Matrixorganisationen

Maschmann / Fritz

2. Auflage 2024
ISBN 978-3-406-78738-6
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.
beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Maschmann/Fritz

Matrixorganisationen

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Matrixorganisationen

Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Datenschutz, Compliance

Herausgegeben von

Dr. Frank Maschmann
o. Professor an der Universität Regensburg

Dr. Hans-Joachim Fritz
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht,
Frankfurt a. M.

Bearbeitet von
RAin Dr. Veronika Berger, Audi AG, Ingolstadt; RA, FAArbR, FA Handels- und GesR Dr. Hans-Joachim Fritz, Arnold & Porter Kaye Scholer LLP, Frankfurt a. M.; RR Dr. Johannes Götz, Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, München; Prof. Dr. Frank Maschmann, Universität Regensburg; Prof. Dr. Christian Reiter, Daimler Truck AG, Stuttgart; RA, FAArbR Sven Spieler, Roche Diagnostics GmbH, Penzberg; Prof. Dr. Thomas Steger, Universität Regensburg; RA beim BGH Dr. Thomas Winter, Rohnke Winter, Karlsruhe

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

2. Auflage 2024

C.H.BECK

Zitiervorschlag
Maschmann/Fritz Matrixorganisationen/Winter/Karwatzki Kap. 4 Rn. 1

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG
beck.de

ISBN 978 3 406 78738 6

© 2024 Verlag C.H.Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: 3w+p GmbH, Rimpar
Umschlag: Druckerei C.H. Beck Nördlingen

myclimate
shape our future
chbeck.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort zur 2. Auflage

Nach der freundlichen Aufnahme unseres Handbuchs zu den arbeits- und gesellschaftsrechtlichen Rechtsfragen der Matrixorganisation haben sich Herausgeber und Verlag nach über fünf Jahren zu einer Neuauflage entschlossen. Alle Kapitel wurden überarbeitet und geben den Stand von Rechtsprechung und Lehre im Oktober 2023 wieder. Große Änderungen gab es im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes, die durch eine Flut aktueller Entscheidungen von EuGH, BGH und BAG zur DS-GVO veranlasst waren.

Neu hinzugekommen ist ein über 80 Seiten langes Kapitel zum Thema „Compliance in der Matrixorganisation". Dieses behandelt nicht nur die Grundlagen der konzernweiten „Legalitätskontrollpflicht", sondern erörtert alle praxisrelevanten Fragen der Ausgestaltung von Compliance Management Systemen in Konzernen mit Matrixstruktur. Abgerundet wird die Darstellung durch einen Abschnitt über die Hinweisgebersysteme, zu deren Einrichtung größere Unternehmen seit 2023 nach dem HinweisgeberschutzG und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet sind. Deren effiziente und rechtssichere Ausgestaltung bereitet gerade in Konzernen mit Matrixstruktur Kopfzerbrechen. Es wurde von Dr. Johannes Götz, Regierungsrat im Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Soziales, verfasst.

Das Werk beruht auf der intensiven Zusammenarbeit namhafter Wissenschaftler und Praktiker des Gesellschafts- und Arbeitsrechts. Die Herausgeber danken dem Verlag C.H. Beck, insbesondere Dr. Peter Glanz und Frau Renate Tobin, für die umsichtige Betreuung des Lektorats. Ohne die unermüdliche Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätte die Neuauflage nicht erscheinen können. Zu danken haben wir deshalb Carolin Aufleger, Botond Gacs, Uta Gold, Noah Heimerl, Sophie Hörer, Christian Rambach und Giulia Scheuerer.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Regensburg/Frankfurt im Oktober 2023 Prof. Dr. Frank Maschmann
Dr. Hans-Joachim Fritz

Aus dem Vorwort zur 1. Auflage

Matrixorganisationen erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Sie bieten Konzernen in der heutigen von Automatisierung und Digitalisierung geprägten Welt einen idealen Rahmen, schnell und effizient Entscheidungen von oben nach unten durchzusetzen. Denn bei matrixorganisierten Unternehmensverbänden bestimmen nicht mehr die Geschäftsleitungen abhängiger Töchter- und Enkelunternehmen, sondern die von der Konzernführung eingesetzten „Matrixmanager" die Leistungsziele. Als die konzernweit für bestimmte Regionen, Produkte oder Projekte Verantwortliche sind sie die eigentlichen „Herren" der Organisation. Über „Reporting Lines" können sie den ihnen Unterstellten Anweisungen erteilen, mit denen die als zu starr empfundenen Regelungen des Gesellschaftsrechts überbrückt werden sollen. Nicht selten geschieht das sogar vom Ausland aus.

Vor diesem Hintergrund soll unser Handbuch Vorständen, Geschäftsführern und sonstigen Unternehmenspraktikern sowie Rechtsanwälten und Verbandsjuristen einen fundierten Überblick über die rechtliche Ausgestaltung von Matrixorganisationen bieten. Beginnend mit den organisationswissenschaftlichen Grundlagen, die die unterschiedlichen Organisations- und Steuerungsformen der Matrix behandeln, werden darauf aufbauend

die gesellschaftsrechtlichen Voraussetzungen und Grenzen für den matrixweiten „Weisungsdurchgriff" in AGs und GmbHs diskutiert. Sie bilden den Rahmen für die arbeitsrechtlichen Fragen des matrixweiten Personaleinsatzes, der im internationalen Konzern auch grenzüberschreitend geschieht. Zentral sind dabei Fragen der Haftung der Geschäftsleiter, Matrixmanager sowie der ihnen unterstellten Mitarbeiter, und zwar sowohl auf Konzernleitungsebene als auch für nachgeordnete Tochter- und Beteiligungsgesellschaften. Sie werden deshalb in einem eigenen Kapitel behandelt. Das Werk schließt mit der Diskussion der wichtigsten datenschutz- und mitbestimmungsrechtlichen Probleme einer Übermittlung von Beschäftigtendaten in der Matrixorganisation, für die sachgerechte Lösungsvorschläge nach dem neuen Datenschutzrecht unterbreitet werden.

