einen Konzern oder eine unternehmensübergreifende Absatzorganisation genügt nicht!

Individualarbeitsrechtliche Gestaltung (Konzernsachverhalte)

Einheitsarbeitsvertrag mit mehreren Konzernunternehmen

- umständlichere Abwicklung
- nur gemeinsame Kündigung
- Kündigungsschutz auf alle Unternehmen bezogen

Mehrere Arbeitsverhältnisse

- Aufteilung: Weisungsrecht
- Beendigung jedes einzelnen AV

AV mit einem Unternehmen mit Konzerneinsatzklausel

- Kündigungsschutz beim Vertragsarbeitgeber
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei Konzernversetzungs-klausel erweitert

Umsetzung durch Arbeitnehmerüberlassung?

- Kein Konzernprivileg mehr
- jedenfalls keine Dauerlösung

Betriebsübergang durch Ausübung des Weisungsrechts durch Dritte?

- nicht bei Weisung im fremden Namen

Aufteilung der Weisungsrechte bei einer Matrixorganisation

Vertragsarbeitgeber

disziplinarisches Weisungsrecht

Individualarbeitsrechtliche Fragen:

- § 613 S. 2 BGB: Weisungsrecht des Vertragsarbeitgebers deckt Einsatz bei Konzernunternehmen

BAG 10.3.1998 – 1 AZR 658/97

- Arbeitnehmerüberlassung?

Grenzen: gewerbsmäßig/vorübergehend

∨

Vorgesetzter
des Geschäftsbereichs

fachliches Weisungsrecht
(übertragen durch
Vertragsarbeitgeber)

Partielle Übertragung des
disziplinarischen Weisungsrechts?

Matrixstruktur und Kündigungsschutz

Unternehmen mit Matrixstruktur und betriebsbedingte Kündigung

Ggf. vorab: Anwendbarkeit des KSchG – Art. 8 Rom-I-VO

dringendes betriebliches
Erfordernis

↳

Unternehmerische Entscheidung des
Vertragsarbeitgebers

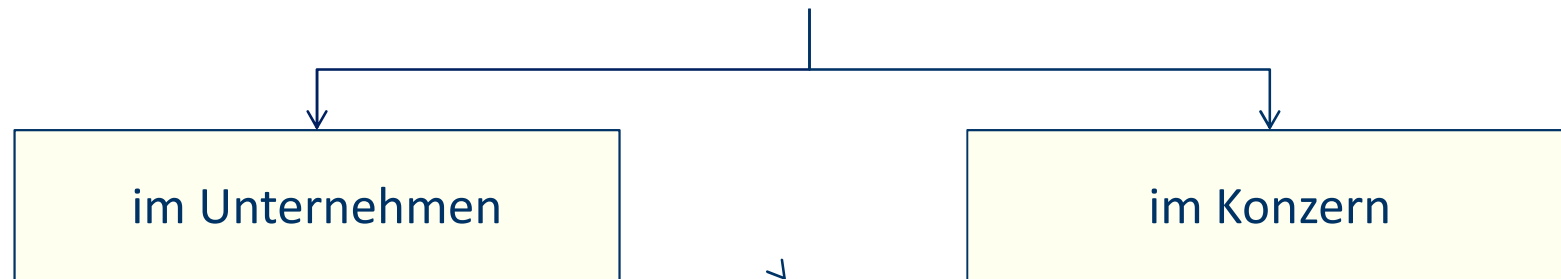
Keine
Weiterbeschäftigungs-
möglichkeit

- a) im Unternehmen
- b) unternehmensübergreifend?
 - Gemeinschaftsbetrieb
 - Gemeinschaftsunternehmen
 - Konzern

Ordnungsgemäße
Sozialauswahl

Betriebsbezug?
Welcher Betrieb?

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten



1. im Vertragsunternehmen

2. Gemeinschaftsbetrieb

BAG 24.2.2005 – 2 AZR 214/04

BAG 14.8.2007 – 8 AZR 1043/06

BAG 18.10.2012 – 6 AZR 41/11

Besonderheit:

kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung
in ausländischen Betrieben

BAG 29.8.2013 – 2 AZR 809/12

Voraussetzungen

1. Konzernversetzungsklausel und

2. Durchsetzbarkeit der Weiterbeschäftigung durch Vertragsarbeitgeber oder

3. Verpflichtung des aufnehmenden Unternehmens durch Selbstbindung oder

4. tatsächliche Einflussmöglichkeit des Vertragsarbeitgebers

BAG 24.5.2012 – 2 AZR 62/11, Rn. 27

BAG 18.10.2012 – 6 AZR 41/11, Rn. 53 ff.

BAG 22.11.2012 – 2 AZR 673/11, Rn. 39

Sozialauswahl, § 1 III KSchG

auswahlrelevante Arbeitnehmergruppe (Vergleichsgruppe)

1. Betriebsbezogen



- a) Betrieb des Vertragsarbeitgebers
- b) Betrieb des fachlich Weisungsberechtigten?
- c) beide Betriebe?

2. Gemeinschaftsbetrieb, § 1 II KSchG

→ unternehmensübergreifende Sozialauswahl

BAG 24.2.2005 – 2 AZR 214/04
BAG 18.10.2012 – 6 AZR 41/11



Leistungsvereinbarung zu sozialen und personellen Angelegenheiten erforderlich

→ idR nicht vorhanden!

im Übrigen:

- (-) Unternehmen- / Konzernbezug
- selbst bei Konzernversetzungsklausel

Matrixstruktur und Betriebsverfassung

Betriebsbegriff – Anknüpfungspunkt der Betriebsverfassung

Betrieb (hM)

= organisatorische Einheit von sachlichen und immateriellen Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe jemand allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt und nicht nur den Eigenbedarf deckt

Kriterien:

- einheitlicher Rechtsträger
- arbeitstechnischer Zweck
- einheitliche Leitung
- räumliche Einheit
- Betriebsgemeinschaft
- Dauerhaftigkeit

Alternative Vorschläge (insbesondere Joost, Gamillscheg):

Betrieb = Gruppe von Arbeitnehmern, die eine arbeitnehmersnahe gemeinsame Repräsentation erhalten (räumliche Verbundenheit der Tätigkeit)

Betriebsbegriff – Folgerungen für Matrixorganisationen

1. Abgrenzung der Betriebe unabhängig von der Verteilung der fachlichen und wirtschaftlichen Weisungsrechte
2. Abgrenzung des Betriebs nach Maßgabe der grundsätzlich nicht dispositiven formellen Betriebsverfassung
3. Betriebsabgrenzung und Matrixstrukturen decken sich nicht



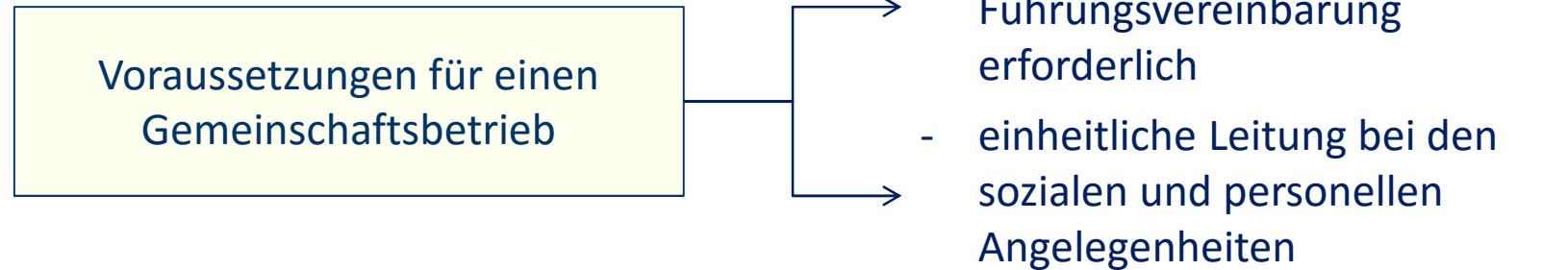
Folgen:

Zuordnung zu mehreren Betrieben?

Vervielfachung von Beteiligungsrechten?

Bildung eines gemeinsamen Betriebes?

Gemeinschaftsbetrieb nach § 1 II BetrVG und Matrixstruktur



bei Unternehmen mit Matrixstruktur: ein Gemeinschaftsbetrieb kann, wird aber nicht in jedem Fall vorliegen

- mangels einheitlicher Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten (nur selten gemeinsame Leitungs- und Führungsebene)
- Übertragung fachlicher Weisungsrechte, so dass keine einheitliche Leitung in sozialen und personellen Angelegenheiten vorliegt

Exkurs: Gleichbehandlungsgrundsatz und Matrix

LAG Köln 21.10.2015 – 11 Sa 180/15

Sachverhalt: Verpflegungsmehraufwendungen und Ausstattungspauschalen für Schutzkleidung eines Testfahrers in der Automobilindustrie
- wegen Matrixorganisation Zusammenwirken von Arbeitnehmern mehrerer Unternehmen bei den Testfahrten die höhere Pauschalen als der Kläger erhielten

In der Matrix-Struktur verwirklicht die Beklagte in Gemeinschaft mit anderen Unternehmen (auch) eigene Betriebszwecke, vorliegend den Test von Fahrzeugen unter extremen klimatischen Bedingungen. Diese unternehmerische Zusammenarbeit ähnelt der eines Gemeinschaftsbetriebs mehrerer selbständiger Unternehmen. Für den gemeinsam geführten Betrieb verschiedener Unternehmen ist anerkannt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz keine Geltung beanspruchen kann, mithin für die Arbeitnehmer unterschiedliche Arbeitsbedingungen gelten können.

vgl. auch BAG 19.11.1992 – 10 AZR 290/91

Betriebsbegriff – Grenzüberschreitende Sachverhalte

LAG Hessen 13.4.2011 – 8 Sa 922/10

Der Annahme eines Betriebes in Deutschland steht nicht entgegen, dass keine einheitliche Leitung der in Deutschland tätigen Arbeitnehmer vorhanden, sondern die Leitung der einzelnen Abteilungen außerhalb Deutschlands angesiedelt ist, solange ein Mindestmaß an Organisation in Deutschland gegeben ist.

Rn. 30: Der Annahme eines Betriebes steht nicht entgegen, dass die einzelnen Abteilungen keine in Deutschland ansässige einheitliche Leitung haben [...]. Für die Annahme des Betriebes ist es nicht entscheidend, ob die übergreifende Leitungsfunktion in dem Betrieb selbst bzw. in Deutschland angesiedelt ist. Die verfassungsrechtlich gebotene enge Auslegung des Betriebsbegriffs verbietet es, die Annahme des Betriebes davon abhängig zu machen, wie ein Unternehmen Berichtslinien organisiert, diese für einzelne Abteilungen oder Bereiche außerhalb ansiedelt und eine umfassende Leitung erst auf höherer Hierarchieebene oder außerhalb Deutschlands etabliert.

Anpassung der betriebsverfassungsrechtlichen Struktur

§ 3 BetrVG

§ 3 I Nr. 2 BetrVG

Sparte = produkt- oder projektbezogene
Geschäftsbereiche
(auch unternehmensübergreifend)

Spartenbetriebsräte

- treten an die Stelle der Betriebsräte
- keine Reaktion auf die mit der
Aufspaltung des Weisungsrecht
verbundenen Mitbestimmungsbedarfe

Im Ergebnis:
selten Spartenorganisationen bei
Unternehmen/Konzernen mit Matrix

§ 3 I Nr. 3 BetrVG

Wirksamere
Arbeitnehmervertretungen?

BAG 29.7.2009 – 7 ABR 27/08 Rn. 22
„andere Arbeitnehmerstrukturen nur
[...], soweit dies insb. aufgrund der
Betriebs-, Unternehmens- oder
Konzernorganisation oder aufgrund
anderer Formen der Zusammenarbeit
von Unternehmen einer wirksamen und
zweckmäßigen Interessenvertretung der
Arbeitnehmer dient. Die Vorschrift
eröffnet den Tarifvertragsparteien keine
beliebige Ausgestaltung der
Repräsentationsstrukturen der
Arbeitnehmervertretungen“

Aufteilung der Weisungsrechte bei einer Matrixorganisation

Vertragsarbeitgeber

disziplinarisches Weisungsrecht

Individualarbeitsrechtliche Fragen:

- § 613 S. 2 BGB: Weisungsrecht des Vertragsarbeitgebers deckt Einsatz bei Konzernunternehmen

BAG 10.3.1998 – 1 AZR 658/97

- Arbeitnehmerüberlassung?

Grenzen: gewerbsmäßig/vorübergehend

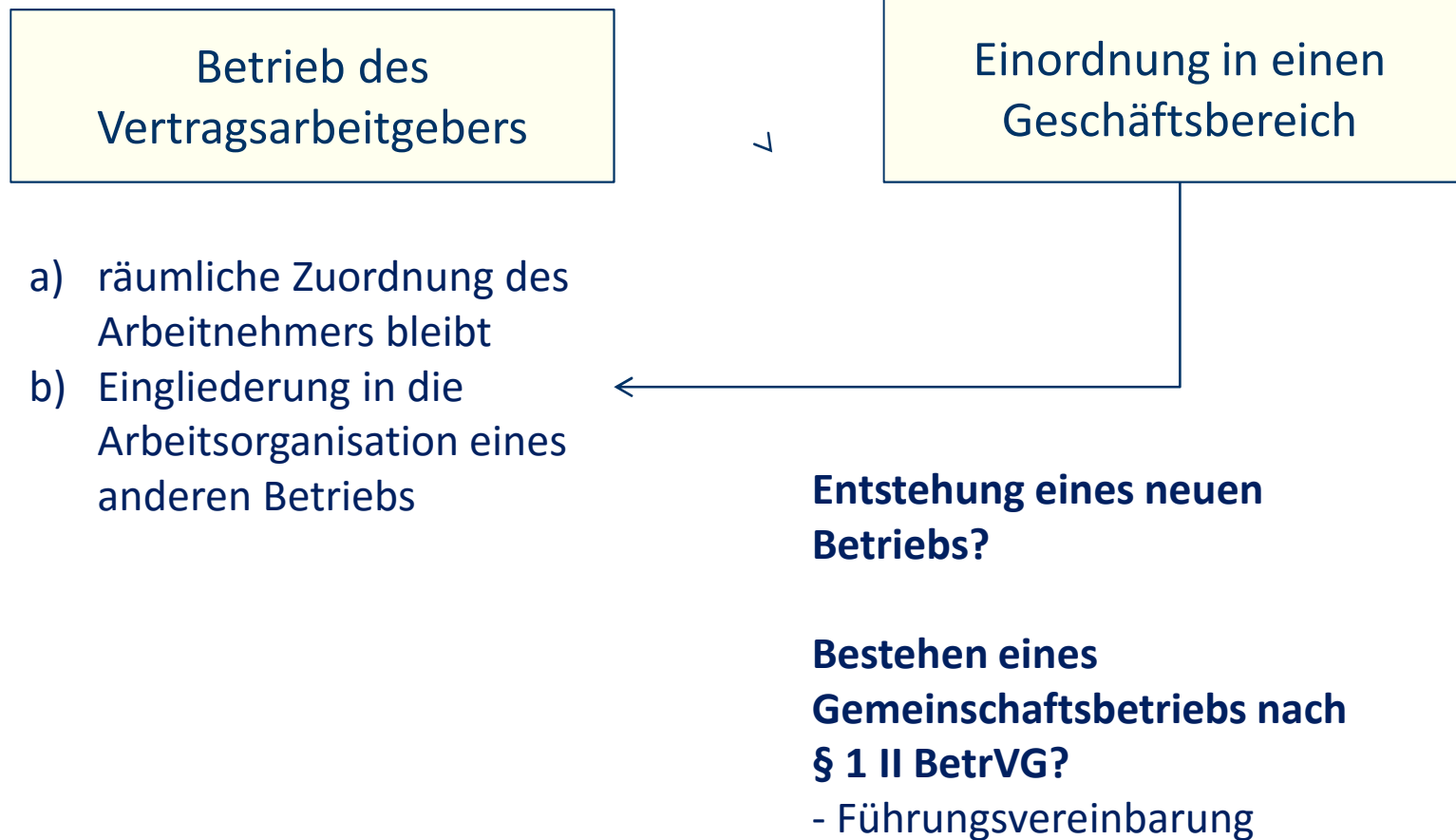
∨

Vorgesetzter
des Geschäftsbereichs

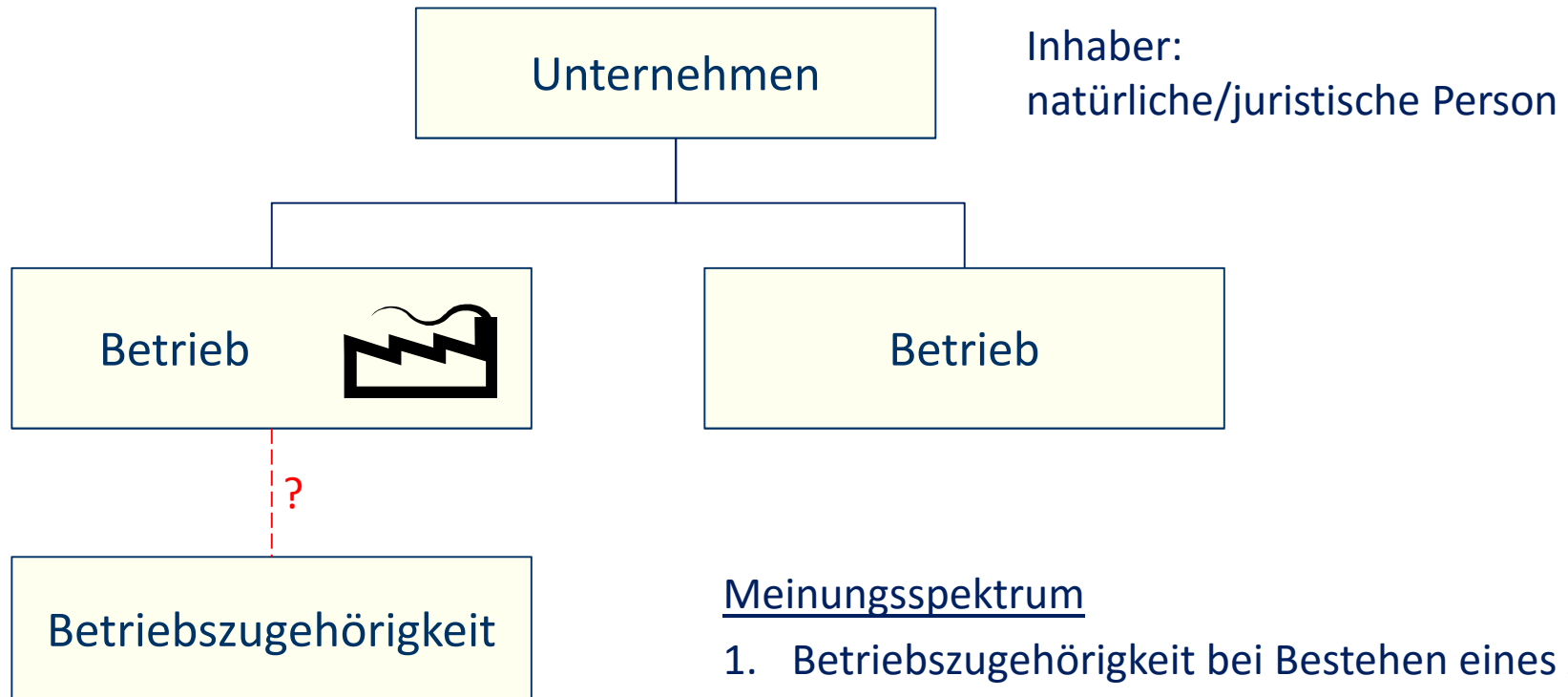
fachliches Weisungsrecht
(übertragen durch
Vertragsarbeitgeber)

Partielle Übertragung des
disziplinarischen Weisungsrechts?

Betrieb und Betriebsangehörigkeit von Arbeitnehmern (Matrix)



Betrieb und Betriebszugehörigkeit – zentrale Begriffe des BetrVG



Meinungsspektrum

1. Betriebszugehörigkeit bei Bestehen eines AV zum Betriebsinhaber
2. Betriebszugehörigkeit ist Folge der tatsächlichen Beziehung zum Betrieb
3. (hM) sog. Zwei-Komponenten-Lehre
Betriebszugehörigkeit folgt aus dem Bestehen eines AV und der tatsächlichen Beziehung zum Betrieb (Eingliederung)

Individualarbeitsrechtliche Umsetzung des Arbeitnehmereinsatzes

Arbeitsvertrag
Übertragung von Weisungsrechten

- Stellvertretung
- § 613 S. 2 BGB
- Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitsvertrag
mit Konzernversetzungsklausel

Arbeitsvertrag mit mehreren
Arbeitgebern

zwei Arbeitsverträge mit
Ruhensvereinbarung

einvernehmlicher
Arbeitgeberwechsel

LAG Hamburg 21.5.2008
– 5 Sa 82/07

Folgen für die Betriebsangehörigkeit

Arbeitsvertrag
Übertragung von Weisungsrechten

- § 14 AÜG (analog)
- § 7 S. 2 BetrVG

Arbeitsvertrag
mit Konzernversetzungsklausel

Doppelte Betriebsangehörigkeit nach
Versetzung?

Arbeitsvertrag mit mehreren
Arbeitgebern

Doppelte Betriebsangehörigkeit?

zwei Arbeitsverträge mit
Ruhensvereinbarung

Betriebsangehörigkeit beim Vertrags-
arbeitgeber mit gelebtem AV

einvernehmlicher
Arbeitgeberwechsel

Betriebsangehörigkeit beim
Vertragsarbeitgeber

Doppelte Betriebszugehörigkeit und Beteiligungsrechte

Mitbestimmung beim Vertragsarbeitgeber

Mitbestimmung in sozialen
Angelegenheiten

Mitbestimmung bei der
Einstellung

Einsatz bei der steuernden
Einheit ggf. Versetzung
(weiter Begriff) s. u.

Einführung einer Matrixstruktur
grds. keine Maßnahme nach § 111
S. 3 Nr. 4, 5 BetrVG

Mitbestimmung bei der steuernden Einheit

ggf. Mitbestimmung nach § 87 I
Nr. 1, 2, 3, 5, 6 BetrVG

Einsatz bei der steuernden
Einheit als Einstellung
(siehe Einstellung eines
Vorgesetzten) s. u.

Zuständigkeit des Gesamt-/Konzernbetriebsrats

§ 50 I BetrVG

§ 58 I BetrVG

Zum Vorliegen eines Konzerns:

ArbG Düsseldorf 29.9.2010 – 8 BV 71/10

∨

St. Rspr.

Einzelfallbetrachtung

Objektiv zwingendes Erfordernis einer Regelung auf
Unternehmens- oder Konzernebene
(nach dem Inhalt oder dem Zweck der Regelung)

Nicht nur Zweckmäßigkeitserwägungen,
reines Kosten- oder Koordinierungsinteresse

Beispiele:

Konzerndimensionaler Stock-Option-Plan

Konzerneinheitliche Bonusprogramme

Mit Bezug zu Matrixunternehmen:

LAG Baden-Württemberg 12.9.2012 – 19 TaBV 3/12

LAG Düsseldorf 4.2.2013 – 9 TaBV 129/12

Beteiligung nach § 99 BetrVG: Einstellung und Versetzung

BR des Vertragsarbeitgebers

BR beim Konzernunternehmen
mit fachlichem Weisungsrecht

∨

Abhängig von:

- Fachlicher Eingliederung?
- Räumlicher Eingliederung?

- Fall doppelter Betriebszugehörigkeit

LAG Köln 22.10.2013 – 12 TaBV 64/13

Beteiligung nach § 99 BetrVG: Einstellung und Versetzung

BR des Vertragsarbeitgebers

BR beim Konzernunternehmen
mit fachlichem Weisungsrecht

↳

Abhängig von:

- Fachlicher Eingliederung?
- Räumlicher Eingliederung?

- Einstellung eines Vorgesetzten als Einstellung i. S. v. § 99 I BetrVG?
Abschluss eines AV, aber keine Tätigkeit vor Ort

Genügt eine nur „virtuelle“ Eingliederung? Erweiterung des
Einstellungsbegriffs?

ggf. leitender Angestellter (unternehmensbezogene Bestimmung)

LAG Baden-Württemberg 28.5.2014 – 4 TaBV 7/13

LAG Berlin-Brandenburg 17.6.2015 – 17 TaBV 277/15

LAG Düsseldorf 10.2.2016 - 7 TaBV 63/15

anhängige Revisionen: BAG 1 ABR 40/14, 1 ABR 35/15 und 1 ABR 30/16

Beteiligung nach § 99 BetrVG: Einstellung und Versetzung

Versetzung

Insbesondere:

- die für erhebliche Dauer geplante Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs
- Arbeitsbereich = räumlich und funktional zu verstehen; relevant sind Ort der Arbeitsleistung, Art der Tätigkeit und der Platz in der betrieblichen Organisation; Entscheidung nach dem Gesamtbild

Vgl.

LAG Mecklenburg-Vorpommern 9.3.2010 – 5 TaBV 12/09

LAG Hamm 26.4.2013 – 13 Sa 1034/12

Performancemanagement und Betriebsratsbeteiligung

Sachverhalt: Festlegung von Kriterien zur Performance-Bewertung auf Unternehmens- oder Konzernebene, ggf. im Ausland

Unternehmensziel: einheitlicher Bewertungsstandard, Vereinheitlichung im Konzern

- I. Zuständigkeit für eine Betriebsvereinbarung?
- II. Zuständigkeit für die Festlegung in den Zielvereinbarungen?
- III. Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 80 BetrVG?

Vgl. LAG Düsseldorf 10.2.2016 – 7 TaBV 63/15