

Individualrechtliche Probleme

(Inter-)nationale Matrixstrukturen

**Sebastian Wolf**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Rheinmetall AG, Arbeits- und Sozialrecht,
Personalpolitik, Zentralbereich Personal,
Düsseldorf

**Bernd Weller**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Partner, Heuking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main

In klassischen Organisationen sind fachliche und disziplinarische Verantwortung häufig in einer Person – dem direkten Vorgesetzten – gebündelt. In größeren Strukturen wird von diesem Grundmodell oft abgewichen. Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten sitzen oft an unterschiedlichen Orten, auch in unterschiedlichen Ländern; Fach- und Führungsverantwortung sind auf zwei Personen an verschiedenen Orten aufgeteilt.

1 Örtliche Versetzungen

Solche Matrixstrukturen entstehen bspw. durch die Gliederung der Unternehmen/Konzerne in „Business-Units“ und Zentralabteilungen („Competence-Center“, „Shared Services-Center“ etc., vgl. Weller, AuA 6/13, S. 344). Aus diesen betriebs-, unternehmens-, arbeitgeber- und länderübergreifenden Sachverhalten resultiert eine Reihe von individualarbeitsrechtlichen Fragestellungen. Von Arbeitnehmern wird zunehmende Flexibilität erwartet. Zu dieser Flexibilität gehört auch der Einsatz an anderen Orten, etwa in einem anderen in- oder ausländischen Betrieb oder eines in- oder ausländischen Konzernunternehmens.

Während eine Dienstreise der nur kurzzeitigen Aufgabenerfüllung an einem anderen Ort dient, weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten bei einer Versetzung dauerhaft bzw. für eine hinreichend bestimmte Dauer einen anderen Arbeitsplatz zu. Unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelungen und des Aufgabenprofils kann das Unternehmen Dienstreisen des Mitarbeiters – auch ins Ausland – regelmäßig einseitig anordnen; Einsätze in Krisengebieten können aber durchaus anders zu bewerten sein. Bei Versetzungen ist die Zulässigkeit nach § 106 GewO und dem Anstellungsvertrag sorgfältig zu prüfen.

Die Norm gestattet dem Arbeitgeber im Grundsatz, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Er kann, wenn der Ort der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag nicht abschließend festgelegt ist, somit nach der gesetzlichen Grundkonzeption einen Arbeitnehmer einseitig, also ohne dessen Zustimmung, an einen anderen Standort versetzen. Diese örtliche Versetzungsmöglichkeit besteht – entgegen landläufiger Meinung – nicht etwa nur in einem engen Umkreis, sondern deutschlandweit. Hiervon gibt es jedoch Ausnahmen: Einschränkungen des örtlichen Versetzungsrechts können sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag ergeben. Das Unternehmen kann etwa im Arbeitsvertrag abweichend von der gesetzlichen Grundkonzeption zu Gunsten der Beschäftigten regeln, dass örtliche Versetzungen nur im Einvernehmen oder nur für eine begrenzte Dauer möglich sind.

Beispiel

Eine örtliche Versetzung muss außerdem immer „billigem Ermessen“ entsprechen, so dass sich die Versetzung einer alleinerziehenden Mutter mit zwei kleinen Kindern und neugebautem Einfamilienhaus von München nach Hamburg i. d. R. als unbillig und daher unwirksam erweisen kann (Berücksichtigung der Gesamtumstände, wie räumliche Entfernung, familiäre Situation etc.).

2 Versetzungen ins Ausland

Ist das örtliche Versetzungsrecht dem Grunde nach arbeits- oder tarifvertraglich nicht beschränkt, so ist fraglich, ob der Arbeitgeber seine Mitarbeiter auch an einen ausländischen Standort versetzen darf. Sofern der Arbeitsvertrag hierzu keine ausdrückliche Regelung in Form eines Versetzungsrechts ins Ausland enthält, dürfte eine grenzüberschreitende Versetzung generell unzulässig sein. Der Arbeitnehmer muss bei Vertragsabschluss nicht mit einer solchen Veränderung und den damit verbundenen unterschiedlichen Lebens- und Rechtsbedingungen im Ausland (Kultur, Klima, Mentalität, Gesundheitsversorgung, Steuer- und Sozialversicherungssystem etc.) rechnen. Überdies wird die Auslandsversetzung oft auch nicht „billigem Ermessen“ entsprechen. Es liegt auf der Hand, dass dies bei „Grenzgängerregelungen und -fällen“, bei denen Wohnort des Arbeitnehmers und der Betriebssitz grenznah liegen, auch anders sein kann.

Wichtig

Enthält der Vertrag den Versetzungsvorbehalt ins Ausland, macht dies eine Auslandsversetzung noch nicht wirksam. Auch dann sind noch die Interessen von Unternehmen und Beschäftigtem gegeneinander abzuwägen.

Beispiel

Eine Versetzung ins Ausland wird dann zulässig sein, wenn das Zielland sowie bestenfalls auch die Stadt schon im Arbeitsvertrag konkret benannt sind oder wenn das Tätigkeitsprofil des Mitarbeiters eine Versetzung ins Ausland nahelegt (Zuständigkeit für DACH-Staaten).

3 Änderungskündigung und Konzernversetzung

Natürlich ist auch eine (Auslands-)Versetzung mittels einer Änderungskündigung denkbar. Dann müssen aber alle kündigungsschutzrechtlichen Voraussetzungen – bspw. die Sozialauswahl – beachtet sein. Zudem hat der Mitarbeiter dann die Möglichkeit, das mit der Kündigung verbundene Angebot der Tätigkeit an anderem Ort (im Ausland) abzulehnen.

Wichtig

Unzulässig sein dürften sog. Konzernversetzungsklauseln. Diese sollen es dem Arbeitgeber ermöglichen, den Arbeitnehmer zu einer anderen Konzerngesellschaft zu „versetzen“. Solche Klauseln böten dem Unternehmen das Recht, dem Mitarbeiter einseitig einen anderen, neuen Vertragsarbeitgeber zuzuweisen. Dies verstößt gegen die Vertragsfreiheit des Beschäftigten, der sich seinen Arbeitgeber nicht gegen seinen Willen aufzwingen lassen muss.

4 Zuweisung neuer Vorgesetzter in Matrixstrukturen

Innerhalb von Matrixstrukturen schwimmen vielfach die Unternehmensgrenzen. Arbeitnehmer berichten an Vorgesetzte, die ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen haben und sogar im Ausland sitzen. Abteilungen und Strukturen bestehen daher aus Mitarbeitern mehrerer Arbeitgeber.

In seltenen Fällen engen arbeitsvertragliche Regelungen die Rechte des Arbeitgebers ein, dem Beschäftigten einen anderen fachlichen und/oder disziplinarischen Vorgesetzten einseitig zuzuweisen („Mitarbeiter wird in Abteilung A tätig und berichtet direkt an Herrn B“). Stattdessen sind in den häufigsten Vertragsgestaltungen die Unternehmen – unter Berücksichtigung der Rechte der Betriebsratsgremien – frei darin, Strukturen zu ändern und den Arbeitnehmer organisatorisch anderweitig „aufzuhängen“. Der Arbeitgeber kann daher dem Mitarbeiter in aller Regel einseitig einen neuen fachlichen wie auch disziplinarischen Vorgesetzten zuweisen. Oft bleibt jedoch Letzterer der alte und es wird lediglich eine neue oder auch weitere fachliche Führungskraft implementiert. In all diesen Konstellationen spielt es keine Rolle, ob der Vorgesetzte bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist wie der betroffene Beschäftigte oder bei einem anderen.

Wichtig

Einen Anspruch auf einen bestimmten Vorgesetzten oder einen Vorgesetzten im eigenen Unternehmen gibt es nicht. Zulässig ist es ebenfalls, den Arbeitnehmer einem Vorgesetzten im Ausland zu unterstellen. Dies ist Teil der freien Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und seines Weisungsrechts (Direktionsrecht).

Umgekehrt kann er vorbehaltlich im Arbeitsvertrag geregelter Grenzen seine Führungskräfte dazu anweisen, Mitarbeiter anderer Unternehmen der Matrix zu führen.

Praxistipp

Sitzen die zu führenden Beschäftigten im Ausland, sollte das Unternehmen seinen Führungskräften zwingend arbeitsrechtliche Grundkenntnisse der jeweiligen ausländischen Rechtsordnung vermitteln. Anderenfalls können teure Rechtsstreitigkeiten drohen.

5 Doppel- oder einheitliches Arbeitsverhältnis?

Sowohl bei (vorübergehenden) Orts- und Arbeitgeberwechseln als auch bei der Übernahme von Verantwortung für Mitarbeiter anderer Gesellschaften stellt sich die Frage nach der Vertragslage. Besteht ein Arbeitsverhältnis oder bestehen mehrere?

Vereinbart der Vertragsarbeitgeber mit einem ins Ausland entsandten Arbeitnehmer eine Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses und schließt dieser einen neuen Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen der Matrix, ist die Vertragslage einfach: Es fand ein einvernehmlicher Arbeitgeberwechsel statt.

Die Beschäftigten sind dazu aber – jedenfalls bei Auslandsentsendungen – i. d. R. nicht bereit. Sie wollen, auch aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen und zur Aufrechterhaltung von betrieblichen Pensionsansprüchen, oft das deutsche Arbeitsverhältnis „behalten“ und fordern ein Rückkehrrecht auf die alte Position. Hier wird häufig das Ruhen des deutschen Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Entsendung vereinbart. Dann bestehen zwei Arbeitsverhältnisse.

Der Einsatz eines Mitarbeiters für mehrere Unternehmen in der Matrix wird oft gleichzeitig durch Abschluss sowohl eines inländischen als auch eines ausländischen Arbeitsvertrags geregelt. Dies hat insbesondere steuerliche Gründe und macht dann Sinn, wenn sich klar abgrenzen lässt, welcher Teil der Arbeitszeit für den einen und welcher für den anderen Arbeitgeber aufgewendet wird. Auch die streitige Trennung dürfte in diesen Fällen einfacher sein, da hier regelmäßig nur die Vorschriften einer Rechtsordnung zur Anwendung kommen.

Meistens aber vollzieht sich die Einbindung des Arbeitnehmers in eine unternehmensübergreifende Matrix „schleichend“, ohne gesonderte schriftliche Vereinbarung. Der Beschäftigte ist also plötzlich nicht nur für seinen Arbeitgeber, mit dem er seinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, tätig, sondern zugleich auch für ein weiteres Unternehmen innerhalb der Matrix. In diesen Fällen wird darüber diskutiert, ob allein durch die Tätigkeit des Mitarbeiters ein weiteres – zweites – Arbeitsverhältnis (Doppelarbeitsverhältnis) entstehen kann. Gleichmaßen wäre darüber nachzudenken, ob in dem ursprünglichen Arbeitsverhältnis als dritte Vertragspartei ein weiterer Arbeitgeber hinzutritt (einheitliches Arbeitsverhältnis mit zwei Arbeitgebern).

Ein solches Doppelarbeitsverhältnis oder ein einheitliches mit zwei Arbeitgebern dürfte nur selten begründet werden. In aller Regel fehlt der erkennbare Wille der Vertragsparteien für eine entsprechende Vertragsänderung. Der Arbeitnehmer wird daher innerhalb der Matrix meist ausschließlich auf Basis seines bisherigen Arbeitsvertrags für ein oder mehrere andere Unternehmen tätig.

Anders könnte dies jedoch dann zu beurteilen sein, wenn er mit dem weiteren Unternehmen schriftliche Vereinbarungen – etwa über die Vergütung und die Tätigkeit – trifft und so deutlich macht, dass er seine Vertragsbeziehungen „ausweitet“, wenn auch die Auslandsgesellschaft rechtsgestaltend tätig wird.

Praxistipp

In Matrixstrukturen sollte die „Vertragshoheit“ intern immer beim Vertragsarbeitgeber verbleiben, damit keine doppelten Vertragsstrukturen mit den damit verbundenen (doppelten) rechtlichen Schwierigkeiten auftreten können. Sollte die Personalsachbearbeitung in ein anderes Unternehmen („Shared Services“) ausgelagert worden sein, ist immer klar durch entsprechende Vertretungszusätze kenntlich zu machen, dass bei Vertragsänderungen allein für den Vertragsarbeitgeber gehandelt wird.

6 Anwendbares Arbeitsrecht

Ist der Beschäftigte ausschließlich in Deutschland auf Basis eines deutschen Standardarbeitsvertrags tätig, findet unproblematisch allein deutsches Arbeitsrecht Anwendung. Schwierigkeiten kann es jedoch geben, wenn der Arbeitnehmer auf Basis seines deutschen Vertrags (dauerhaft) die überwiegende Jahresarbeitszeit im Ausland erbringt, etwa die Führungskraft, die in der ausländischen Niederlassung tätig wird. Dasselbe gilt umgekehrt, wenn ein ausländischer Mitarbeiter aus der Matrixorganisation auf Basis eines ausländischen Arbeitsvertrags in Deutschland arbeitet.

Nach den internationalen „Kollisionsnormen“, die bei multinationalen Sachverhalten (Italiener wird für deutsches und US-amerikanisches Unternehmen in Portugal bzw. Spanien tätig) klären, welche Rechtsordnung Anwendung findet, muss es keine „Alles oder nichts“-Entscheidung geben. Denkbar ist dann auch die Anwendung einer Rechtsordnung mit der Einschränkung, dass besondere – international zwingende – Bestimmungen der anderen Rechtsordnung gelten (siehe bspw. das AEntG). Arbeitgeber sind daher gut beraten, sich rechtzeitig entsprechend zu informieren, spätestens jedoch vor dem Ausspruch einer Kündigung.

7 Einheitliche Unternehmenssprache

Unterschiedliche Nationalitäten in Matrixeinheiten führen über kurz oder lang dazu, dass in einzelnen Projekten oder sogar vollständig eine einheitliche Unternehmenssprache etabliert und daher regelmäßig nicht mehr auf Deutsch kommuniziert wird. Üblicherweise haben einzelne Beschäftigte Sprachdefizite in der unternehmensseitig geforderten Fremdsprache. Hier stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber damit umgehen soll.

Im Grundsatz ist davon auszugehen, dass er im Rahmen seines Weisungsrechts Arbeitnehmer anweisen darf, im Unternehmensalltag dienstlich in einer anderen Sprache als der Muttersprache zu kommunizieren, soweit dies erforderlich ist. Verfügt der Mitarbeiter über keine hinreichenden Kenntnisse, wird das Unternehmen gehalten sein, dem Mitarbeiter entsprechende Weiterbildungen zu ermöglichen.

Praxistipp

Das Kostenrisiko lässt sich mit entsprechenden Bindungs- und Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall eines Austritts des Beschäftigten abfedern.

Anders ist dies zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren bestimmte Sprachkenntnisse zur grundlegenden Anforderung an eine Position gemacht und der Bewerber gleichzeitig in seinem Lebenslauf auf diesbezügliche hinreichende Sprachkenntnisse verwiesen hat. In einem solchen Fall darf man davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer über diese Sprachkenntnisse verfügt. Besitzt er sie dann doch nicht, muss sich das Unternehmen darüber Gedanken machen, ob eine täuschungsbedingte Anfechtung des Arbeitsverhältnisses, eine Versetzung oder sogar der Ausspruch einer personenbedingten Kündigung in Betracht kommen. Arbeitgeberseitig kann hier jedenfalls nicht erwartet werden, den Mitarbeiter langwierig in der erforderlichen Sprache auszubilden. Bloße kurzzeitige Weiterbildungen zur Auffrischung der Sprachkenntnisse dürften hingegen zumutbar sein.

8 Entsenderichtlinien

Der Einsatz eines Beschäftigten im Ausland führt zu einer wesentlichen Änderung der Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses. Sowohl die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen im Ausland als auch die Lebenshaltungskosten machen üblicherweise eine

vollständige Neukalkulation des Gehalts notwendig. Aber auch die sonstigen Bedingungen des Auslandseinsatzes (Sicherheits- und Gesundheitslage, Familienbegleitung etc.) bedürfen der Regelung.

Praxistipp

Für international tätige Unternehmen empfiehlt es sich, national oder sogar international gültige Entsenderichtlinien zu schaffen, die Bestandteil der Entsendeverträge mit den Arbeitnehmern werden. Auf diese Weise werden Auslandseinsätze transparent und gerecht gestaltet.

9 Einsatz ausländischer Mitarbeiter in Deutschland

Grundvoraussetzung für eine Tätigkeit in Deutschland ist, dass dies auch zulässig ist. Erforderlich ist also vor allem eine Arbeitserlaubnis, sofern eine solche nicht innerhalb der EU entbehrlich ist.

Weiterhin stellen sich einige Fragen im Zusammenhang mit dem deutschen Arbeitnehmerüberlassungsrecht. Wird ein Mitarbeiter von einem ausländischen Arbeitgeber nach Deutschland an ein anderes Unternehmen zur Arbeitsleistung verliehen, findet grundsätzlich das deutsche AÜG Anwendung. Daher benötigt der ausländische Arbeitgeber (Verleiher) im Regelfall eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach deutschem Recht. Wenn eine solche nicht vorliegt, wird kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis mit dem entleihenden Unternehmen (Entleiher) begründet, auch wenn dies von den Parteien überhaupt nicht gewollt ist. Liegt die Erlaubnis eines ausländischen Arbeitgebers vor, ist die Arbeitnehmerüberlassung zulässig. Sofern der ausländische Verleiher – wovon auszugehen ist – nicht tarifgebunden ist, muss der Entleiher den Beschäftigten nach den ggf. besseren Bedingungen (z. B. Vergütung) vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs behandeln („Equal Pay“ & „Equal Treatment“).

Arbeitnehmerüberlassung mit den vorstehend genannten wesentlichen individualrechtlichen Konsequenzen liegt hingegen dann nicht vor, wenn ein konzernzugehöriger deutscher Arbeitgeber einen Mitarbeiter eines Unternehmens desselben Konzerns entleiht. Voraussetzung dieses „Konzernleiheprivilegs“ ist jedoch, dass das verleihende Konzernunternehmen den Beschäftigten nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt hat. Der Einsatz von Arbeitnehmern zwischen Konzernunternehmen ist daher privilegiert. Die dieser Privilegierung zugrunde liegende Vorschrift in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG könnte jedoch europarechtswidrig sein. Konzernverbundene Arbeitgeber, die Mitarbeiter innerhalb der Matrix einsetzen, müssen daher die Rechtsentwicklung in diesem Bereich sorgfältig verfolgen oder vorsorglich eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Verleiher beantragen. Auch bleibt abzuwarten, ob dieses Privileg für konzernverbundene Unternehmen im Falle von angekündigten Gesetzesänderungen der großen Koalition im Arbeitnehmerüberlassungsrecht Bestand haben wird. In dem Fall wäre dann die Begründung von Doppelarbeitsverhältnissen neu zu erwägen.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass das Mindestlohngesetz auch für ausländische Beschäftigte gilt, die innerhalb Deutschlands eingesetzt werden. Eine Vergütung unterhalb eines Stundenlohns von 8,50 Euro wäre daher rechtswidrig.

10 Fazit

Matrixstrukturen stellen hohe Anforderungen an Unternehmen, Vorgesetzte, Mitarbeiter und Arbeitnehmervertretungen. Konzerne sind weltweit tätig und richten ihr Handeln daher nach dem globalen Markt aus; zugleich sind die Rechtsordnungen national und stehen dem globalen unternehmerischen Denken oft im Weg. „Einfach machen“ ist daher keine Option; vielmehr müssen Strukturen und Maßnahmen gut überlegt und rechtlich geprüft sein, um Handlungs- und Haftungsrisiken zu vermeiden.