Die Darstellung wird durch zahlreiche Fallbeispiele und Muster von gesellschafts-, arbeits- und datenschutzrechtlich relevanten Dokumenten abgerundet, die teilweise in englischer Sprache verfasst sind, um den internationalen Bezug zu verdeutlichen. Sie dürfen natürlich nicht unbesehen übernommen werden, sondern dienen der Orientierung zur Gestaltung der erforderlichen Einzelheiten im jeweiligen Unternehmen.

Regensburg/Frankfurt im August 2018

Prof. Dr. Frank Maschmann
Dr. Hans-Joachim Fritz

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 2. Auflage V
Abkürzungsverzeichnis XXIII
Verzeichnis der abgekürzt zitierten Literatur XXIX
Literaturverzeichnis XXXIX

Kapitel 1: Organisationswissenschaftliche Grundlagen

A. Begriffsbestimmung 1
I. Grundlegende Merkmale der Matrixorganisation 2
1. Mehrdimensionale Organisationsstruktur 2
2. Mehrliniensystem 2
II. Schlüsselpositionen 2
1. Matrixleitung 3
2. Matrixmanagement 3
3. Matrixzelle 4
III. Arten und Erscheinungsformen 4
1. Grundform: Kombination funktionaler und divisionaler Geschäftsbereiche 4
2. Tensor-Organisation 4
3. Projekt-Matrixorganisation 5
4. Zentralbereiche 5
5. „Geplante“ Matrix vs. „ungeplante“ Matrix 5
6. „Dominante“ vs. „nachgeordnete“ Matrix 6
7. Internationale Matrixstrukturen 6
IV. Abgrenzung von anderen Organisationsformen 6
1. Weitere mehrdimensionale Organisationsformen 7
a) Funktionsmeister-Modell 7
b) Stab-Linien-Organisation 7
c) Ausgliederungen 7
2. Weitere Modelle organisationsübergreifender Zusammenarbeit 7
a) Allgemeiner Konzern 7
b) Holding-Organisation 8
c) Joint Venture 8
V. Vor- und Nachteile der Matrixorganisation 8
1. Vorteile 8
2. Nachteile 9
VI. Geschichte der Matrixorganisation 10

B. Funktionsweise 11
I. Genese der Aufbauorganisation 11
1. Traditionelles Leitungssystem als Ausgangslage (Phase 1) 11
2. Entstehung/Entwicklung der Matrixorganisation (Phasen 2 und 3) 11
3. Festigung/Veränderung der Matrixorganisation (Phasen 4 und 5) 12
II. Organisatorisch verankerte Kompetenzüberschneidungen 12
1. Gleichberechtigte/ungleichberechtigte Matrix 13
2. Mechanismen zur Lösung von Kompetenzüberschneidungen 13
a) Selbstabstimmung nach dem Prinzip der Gleichberechtigung 13
b) Koordination durch standardisierte Entscheidungsregeln 14
c) Rückdelegation von Entscheidungen 14

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

d) Steuerung durch die Organisationskultur 14
e) Begrenzung der Kooperation 14
f) Ignorierung der Phänomene bzw. potentiellen Konflikte 15
III. Herausforderungen der Ablauforganisation 15
1. Verbindlichkeit/Justiziabilität 15
2. Zuständigkeiten/Weisungsbefugnisse 15
3. Allokation/Rotation von Arbeitnehmern und Arbeitsplätzen 16
4. Kontrolle 16
5. Haftung/Compliance 16
6. Daten- und Informationsflüsse 16
7. Mitbestimmung 16

Kapitel 2: Gesellschaftsrecht

A. Einleitung und Grundlagen 17
I. Konzern als Voraussetzung für Matrixorganisationen 18
II. Geschäftsführung im Konzern 20
1. Sorgfaltspflicht 20
2. Prinzip der Gesamtverantwortung und seine Grenzen 21
3. Gestaltung von Matrixorganisationen 22
a) Abweichen der Organisation der Konzernstruktur von der gesellschaftsrechtlichen Ordnung 22
b) Definitionen und Begriffsbestimmungen 26
4. Variationen von Weisungsverhältnissen 27

B. Aktiengesellschaft als Matrixgesellschaft 29
I. Eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft 30
1. Umfang der Leitungsaufgaben 30
2. Verbot der Fremdgeschäftsführung 31
a) Leitung als Teil der Geschäftsführung 31
b) Art des Fremdeinflusses auf die Leitungsverantwortung 32
c) Zwischenergebnis 34
II. Notwendigkeit eines Unternehmensvertrags zur Durchsetzung von Weisungen gegenüber dem Vorstand einer Aktiengesellschaft als Matrixgesellschaft 34
1. Grundlagen eines Beherrschungsvertrags 35
2. Gestaltung von Regelungen im Unternehmensvertrag 38
a) Begrifflichkeit der Weisung 39
b) Inhaltlicher Umfang von Weisungen 40
c) Grenzen der Leitungsmacht 43
d) Zwischenergebnis 46
III. Gestaltung der Weisungslage im mehrstufigen Konzern – Möglichkeiten des Weisungsdurchgriffs 47
1. Ausgangslage 47
2. Durchgriff im einheitlichen Vertragskonzern: Mehrstufige Unternehmensverbindung mit aufeinander folgenden Beherrschungsverträgen 50
a) Einzelfalllösung 50
b) Delegationslösung 51
c) Direktlösung 52
d) Einheitslösung 53
e) Stellungnahme 54

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

3. Durchgriff im gemischt-integrierten Vertragskonzern: Mehrstufige Unternehmensverbindung mit nicht aufeinander folgenden Beherrschungsverträgen 55
a) Zulässigkeit von nachteiligen Weisungen im faktischen AG-Konzern 56
b) Faktische Abhängigkeit zwischen M und T bei gleichzeitigem Beherrschungsvertrag zwischen T und E 58
c) Beherrschungsvertrag zwischen M und T bei nur faktischer Abhängigkeit von T und E 59
4. Exkurs: Mehrstufiger rein faktischer Konzern 60
5. Zusammenfassung 61

C. GmbH als Matrixgesellschaft 62
I. Prinzip der gebundenen Geschäftsführung in einer GmbH und Konsequenzen 63
1. Gesetzliches Leitbild im Einheitsunternehmen 63
2. Voraussetzungen und Folgen der Weisungsgebundenheit nach § 37 Abs. 1 GmbHG 64
II. Grenzen der Weisungsgebundenheit der Geschäftsführung im Konzern einer Matrixorganisation 67
1. Grundsatz der Weisungsfolgepflicht 67
2. Gestaltung eines Unternehmensvertrags zur Durchsetzung von Weisungen 68
3. Konzerndimension der Geschäftsführung der herrschenden Gesellschaft 70
a) Konzernbezug 70
b) Konzernleitungspflicht 71
4. Weisungsfolgepflicht für die Geschäftsführung im beherrschten Konzernunternehmen 72
a) Gesellschaftsinteresse vs. Konzerninteresse 73
b) Selbstverständnis als Geschäftsführer 73
c) Unterscheidung gebundene GmbH im faktischen Konzern oder im Vertragskonzern 74
III. Zusammenfassung 78

D. Ausübung des Weisungsrechts durch Dritte und dessen Übertragung 80
I. Möglichkeiten der Übertragung eines beherrschungsvertraglichen Weisungsrechts nach § 308 Abs. 1 AktG 80
1. Inhaber des Weisungsrechts 82
2. Übertragung der Ausübung des Weisungsrechts 82
a) Übertragung des Weisungsrechts 84
b) Delegation durch Bevollmächtigung 84
3. Kreis der Bevollmächtigten 85
a) Mitarbeiter des herrschenden Unternehmens 85
b) Mitarbeiter einer konzernabhängigen Gesellschaft 87
c) Außerhalb des Unternehmensverbunds stehende Dritte 87
d) Zwischenergebnis 88
4. Gestaltung der Vollmacht 88
a) Form der Vollmacht 89
b) Funktionsträgerschaft 90
c) Sachlicher Umfang und Beschränkungen 91
5. Zwischenergebnis 96

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

II. Möglichkeiten der Übertragung einer Gesellschafterweisung nach § 37 Abs. 1 GmbHG ... 97
1. Übertragung des Weisungsrechts ... 97
2. Gestaltung der Vollmacht ... 98
III. Zwischenergebnis ... 98
IV. Gestaltung der Delegation zur Ausübung des Weisungsrechts ... 99

E. Exkurs: Gestaltung der Organstellung in der Matrixgesellschaft zur Bestimmung der Arbeitgeberfunktion ... 103
I. Erscheinungsformen ... 104
1. Klassische Funktion der Organvertretung ... 104
2. Plant Manager in der Matrixorganisation ... 105
3. Matrixorganisation mit Spartenmanager ... 105
4. Mischformen ... 106
II. Kriterien zur Gestaltung des Anstellungsverhältnisses unter besonderer Berücksichtigung der Weisungslage ... 106
1. Klassischer Organvertreter ... 106
2. Plant Manager ... 108
3. Spartenmanager ... 108
III. Ergebnis ... 109

Kapitel 3: Arbeitsrecht

A. Das Arbeitsverhältnis in der Matrixorganisation ... 111
I. Grundlagen ... 111
1. Übertragung von Rechten auf den Matrixmanager ... 111
a) Grundsatz ... 111
b) Fachliches und disziplinarisches Weisungsrecht ... 112
2. Überblick über die rechtlichen Konstruktionsmöglichkeiten ... 113
II. Einzelarbeitsverhältnis mit aufgespaltenem Weisungsrecht ... 113
1. Struktur ... 113
2. Arbeitgeberinterne Delegation ... 113
a) Struktur ... 113
b) Innenverhältnis ... 114
c) Außenverhältnis ... 115
d) Mitbestimmung bei der Übertragung des Weisungsrechts ... 118
3. Übertragung des Weisungsrechts auf einen arbeitgeberfremden Dritten ... 119
a) Struktur ... 119
b) Zustimmungspflicht nach § 613 S. 2 BGB ... 119
c) Ausübung des Zustimmungsrechts ... 123
d) Konsequenzen: Arbeitnehmerüberlassung? ... 127
4. Konzernversetzungsklausel als Alternative? ... 132
a) Grundsatz ... 132
b) Vorübergehender oder dauerhafter Wechsel ... 132
c) Abordnung in ein anderes Unternehmen ... 133
d) Versetzung in ein anderes Unternehmen ... 138
e) Ergebnis ... 150
5. Alternative: Anstellung des Matrix-Managers beim Vertragsarbeitgeber ... 150
III. Einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern ... 151
1. Struktur ... 151
a) Begriff ... 151
b) Zulässigkeit ... 151

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

2. Rechtsfolgen 152
a) Pflichten des Arbeitnehmers 152
b) Pflichten der Arbeitgeber 153
c) Beendigung des Vertrags 154
3. Indizien für einen konkludenten Abschluss 154
4. Konkludenter Vertragsschluss beim Einsatz in der Matrixzelle? 155
a) Grundsatz 155
b) Ausnahmen 156
IV. Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnisse 157
1. Struktur 157
2. Kombination von aktivem und ruhendem Arbeitsverhältnis 158
a) Voraussetzungen 158
b) Rückkehrklausel 160
3. Kombination durch auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse 160
4. Konkludenter Vertragsschluss beim Einsatz in der Matrixzelle? 161

B. Arbeitsleistung unter Anweisung der Matrixmanager 162
I. Überblick 162
II. Befolgung und Nichtbefolgung von Weisungen 163
1. Rechtmäßige Weisungen 163
2. Rechtswidrige Weisungen 164
a) Begriff und Abgrenzungen 164
b) Keine Folgepflicht 164
c) Verweigerungspflicht? 168
3. Kompetenzwidrige Weisung 172
a) Unwirksamkeit der Weisung 172
b) Prüfungspflicht, Nichtbefolgung, Remonstration 172
4. Einander widersprechende Weisungen 174
5. Nachteilige Weisung 175
6. Angeordnete Prüf- und Remonstrationspflicht 176
a) Gesellschaftsrechtliche Notwendigkeit 176
b) Anordnung zur Prüfung und Nichtausführung von Weisungen 177
c) Mitbestimmung 178
III. Pflichtverstöße im matrixbezogenen Arbeitsverhältnis 180
1. Verhaltenspflichten im matrixbezogenen Arbeitsverhältnis 180
2. Beachtung eines konzern- bzw. matrixweiten Verhaltenskodex 181
a) Bedeutung und Inhalt 181
b) Einseitige Einführung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers 181
c) Verhaltensrichtlinien zur Korruptionsbekämpfung 182
d) Konzern- bzw. matrixweite Verbindlichkeit der Verhaltensrichtlinien 183
3. Bindung an ausländisches Recht bei der Tätigkeit in einem internationalen Matrixkonzern 185
4. Vorwerfbarkeit 186
a) Grundsätze 186
b) Beachtung matrixspezifischer Besonderheiten 187
5. Zuständigkeit für die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen 188
a) Grundsätze 188
b) Zuständigkeit im Einzelnen 188

C. Rechte des Arbeitnehmers im matrixbezogenen Arbeitsverhältnis 190
I. Verpflichteter Arbeitgeber 190
1. Einzelarbeitsverhältnis 190
2. Mehrheit von Arbeitgebern 191

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

II. Haftung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz 191
III. Haftung aus Erklärungen des Matrixmanagers 192
1. Problemstellung 192
2. Vertrauenstatbestand (Rechtscheinträger) 192
3. Zurechnung 196
4. Keine Bösgläubigkeit des Arbeitnehmers 197
5. Rechtsfolgen 198
a) Grundsatz 198
b) Anfechtung 199
c) Ansprüche gegen den Matrixmanager 199
IV. Berücksichtigung von Dienstzeiten für die Geltendmachung von Arbeitnehmerrechten 200
1. Problem 200
2. Anrechnungsvereinbarung 200
3. Fehlende Anrechnungsvereinbarung 201

D. Kündigung im Matrixkonzern 202
I. Überblick 202
II. Kündigungserklärung durch den richtigen Arbeitgeber 203
1. Einzelarbeitsverhältnis mit aufgespaltenem Weisungsrecht 203
2. Einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern 206
3. Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnis 207
III. Verhaltensbedingte Kündigung im Matrixkonzern 208
1. Grundsatz 208
2. Einzelarbeitsverhältnis mit aufgespaltenem Weisungsrecht 208
3. Einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern 209
4. Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnis 210
IV. Betriebsbedingte Kündigung im Matrixkonzern 214
1. Überblick 214
2. Kontrolle der Unternehmerentscheidung in der Matrix 216
a) Literatur 216
b) Rechtsprechung 217
c) Kündigungsverbot wegen Betriebsübergangs 217
d) Rechtsmissbräuchliche Unternehmerentscheidung 221
3. Konzern- bzw. matrixweite Weiterbeschäftigungspflicht 224
a) Grundsatz 224
b) Ausnahmen 225
c) Fallgruppen 228
d) Weiterbeschäftigungspflicht im Ausland? 230
e) Einzelarbeitsverhältnis mit aufgespaltenem Weisungsrecht 232
f) Einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern 234
g) Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnis 235
4. Sozialauswahl 237
a) Überblick 237
b) Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl 238
c) Betriebszugehörigkeit 241
d) Kriterien der Sozialauswahl 244
e) Herausnahme gewisser Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl 245
5. Massenentlassung 246

E. Betriebsverfassungsrecht 248
I. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten der Matrixorganisation im Konzern 248

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

II. Auswirkungen der Matrixorganisation auf die Betriebsstruktur 252
1. Anwendbarkeit des traditionellen Betriebsbegriffs im matrixorganisierten Konzern 252
2. Reichweite und rechtliche Grundlagen der funktionalen Aufgabensteuerung 253
3. Erscheinungsformen der Matrixorganisation im Konzern ohne Auswirkungen auf die Betriebsstruktur 253
4. Matrixzellen als eigenständige (virtuelle) Betriebe *neben* den Betrieben der Konzernunternehmen 255
a) Sicherung einer lückenlosen Interessenvertretung durch eine betriebliche Doppelstruktur? 255
b) Matrixzellen als eigenständige (virtuelle) Betriebe neben den Betrieben der Konzernunternehmen 256
5. Matrixzelle als gemeinsamer Betrieb 261
6. Bestimmung der betrieblichen Einheiten bei einer komplexen Verteilung der Arbeitgeberfunktionen 263
7. Matrixmanager als Ansprech- und Verhandlungspartner der Arbeitnehmervertretungsorgane 265
III. Anpassung der Betriebsstruktur an die Matrixorganisation auf Grundlage von § 3 BetrVG 268
1. Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder Zusammenfassung von Betrieben (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) 268
2. Errichtung von Spartenbetriebsräten (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) 268
3. Errichtung einer auf die Matrixzellen bezogenen Arbeitnehmervertretungsstruktur (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) 269
a) Grundsätze 269
b) Gestaltungsmöglichkeiten 270
4. Errichtung zusätzlicher Arbeitnehmervertretungsorgane (§ 3 Abs. 1 Nr. 4, Nr. 5 BetrVG) 271
IV. Betriebszugehörigkeit 272
1. Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer im matrixorganisierten Konzern 272
a) Arbeitsleistung im Betrieb des Vertragsarbeitgebers 272
b) Mitarbeit an unternehmensübergreifenden Projekten 273
c) Arbeitsleistung im virtuellen Matrixbetrieb 273
d) Drittbezogener Personaleinsatz im matrixorganisierten Konzern 274
2. Betriebszugehörigkeit der Matrixmanager 277
V. Beteiligungsrechte bei der Einführung einer Matrixorganisation 280
1. Freie Unternehmerentscheidung 280
2. Beteiligungsrechte wegen einer Betriebsänderung (§§ 111 ff. BetrVG) 280
a) Allgemeines 280
b) Einführung einer Matrixorganisation als Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG 281
3. Beteiligungsrechte bei Personalplanung und Beschäftigung 285
4. Beteiligungsrecht bei Bildungsmaßnahmen 286
5. Zuständiges Betriebsratsgremium 286
6. Europäischer Betriebsrat (EBRG) 288
7. Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses 289
VI. Beteiligungsrechte beim Arbeitnehmereinsatz in der Matrixorganisation 290
1. Einstellung im Einsatzbetrieb 290
2. Eingruppierung und Umgruppierung 293

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

3. Versetzung 293
a) Grundsätze 293
b) Bestellung zum weisungsberechtigten Matrixmanager 294
c) Zuweisung zum Matrixteam 296
d) Wechsel der Matrixgesellschaft 298
VII. Zuständiges Betriebsratsgremium im Matrixkonzern 298
1. Grundsätze 298
a) Zuständigkeit des Betriebsrats der Anstellungs-Matrixgesellschaft 299
b) Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats und Konzernbetriebsrats 299
c) Zuständigkeitsfragen bei Konzernregelungen 301
2. Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG) 301
a) Veränderung der Arbeitsabläufe: Ordnungs- oder Arbeitsverhalten 302
b) Verhaltensrichtlinien 303
c) Regelungen zur Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG) 303
d) Datenverarbeitung und Überwachung durch technische Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) 304
e) Entgeltgrundsätze und Anreizsysteme (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) 306
f) Vorschlagswesen (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG) 308
g) Besonderheiten bei der Beteiligung nach § 87 BetrVG im Matrixbetrieb 309
3. Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten 310
a) Einstellung und Versetzung 311
b) Eingruppierung/Umgruppierung 311
c) Personalplanung (§§ 92 ff. BetrVG) 311
4. Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten 312
5. Wahrnehmung der Arbeitgeberfunktion 315
a) Vertretung des Arbeitgebers durch Matrixmanager 315
b) Effektive Aufgabenverteilung in der Mitbestimmung 318
6. Verletzung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats 320
VIII. Anwendbare Betriebsvereinbarungen 321
1. Tätigkeit im Betrieb der Anstellungs-Matrixgesellschaft 321
2. Betriebs-/Unternehmensübergreifende Tätigkeit 322
3. Kollidierende betriebliche Regelungen 324
IX. Betriebsverfassungsrecht in der internationalen Matrixorganisation 325
1. Zuständigkeit des inländischen Betriebsrats: Territorialitätsprinzip 325
2. Ausstrahlungswirkung des deutschen Betriebsverfassungsrechts 326
3. Betriebsbegriff in der internationalen Matrixorganisation 329
4. Im Ausland ansässige Entscheidungsträger und deutsche Mitbestimmung 331
5. Umfang der Beteiligungsrechte des inländischen Betriebsrats 333
a) Im Ausland tätige Arbeitnehmer des Inlandbetriebes 333
b) Arbeitnehmer ausländischer Arbeitgeber 334
c) Auskunftsansprüche 335
6. Betriebsverfassungsrechtliche Strukturen und Gremien in der internationalen Matrix 338
a) Gesamtbetriebsrat 339
b) Konzernbetriebsrat 339
c) Wirtschaftsausschuss 341
d) Europäischer Betriebsrat 342
e) Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen nach § 3 BetrVG 342

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

F. Unternehmensmitbestimmung 342
I. Rechtsgrundlagen 342
1. Paritätische Mitbestimmung (MitbestG) 343
2. Drittelbeteiligung (DrittelbG) 343
3. Europäische Aktiengesellschaft und Europäische Genossenschaft 344
4. Anwendbarkeit des deutschen Mitbestimmungsrechts im internationalen Matrixkonzern 344
II. Feststellung der Schwellenwerte im Matrixkonzern 345
1. Verweis auf die Regelungen im BetrVG 345
2. Allgemeine Grundsätze 346
3. Berücksichtigung von Arbeitnehmern einer Gesellschaft im Matrixkonzern 346
a) DrittelbG 346
b) MitbestG 347
c) Zurechnung der Arbeitnehmer zur Konzernspitze 348
4. Einbeziehung im Ausland tätiger Arbeitnehmer 349
5. Einbeziehung in Deutschland tätiger Arbeitnehmer von Konzern-Enkelgesellschaften oder in Deutschland belegener Niederlassungen ausländischer Konzerntöchter 350
III. Mitbestimmung in Konzernen mit ausländischer Konzernspitze 351
IV. Mitbestimmungsvereinbarungen im internationalen Matrixkonzern 352

G. Arbeitsrecht in internationalen Matrixorganisationen 353
I. Internationaler Arbeitnehmereinsatz in der Matrix: Grundmodelle 353
II. Die Bestimmung des anwendbaren Rechts: das Internationale Arbeitsrecht 354
1. Grundsätze 354
2. Freie Rechtswahl 356
3. Objektives Arbeitsvertragsstatut 358
a) Gewöhnlicher Arbeitsort (Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO) 358
b) Vorübergehende Entsendung 360
c) Anwendbares Arbeitsrecht beim grenzüberschreitenden Einsatz im Konzern 361
d) Subsidiäre Anknüpfung an die einstellende Niederlassung (Art. 8 Abs. 3 Rom I-VO) 364
e) Ausweichklausel (Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO) 365
4. Schranken der Rechtswahl 367
a) Objektives Arbeitsvertragsstatut 367
b) Ordre public 368
5. Eingriffsnormen 369
a) Begriff 369
b) Beispiele für Eingriffsnormen 370
c) Anwendung 372
d) Besonderheiten im Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie 372
6. Umfang des Arbeitsvertragsstatuts 373
a) Tarifliche Normen 373
b) Haftung 374
7. Gesonderte Anknüpfung 374
a) Form 374
b) Stellvertretung 375

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

III. Vertragsgestaltung beim grenzüberschreitenden Einsatz im internationalen Matrixkonzern 377
1. Einvertragsmodell 378
2. Zweivertragsmodell 378
3. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten 379
4. Gerichtsstandsvereinbarung 380
IV. Typische Problemfelder eines internationalen Matrixeinsatzes 382
1. Ausländisches Eingriffsrecht 382
a) Zwingendes Recht des ausländischen Tätigkeitsstaates 382
b) Beachtlichkeit ausländischen Eingriffsrechts im Inland? 384
2. Arbeitnehmerüberlassung 386
3. Kündigungsrecht im internationalen Matrixkonzern 388
a) Anwendbares Kündigungsschutzrecht 388
b) Kündigungsberechtigung 389
c) Anhörung des deutschen Betriebsrats bzw. Sprecherausschusses 390
d) Weiterbeschäftigungspflicht bei ausländischer Matrixgesellschaft und grenzüberschreitende Sozialauswahl? 391
4. Rückruf 392
5. Status der leitenden Angestellten 392

Kapitel 4: Haftung

A. Grundlagen 395

B. Haftung der Geschäftsleitung der Muttergesellschaft 395
I. AG als Matrixgesellschaft 396
1. Konzernleitungspflichten 397
2. Legalitätspflicht 398
3. Besondere Sorgfaltspflicht bei nachteiligen Weisungen 398
4. Vereinbarkeit des Handelns mit Satzungsbestimmungen 399
5. Vereinbarkeit der Weisung mit dem Beherrschungsvertrag 399
6. Prüfpflicht bei existenzgefährdenden Eingriffen 399
7. Pflichten bei Delegation des Weisungsrechts 400
8. Pflicht zur Erteilung von Weisungen 400
9. Verlustübernahme gemäß § 302 AktG 401
10. Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung der Geschäftsleitung 401
a) Innenverhältnis 401
b) Außenverhältnis 402
II. GmbH als Matrixgesellschaft 403
1. Konzerndimensionale Pflichten der Geschäftsleitung 404
2. Konzernleitungspflichten 404
3. Legalitätspflicht 404
4. Rechtmäßigkeit der eigenen Weisungen 405
5. Pflichten bei Delegation des Weisungsrechts 406
6. Erstattungspflicht für unberechtigte Zahlungen, §§ 30, 31 GmbHG 406
7. Verbot existenzvernichtender Eingriffe 407
8. Pflicht zur Erteilung von Weisungen in Krisensituation 409
9. Rechtsfolgen der Pflichtverletzung 409
III. Ausländische Muttergesellschaft 410

C. Haftung der Matrixmanager 410
I. Gesellschaftsrechtliche Haftung 411
1. Haftung als faktisches Organ der Matrixgesellschaft 411
2. Haftung im Vertragskonzern gemäß § 309 AktG analog 412

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

3. Haftung aus § 117 Abs. 1 AktG 413
II. Vertragliche Haftung kraft Delegation 413
1. Vertragliche Haftung gegenüber dem Mutterunternehmen 413
2. Haftung aus Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten der Matrixgesellschaft 414
III. Deliktische Haftung 415

D. Haftung der Geschäftsleitung der Matrixgesellschaft 415
I. Geschäftsleitung der AG mit Unternehmensvertrag 416
1. „Erste Stufe“: Vereinbarkeit der Weisung mit Gesetz, Satzung und Beherrschungsvertrag 417
a) Verstoß gegen insolvenz-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen 417
b) Verstoß gegen originär aktienrechtliche Bestimmungen (AktG) 417
c) Verstoß gegen bilanzrechtliche Normen (HGB) 419
d) Verstoß gegen Satzungsbestimmungen 419
e) Vereinbarkeit der Weisung mit Beherrschungsvertrag 419
2. „Zweite Stufe“: Bindungswirkung bei nachteiligen Weisungen 420
II. Geschäftsleitung der GmbH 421
1. Überprüfung der Weisung auf ihre Gesetzesmäßigkeit 422
a) Verstoß gegen Insolvenzantragspflicht, § 15a InsO 422
b) Verstoß gegen Kapitalerhaltungsvorschriften, §§ 30, 41 ff., 64 GmbHG 425
c) Verstoß gegen steuerrechtliche Pflichten, §§ 34, 69 AO 427
d) Verstoß gegen sozialversicherungsrechtliche Pflichten, § 266a Abs. 1 StGB 428
e) Verweigerung bei Anfechtbarkeit der Weisung? 428
2. Überprüfung der Weisung auf Vereinbarkeit mit Satzung 430
3. Überprüfung ordnungsgemäßer Vertretung durch den Matrixmanager 430
4. Nachteiligkeit der Weisung für Matrix-Gesellschaft 430
III. Rechtsfolgen der Verletzung der Prüfungspflichten 432
1. Befolgung einer rechtswidrigen Weisung 432
2. Nichtbefolgung einer rechtmäßigen Weisung 432
3. Unsorgfältige Ausführung rechtmäßiger Weisungen 433
4. Haftungsbefreiung bei verbindlicher unternehmensrechtlicher Weisung 433
5. Widersprechende Weisungen der Matrixmanager 434
IV. Sonderfälle: Doppelmandate und Geschäftsführer im Nebenamt 434
1. Doppelmandate in Mutter- und Matrixgesellschaft 435
2. „Geschäftsführer im Nebenamt“ 435
V. Haftung der Geschäftsleiter bei Handeln nachgeordneter Arbeitnehmer aufgrund einer Weisung der Matrixmanager 436

E. Haftung von nachgeordneten Arbeitnehmern 437
I. Vertragliche Haftung 437
1. Anstellungsverhältnis mit der Matrix-Gesellschaft 437
2. Pflichtverletzung des nachgeordneten Arbeitnehmers bei Weisungen des Matrixmanagers 438
a) Ausführung einer Weisung 438
b) Nichtbefolgen einer Weisung 439
c) Pflichtverletzung bei kollidierenden Weisungen 439
3. Haftung gegenüber dem Vertragsarbeitgeber 439
4. Verschulden 439

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

5. Einschränkung der Haftung 439
a) Grundsätze 439
b) Persönlicher Anwendungsbereich 442
6. Mitverschulden des Arbeitgebers 443
II. Deliktische Haftung 443

Kapitel 5: Schutz von Beschäftigtendaten

A. Datentransfer in der Matrixorganisation 445
I. Ausgangslage 445
II. Überblick über die weitere Darstellung 445

B. Datenschutzrechtliche Grundlagen 446
I. Grundsätze 446
1. Datenschutzrecht im Mehrebenensystem der EU 446
a) Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) der EU 446
b) Bundesdatenschutzgesetz 447
c) Beschäftigtendatenschutz 447
2. Anwendungsbereich des deutschen Beschäftigtendatenschutzrechts 449
a) Sachlicher Anwendungsbereich 449
b) Persönlicher Anwendungsbereich 450
c) Internationaler Anwendungsbereich 451
3. Grundsätze der Verarbeitung 452
a) Zweckbindung 452
b) Verhältnismäßigkeit 452
c) Beachtung der allgemeinen Verarbeitungsgrundsätze 453
d) Transparenz der Verarbeitung 453
4. Umgang mit sensiblen Beschäftigtendaten 454
a) Vorgaben der DS-GVO 454
b) Umsetzung im BDSG 454
5. Einwilligung als Verarbeitungsgrundlage 455
a) Vorgaben der DS-GVO 455
b) Freiwilligkeit 455
c) Aufklärung 456
d) Unwirksame Einwilligung 457
6. Kollektivvereinbarungen 457
a) Allgemeines 457
b) Inhaltliche Anforderungen 458
II. Übermittlung von Beschäftigtendaten in der Matrix 459
1. Übermittlung als erlaubnispflichtige Datenverarbeitung? 459
a) Frühere Rechtslage 459
b) Rechtslage unter Geltung der DS-GVO und des BDSG 2018 460
2. Verarbeitungsgrundlagen 462
a) Einwilligung des Betroffenen (Art. 6 Abs. 1 lit. a, Art. 4 Nr. 11, Art. 7 DS-GVO) 462
b) Generalklausel des Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO 462
c) Kollektivvereinbarungen (§ 26 Abs. 4 BDSG, Art. 88 Abs. 2 DS-GVO) 464
d) Generalklausel des Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO 464
3. Auftragsdatenverarbeitung 465
a) Frühere Rechtslage 465
b) Jetzige Rechtslage 466
c) Rechtsfolgen 470
4. Transparenz 471

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

5. Übermittlung in Drittländer 472
a) Sicheres Drittland 473
b) Unsicheres Drittland 474

C. Zulässigkeit typischer Datenflüsse in der Matrix 476
I. Vorbemerkung 476
II. IT-Infrastruktur in der Matrix 477
1. Nutzung eines zentralen Rechenzentrums 477
a) Beschreibung 477
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 477
2. Zentraler E-Mail-/Internet-Server 479
a) Beschreibung 479
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 479
3. Elektronische Kommunikationsverzeichnisse 482
a) Beschreibung 482
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 482
III. Personalmanagement in der Matrix 484
1. Human Resources Shared Service Center (HR SSC) 484
a) Beschreibung 484
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 485
2. Matrixweites Recruiting 487
a) Beschreibung 487
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 488
3. Übermittlung von Beschäftigtendaten an Matrixmanager 490
a) Beschreibung 490
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 490
4. Übermittlung von Beschäftigtendaten an die Matrixleitung 491
a) Beschreibung 491
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 492
5. Skill-Management 492
a) Beschreibung 492
b) Datenschutzrechtliche Beurteilung 493

D. Mitbestimmung beim Datentransfer 495
I. Grundsätze 495
II. Einschlägige Tatbestände 497
1. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 497
a) Grundsatz 497
b) Mitbestimmung bei automatisierter Datenverarbeitung 498
c) Reichweite der Mitbestimmung 499
2. Mitbestimmung nach § 94 BetrVG 500
3. Weitere Mitbestimmungsrechte 501
III. Zuständiges Gremium 502
1. Betriebsrat – Gesamtbetriebsrat – Konzernbetriebsrat 502
a) Grundsatz 502
b) Zuständigkeit bei DV-Systemen 503
2. Konsequenzen 505
IV. Regelung durch Betriebsvereinbarung 506
1. Bedeutung und Grenzen 506
2. Systematischer Aufbau 507
3. Typische Inhalte von Rahmenvereinbarungen 507
a) Präambel 507
b) Geltungsbereich 508
c) Vertrauensvolle Zusammenarbeit 510

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

d) Umgang mit Beschäftigtendaten 511
4. Typische Inhalte von Detailvereinbarungen 515
a) Aufbau 515
b) Angaben zur jeweiligen Verarbeitungstätigkeit 515
V. Muster-Betriebsvereinbarungen 516
1. Muster einer Rahmenbetriebsvereinbarung 516
2. Muster einer Einzel-Betriebsvereinbarung „Personalentwicklung“ 524
3. Anlage „Rollen und Zugriffsrechte“ 527

Kapitel 6: Compliance

A. Ausgangslage 529
I. Begriff und Bedeutung von Compliance 529
1. Kerngehalt 529
2. Abgrenzung zu anderen Steuerungs- und Kontrollsystemen im Unternehmen 530
a) Internes Kontrollsystem 530
b) Risikomanagementsystem 530
c) Interne Revision 531
II. Überblick über die weitere Darstellung 532

B. Rechtspflicht zur Compliance? 533
I. Überblick 533
II. Ansatzpunkte 533
1. Rechtsformabhängige Pflichten 533
a) Aktiengesellschaft 533
b) GmbH 536
2. Branchenspezifische Pflichten 537
3. Generalklausel des § 130 OWiG für alle Unternehmen 538
III. Vorgaben zur Ausgestaltung 540
1. Ausgangslage 540
a) Keine gesetzlichen Vorgaben 540
b) Bedeutung bereichsspezifischer Compliance-Vorgaben 540
c) Bedeutung betriebswirtschaftlicher Standards 541
2. Zuständigkeit für die Compliance 542
3. Grundsätze der Ausgestaltung 543
a) Ermessen der Geschäftsleitung 543
b) Risikoanalyse 545
c) Compliance-Organisation 546
d) Systemprüfung 548
4. Einzelelemente 549
a) Verhaltenskodex 549
b) „Tone from the Top“ 550
c) Kontrollpflichten 551
d) Hinweisgebersystem 551
e) Handlungspflichten bei Verstößen gegen die Compliance 552

C. Compliance im Konzern 553
I. Rechtliche Ausgangslage 553
1. Trennungsprinzip und dessen Durchbrechungen 553
2. Verantwortlichkeit der abhängigen Konzerngesellschaften 554
3. Verantwortlichkeit der Obergesellschaft 555
a) Gesellschaftsrechtliche Verantwortlichkeit 555
b) Bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit 557

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

c) Weitere Verantwortlichkeiten 563
4. Gesellschaftsrechtliche Grenzen der Einwirkungsmacht 564
a) Einwirkungsmöglichkeit beim Vertragskonzern 565
b) Einwirkungsmöglichkeit beim faktischen Konzern 566
II. Organisation der Compliance im Konzern 568
1. Grundsätze 568
a) Ermessensspielraum der Konzernleitung 568
b) Wovon hängt die Ausgestaltung ab? 569
2. Mindestanforderungen 569
a) Konzernweite Risikoanalyse 569
b) Konzernweite Compliance Berichterstattung 570
3. Organisatorische Umsetzung 571
a) Zentrale Compliance-Organisation 571
b) Dezentrale Compliance-Organisation 573
c) Fremdvergebene Compliance-Funktion 574

D. Compliance in der Matrixorganisation 575
I. Ausgangslage 575
1. Mehrlinigkeit der Leitungsstrukturen 575
2. Verantwortlichkeit bei mehrlinigen Strukturen in der Matrix 576
a) Verantwortlichkeit der Konzernleitung 576
b) Verantwortlichkeit der Geschäftsleitungen der Matrix-Gesellschaften 576
II. Organisation der Compliance in der Matrix 578
1. Anforderungen 578
2. Wesentliche Elemente 578
3. CMS bei den verschiedenen Matrix-Typen 579
a) Funktionsstruktur 579
b) Länderstruktur 580
c) Kombinierte Länder-Funktionsstruktur 581
d) Schlüsselelement: Compliance Commitee 581

E. Hinweisgebersysteme 582
I. Grundsätze 582
1. Anwendungsbereich des HinSchG 583
a) Persönlicher Anwendungsbereich 583
b) Sachlicher Anwendungsbereich 583
2. Interne Meldung 585
a) Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle 585
b) Internes Melde- und Prüfverfahren auf Unternehmensebene 586
c) Organisation der internen Meldestelle auf Unternehmensebene 587
d) Doppelfunktion einer Beschwerdestelle als interne Meldestelle 588
e) Parallele interne Meldestellen außerhalb des HinSchG 591
3. Externe Meldung und Offenlegung 592
4. Schutz durch das HinSchG 593
II. Hinweisgebersysteme im Konzern und in der Matrixorganisation 594
1. Zentrale Konzernmeldestellen in der Matrixorganisation 595
a) Ausgangslage in Art. 8 HinSch-RL und §§ 12, 14 HinSchG 595
b) Einschätzung der EU-Kommission und des nationalen Gesetzgebers 595
c) Vorteile zentraler Konzernmeldestellen 596
d) Einheit des Konzerns aus europarechtlicher Sicht 598
e) Besonderheiten in grenzüberschreitenden Konzernen 599

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

2. Zuständigkeit verschiedener interner Meldestellen 599
a) Grundsätze 599
b) Meldung bei der Meldestelle des Einsatz-Unternehmens 600
c) Meldung bei der Meldestelle des eigenen Unternehmens 601
3. Folgemaßnahmen zwischen den Matrix-Unternehmen 602
a) Eigene interne Untersuchungen 602
b) Verweisung des Hinweisgebers an andere Stellen 602
c) Abgabe des Verfahrens an andere Stellen 602
d) Berichtspflichten an die Konzernleitung 604
4. Organmitglieder als Hinweisgeber 606
5. Schutz des Hinweisgebers im Matrix-Einsatz 607
III. Hinweisgebersysteme und Datenschutz 608
IV. Hinweisgebersysteme und betriebliche Mitbestimmung 609
1. Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG 609
a) Ordnungsverhalten im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 610
b) Einführung technischer Überwachungseinrichtungen, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 611
2. Betriebsratszuständigkeiten im Konzern 612

Sachverzeichnis 613

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG