

**DENTONS**

# **Arbeitsrecht in der Matrix**

## Chancen und Risiken

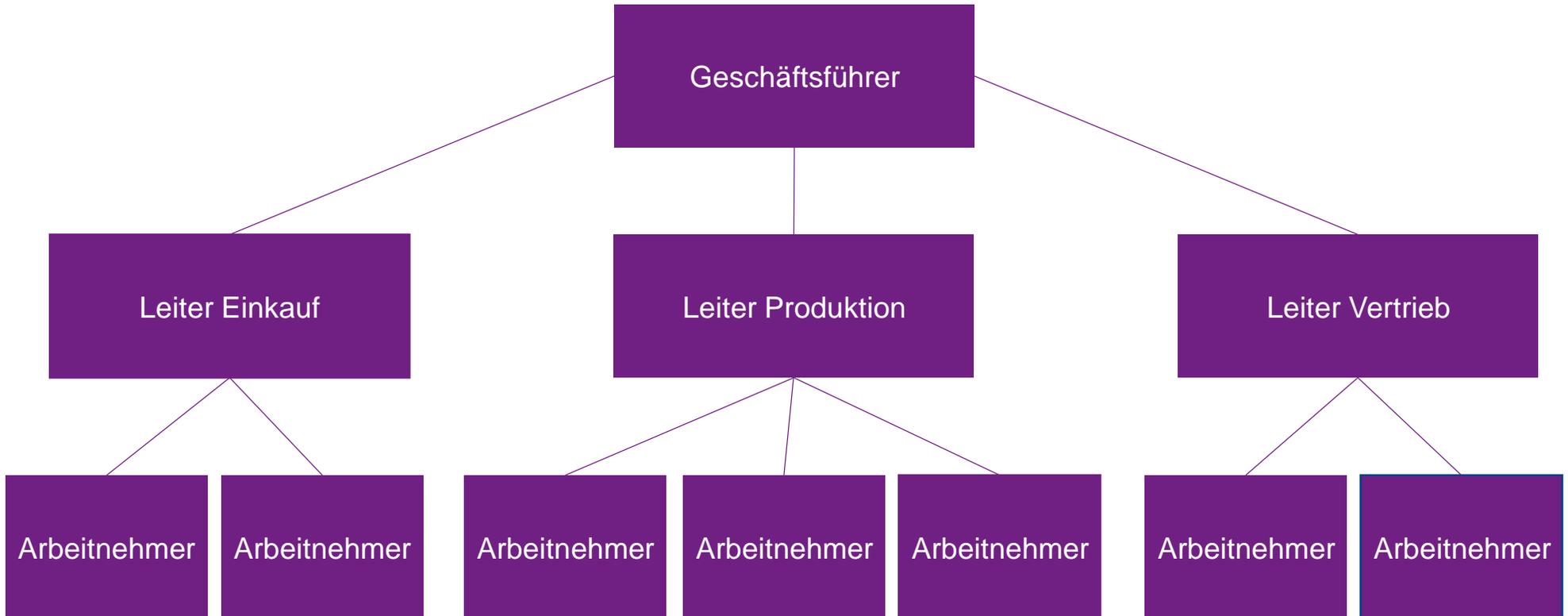
Arbeitsrecht-Lunch am 19. Juni 2024

**Dr. Wiebke Schulz**  
**Rechtsanwältin | Counsel**

Grow | Protect | Operate | Finance

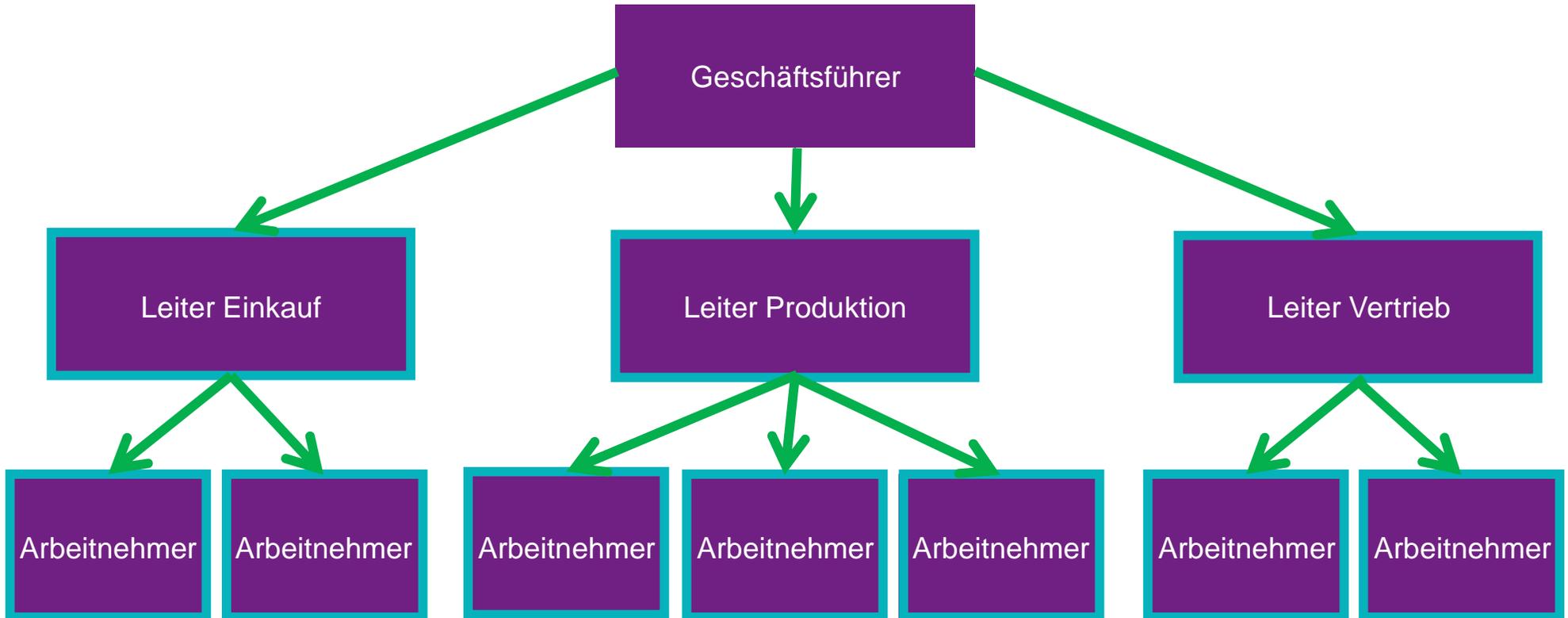
# Die „klassische“ Organisationsstruktur

→ Beispiel: A-GmbH



# Die „klassische“ Organisationsstruktur

→ Die arbeitsvertragliche Situation bei der A-GmbH



# Ausgangspunkt: Arbeitsvertrag bzw. arbeitgeberseitiges Weisungsrecht

§ 611 a BGB

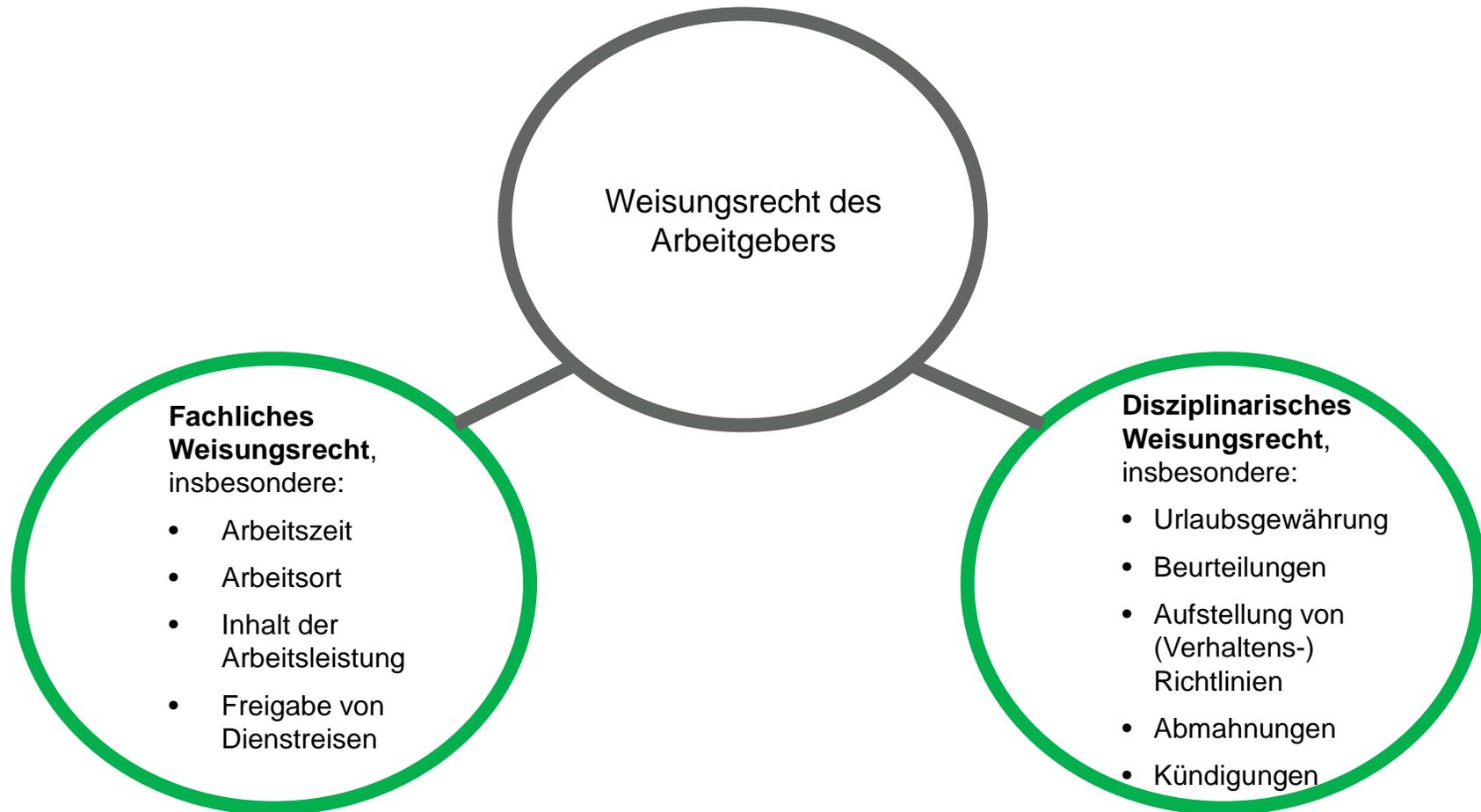
Arbeitsvertrag

*„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann **Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit** betreffen [...].“*

§ 106 GewO

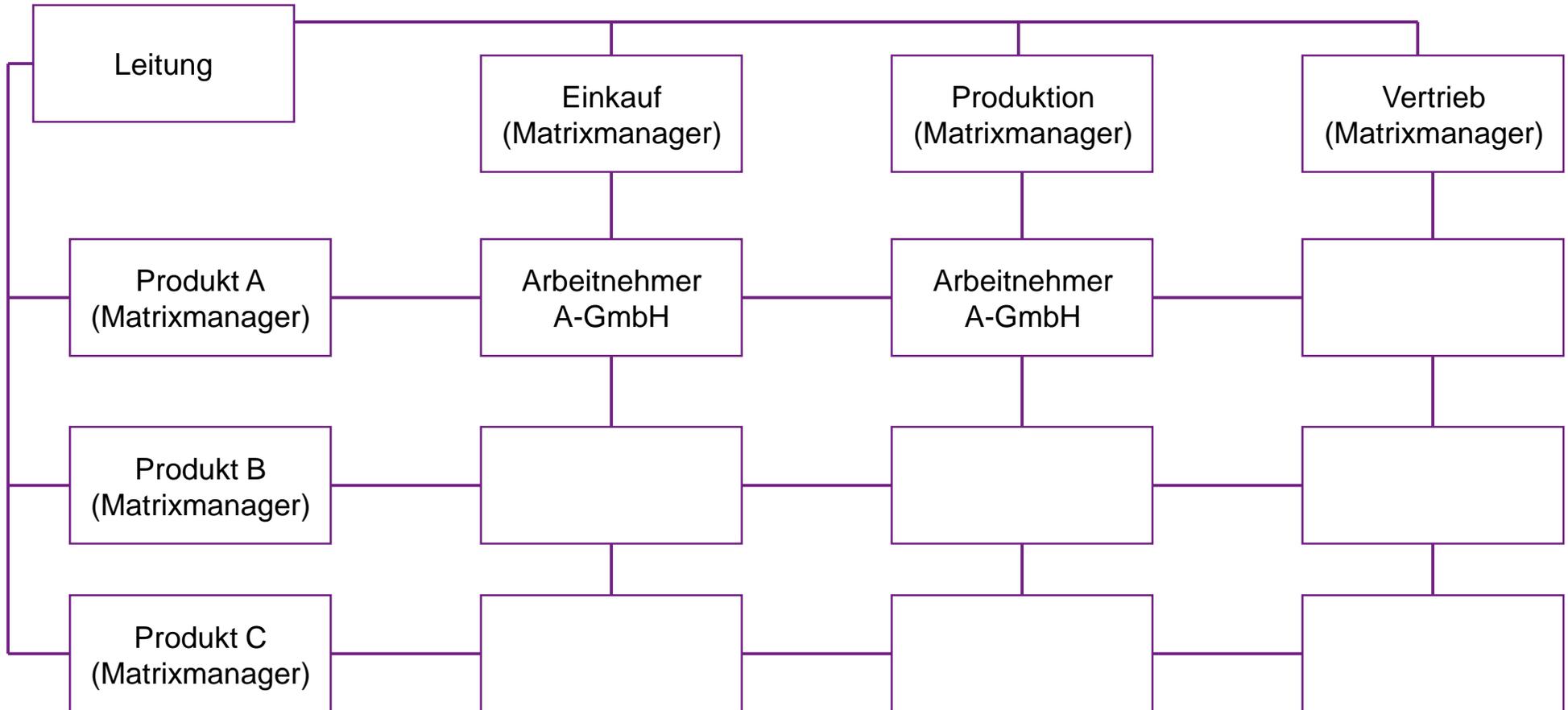
Weisungsrecht des Arbeitgebers  
*„Der Arbeitgeber kann **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung** nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind [...].“*

# Fokus: Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht



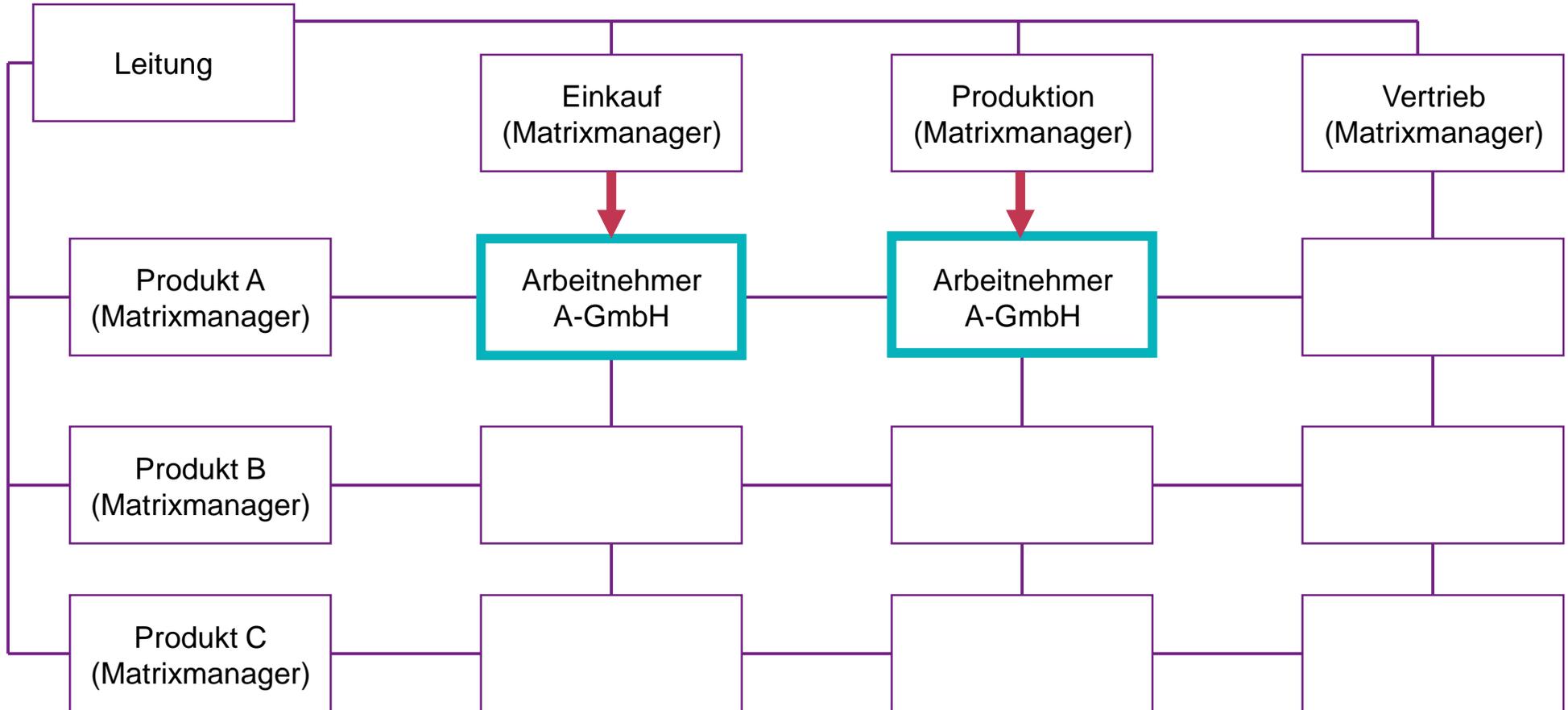
# Die Organisationsstruktur in der Matrix

→ Beispiel: A-Konzern

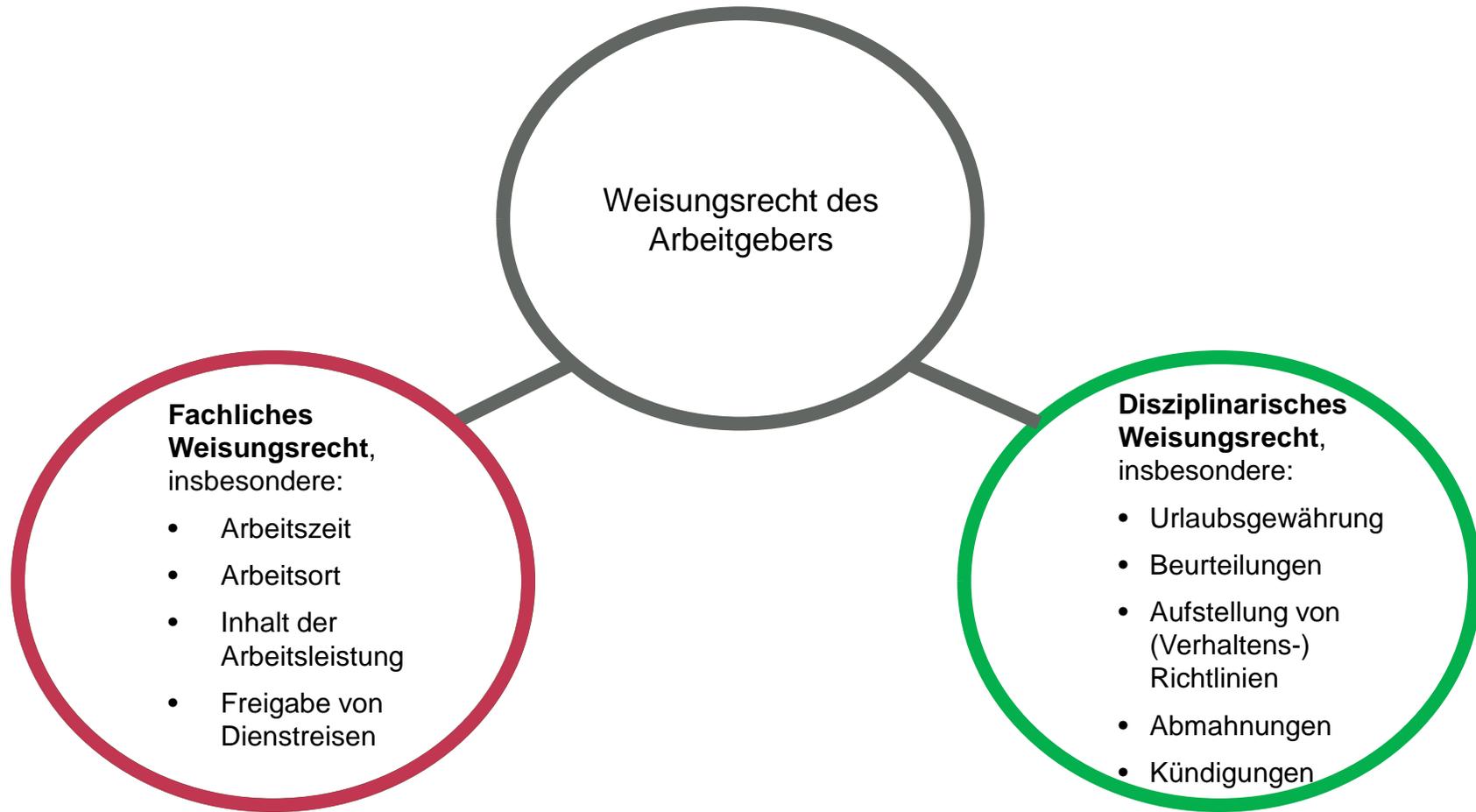


# Die Organisationsstruktur in der Matrix

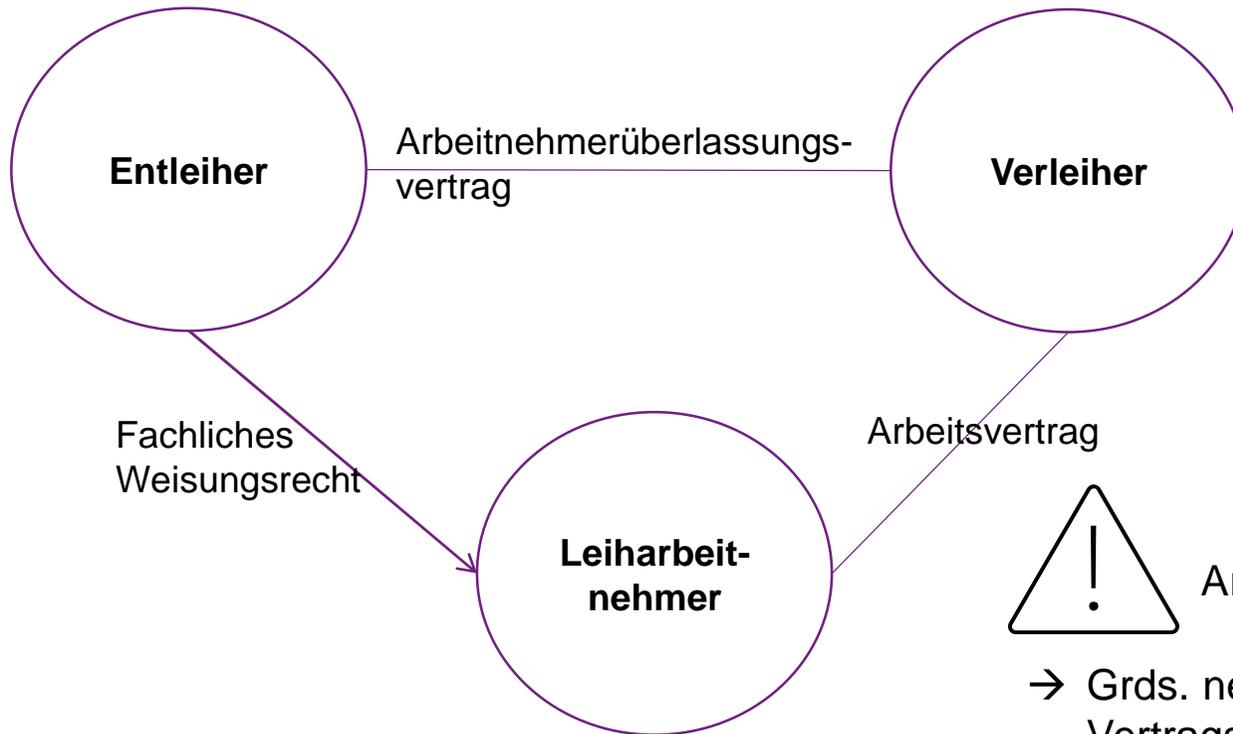
→ Die arbeitsvertragliche Situation im A-Konzern



# Ausgangspunkt: Das arbeitgeberseitige Weisungsrecht in der Matrix?



# Fokus: Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung



Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis?

→ Grds. nein, in der Matrix verfolgt der Vertragsarbeitgeber regelmäßig eigene Betriebszwecke.

⇒ Daher: Grds. Zurechnung der fachlichen Weisungen des Matrixmanagers über §§ 164 ff. BGB.

# Mögliche Problemfelder in der Matrix

→ Beispiele

Einstellungen bzw.  
Versetzen i. S. d.  
§ 99 BetrVG?

Erweiterter bzw.  
konzernweiter  
Kündigungsschutz?

Zuständiges  
Betriebsratsgremium?

Umfang der  
Sozialauswahl bei  
betriebsbedingten  
Kündigungen?

Maßgeblicher  
Betriebsbegriff?

# Aktuelles zur Matrix (I)

→ Beschluss des Hess. LAG vom 22. Januar 2024 (Az.: 16 TaBV 98/23)

- Ausgangspunkt: Streit über Wirksamkeit einer Betriebsratswahl
- Sachverhalt:
  - Arbeitgeber unterhält 5 Betriebe
  - Wählerliste für 1 der Betriebe enthält auch Matrix-Führungskräfte, die grds. zu anderem Betrieb des Arbeitgebers gehören
  - Matrix-Führungskräfte führen Arbeitnehmer des betroffenen Betriebes aber (maßgeblich) fachlich

# Aktuelles zur Matrix (II)

→ Beschluss des Hess. LAG vom 22. Januar 2024 (Az.: 16 TaBV 98/23)

Leitsätze:

1. Gehören einem Unternehmen mehrere Betriebe an und wird ein Arbeitnehmer in mehreren Betrieben dieses Unternehmens eingesetzt, so erwirbt der Arbeitnehmer die Zugehörigkeit zu diesen Betrieben und ist dort wahlberechtigt.
2. Für die Eingliederung in einen Betrieb ist eine Bindung an Weisungen einer Führungskraft in diesem Betrieb nicht erforderlich. Vielmehr liegt eine Eingliederung des Vorgesetzten in den Betrieb der ihm unterstellten Arbeitnehmer vor, da durch die Wahrnehmung der Führungsaufgaben auch der arbeitstechnische Zweck des Betriebs verwirklicht wird, in dem die ihm unterstellten Mitarbeiter tätig sind. Darauf, ob der Vorgesetzte über Befugnisse verfügt, die ihn zur Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung von betriebszugehörigen Arbeitnehmern berechtigen, kommt es nicht an. Maßgeblich ist eine Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls. Nicht zwingend erforderlich ist, dass die Führungskraft ihre Tätigkeit auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet, noch muss sie in einem bestimmten zeitlichen Mindestumfang „vor Ort“ sein. Ist die Führungskraft in Wahrnehmung ihrer Aufgaben allerdings auch tatsächlich - partiell - im Betrieb anwesend, stellt dies ein gewichtiges Indiz für eine Eingliederung in die betrieblichen Arbeitsabläufe dar.
3. **Dieses Verständnis der Eingliederung in den Betrieb gilt nicht nur im Rahmen der personellen Mitbestimmung nach §§ 99 ff. BetrVG, sondern auch in Bezug auf die Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG.**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG**

Markgrafenstraße 33  
10117 Berlin  
Tel.: +49 30 264 73 0

Thurn-und-Taxis-Platz 6  
60313 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 69 45 00 12 0

Jungfernturmstraße 2  
80333 München  
Tel.: +49 89 24 44 08 0

KÖ-Quartier, Breite Str. 22  
40213 Düsseldorf  
Tel.: +49 211 74074 100

[www.dentons.com](http://www.dentons.com)

© 2024 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com).

## Ihre Ansprechpartnerin



Dr. Wiebke Schulz  
Rechtsanwältin | Counsel  
+49 69 45 00 12 281  
[Wiebke.Schulz@dentons.com](mailto:Wiebke.Schulz@dentons.com)

Dr. Wiebke Schulz ist Counsel im Frankfurter Büro von Dentons. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Wiebke Schulz berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit einem besonderen Fokus auf der Begleitung komplexer Restrukturierungen außerhalb sowie innerhalb der Insolvenz. Wiebke Schulz verfügt über umfangreiche Erfahrungen im Zusammenhang mit der Verhandlung und dem Abschluss von Interessenausgleichen und Sozialplänen sowie sonstiger kollektiver Vereinbarungen (z. B. Tarifsozialpläne) und begleitet regelmäßig Betriebsübergänge. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt auf dem kirchlichen Arbeitsrecht. Wiebke Schulz berät zudem zu allen arbeitsrechtlichen Fragen bei Transaktionen, z. B. im Rahmen von Zusammenschlüssen und -übernahmen.