Studien zum
Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht 219

Hannah Dechert

Das Weisungsrecht des Matrixmanagers

Nomos

Studien zum Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Herausgegeben von
Prof. Dr. Dr. h.c. Barbara Dauner-Lieb
Prof. Dr. Mathias Habersack
Prof. Dr. Christoph Kumpan, LL.M. (Univ. of Chicago)
Prof. Dr. Adam Sagan, MJur (Oxon)

Begründet von
Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. mult. Klaus J. Hopt
Prof. Dr. Manfred Lieb
Prof. Dr. Harm Peter Westermann

Band 219

Hannah Dechert

Das Weisungsrecht des Matrixmanagers

Nomos

Onlineversion
Nomos eLibrary

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Zugl.: Hagen, Univ., Diss., 2023

ISBN 978-3-7560-1498-9 (Print)
ISBN 978-3-7489-2034-2 (ePDF)

1. Auflage 2024
© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2024. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Herbst 2023 von der FernUniversität in Hagen als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur wurden bis Mai 2023 berücksichtigt.

An erster Stelle möchte ich mich bei meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Ulrich Wackerbarth, für die hervorragende Betreuung dieser Arbeit bedanken. Er stand mir stets bei Fragen motivierend zur Verfügung und hat durch seine weiterführenden Anregungen einen wertvollen Beitrag zur Entstehung dieser Dissertation geleistet. Frau Prof. Dr. Kerstin Tillmanns danke ich aufrichtig für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Der MOOG Partnerschaftsgesellschaft mbB danke ich für die nötigen Freiräume, die mir bei meiner beruflichen Tätigkeit als Rechtsanwältin gewährt wurden, damit ich diese berufsbegleitende Dissertation erstellen konnte. Bedanken möchte ich mich auch bei den Kolleginnen und Kollegen, die mir einen Einblick in die praktischen Problemfelder im Umgang mit Matrixorganisationen gewährt haben.

Großer Dank gilt meiner Familie und meinen Freunden, die mir während der Erstellung dieser Arbeit besonderen Rückhalt gegeben haben. Hervorheben möchte ich meine Dankbarkeit gegenüber meinen Eltern, die mich auf meinem persönlichen und beruflichen Weg immerwährend unterstützen.

Schließlich danke ich von ganzem Herzen meinem Partner, der mich stets bedingungslos bei all meinen Projekten unterstützt. Ihm und unserer Tochter ist diese Dissertation gewidmet.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 25

Abkürzungsverzeichnis 27

§ 1 Einleitung 31

A. Matrix als eine Organisationsform 31

B. Grundlagen 33

I. Matrixorganisation im betriebswirtschaftlichen Kontext 33

1. Begriff 33

2. Charakteristische Merkmale einer Matrixorganisation 33

a) Mehrdimensionalität 33

b) Mehrliniensystem 34

c) Gliederungskriterien 34

3. Die Schlüsselbegriffe in der Matrixorganisation 35

a) Matrixleitung 35

b) Matrixmanager 36

c) Matrixzelle 36

4. Funktionsweise einer Matrixorganisation 38

a) Kompetenzüberschneidungen in der Matrixorganisation 38

b) Selbstabstimmung zwischen den Betroffenen 38

c) Koordination durch vorgegebene Verfahrensregeln 39

II. Matrixorganisation im rechtlichen Kontext 39

1. Weisungs- und Berichtslinien im Unternehmen ohne Matrixorganisation 39

2. Besonderheiten in der Matrixorganisation 40

a) Abweichung der Matrixorganisation von der rechtlichen Struktur 40

aa) Horizontale Gliederung 40

bb) Etablierung neuer Weisungs- und Berichtslinien 41
b) Konzernbezug 44
aa) Der Konzernbegriff 44
aaa) Gesetzliche Definition eines Konzerns 44
bbb) Rechtliche Selbstständigkeit 44
ccc) Einheitliche Leitung 44
ddd) Abhängigkeit im Unterordnungskonzern 45
eee) Einstufiger und mehrstufiger Konzern 46
fff) Vertragskonzern und faktischer Konzern 46
bb) Unternehmensübergreifende Ausgestaltung 47
cc) Konzernweite Zusammenarbeit 47
c) Internationale Prägung 49
III. Vor- und Nachteile von Matrixorganisationen im Konzern 50
1. Wirtschaftliche Vorteile 50
2. Nachteile 51
a) Praktische Nachteile 51
aa) Hoher organisatorischer Aufwand 51
bb) Konfliktsituation aufgrund verschiedener Vorgesetzter 52
cc) Sprachliche und kulturelle Barrieren 52
b) Rechtliche Probleme 53
aa) Gesellschaftsrecht 53
bb) Arbeitsrecht 54
IV. Zwischenergebnis 54
C. Untersuchungsgegenstand 55
I. Ziel der Arbeit 55
II. Gang der Untersuchung 55
III. Begrenzung des Untersuchungsgegenstands 56
IV. Anmerkungen zu verwendeten Begriffen 58

§ 2 Das arbeitsrechtliche Weisungsrecht in der Matrixorganisation 59

A. Das arbeitsrechtliche Weisungsrecht als Kernkompetenz des Vertragsarbeitgebers 59

I. Begriffsbestimmung der arbeitsrechtlichen Weisung 59

1. Verwendete Begriffe in Literatur und Rechtsprechung 59

2. Kritik und eigener Ansatz 60

II. Rechtsnatur 61

1. Fachliche Weisungen 61

2. Disziplinarische und personelle Maßnahmen und weitere Befugnisse 62

III. Originäre Zuständigkeit des Vertragsarbeitgebers 63

1. Fachliche Weisungen 63

2. Disziplinarische und personelle Maßnahmen und weitere Befugnisse 63

B. Rechtliche Möglichkeit der Ausübung von Arbeitgeberrechten durch Matrixmanager? 64

I. Ausgangslage 64

1. Außerhalb einer Matrixorganisation 64

2. Innerhalb einer Matrixorganisation 65

a) Arbeitgeberinterne Matrixmanager 65

b) Arbeitgeberfremde Matrixmanager 65

II. Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur Anstellungsgesellschaft des Matrixmanagers 66

1. Einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern 66

a) Rechtliche Möglichkeit der Begründung eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses 66

b) Voraussetzungen für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses 67

2. Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnis 69

a) Rechtliche Möglichkeit der Begründung von Doppel- und Mehrfacharbeitsverhältnissen 69

b) Voraussetzungen für die Annahme eines Doppel- bzw. Mehrfacharbeitsverhältnisses 69

III. Anstellung des Matrixmanagers beim Vertragsarbeitgeber 71

IV. Begründung einer vom Vertragsarbeitgeber der angewiesenen Arbeitnehmer abgeleiteten Rechtsposition 73
1. Abtretung, §§ 413, 398 BGB 73
a) Vollständige Abtretung 73
b) Abtretung des fachlichen Weisungsrechts 74
c) Zwischenergebnis 75
2. Echter Vertrag zugunsten Dritter, § 328 BGB 75
3. Ausübungsermächtigung entsprechend § 185 BGB oder Bevollmächtigung gemäß §§ 164 ff. BGB? 77
a) Die Konstruktion der entsprechenden Anwendung von § 185 BGB 77
b) Anwendung des Stellvertretungsrechts gemäß §§ 164 ff. BGB 78
c) Stellungnahme 79
aa) Anwendbarkeit des Stellvertretungsrechts 79
aaa) Anwendung der §§ 164 ff. BGB vorzugswürdig 79
bbb) Erforderlichkeit einer Zurechnungsgrundlage 79
ccc) Rechtliche Einordnung des fachlichen Weisungsrechts sowie disziplinarischer und personeller Rechte 79
ddd) §§ 164 ff. BGB als passendes Zurechnungssystem 80
eee) Offenkundigkeitsprinzip 81
bb) Ablehnung der entsprechenden Anwendbarkeit des § 185 BGB 81
aaa) Keine Regelungslücke 81
bbb) Matrixmanager kein Nichtberechtigter 82
ccc) Kein Lösungsansatz bei „Handeln im fremden Namen“ 82
V. Zwischenergebnis 83
C. Die Erteilung der Vollmacht an den arbeitgeberfremden Matrixmanager 83
I. Erfordernis einer Bevollmächtigung 83

II. Die Vollmachtserteilung 84
1. Ausdrückliche Vollmachtserteilung 84
2. Konkludente Vollmachtserteilung 84
a) Rechtliche Möglichkeit der konkludenten Vollmachtserteilung 84
b) Konkludente Bevollmächtigung des arbeitgeberfremden Matrixmanagers 85
aa) Keine Durchgriffsmöglichkeit der Konzernobergesellschaft 85
bb) Erforderlichkeit eines Übertragungsakts 86
III. Duldungs- und Anscheinsvollmacht 87
1. Anerkennung der Grundsätze über die Duldungs- und Anscheinsvollmacht 87
2. Voraussetzungen der Zurechnung über eine Duldungs- oder Anscheinsvollmacht 87
3. Beispiel 88

D. Rechtlich zulässiger Umfang einer Vollmacht des arbeitgeberfremden Matrixmanagers 89
I. Problemstellung 89
II. Meinungsstand 90
1. Literatur 90
a) Unstreitige Aspekte 90
b) Verbleib disziplinarischer und personeller Rechte beim Vertragsarbeitgeber 91
c) Bevollmächtigung zum Ausspruch von Abmahnungen 92
d) Bevollmächtigung zur Ausübung disziplinarischer und personeller Maßnahmen und Rechte 93
2. Rechtsprechung 94
a) Unabhängig von Matrixorganisationen 94
b) In Bezug auf Matrixorganisationen 94
III. Stellungnahme 96
1. Keine zufriedenstellende Lösung durch Rechtsprechung und Literatur 96
2. Zulässigkeit der Bevollmächtigung 97
a) Voraussetzungen des Stellvertretungsrechts 97

b) Bevollmächtigung zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts 98
c) Bevollmächtigung zur Ausübung disziplinarischer und personeller Maßnahmen und Rechte 98
3. Grenzen 99
a) Herleitung 99
b) Keine faktische Verdrängung des Arbeitgebers 100
aa) Arbeitgeberbegriff 100
bb) Einflussmöglichkeit auf das Arbeitsverhältnis 100
cc) Empfänger der Arbeitsleistung 101
4. Konsequenzen 102
a) Keine Möglichkeit zur Erteilung einer unwiderruflichen Vollmacht 102
b) Förderung des Betriebszwecks des Vertragsarbeitgebers 103
aa) Der Begriff des Betriebszwecks 103
bb) Die Behandlung des Betriebszwecks in der Rechtsprechung 103
aaa) Merkmal der Förderung des Betriebszwecks als Teil gerichtlicher Entscheidungen 103
bbb) Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG 104
ccc) Arbeitnehmerüberlassung 104
ddd) § 613 Satz 2 BGB 105
cc) Eigener Ansatz 107
aaa) Zusammenschau verschiedener Punkte 107
bbb) Nutzung der Betriebsmittel des Vertragsarbeitgebers 108
ccc) Ähnlichkeit der Tätigkeit 109
ddd) Vergleichbarkeit der Tätigkeit 110
eee) Erfüllung von Pflichten des Vertragsarbeitgebers durch den Arbeitnehmer 110

fff) Eingliederung des betroffenen Arbeitnehmers in den Betrieb des Vertragsarbeitgebers 111
c) Folgen der Förderung lediglich fremder Betriebszwecke 111
aa) Keine Zurechenbarkeit der Handlungen des arbeitgeberfremden Matrixmanagers 111
bb) Einverständnis des Arbeitnehmers nicht entscheidend 112
cc) Änderung oder Erweiterung des Betriebszwecks 113
IV. Zwischenergebnis 114

E. Auslegung des Umfangs der Vollmacht des arbeitgeberfremden Matrixmanagers 114
I. Ausgangslage 114
II. Bestimmung des Umfangs der Vollmacht durch Auslegung 115
1. Zurückhaltungsgebot 115
2. Fachliches Weisungsrecht 116
3. Disziplinarische und personelle Rechte 117
III. Grundsätze über die Duldungs- und Anscheinsvollmacht 118
IV. Zwischenergebnis 119

F. Ausdrückliche Umgrenzung der Vollmacht des arbeitgeberfremden Matrixmanagers 120
I. Praktisches Erfordernis der ausdrücklichen Umgrenzung der Vollmacht 120
II. Regelungsinhalt 121
III. Einhaltung der Schriftform empfehlenswert 121
IV. Beispiel einer Vollmacht für einen arbeitgeberfremden Matrixmanager zur Weisungsausübung 122

G. Zustimmung der angewiesenen Arbeitnehmer 124
I. Die Auslegungsregel des § 613 Satz 2 BGB 124
II. Meinungsstand 125
1. Literatur 125
a) Zustimmungsfreiheit bei Vollmacht zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts 125

b) Zustimmungsfreiheit bei widerruflicher Vollmacht zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts 125
c) Stets notwendige Zustimmung 126
d) Abstellen auf den Betriebszweck 127
2. Rechtsprechung 128
III. Stellungnahme 129
1. Normzweck des § 613 Satz 2 BGB entscheidend 129
2. Ausübung fachlicher Weisungen und Widerruflichkeit der Vollmacht keine geeigneten Kriterien 129
3. Ablehnung einer stets notwendigen Zustimmung 130
a) Ablehnung der Auffassung von Preis/Wieg 130
b) Ablehnung der Auffassung von Maywald 131
4. Förderung des Betriebszwecks des Vertragsarbeitgebers als vorzugswürdiges Kriterium 131
5. Konsequenzen der Förderung lediglich fremder Betriebszwecke 132
IV. Zwischenergebnis 133
H. Mitteilung an die Arbeitnehmer 133
I. Fragestellung 133
II. Übersicht über Aufklärungs- und Auskunftspflichten eines Arbeitgebers 134
1. Voraussetzungen für Aufklärungs- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers 134
2. Beispiele aus der Rechtsprechung 135
III. Mitteilungspflicht des Vertragsarbeitgebers? 136
1. Interessenabwägung 136
a) Ausgangssituation 136
b) Unsicherheit beim Arbeitnehmer 136
c) Zurückweisungsrecht gemäß §§ 174, 180 BGB 137
d) Haftungsfolgen 137
2. Ablehnung einer Mitteilungspflicht 137
IV. Obliegenheit des Arbeitgebers zur Aufklärung seiner Arbeitnehmer 138
1. Begriff der Obliegenheit 138

2. Gesteigertes Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung seiner Arbeitnehmer 138
a) Verhinderung der Zurückweisung nach § 174 BGB und eines Mitverschuldens nach § 254 BGB 138
b) Verhinderung eines Rechtsscheintatbestands 139
V. Zwischenergebnis 140
I. Zusammenfassung zu § 2 140

§ 3 Ausgewählte betriebsverfassungsrechtliche Fragen 143

A. Einführung in die Problematik 143
I. Betriebsverfassungsrechtliche Probleme als Gegenstand jüngerer gerichtlicher Entscheidungen 143
II. Ausgangskonstellation 143

B. Einstellung des Matrixmanagers nach § 99 Abs. 1 BetrVG in den Betrieb des Vertragsarbeitgebers? 144
I. Untersuchungsgang 144
II. Überblick über den Betriebsbegriff und die Betriebszugehörigkeit 145
1. Herkömmlicher Betriebsbegriff 145
a) Betrieb 145
b) Betriebsteil 146
c) Gemeinschaftsbetrieb 147
2. Bestimmung der Betriebszugehörigkeit 147
3. Betrieb in der Matrixorganisation 148
a) Anwendbarkeit des herkömmlichen Betriebsbegriffs 148
b) Unproblematische Konstellationen 149
c) Problematische Konstellationen 150
d) Beurteilung in der Ausgangskonstellation 151
e) Betriebszugehörigkeit der Matrixmanager 152
III. Rechtsprechung zur Einstellungsproblematik nach § 99 Abs. 1 BetrVG 152
1. Der Einstellungsbegriff des Bundesarbeitsgerichts 152
2. Arbeitgeberinterne Matrixmanager bzw. Führungskräfte 154
a) Instanzgerichte 154

b) Bundesarbeitsgericht 155
3. Arbeitgeberfremde Matrixmanager bzw. Führungskräfte 157
IV. Diskussionsbedürftige Aspekte bei der Beurteilung einer Einstellung des Matrixmanagers nach § 99 Abs. 1 BetrVG 158
1. Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks 158
2. Mindestdauer des Einsatzes 159
3. Qualitativer Umfang der Führungsaufgaben des Matrixmanagers 160
a) Literatur 160
b) Bundesarbeitsgericht 161
c) Stellungnahme 161
4. Personalhoheit des Betriebsinhabers über den Matrixmanager 163
a) Literatur 163
b) Stellungnahme 164
aa) Arbeitgeberinterner Matrixmanager 164
bb) Arbeitgeberfremder Matrixmanager 164
5. Zwischenergebnis 165
V. Konsequenz: Mehrfache Betriebszugehörigkeit 166
VI. Zuständiges Betriebsratsgremium 167
1. Allgemeine Grundsätze zur Bestimmung der Zuständigkeit 167
2. Zuständiges Betriebsratsgremium bei der Einstellung eines Matrixmanagers 168
a) Meinungsstand 168
aa) Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats 168
bb) Zuständigkeit des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats 169
b) Stellungnahme 170

C. Versetzung der Arbeitnehmer nach §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG? 171
I. Problemstellung 171
II. Der Versetzungsbegriff 172
1. Voraussetzungen einer Versetzung nach der Rechtsprechung 172
a) Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs 172

b) Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts 173
2. Anwendbarkeit des Versetzungsbegriffs in der Matrixorganisation 173
III. Bevollmächtigung eines Matrixmanagers 174
1. Bloße Bevollmächtigung zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts 174
2. Bloße Bevollmächtigung zur Ausübung von personellen und disziplinarischen Arbeitgeberrechten 174
a) Rechtsprechung und Literatur 174
b) Bevollmächtigung als ungeeignetes Kriterium 175
IV. Eingliederung in die Matrixzelle unter der Leitung von Matrixmanagern 176
1. Eingliederung als relevantes Kriterium 176
2. Erstmalige Eingliederung in Matrixzelle oder Wechsel der Matrixzelle 177
a) Erstmalige Eingliederung 177
b) Wechsel der Matrixzelle 178
3. Kein Erfordernis der Bevollmächtigung zur Ausübung disziplinarischer und personeller Rechte 179
4. Kurzzeitiger Einsatz in der Matrixzelle 179
5. Mitbestimmungsfreier Vorgesetztenwechsel 180
6. Die Regelung des § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG 180
V. Zuständiges Betriebsratsgremium 181
VI. Zwischenergebnis 181
D. Zusammenfassung zu § 3 182

§ 4 Das gesellschaftsrechtliche Weisungsrecht in der Matrixorganisation 183

A. Gesetzliches Leitbild der Leitungsverhältnisse im Konzern 183
I. Gesellschaftsrechtliche Weisungen 183
1. Begriffsbestimmung 183
2. Inhalt gesellschaftsrechtlicher Weisungen 184

II. Leitungsverhältnisse bei einer GmbH im faktischen Konzern 185
1. Weisungsberechtigter und Beschlussverfahren 185
a) Originäre Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung 185
b) Beachtung des förmlichen Beschlussfassungsverfahrens 185
c) Weisungsausübung durch das herrschende Unternehmen 186
aa) Herrschende Gesellschaft hält nicht 100 % der Geschäftsanteile der Tochtergesellschaft 186
bb) Situation bei 100%-Beteiligung 187
2. Umfang und Grenzen des gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechts 189
a) Grundsatz 189
b) Grenzen des Weisungsrechts 189
aa) Kardinalpflichten der Geschäftsleitung der GmbH 189
bb) Kernbereich autonomer Verantwortung? 190
aaa) Befürwortende Auffassung 190
bbb) Ablehnende Auffassung 191
cc) Legalitätspflicht 192
dd) Existenzgefährdende Weisungen 193
ee) Treuepflichtwidrige Weisungen 194
aaa) ITT-Entscheidung 194
bbb) Inhalt der Treuepflicht 195
c) Befolgungspflicht 195
aa) Gesellschafterbeschluss als Grundlage 195
bb) Nichtige Gesellschafterbeschlüsse 196
cc) Anfechtbare Gesellschafterbeschlüsse 197
III. Zwischenergebnis 198

B. Gesellschaftsrechtliche Weisung zur Bevollmächtigung eines Matrixmanagers 198
I. Anweisung der Geschäftsführer der abhängigen Gesellschaft 198
II. Keine Möglichkeit der unmittelbaren Bevollmächtigung durch die Gesellschafterversammlung 199

C. Möglichkeit der Delegation des gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechts auf einen Matrixmanager 200
I. Delegation durch die Gesellschafterversammlung einer GmbH im faktischen Konzern 200
1. Problemstellung 200
2. Meinungsstand 201
a) Rechtsprechung 201
aa) Unzulässigkeit einer Generalvollmacht 201
bb) Keine Übertragbarkeit der Rechtsprechung auf die untersuchte Fragestellung 202
b) Literatur 203
aa) Unzulässigkeit einer Abtretung 203
bb) Grundsätzliche Zulässigkeit einer Bevollmächtigung 204
aaa) Organstellung bei der abhängigen oder herrschenden Gesellschaft 204
bbb) Gesellschaftsfremde Dritte 204
3. Stellungnahme 205
a) Unzulässigkeit der Abtretung des gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechts 205
b) Möglichkeit der Bevollmächtigung eines gesellschaftsfremden Matrixmanagers 206
c) Grenzen der Bevollmächtigung 208
aa) Keine faktische Verdrängung der Gesellschafterversammlung 208
aaa) Widerruflichkeit der Vollmacht 208
bbb) Sachliche Begrenzung der Vollmacht 208
bb) Beachtung der für die Gesellschafterversammlung geltenden Grenzen 209
aaa) Satzungsmäßig festgelegter Unternehmensgegenstand 209
bbb) Keine satzungsdurchbrechenden Entscheidungen 210
cc) Formelle Erfordernisse 210
aaa) Ausdrückliche Umgrenzung der Vollmacht 210
bbb) Gesellschafterbeschluss 211

dd) Beispiel 211
4. Zwischenergebnis 213
II. Weisung durch den bevollmächtigten Matrixmanager selbst 214
D. Zusammenfassung zu § 4 214

§ 5 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Weisungen 217
A. Ausgangslage 217
B. Rechtswidrige Weisungen 218
I. Allgemeines Arbeitsrecht 218
1. Einordnung einer Weisung als rechtswidrig 218
2. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei einer rechtswidrigen Weisung 218
a) Ausführungsverweigerungsrecht 218
b) Ausführungsverweigerungspflicht? 219
aa) Verstoß gegen Straf- oder Ordnungswidrigkeitsvorschriften 219
bb) Sonstige gesetzeswidrige Weisungen 220
aaa) Anweisung durch den Vertragsarbeitgeber persönlich 220
bbb) Anweisung durch nachgeordnete Führungskräfte 220
c) Anzeigepflicht? 222
3. Risiko des Arbeitnehmers bei einer Fehleinschätzung 223
4. Zwischenergebnis 225
II. Rechtslage bei einer Matrixorganisation 225
1. Praktische Konstellationen in der Matrixorganisation 225
a) Anzuwendendes Recht 225
b) Rechtswidrige Weisungen wegen internationalen Kontexts 226
aa) Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz 226
bb) Problematik verschiedener Zeitzonen 227

2. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei rechtswidrigen Weisungen eines arbeitgeberfremden Matrixmanagers 228
3. Zwischenergebnis 228

C. Für den Vertragsarbeitgeber nachteilige arbeitsrechtliche Weisungen 229
I. Einordnung einer Weisung als für den Vertragsarbeitgeber nachteilig 229
1. Ausgangslage 229
2. Der Nachteilsbegriff aus § 308 Abs. 1 Satz 2 AktG bzw. § 311 Abs. 1 AktG 230
3. Beispiele 230
II. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei einer nachteiligen Weisung 232
1. Prüfpflicht des Arbeitnehmers analog § 308 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 AktG? 232
2. Remonstrationspflicht aus einer entsprechenden Anwendung des Bundesbeamtengesetzes? 233
3. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers nach den Grundsätzen über die Schadensabwendungspflicht 234
a) Die Schadensabwendungspflicht 234
b) Prüfpflicht des Arbeitnehmers hinsichtlich des Vorliegens eines Nachteils für den Vertragsarbeitgeber? 234
c) Anzeigepflicht bzw. Anzeigerecht? 235
d) Grundsätzlich keine Pflicht und kein Recht zur Ausführungsverweigerung 236
III. Zwischenergebnis 236

D. Kompetenzwidrige Weisungen und Maßnahmen 237
I. Einordnung einer Weisung oder Maßnahme als kompetenzwidrig 237
II. Beispiele kompetenzwidriger Weisungen und Maßnahmen eines arbeitgeberfremden Matrixmanagers 237
III. Rechtsfolgen bei einer kompetenzwidrigen Weisung oder Maßnahme 239
1. Anwendbarkeit der §§ 164 ff. BGB 239

2. Unterscheidung zwischen Außen- und Innenverhältnis 239
3. Die Rechtsfolgen der §§ 164 ff. BGB 240
a) Kompetenzwidrige Weisungen 240
b) Sonstige kompetenzwidrige Maßnahmen 242
aa) Einseitige Rechtsgeschäfte 242
bb) Vertragliche Vereinbarungen 243
c) Keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen 243
4. Die Rechtsfolgen des § 254 BGB 244
IV. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei kompetenzwidrigen Weisungen und Maßnahmen 244
1. Prüfpflicht? 244
2. Anzeigepflicht bei positiver Kenntnis oder Offensichtlichkeit des Kompetenzverstoßes 245
3. Recht bzw. Pflicht zur Ausführungsverweigerung von kompetenzwidrigen Weisungen? 246
V. Zwischenergebnis 247
E. Sich widersprechende Weisungen 247
I. Einordnung einer Weisung als widersprüchlich 247
1. Ausgangslage 247
2. Logischer Widerspruch 248
3. Faktischer Widerspruch 248
II. Konfliktauflösung nach den allgemeinen Kollisionsregeln 249
1. Weisungen von Instanzen unterschiedlicher Hierarchieebenen 249
a) Weisungen höherrangiger Instanzen 249
b) Konkretisierungsoffene Weisungen oder Vorgaben 250
2. Weisungen verschiedener gleichrangiger Instanzen 251
a) Keine zufriedenstellende Lösung durch allgemeine Kollisionsregeln 251
b) Teilweise vertretene Auffassung in der Literatur 252
c) Stellungnahme 252
aa) Unmöglichkeit der Ausführung sich widersprechender Weisungen 252
bb) Möglichkeit der Abänderung 252

III. Sonstige Konfliktauflösungsmöglichkeiten bei widersprüchlichen Weisungen 254
1. Einvernehmliche Konfliktauflösung 254
2. Vorgegebene Konfliktauflösungsmechanismen 254
IV. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers bei widersprüchlichen Weisungen 255
1. Anzeigepflicht? 255
2. Pflicht zur Ausführung einer Weisung 256
V. Zwischenergebnis 257
F. Zusammenfassung zu § 5 257

§ 6 Wesentliche Ergebnisse 259

Literaturverzeichnis 265

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Funktion-Produkt-Matrix	35
Abbildung 2:	Schlüsselbegriffe in einer Matrixorganisation	37
Abbildung 3:	Abweichung zwischen Matrixorganisation und gesellschaftsrechtlichen Einheiten	41
Abbildung 4:	Weisungs- und Berichtslinien im Konzern mit Matrixorganisation mit Blick auf Arbeitnehmer	43
Abbildung 5:	Weisungslinie im Konzern mit Matrixorganisation mit Blick auf Geschäftsführer der abhängigen Gesellschaft	43
Abbildung 6:	Internationaler Konzern mit Matrixorganisation	50
Abbildung 7:	Die der Untersuchung zugrunde gelegte Ausgangskonstellation	57
Abbildung 8:	Vollmachtserteilung durch Gesellschafterversammlung an Matrixmanager	213

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	andere Ansicht
Abs.	Absatz
a.F.	alte Fassung
AG	Aktiengesellschaft
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
AktG	Aktiengesetz
Alt.	Alternative
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell
ArbRB	Arbeits-Rechtsberater
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AT	Allgemeiner Teil
ATzG	Altersteilzeitgesetz
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
AuR	Arbeit und Recht
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BaustellV	Baustellenverordnung
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BB	Betriebs-Berater
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeckOK	Beck'scher Online-Kommentar
BeckRS	Beck Online Rechtsprechung
Begr.	Begründer
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz

BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGB-E	BGB-Entwurf
BGH	Bundesgerichtshof
BKR	Zeitschrift für Bank- und Kapitalmarktrecht
BStG	Beamtenstatusgesetz
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
ders.	derselbe
d.h.	das heißt
dies.	dieselbe
DNotZ	Deutsche Notar-Zeitschrift
DStR	Deutsches Steuerrecht
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche
e.V.	eingetragener Verein
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FG	Finanzgericht
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
GesamtHrsg.	Gesamtherausgeber
GewO	Gewerbeordnung
GF	Geschäftsführer
ggf.	gegebenenfalls
GK-GmbHG	Großkommentar-GmbHG
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GmbHR	GmbH-Rundschau
GWR	Zeitschrift Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht
HGB	Handelsgesetzbuch
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber