

## Matrixorganisationen

Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz, Gütersloh

### Matrixorganisationen

**Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Datenschutz. Hrsg. von Frank Maschmann und Hans-Joachim Fritz. – München, Beck 2019. LXI, 529 S., geb. Euro 159,-. ISBN: 978-3-406-72537-1.**

“Unfortunately, no one can be told what the Matrix is. You have to see it for yourself.” (Neo, „The Matrix“ 1999)

Neo irrte sich, die Matrix kann erklärt werden. Das beweisen *Maschmann/Fritz* mit ihrem grundlegenden Werk, das Matrixorganisationen aus dem virtuellen Raum denktheoretischer Ansätze holt und begreifbar macht. Beginnend mit der kurzen, aber präzisen und daher ausreichenden Darstellung der organisationswissenschaftlichen Grundlagen von *Steger* in Kapitel 1 bekommt der Leser das notwendige Rüstzeug für die Auseinandersetzung mit den mehr als komplexen rechtlichen Fragestellungen rund um das Thema dieser Organisationsform. Um Rechtsfragen überhaupt richtig stellen zu können, ist es unabdingbar, nicht nur die grundlegenden Merkmale dieser Organisationsform, sondern auch deren Arten und verschiedenen Erscheinungsformen zu (er)kennen und von anderen Organisationsformen abgrenzen zu können. In der Zusammenfassung am Ende von Kapitel 1 (Rz. 57 – 64) werden mit den wichtigsten Stichworten die nicht unerheblichen Herausforderungen aufgezeigt, die sowohl organisationswissenschaftlich als auch mit Blick auf rechtliche Implikationen mit einer Matrixorganisation verbunden sind. Diese werden in den nachfolgenden Kapiteln (Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Haftung, Schutz von Beschäftigtendaten) umfassend analysiert und verständlich aufgearbeitet. Dabei ist gerade der interdisziplinäre Ansatz hilfreich, schließlich liegt das Wesen der Matrix darin, sich zunächst einmal über alle vorgegebenen, auch rechtlichen, Strukturen hinwegzusetzen. Da aber niemand zwingende rechtliche Vorgaben ignorieren darf (und dauerhaft auch nicht kann), bedarf es besonderer juristischer Präzision, damit Entscheidungen in der Matrix auch die notwendige rechtliche Verbindlichkeit zukommt, die für eine effiziente Leistung Grundvoraussetzung sind. Diesen Fragen geht das Kapitel 2 (Gesellschaftsrecht) mit erfreulicher Klarheit und trotz komplexer Rechtsfragen guter Lesbarkeit nach. Insbesondere für den sonst nicht mit gesellschaftsrechtlichen Fragen befassten Leser ist dieses Kapitel eine hervorragende Hilfestellung, um sich im konzernalen Geflecht zu orientieren. Hilfreiche Schaubilder verdeutlichen die Auswirkungen der Matrixorganisationsformen, die insbesondere bei der Aktiengesellschaft grundlegende Fragen über den Kernbereich der eigenverantwortlichen Leitung der AG durch den Vorstand und das daraus resultierende Verbot der Fremdgeschäftsführung aufwerfen. Auch wenn der Geschäftsführer einer GmbH durch das weitgehende Weisungsrecht der Gesellschafter in weit stärkerem Ausmaß als der Vorstand einer AG zum bloßen „Befehlsempfänger“ degradiert werden kann, darf auch er eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung der Gesellschaft nicht einfach hinnehmen, ohne sich selbst Haftungsrisiken auszusetzen. Die Matrix birgt also, das wird von *Fritz* sehr anschaulich herausgearbeitet, für Organmitglieder nicht unerhebliche Probleme. Die Frage, ob und inwieweit Weisungen der herrschenden Gesellschaft bzw. ihrer Matrixmanager gefolgt werden muss, bzw. gefolgt werden darf, ist in der anwaltlichen Praxis ein Standardthema bei der Beratung von Vorständen und Geschäftsführern. Die ausführliche Darstellung in Kapitel 2, wie auch die umfassende Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Haftungsfragen in Kapitel 4 (bearbeitet von *Winter* und *Karwatzki*), sind deshalb so erfreulich hilfreich, weil zum ersten Mal diese Auswirkungen der Matrix systematisch aber gleichwohl kompakt und verständlich aufgearbeitet und diese für die Praxis so wichtigen Fragen beantwortet und Lösungen aufgezeigt werden.

Das Arbeitsrecht (Kapitel 3) nimmt zu Recht breiten Raum ein. Die Frage, wer wem welche Weisung erteilen darf, trifft den Kern des Arbeitsverhältnisses. Wird die Weisung vom Arbeitgeber, einem Dritten im Rahmen des vom Arbeitgeber übertragenen Weisungsrechts (hier bildet § 613 S. 2 BGB

die Grenze der Zulässigkeit) erteilt, oder greift gar das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz? Wie weit reicht das Direktionsrecht des Arbeitgebers und eine etwa vereinbarte (Konzern-)Versetzungsklausel? Wird es einfacher, wenn ein einheitliches Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern oder gleich Doppel- oder Mehrfacharbeitsverhältnisse begründet werden? *Maschmann* zeigt souverän die roten Linien im scheinbaren Wirrwarr der Matrix auf. Die Feststellung, wer eigentlich in welchem Umfang weisungsberechtigt ist, bekommt besondere Bedeutung im Abmahnungs- oder Kündigungsfall. Nimmt man aber die Unterscheidung von „solid line“ und „dotted line“ ernst, kann wohl nur der disziplinarische Vorgesetzte abmahnen und kündigen, es sei denn, dem fachvorgesetzten Matrixmanager wird – und das muss dann wohl ausdrücklich festgelegt werden – auch das Abmahnungsrecht übertragen. Ein weiteres Problem stellt sich mit eventuell rechtswidrigen oder auch (nur) gesellschaftsschädlichen Weisungen durch gesellschaftsfremde Matrixmanager. Ob die Geschäftsführung dieses, allein aus der besonderen Organisationsform resultierende, Risiko (jenseits der Fälle offensichtlicher Strafbarkeit) rechtswirksam durch Anordnung einer Prüf- und Remonstrationspflicht auf subalterne Arbeitnehmer überwälzen kann, erscheint allerdings fraglich.

Die erheblichen betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen einer Matrixorganisation werden in Kapitel 3 Abschnitt E von *Spieler* und *Reiter* eindrucksvoll dargestellt. Vergegenwärtigt man sich, dass durch die Matrix betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsrechte im Zweifel nicht verringert, sondern wegen der regelmäßig ausgelösten Betroffenheit mehrerer Betriebe innerhalb einer Matrixzelle vervielfacht werden können, liegt auf der Hand, dass die Effektivitätssteigerungseffekte einer Matrix mit einem gesteigerten betriebsverfassungsrechtlichen Aufwand nicht nur nivelliert, sondern uU sogar negiert werden können. Käme hinzu, dass die Rechtsprechung die Matrixzelle zum „virtuellen“ Betrieb erhebt, müsste die betriebsverfassungsrechtliche Zuständigkeitsdiskussion völlig neu geführt werden.

Abgerundet wird das Werk durch die umfassende Darstellung der datenschutzrechtlichen Implikationen einer Matrixorganisation (Kapitel 5 bearbeitet durch *Maschmann*), die anhand von acht Beispielfällen praxisgerecht die zentralen datenschutzrechtlichen Problemfelder transparent macht.

Ob Unternehmensjurist, anwaltlicher Berater oder Richter, wer auch immer Rechtsfragen im Kontext der Matrix lösen muss, bekommt mit diesem Buch nicht nur die notwendigen Grundlagen vermittelt, er findet auch kluge Hilfestellung in Detailfragen und speziell gelagerten Problemen. Es ist der Verdienst von *Maschmann/Fritz* und ihrem Autorenteam, die scheinbar undurchdringliche Matrix sauber juristisch zerlegt und damit handhabbar gemacht zu haben. Dieses Werk gehört in jede qualifizierte Bibliothek.