

Mandanteninfo Juli 2017

Einstellung bei Matrixstrukturen

- 1. Bei unternehmensübergreifenden Matrixstrukturen kann allein die organisatorische Maßnahme der Bestellung eines Mitarbeiters zum Vorgesetzten zur Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb führen, dem die Mitarbeiter zugeordnet sind, die dieser Vorgesetzte zu führen hat. Dies gilt jedenfalls dann, wenn dem Vorgesetzten eine Arbeitsaufgabe im Konzern zugewiesen ist, die zumindest teilweise dem arbeitstechnischen Zweck, der in diesem Betrieb verfolgt wird, zu dienen bestimmt ist.*
- 2. Ob ein solcher Vorgesetzter leitender Angestellter ist, ist unternehmensbezogen zu ermitteln und nicht konzernbezogen.*

*(LAG Baden-Württemberg v. 28.05.2014, 4 TaBV 7/13;
sich anschließend LAG Düsseldorf vom 10.02.2016 - 7 TaBV 63/15)*

In Konzernen, insbesondere multinationalen, werden sog. Matrixstrukturen immer üblicher. Darunter versteht man im Allgemeinen hierarchische und organisatorische Gliederungen, die über die Ländergesellschaften hinausreichen und nicht mehr an die rechtliche Einheit (z.B. GmbH in Deutschland) gebunden sind. Dies kann dazu führen, dass die Konzerngesellschaften in Geschäftsbereiche strukturiert und diese dann unternehmensübergreifend geleitet werden. Der Geschäftsführer oder Vorstand als oberste Leitungsebene des Arbeitgebers hat damit faktisch ausgedient und hat nur noch die Funktion, die nationalen Vorgaben des Gesellschaftsrechts umzusetzen, also z.B. die Vertretung der GmbH nach außen. Diese Verschiebung kann erhebliche Änderungen auf der betrieblichen Ebene mit sich bringen und stellt insbesondere Betriebsräte bei der Ausübung der Mitbestimmungsrechte vor erhebliche Probleme. Ein Beispiel hierfür ist die **Übertragung der Vorgesetztenfunktion auf Personen, die gar nicht mehr vor Ort im Betrieb sitzen**, sondern an anderen Standorten oder vielleicht sogar in einem anderen Unternehmen, das dann u.U. auch noch seinen Sitz im Ausland hat. Es liegt auf der Hand, dass dies die Zugriffsmöglichkeiten des Betriebsrats zunächst einmal deutlich einschränkt.

Stefan Bell
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maike Koll
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp
Rechtsanwältin

Stefani Dach
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

An diesem Spannungsverhältnis setzt die Entscheidung des LAG an. Im konkreten Fall hatte die Unternehmensleitung dem Betriebsrat mitgeteilt, dass ein Mitarbeiter, der einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Konzernunternehmen hatte, demnächst zusätzlich auch für das eigene Unternehmen Funktionen ausüben und dortige Mitarbeiter als Vorgesetzter führen würden. Zugleich wurde mitgeteilt, dass er bei dem anderen Konzernunternehmen Aufgaben als leitender Angestellter wahrnehmen würden. Der Betriebsrat forderte weitere Informationen an, insbesondere zu der Frage der Eigenschaft als leitender Angestellter. Als dies erfolglos blieb, leitete er ein Beschlussverfahren nach § 101 BetrVG auf Aufhebung der damit verbundenen Einstellung ein. Das LAG Baden-Württemberg gab ihm recht.

Nach der Auffassung des Gerichts stellt allein schon der Umstand der **Übertragung der Vorgesetztenfunktion an externe Mitarbeiter eine Einstellung** i.S.d. § 99 BetrVG dar. Es verweist zunächst auf die ständige Rechtsprechung des BAG, wonach eine Einstellung immer dann vorliegt, wenn eine Eingliederung des Mitarbeiters in den Betrieb erfolgt (vgl. u.a. BAG v. 20.02.2001 – 1 ABR 30/00). **Auf die Präsenz des Vorgesetzten vor Ort komme es dabei nicht an**, dies zeige schon der Vergleich mit Außendienstmitarbeitern. In der Bestellung zum Vorgesetzten von betriebsinternen Mitarbeitern liegt daher dann eine solche Eingliederung, wenn die fachliche und disziplinarische Führung übertragen wird und dem Vorgesetzten im Konzern eine Aufgabe zugewiesen ist, die zumindest teilweise dem arbeits-technischen Zweck des betroffenen Betriebs dient. Dies kann z.B. anhand der betroffenen Abteilungen bzw. Fachbereiche beurteilt werden.

Daneben erteilt das LAG auch dem Versuch des Arbeitgebers eine Abfuhr, den Vorgesetzten als leitenden Angestellten zu qualifizieren, bloß weil er in seinem Ursprungsunternehmen als solcher geführt werde. Die Eigenschaft als leitender Angestellter gem. § 5 Abs. 3 BetrVG muss sich immer aus der Stellung in dem Unternehmen ergeben, in dem die neue Übertragung der Vorgesetztenstellung erfolgt ist. Die sonstige Stellung im Konzern ist dagegen unerheblich.

Fazit:

Die Entscheidung des LAG kann durchaus als Versuch interpretiert werden, den Änderungen, die Matrixstrukturen auf der Betriebsebene herbeiführen, eine adäquate und sachgerechte Anwendung des BetrVG entgegenzustellen. Im Bereich der Mitbestimmung bei Einstellungen nach § 99 BetrVG führt dies jetzt zu deutlich weitreichenderen Zugriffsmöglichkeiten, denn ein Betriebsrat kann jetzt auch dann seine umfassende Mitbestimmung bei einer Einstellung einfordern, wenn der neue Vorgesetzte gar nicht vor Ort sitzt und auch nicht örtlich in den Betrieb versetzt wird.

Christopher Koll, Fachanwalt für Arbeitsrecht