Deutscher ArbeitsGerichtsVerband

© corbisrffancy/fotolia.com

Arbeiten 4.0:
Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Dr. Barbara Reinhard

Ortstagung Gießen

9. März 2017

Ius Laboris | Global Human Resources Lawyers

KLIEMT & VOLLSTÄDT
FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

Inhalt

I. Ideen aus dem BAMS – Arbeiten 4.0

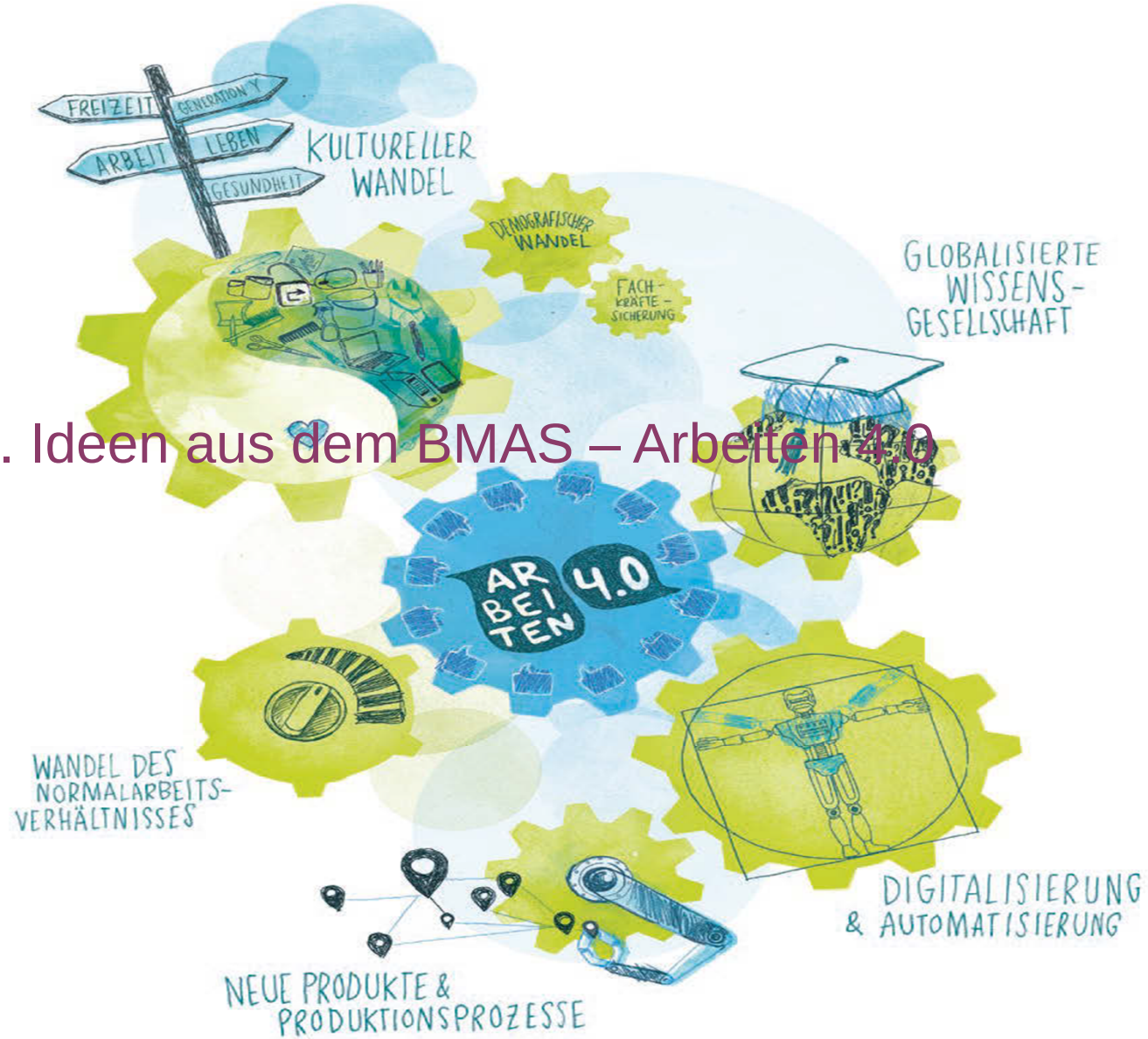
II. Bedeutung des Direktionsrechts

III. Arbeitsortgestaltungen

IV. Arbeitszeitgestaltungen

V. Einsatz in der Matrix

I. Ideen aus dem BMAS – Arbeiten 4.0



I. Ideen aus dem BMAS – Arbeiten 4.0

Herausforderungen und Ergebnisse: Grünbuch und Weißbuch Arbeiten 4.0

- Digitaler Wandel: „hoher Standard beim Arbeits- u. Datenschutz“; „jenseits der Präsenzkultur“
  - Vernetzte Arbeitswelten
  - Internationale Arbeitsteilung und internationale Zusammenarbeit
  - Innovationsmodell
- Arbeitszeitsouveränität: „flexibel, aber selbstbestimmt“
  - Lebensphasenmodelle
  - Work-Life-Balance
- Dualer Arbeitsmarkt: „partnerschaftliche Teilhabe“
  - Wissensgesellschaft
  - Fachkräftebedeutung

II. Bedeutung des Direktionsrechts

II. Bedeutung des Direktionsrechts
1. Allgemeines (1)

Grundlagen für eine Änderung von Arbeitsbedingungen

- **§ 106 GewO**: AG 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.
- **Änderungsvorbehalte** (Widerrufsvorbehalt, Abrufarbeitsverhältnis, Anpassungsklausel)
- **Änderungsvereinbarung**
- **Änderungskündigung**
- **Anspruch** auf
  - Arbeitszeitreduzierung
  - Freistellung

II. Bedeutung des Direktionsrechts
1. Allgemeines (2)

- **Rechtsgrundlage:** Seit 01.01.2003 gesetzlich geregelt in § 106 GewO
- **Inhalt:** Der Arbeitgeber kann innerhalb der „Bandbreite“ des Arbeitsverhältnisses Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher bestimmen und dem Arbeitnehmer Weisungen erteilen.
- **Schranken (***BAG 30.11.2016 - 10 AZR 805/15***):**
  - Inhaltskontrolle: Bei inhaltsgleicher Regelung iSd § 106 GewO keine weitere Inhaltskontrolle
  - Gestaltungsgrenzen im Einzelfall:
    - Gesetz, insbesondere Arbeitsschutzgesetze
    - Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag
  - Ausübungskontrolle = Billiges Ermessen: Es sind alle wesentlichen Umstände des Falles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen.
    - Hinreichende Berücksichtigung einer Behinderung des Arbeitnehmers.
    - Keine Sozialauswahl entspr. § 1 Abs. 3 KSchG!

II. Allgemeines zum Direktionsrecht und zur AGB-Kontrolle
2. Grenzen

- **Grundsatz**: Je enger die Arbeitspflicht im Arbeitsvertrag festgelegt ist, um so geringer ist der Spielraum des Arbeitgebers.
  - Arbeitsinhalte und Weisungsrechte müssen vertraglich nicht ausdrücklich konkretisiert werden.
  - Das Weisungsrecht ist Ausfluss und Folge der vertraglichen Festlegung der Arbeitspflicht.
- **Ausnahme**: Vertragliche Erweiterung des gesetzlichen Weisungsrechts
  - Versetzungsklauseln
  - Arbeitszeitvorbehalte
  - ABER:
    - Rechts- und Inhaltskontrolle
    - Eingriff in die Vergütungspflicht nicht auf Grundlage des Direktionsrechts möglich (*BAG 18. November 2015 – 5 AZR 491/14*)

III. Arbeitsortgestaltungen

III. Arbeitsortgestaltungen
1. Allgemeines

- **Festlegung des Arbeitsortes:**
  - Grundsätzlich: Arbeitsvertragliche Regelung maßgeblich
  - Ist im Arbeitsvertrag keine ausdrückliche Regelung getroffen, ist der Arbeitsort durch Auslegung (§§ 133, 157 BGB) zu ermitteln.
  - *BAG 17.08.2011 – 10 AZR 202/10*: Keine Konkretisierung durch bloßen Zeitablauf und fehlendes Gebrauchmachen vom Direktionsrecht (auch nach 14 Jahren noch nicht)!

- **Änderung des Arbeitsortes:**
  - Bestimmung des Arbeitsortes grds. vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst.
    - ABER: Ausübung nur nach billigem Ermessen
  - Prüfung (*BAG 28.08.2013 – 10 AZR 569/12*):
    - Keine Festlegung des Arbeitsortes: § 106 GewO
    - Festlegung des Arbeitsortes: Erhalt/Erweiterung des Direktionsrecht durch Versetzungsklauseln?

III. Arbeitsortgestaltungen
2. Konzernversetzungen

- <u>Fallgestaltungen:</u>
  - Abordnung im Konzern / Konzernleihe unter Eingliederung in eine fremde Arbeits-organisation: „Arbeitnehmerüberlassung“
  - Dauerhafte „Versetzung“ zu anderem Konzernunternehmen: Wechsel des AG
  - Ausführung von Arbeiten in Betrieben anderer Konzerngesellschaften: Inhaltliche oder örtliche (vorübergehende) Versetzung ohne Arbeitnehmerüberlassung; Konzernarbeitsverhältnis? Matrixbeschäftigung?
- <u>Regelfall:</u> „Arbeitnehmerüberlassung“
  - AÜ bedarf einer ausdrücklichen „Versetzungsklausel“ oder Vereinbarung (Wirksamkeit ausdrücklich offengelassen in *BAG 13.04.2010 – 9 AZR 36/09*).
  - Nicht genehmigungspflichtig, sofern der AN nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt oder beschäftigt wird, § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG
  - Im Übrigen: Allgemeine Grundsätze zum Arbeitsort! Aber: Arbeitsorte des Vertragsarbeitgebers?

III. Arbeitsortgestaltungen
3. Auslandsversetzungen

- Zulässigkeit des Auslandsversetzungsrechts in der **Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt**:
  - Zum Teil wird durch eine (zeitlich und/oder örtlich) unbeschränkte Versetzungsmöglichkeit eine unangemessene Benachteiligung gem. § 307 BGB angenommen *(LAG Hamm 11.12.2008 – 11 Sa 817/08; Küttner, Personalbuch 2011, Konzernarbeitsverhältnis, Rn. 5).*
  - *BAG 13.04.2010 – 9 AZR 36/09* betont jedoch erneut, dass eine Angabe eines Entfernungsradius nicht erforderlich ist *(so wohl auch LAG Düsseldorf 17.12.2010 – 10 Sa 972/10; ErfK/Preis, 15. Auflage, § 106 GewO Rn. 10).*
  - Gesetzliches Versetzungsrecht jedoch eingeschränkt: „…allenfalls *innerhalb der Grenzen des Gebiets der Bundesrepublik Deutschland* zu versetzen…“ (*BAG 29.08.2013 – 2 AZR 809/12*)
  - Prüfung freier Arbeitsplätze im Kündigungsschutz – grds. keine Arbeitsplätze im Ausland, aber ausführliche Prüfung, ob Selbstbindung über Versetzungsrecht (*BAG 24.09.2015 – 2 AZR 3/14*)
- **Tipp:** Separate Auslands-Versetzungsklausel, die ggf. einer AGB-Kontrolle nicht standhält, ohne das allgemeine Versetzungsrecht einzuschränken!

III. Arbeitsortgestaltungen
4. Homeoffice / Telearbeit (1)

- Versetzung ins Homeoffice = grds. wesentliche Vertragsänderung, die die Grenzen des Direktionsrechts überschreitet – schon aufgrund Einrichtung des neuen „Betriebsortes“ nicht ohne Zustimmung des AN!
- **Kein Recht** auf Tätigkeit im Home-Office: unternehmerische Entscheidungsfreiheit (*Hess. LAG 10.06.2015 – 6 Sa 451/14; LAG Rheinland-Pfalz 18.12.2014 – 5 Sa 378/14; LAG Köln 24.05.2016 – 12 Sa 677/13)*
- Ausgestaltung einer Home-Office-Vereinbarung
  - Regelungen zur Begehung
  - Regelungen zum Arbeitsschutz und Datenschutz
  - Regelungen zum Aufwendungsersatz
  - Kündigungsrechte
  - WICHTIG: Regelungen zu Arbeitsort und Arbeitszeit!

III. Arbeitsortgestaltungen
4. Homeoffice / Telearbeit (2)

- **Fragestellung:** Beendigung von Telearbeit / Homeoffice und Anspruch auf Tätigkeit im vereinbarten Home-Office
  - Individualrechtlich: Vereinbarung entscheidend!
    - Vertraglicher Widerrufsvorbehalt: ohne Hinweis auf Ermessensprüfung gem. § 106 GewO unwirksam (*LAG Düsseldorf 10.09.2014 – 12 Sa 505/14*); beachte: Leitbild nicht § 2 KSchG
    - Längere Tätigkeit im Home-Office schließt Direktionsrecht zum Arbeitsort nicht aus (*LAG Rheinland-Pfalz 17.12.2014 – 4 Sa 404/14*)
    - Vertraglich geregeltes Kündigungsrecht: Grenzen der §§ 1, 2 KSchG?
    - TIPP: Direktionsrecht klar von der Einrichtung des Home-Office zu trennen
  - Kollektivrechtlich: Rückholung stellt Versetzung im Sinne des § 95 BetrVG dar (so *LAG Düsseldorf 10.09.2014 – 12 Sa 505/14*)

III. Arbeitsortgestaltungen
4. Homeoffice / Telearbeit (3)

- **<u>Arbeiten 4.0:</u> Der „Latte Macchiato Arbeitsplatz“**
  - Mobiles Arbeiten: kein eingerichtetes Home-Office, Arbeiten nach freier Ortswahl
  - *AN erbringt die geschuldete Arbeitsleistung gelegentlich auch außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes, z.B. mit dem Laptop an unterschiedlichen Orten, unter Nutzung eines Mobile Devices von unterwegs oder im Übrigen ortsungebunden = keine Telearbeit.*
  - <u>Vorteile:</u>
    - Keine Einrichtungskosten Home-Office (jedenfalls geringere Kosten nur für IT)
    - Keine vertraglichen Gestaltungen in Form einer Home-Office-Vereinbarung
    - Flexibler Einsatz und Souveränität für den AN
    - ArbeitsstättenVO nicht anwendbar
  - <u>Nachteile:</u>
    - Geringere Steuerungstiefe
    - Unklare Bedingungen: Arbeitszeit, Versicherungsschutz

IV. Arbeitszeitgestaltungen

© Rainer Sturm / pixelio.de

IV. Arbeitszeitgestaltungen
1. Grenzen des Arbeitszeitgesetzes

- **Persönlicher Geltungsbereich:** Ausnahme für leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG und Chefärzte (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG)
- **Werktägliche Arbeitszeit** darf 8 Stunden nicht überschreiten (§ 3 S. 1 ArbZG).
  - Ausnahme: Verlängerung auf bis zu 10 Stunden möglich, wenn in einem Ausgleichszeitraum von 6 Monaten im Durchschnitt werktäglich 8 Stunden nicht überschritten werden (§ 3 S. 2 ArbZG).
- **Ruhepausen** (§ 4 ArbZG)
  - 30 Minuten
  - 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit
- **Ruhezeiten** (§ 5 ArbZG): mindestens 11 Stunden
- **Nachtarbeit** (§§ 2, 6 ArbZG – ab 23 Uhr!)
- **Abweichende Regelungen** im Rahmen des § 7 ArbZG zulässig:
  - Notwendige tarifvertragliche Grundlage!

IV. Arbeitszeitgestaltungen
2. Aufzeichnungspflichten

- **Aufzeichnungspflicht** (§ 16 Abs. 2 ArbZG) bei
  - einer über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit an Werktagen und
  - jeder Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen.

- Nach der Rechtsprechung des BAG auch bei sog. Vertrauensarbeitszeit
  (BAG 06.05.2003 – 1 ABR 13/02)

- Weitergehende Aufzeichnungspflichten für
  - Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Verkaufsstellen (geleistete Arbeit und im Gegenzug gewährter Freizeitausgleich mit Namen, Tag, Beschäftigungsart und -dauer)
  - Arbeitnehmer im Straßenverkehrstransport (gesamte Arbeitszeit, § 21a VII ArbZG)

- Besondere Pflichten nach dem MindestlohnG (§ 17) unter Beachtung der Erleichterungen nach der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (Verdienst oberhalb von 2.958 EUR)!

IV. Arbeitszeitgestaltungen
3. Direktionsrecht

- Lage der Arbeitszeit = weitgehendes Direktionsrecht!
  - Wechsel von Nacht- zu Tagesschicht oder umgekehrt; keine Konkretisierung durch längeres Nichtgebrauchmachen (*BAG 10.12.2014 – 10 AZR 63/14*)
  - Einführung von Schichtarbeit
  - Anordnung von Sonntagsarbeit (*BAG 15.09.2009 – 9 AZR 757/08*)
  - Anordnung betrieblicher Ruhepausen, die über das Mindestmaß des § 4 ArbZG hinausgehen (*BAG 16.12.2009 – 9 AZR 157/09*)
  - Einschränkungen:
    - § 87 BetrVG
    - TzBfG; BEEG
    - Vertragliche Arbeitszeitsouveränität: Mobiles Arbeiten, Vertrauensarbeitszeit, Wahlarbeitszeit und vergleichbare Modelle?

    => ABER: AN ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit und Arbeitszeit bestimmen kann, § 84 HGB (*BAG14.06.2016 – 9 AZR 305/15*)!

IV. Arbeitszeitgestaltungen
3. Direktionsrecht

- Umfang der Arbeitszeit
  - Grds. einseitiger Eingriff in die Hauptleistungspflichten **unzulässig**
  - Möglichkeit einer Vorbehaltsregelung – **erweitertes Direktionsrecht**?
  - *BAG 09.07.2008 – 5 AZR 810/07:*
    - Einseitiges Regelungsrecht von Grund und Höhe der Arbeitspflicht (oder deren Ruhen) durch AG widerspricht Treu und Glauben
    - Konkreter Fall: Möglichkeit, drei Monate lang ruhendes Arbeitsverhältnis anzuordnen ohne Mindest- oder Höchstdeputat
  - *BAG 23.03.2016 – 7 AZR 828/13:*
    - Parallelwertung: Inhaltskontrolle bei befristeten Arbeitsbedingungen, hier: befristete Erhöhung der Arbeitszeit
    - Unangemessene Benachteiligung bei befristeter wesentlicher Erhöhung (>25%).

IV. Arbeitszeitgestaltungen
4. Vertrauensarbeitszeit

- **Eigenschaften:**
  - Komplette oder teilweise zeitliche Eigengestaltung des Arbeitnehmers
  - Kompletter Kontrollverzicht des Arbeitgebers und Vertrauen auf Erfüllung der Arbeitspflicht; er definiert nur konkretes Arbeitsergebnis sowie Erledigungstermin
  - Kombinierbar mit Öffnung des Arbeitsortes (mobiles Arbeiten)

- **Aber:**
  - Aufzeichnungspflichten im Sinne des ArbZG
  - Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 BetrVG: Beginn und Ende der Arbeitszeit, Ruhezeiten (*BAG 06.05.2003 – 1 ABR 13/02*)
  - Vertrauensarbeitszeit steht dem Führen eines Arbeitszeitkontos nicht entgegen (*BAG 23.09.2015 - 5 AZR 767/13*)

IV. Arbeitszeitgestaltungen
5. Arbeit auf Abruf

- **Rechtsgrundlage: § 12 TzBfG**
- Ermöglicht dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer je nach Bedarf „anzufordern“
- Weiter Spielraum ABER: Gesetzliche Mindestvorgaben müssen eingehalten werden:
  - **Angabe einer wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich (§ 12 Abs. 1 S. 2 TzBfG)**
    - Fehlt Angabe oder konkludente Vereinbarung, gelten 10 Stunden pro Woche als vereinbart (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG).
    - Wöchentliche Arbeitszeit muss nicht jede Woche eingehalten werden.
  - **Angabe einer täglichen Arbeitszeit erforderlich**
    - Grds. zusammenhängende Arbeitszeit, Stückelung der Arbeitzeit bedarf ausdrücklicher Vereinbarung
    - Bei Fehlen der Angabe gilt eine tägliche Arbeitszeit von drei Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 S. 4 TzBfG)
  - **Mindestankündigungsfrist (§ 12 Abs. 2 TzBfG)**
    - Vier Tage im Voraus
    - Abweichende Vereinbarungen sind unwirksam.

IV. Arbeitszeitgestaltungen
6. Arbeitszeitkonten (1)

1. **Flexikonten – „Atmende Arbeitszeit“ – Gleitzeit**
   - Einbringung dient
     - der ständigen Flexibilisierung der Arbeitszeit
     - einem Ausgleich des Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Produktionsrisikos des AG
   - Festlegung eines Mindest- und Maximalrahmens („Ampelkonten“)
   - Maximale Freistellung von unter drei Monaten
   - Arbeitszeitkonten bleiben auch unter dem MiLoG zulässig (§ 2 Abs. 2 MiLoG), ABER:
     - **Schriftliche Vereinbarung** über Arbeitszeitkonten notwendig!
     - Pflicht zum Abbau des Zeitguthabens **innerhalb von zwölf Monaten** nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung (Bezahlung im Umfang des Mindestlohns?) oder Zahlung des Mindestlohns und
     - eingestellte Arbeitsstunden dürfen **monatlich 50 Prozent** der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

IV. Arbeitszeitgestaltungen
6. Arbeitszeitkonten (2)

2. Langzeitkonten – Wertguthaben

- Richtet sich nach Regelungen des SGB IV
- Begriff der Wertguthabenvereinbarung, § 7b SGB IV
  - Schriftliche Vereinbarung
  - Einbringung von Arbeitsentgelt = künftig fällig werdendem Lohn
  - Vor- oder Nachleistung der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Arbeitsleistung
  - Ziel- und Zweckbestimmung: Auszahlung im Zusammenhang mit längerer Freistellung und nicht zum Ausgleich betrieblicher Erfordernisse
- Notwendige Insolvenzsicherung
- Hauptanwendungsbereiche:
  - Vorruhestand (Aufstockungsmöglichkeit zur Teilzeit im Alter)
  - Flex-Auszeiten
  - Alternative zu Abfindungszahlungen?

IV. Arbeitszeitgestaltungen
7. Ständige Erreichbarkeit

Wann wird eine „Erreichbarkeit in der Auszeit“ zur gesetzlichen Arbeitszeit?

- Bloßer Eingang von E-Mails oder Mailbox-Nachrichten: Arbeitszeit (-)
- Kenntnisnahme von Nachrichten: Arbeitszeit (-)
- Annahme eines Telefonats oder Antwort auf eine berufliche E-Mail = Arbeitstätigkeit = Arbeitszeit (+)
- Wertung: „*Nicht nennenswerte Arbeitsleistung*“?

Fazit:

Telefon- und E-Mail-Nutzung sind Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes mit der Folge, dass diese Aktivitäten

- auf die zulässigen Höchstarbeitszeiten anrechenbar sind,
- die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit unterbrechen,
- vom Feiertags-/Sonntagsarbeitsverbot erfasst werden,
- von den gesetzlichen Aufzeichnungspflichten umfasst werden,
- zur Unterbrechung von Urlaubszeiten führen.

IV. Arbeitszeitgestaltungen
7. Ständige Erreichbarkeit

Gestaltungsmöglichkeiten:

- VW-Lösung: Abschalten des Servers
- BMW-Lösung: Verzögerte Weiterleitung von E-Mails am Wochenende
- Telekom-Lösung: Richtlinien, Vorgaben, Anweisungen

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats:

- § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG = Originäres Arbeitszeitthema zur Lage der Arbeitszeit und ggf. auch zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit
  - Ggf. sogar Unterlassungsanspruch des BR gegen AG, wenn außerhalb mitbestimmter Arbeitszeiten Arbeiten entgegengenommen werden (*ArbG Berlin 22.3.2012 – 54 BV 7072/11 (+); LAG Berlin 15.5.2014 – 18 TaBV 828/12 (-)*)
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG = Ergänzend ggf. auch ein Kontrollthema, da Arbeiten außerhalb des Betriebs typischerweise mit IT-Nutzung verbunden ist
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG = Ergänzend ggf. auch ein Thema zum Gesundheitsschutz

IV. Arbeitszeitgestaltungen
8. Praxisbeispiel Flex-/Wahlarbeitszeit

1. **Basisarbeitszeit**
   - Vertragliche Festlegung einer Regelarbeitszeit
   - Sichert ein Mindesteinkommen und eine Mindestleistung
   - Entspricht regelmäßiger tariflicher Wochenarbeitszeit
2. **Wahlarbeitszeit**
   - Wunschfestlegung durch den Arbeitnehmer: Erhöhung oder Verringerung um 2 Stunden pro Woche
   - Ablehnung durch AG nur aus betrieblichen Gründen
   - Festlegung für einen Zeitraum von sechs Monaten bis zwei Jahren
   - Überstunden erst ab Überschreiten des Wahlarbeitszeitrahmens
3. **Freizeit / Sabbatical**
   - Langzeitkonto = Wertguthaben
   - Einbringung von mindestens zwei Stunden pro Woche

VI. Einsatz in der Matrix

© Pixelpart / pixelio.de

VI. Einsatz in der Matrix
1. Überblick

- „Entgrenzte“ und „gespaltene“ Arbeitsverhältnisse
  - Arbeits- und Organisationseinheiten, die sich weder an Betriebs- noch an Unternehmensgrenzen orientieren
  - Abweichung von hergebrachten und erprobten juristischen Begriffen

- Vorgaben der Rechtsprechung: Für eine einheitliche Arbeitsorganisation (=Betrieb) kommt es nicht maßgeblich darauf an, ob der Leiter im Betrieb oder überhaupt in Deutschland tätig ist.
  - *BAG 17.1.2008 – 2 AZR 902/06*
  - *LAG Hessen 13.4.2011 – 8 Sa 922/10 „Mindestmaß an Organisation“*

- Auseinanderfallen von Vertragsarbeitgeber und faktischem Arbeitgeber
  - Arbeitnehmerüberlassung (Einsatz in anderer Organisation)
  - Konzernarbeitsverhältnis (Einsatz in unterschiedlichen Organisationen)
  - Matrix-Organisation (Auseinanderfallen von betrieblicher Organisation und Arbeitseinheit/Vorgesetztenstruktur)

VI. Einsatz in der Matrix
2. Gestaltungsvarianten (1)

1. **Einfache Betriebsstruktur:**
   - Tatsächliche Einbindung in Organisation vor Ort
   - Übergreifende Arbeit im Projektgeschäft;
   - Drittbevollmächtigte für Weisungen: unproblematisch bei fachlicher Weisung; im Übrigen reines Vollmachtsrecht

⇒ Zusammenarbeit in der Matrix: keine neue ergänzende betriebliche Parallelstruktur, da räumlich-organisatorisches Miteinander grds. nicht betroffen (?)

VI. Einsatz in der Matrix
2. Gestaltungsvarianten (2)

2. Doppelte Betriebsstrukturen:

- tatsächliche Eingliederung in andere Betriebe vor Ort, z.B. Tätigkeit von Führungskräften (Büro und IT vor Ort; regelmäßige Anwesenheitstage)
- Mitarbeiter im Team verbleiben in ihrer jeweiligen betrieblichen Organisation

⇒ Durch bevollmächtigtes Auftreten einer Führungskraft in anderem Betrieb und Ausübung fachlicher Weisungen kann „Eingliederung“ im Sinne des § 99 BetrVG vorliegen:

- Jedenfalls (+), wenn Zweit-Arbeitsverhältnis mit weiterem Matrix-Unternehmen begründet und das fachliche und disziplinarische Weisungsrecht ausgeübt wird, „tatsächliche“ Eingliederung auch über Nutzung moderner Kommunikationsmittel (*LAG Baden-Württemberg 28.5.2014 – 4 TaBV 7/13*)
- Bestätigt durch *LAG Berlin-Brandenburg 15. Juni 2015 - 17 TaBV 277/15 und LAG Düsseldorf 10. Februar 2016 – 7 TaBV 63/15*
  - Ein AN kann in verschiedene Betriebe eines Unternehmens eingegliedert sein.
  - Eingliederung setzt keine Tätigkeit im Betrieb vor Ort voraus.

VI. Einsatz in der Matrix
2. Gestaltungsvarianten (3)

2. Doppelte Betriebsstrukturen:

⇒ Auch umgekehrte Mehrfachzuordnung? Eher (-), siehe *LAG Düsseldorf 4.2.2013 – 9 TaBV 129/12* (Ausführungen zum BEM):

> *„Denn entscheidend für die Leistungen und Hilfen nach § 84 Abs. 2 ist nicht die Organisationsstruktur des Arbeitgebers, sondern die betrieblichen Gegebenheiten vor Ort. Denn oftmals geht es im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements um konkrete Hilfen direkt vor Ort am Arbeitsplatz, etwa andere Sitzmöbel, Beleuchtungstechnik, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes etc.“*

⇒ Ggf. Auseinanderfallen von betriebsverfassungsrechtlichem und kündigungsschutzrechtlichem Betriebsbegriff: bei disziplinarischen Weisungsrechten des Matrix-Managers

3. Gemeinschaftsbetrieb, § 1 Abs. 2 BetrVG:

- Entsteht nicht durch Matrixstrukturen an sich
- Aber: „Virtuell“ möglich bei einem Weiterdenken von *LAG Baden-Württemberg 28.5.2014 – 4 TaBV 7/13*?

VI. Einsatz in der Matrix
3. Vorgesetzte in der Matrix (1)

- Betriebsrat des **Anstellungsbetriebs** / des Vertragsarbeitgebers
  - Vorgesetzter ist in „Betrieb vor Ort“ eingegliedert
  - Zuständigkeit des lokalen BR sowie GBR des Vertragsarbeitgebers

- Zuständigkeit **eines weiteren BR** in der Matrix:
  - Bei **Doppelstruktur**: Zuständigkeit eines jeden lokalen BR, in dessen Betrieb der Vorgesetzte „eingegliedert“ ist

    => Beispiel: Vorgesetzter
    - ist an unterschiedlichen Tagen in unterschiedlichen Betrieben im Einsatz,
    - Kann jeweils vor Ort auf ein Büro und unterstützende Kräfte zurückgreifen und
    - agiert als Vorgesetzter vor Ort.
  - **Virtuelle (internationale) Zusammenarbeit** über moderne Kommunikationsmittel:
    - Neue Matrix-Einheit???
    - Eingliederung aufgrund Vorgesetztenfunktion???

VI. Einsatz in der Matrix
3. Vorgesetzte in der Matrix (2)

- Gedankenspiel einer Mehrfachzuständigkeit:
  - Anhörung zur Kündigung, § 102 BetrVG:
    - Anhörung des originären BR und aller „Eingliederung-BR“?
    - Nur Anhörung des originären BR, da Eingliederungszuständigkeit wie beim LeihAN zu behandeln?
  - Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 BetrVG:
    - Ordnung des Betriebs: Anwendbarkeit der jeweils einschlägigen BV
    - Vergütungsregelung: BV des Anstellungsbetriebs
      - Ob der Ausschüttung / Budgetierung kann z.B. bei (ausländischer) Muttergesellschaft liegen
      - Wie der Umsetzung, Leistungsbeurteilung kann ggf. in deutschen Einheiten / Betrieben liegen, *LAG Baden-Württemberg 9. April 2014 – 19 TaBV 7/13*
    - Arbeitszeit: Parallelität oder jeweils einschlägige BV?
  - Versetzung des Vorgesetzten, § 99 BetrVG:
    - Abgebende und sämtliche aufnehmende BR?

VI. Einsatz in der Matrix
4. Mitarbeiter in der Matrix

- Betriebsrat des **Anstellungsbetriebs** / des Vertragsarbeitgebers
  - Mitarbeiter ist in „Betrieb vor Ort“ eingegliedert (Schreibtisch; disziplinarischer Vorgesetzter; Personalabteilung; Kantine; Parkplatz etc.)
  - Fehlendes fachliches Weisungsrecht eines Vorgesetzten vor Ort ändert nichts an der (disziplinarischen) Vorgesetztenfunktion eines Mitarbeiters und damit Begründung einer Betriebszugehörigkeit (*LAG München 11.7.2013 – 3 Sa 129/12*)
  - Zuständigkeit des lokalen BR sowie GBR des Vertragsarbeitgebers

- Zuständigkeit **eines weiteren BR** in der Matrix:
  - Bloße Zugehörigkeit eines Vorgesetzten in der Matrix zu anderem Betrieb begründet keine weitere BR-Zuständigkeit
  - Virtuelle (internationale) Zusammenarbeit über moderne Kommunikationsmittel:
    - Neue Matrix-Einheit???

Kontaktdaten

Dr. Barbara Reinhard

Kliemt & Vollstädt
Fachanwälte für Arbeitsrecht
Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0) 69 710410-240
Fax: +49 (0) 69 710410-200
E-Mail: barbara.reinhard@kliemt.de

www.kliemt.de