

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis.....	IX
Literaturverzeichnis.....	XXIV
A. Einführung.....	1
I. Fragestellung	1
II. Gegenstand der Untersuchung	7
III. Gang der Untersuchung	10
1. Teil: Grundlagen des drittbezogenen Personaleinsatzes.....	11
B. Attraktivität der Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitgeber.....	11
I. Einführung.....	11
II. Tatbestand der legalen Arbeitnehmerüberlassung.....	11
III. Rechtsfolgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung	27
IV. Ergebnis.....	30
C. Unternehmensübergreifender Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb	31
I. Einführung.....	31
II. Tatbestand des Gemeinschaftsbetriebs	32
III. Rechtsfolgen des Gemeinschaftsbetriebs.....	56
IV. Ergebnis.....	62
2. Teil: Gemeinschaftsbetrieb und Arbeitnehmerüberlassung.....	63
D. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleiher und Entleiher“.....	63
I. Einführung.....	63
II. Notwendigkeit der Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb.....	63
III. Gemeinsamkeiten der Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes....	64
IV. Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb.....	65

V. Gewillkürter Gemeinschaftsbetrieb unter Beteiligung einer Personalführungsgesellschaft.....	125
VI. Irrtümliche Arbeitnehmerüberlassung	171
VII. Grundsätzliche Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung	174
VIII. Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall?.....	175
IX. Exkurs: Gewillkürter Gemeinschaftsbetrieb.....	175
E. Gemeinschaftsbetrieb „als Entleiher“.....	185
I. Einführung.....	185
II. Entleiherkette im Gemeinschaftsbetrieb	185
III. Entleiherbegriff des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG	187
IV. Auslegung im Falle des Gemeinschaftsbetriebs	193
V. Korrektur des Widerspruchs zwischen Wortlaut und Zweck	198
VI. Ergebnis.....	205
F. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleihern“	207
I. Einführung.....	207
II. Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs	207
III. Bedürfnis in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche	216
IV. Ergebnis.....	217
G. Zusammenfassung.....	219
I. Rückblick	219
II. Ausblick	220

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	VII
Literaturverzeichnis.....	XXIV
A. Einführung.....	1
I. Fragestellung	1
1. Flexibilität durch einen drittbezogenen Personaleinsatz	1
2. Arbeitnehmerüberlassung als Form des drittbezogenen	
Personaleinsatzes	2
3. Zunehmende Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung	3
4. Werkverträge als Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung?.....	4
5. Unternehmensübergreifender Personaleinsatz im	
Gemeinschaftsbetrieb.....	5
6. Fragestellung am Beispiel der Deutschen Post AG.....	6
II. Gegenstand der Untersuchung	7
1. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleiher und Entleiher“	8
2. Gemeinschaftsbetrieb „als Entleiher“	8
3. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleihern“	9
III. Gang der Untersuchung	10
1. Teil: Grundlagen des drittbezogenen Personaleinsatzes.....	11
B. Attraktivität der Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitgeber	11
I. Einführung.....	11
II. Tatbestand der legalen Arbeitnehmerüberlassung	11
1. Leiharbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer.....	12
a) Inhalt des Leiharbeitsvertrags.....	13
aa) Inhalt des gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatzes	13
bb) Abweichung durch eine tarifvertragliche Regelung.....	14

(1) Höchstdauer für die Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz.....	15
(2) Keine Möglichkeit zur Personalkostenreduzierung	15
b) Form des Leiharbeitsvertrags.....	16
2. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher.....	17
a) Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags.....	17
aa) Übertragung des fachlichen Weisungsrechts.....	18
bb) Keine Übertragung des disziplinarischen Weisungsrechts...	19
b) Form des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags.....	19
aa) Schriftformerfordernis	19
bb) Informationspflichten von Verleiher und Entleiher.....	20
3. Keine vertragliche Beziehung zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer	21
4. Im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Verleiher.....	21
5. Überlassung zur Arbeitsleistung	22
6. Vorübergehende Überlassung.....	23
a) Inhalt der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer	23
b) Abweichung durch kollektivvertragliche Regelung	24
c) Keine Möglichkeit zum langfristigen Personaleinsatz	25
7. Ausnahmen von der Erlaubnispflichtigkeit	25
a) Abordnung zur Arbeitsgemeinschaft	26
b) Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen	27
III. Rechtsfolgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung	27
1. Verletzung der Informationspflichten.....	28
2. Überschreitung der Überlassungshöchstdauer.....	29
3. Verstoß gegen den Gleichstellungsgrundsatz.....	29
IV. Ergebnis.....	30

C. Unternehmensübergreifender Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb	31
I. Einführung.....	31
II. Tatbestand des Gemeinschaftsbetriebs	32
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	32
a) Mehrere Unternehmen	33
aa) Träger des Gemeinschaftsbetriebs	34
(1) Innengesellschaft bürgerlichen Rechts	34
(2) Abgrenzung zum Gemeinschaftsunternehmen.....	35
bb) Vertragsarbeitgeber der eingesetzten Arbeitnehmer	35
(1) Aufrechterhaltung der arbeitsvertraglichen Zuordnung .	36
(2) Ausnahme des einheitlichen Arbeitsverhältnisses	37
b) Einheitlicher Leitungsapparat.....	38
aa) Wesentliche Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten	38
(1) Abgrenzung zu wirtschaftlichen Angelegenheiten.....	39
(2) Abgrenzung zur Ausübung des fachlichen Weisungsrechts	40
(a) Vereinheitlichung der betrieblichen Rahmenorganisation	40
(b) Vereinheitlichung der betrieblichen Arbeitsorganisation.....	41
(c) Stellungnahme: keine Erstreckung der einheitlichen Leitung auf das fachliche Weisungsrecht.....	42
(d) Zwischenergebnis	42
bb) Einheitlichkeit der Leitung	43
c) Führungsvereinbarung	43
aa) Inhalt der Führungsvereinbarung.....	44
(1) Umfang der Vereinbarung.....	45

(2) Art der Vereinbarung.....	45
(a) Stellvertretungsvereinbarungen.....	46
(b) Abtretungsvereinbarungen	46
bb) Form der Führungsvereinbarung	47
(1) Umstände mit Indizwirkung	48
(2) Umstände ohne Indizwirkung.....	49
d) Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck.....	49
e) Weitere Tatbestandsvoraussetzungen?	50
2. Vermutungstatbestände des Betriebsverfassungsgesetzes.....	51
a) Gemeinsamer Einsatz der Betriebsmittel und Arbeitnehmer	52
aa) Wortlaut und Entstehungsgeschichte des	
Vermutungstatbestands.....	52
bb) Zweck des Gemeinschaftsbetriebs.....	53
cc) Zweck des Vermutungstatbestands.....	54
dd) Stellungnahme: gemeinsamer Einsatz der Arbeitnehmer als	
Einsatz innerhalb einer einheitlichen betrieblichen	
Rahmenordnung.....	54
ee) Zwischenergebnis	55
b) Spaltungskompensierender Gemeinschaftsbetrieb	56
3. Zwischenergebnis.....	56
III. Rechtsfolgen des Gemeinschaftsbetriebs.....	56
1. Aufrechterhaltung unterschiedlicher Entgeltniveaus.....	57
a) Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz.....	58
b) Grundsatz der Tarifeinheit	59
2. Arbeitnehmerschützende Rechtsfolgen	60
a) Betriebsverfassungsrecht	60
b) Kündigungsschutzrecht.....	61
3. Zwischenergebnis.....	61
IV. Ergebnis.....	62

2. Teil: Gemeinschaftsbetrieb und Arbeitnehmerüberlassung.....	63
D. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleiher und Entleiher“.....	63
I. Einführung.....	63
II. Notwendigkeit der Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb.....	63
III. Gemeinsamkeiten der Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes....	64
IV. Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb.....	65
1. Abgrenzungskriterien in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	66
a) Abgrenzung ausgehend von der Arbeitnehmerüberlassung	66
aa) Vollständige Eingliederung in den Betrieb des Entleiher... ..	67
(1) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.....	67
(2) Begründungsversuche in der Literatur	68
(a) Gesellschaftsrechtliche Begründung	69
(b) Betriebsverfassungsrechtliche Begründung	69
(3) Bewertung der Begründungsversuche	70
(4) Zwischenergebnis	71
bb) Förderung fremder Betriebszwecke.....	71
(1) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.....	72
(2) Bewertung der Entscheidung.....	72
(a) Mangelnde Trennschärfe des Kriteriums	73
(aa) Keine Gewinnerzielungsabsicht des Verleiher... ..	74
(bb) Konkretisierung des Kriteriums.....	75
(b) Entbehrlichkeit des Kriteriums.....	75
(aa) Keine Tatbestandsvoraussetzung der Arbeitnehmerüberlassung.....	76
(bb) Abgrenzung zum unternehmensübergreifenden Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb.....	77

(3) Zwischenergebnis	77
b) Abgrenzung ausgehend vom unternehmensübergreifenden Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb	78
aa) Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck.....	78
(1) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.....	79
(2) Bewertung der Entscheidung.....	79
(a) Ungeeignetheit zur Abgrenzung.....	80
(b) Keine Tatbestandsvoraussetzung des Gemeinschaftsbetriebs.....	81
(aa) Wortlaut und Entstehungsgeschichte des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.....	81
(bb) Systematisches Verhältnis zum allgemeinen Betriebsbegriff.....	82
(cc) Zweck des betriebsverfassungsrechtlichen Gemeinschaftsbetriebs.....	82
(dd) Zwischenergebnis.....	83
(3) Zwischenergebnis	84
bb) Einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten	84
(1) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.....	84
(2) Bewertung der Entscheidung.....	85
(a) Geeignetheit des Abgrenzungskriteriums	85
(b) Begründung des Bundesarbeitsgerichts.....	86
(3) Zwischenergebnis	87
c) Zwischenergebnis	87
2. Abgrenzungskriterium der Bundesagentur für Arbeit	87
a) Keine Außenwirkung der Fachlichen Weisungen zum AÜG	88
b) Maßgebliches Abgrenzungskriterium.....	88
c) Zwischenergebnis	89

3. Abgrenzungskriterien in der Literatur	90
a) Abgrenzung ausgehend vom unternehmensübergreifenden Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb	90
aa) Einheitlicher Leitungsapparat in personellen und sozialen Angelegenheiten	91
(1) Begründung von Schönhöft/Lermen	91
(2) Bewertung der Begründung.....	92
(a) Gemeinsamer Einsatz von Arbeitnehmern.....	92
(b) Maßgebliches Abgrenzungskriterium?.....	93
bb) Zwischenergebnis	94
b) Abgrenzung ausgehend von der Arbeitnehmerüberlassung	94
aa) Abgrenzung nach dem AÜG alter Fassung	94
(1) Schwerpunkt der Tätigkeit.....	95
(a) Begründung von Christ.....	95
(b) Bewertung der Begründung.....	96
(2) Überlassung zur Arbeitsleistung.....	97
(a) Begründung von Schmid/Topoglu	97
(aa) Vollständige Eingliederung in den Betrieb des Entleiher.....	98
(bb) Alleinige Weisungsgebundenheit gegenüber dem Entleiher	98
(b) Bewertung der Begründung.....	99
(aa) Kritik von Schönhöft/Lermen	99
(bb) Abgrenzung durch Auslegung	100
(3) Zwischenergebnis	101
bb) Abgrenzung nach dem AÜG neuer Fassung	101
(1) Zweifel an dem Abgrenzungskriterium.....	102
(a) Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Entleiher	102

(b) Weisungsgebundenheit gegenüber dem Entleiher .	103
(2) Fortgeltung der Abgrenzung.....	103
cc) Zwischenergebnis	104
c) Zwischenergebnis	104
4. Ausübung des fachlichen Weisungsrechts als maßgebliches Abgrenzungskriterium	105
a) Abgrenzung ausgehend von der Arbeitnehmerüberlassung	105
aa) Abgrenzung nach dem AÜG alter Fassung	106
(1) Alleinige Weisungsgebundenheit gegenüber dem Entleiher.....	106
(2) Vollständige Eingliederung in Betrieb des Entleiher .	107
bb) Abgrenzung nach dem AÜG neuer Fassung	108
(1) Weisungsgebundenheit gegenüber dem Entleiher	108
(2) Eingliederung in Arbeitsorganisation des Entleiher ...	109
b) Abgrenzung ausgehend vom unternehmensübergreifenden	
• Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb	110
aa) Vergleich zum einheitlichen Arbeitsverhältnis	110
bb) Differenzierung nach der Gestaltung.....	111
c) Abgrenzung zur Ausübung disziplinarischen Weisungsrechts....	112
d) Zwischenergebnis	112
5. Anforderungen an das maßgebliche Abgrenzungskriterium	113
a) Ausgestaltung der Führungsvereinbarung	114
aa) Sachverhalt.....	114
bb) Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg- Vorpommern	115
cc) Bewertung der Entscheidung.....	116
(1) Bezeichnung als Personalgestellung.....	116
(2) Konzentration der Gesamtverantwortung.....	117

b) Feststellung der tatsächlichen Ausübung des fachlichen Weisungsrechts	118
c) Prozessuale Konsequenzen	119
aa) Tatsächliche Vermutung einer Arbeitnehmerüberlassung?...	120
bb) Vergleich zu Werkverträgen	120
cc) Höhere Anforderungen an den Entlastungsnachweis	121
d) Zwischenergebnis	122
6. Unionsrechtskonformität der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	122
a) Europarechtskonforme Auslegung des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG...	123
b) Unionsrechtswidrigkeit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	124
c) Zwischenergebnis	124
7. Zwischenergebnis.....	125
V. Gewillkürter Gemeinschaftsbetrieb unter Beteiligung einer Personalführungsgesellschaft.....	125
1. Einführung	125
2. Personalführungsgesellschaften.....	126
a) Arten von Personalführungsgesellschaften.....	127
b) Beteiligung am Gemeinschaftsbetrieb	128
c) Zwischenergebnis	128
3. Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs unter Beteiligung einer Personalführungsgesellschaft.....	129
a) Einbringen von Betriebsmitteln	129
aa) Materielle und immaterielle Betriebsmittel	130
(1) Wortlaut des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG	130
(2) Entstehungsgeschichte des § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG...	131
(3) Systematisches Verhältnis zum allgemeinen Betriebsbegriff	132

(4) Zweck des Gemeinschaftsbetriebs.....	132
bb) Exkurs: Einbringen von Arbeitnehmern.....	133
(1) Systematisches Verhältnis zum allgemeinen Betriebsbegriff	133
(2) Zweck des Gemeinschaftsbetriebs.....	134
b) Zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke.....	135
c) Zwischenergebnis	136
4. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	136
a) Abgrenzungskriterien in der Instanzrechtsprechung	137
aa) Förderung fremder Betriebszwecke.....	137
(1) Entscheidung des Arbeitsgerichts Osnabrück	138
(2) Bewertung der Entscheidung.....	138
(a) Ungeeignetheit zur Abgrenzung.....	139
(aa) Verhältnis der Begrifflichkeiten.....	139
(bb) Bedeutungslosigkeit für die Abgrenzung	140
(b) Entbehrlichkeit des Abgrenzungskriteriums	141
(3) Zwischenergebnis	142
bb) Tatbestandsvoraussetzungen des Gemeinschaftsbetriebs...	142
(1) Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz.....	143
(2) Bewertung der Entscheidung.....	143
(a) Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck.....	144
(b) Einheitlicher Leitungsapparat.....	144
(3) Zwischenergebnis	145
cc) Zwischenergebnis	145
b) Abgrenzungskriterien in der Literatur	146
aa) Verfolgung eines eigenen Betriebszwecks	146
(1) Begründung von Schmid/Topoglu.....	147
(a) Vergleich mit der Arbeitsgemeinschaft.....	147
(b) Kritik an der Begründung.....	148

(2) Anforderungen an den eigenen Betriebszweck	149
(a) Führung des Gemeinschaftsbetriebs.....	149
(b) Sonstige Betriebszwecke	150
(3) Zwischenergebnis	151
bb) Beteiligung an dem einheitlichen Leitungsapparat	151
(1) Begründung von Schönhöft/Lermen	151
(2) Anforderungen an die Beteiligung	152
(a) Ausübung des fachlichen Weisungsrechts	153
(b) Ausübung des disziplinarischen Weisungsrechts...	153
(c) Entscheidung über Nutzung der Betriebsmittel?....	154
(3) Zwischenergebnis	154
cc) Zwischenergebnis	155
c) Zwischenergebnis	155
5. Rechtsmissbräuchliche Umgehung des AÜG?.....	155
a) Bestimmung des Gesetzeszwecks.....	156
aa) Besondere Schutzbedürftigkeit der Leiharbeitnehmer	157
(1) Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer	157
(a) Arbeitsbedingungen im engeren Sinne.....	158
(b) Bestandsschutz des Leiharbeitsverhältnisses	158
(2) Vergütungsbedingungen des Leiharbeitnehmer	159
bb) Schutzzweck des AÜG	159
(1) Erlaubnispflicht nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG	160
(2) Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG... 161	
b) Schutzbedürftigkeit der im Gemeinschaftsbetrieb unternehmensübergreifend eingesetzten Arbeitnehmer	161
aa) Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer	162
bb) Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmer.....	163
(1) Kein gleicher Lohn für gleiche Arbeit.....	163
(2) Konzernprivileg nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG.....	164

(a) Exkurs: Anwendbarkeit auf den unternehmensübergreifenden Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb?.....	165
(b) Erst-Recht-Schluss für den unternehmensübergreifenden Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb	166
cc) Zwischenergebnis	167
c) Institutioneller Rechtsmissbrauch.....	167
aa) Finanzielle Konsequenzen	168
bb) Weitergehende Umstände	169
cc) Auflösung zum Projektende	170
d) Zwischenergebnis	171
6. Zwischenergebnis.....	171
VI. Irrtümliche Arbeitnehmerüberlassung	171
1. Teleologisch restriktive Auslegung des § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG?....	172
2. Tatsächliche Durchführung des Vertrags	173
3. Zwischenergebnis.....	173
VII. Grundsätzliche Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung	174
VIII. Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall?.....	175
IX. Exkurs: Gewillkürter Gemeinschaftsbetrieb.....	175
1. Form der Führungsvereinbarung.....	176
2. Inhalt der Führungsvereinbarung.....	177
a) Einheitlicher Leitungsapparat	177
b) Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck	178
c) Gesellschaftsvertragliche Regelungen.....	179
d) Zwischenergebnis	180
3. Ergebnis	180
4. Muster einer Führungsvereinbarung.....	181

E. Gemeinschaftsbetrieb „als Entleiher“.....	185
I. Einführung.....	185
II. Entleiherkette im Gemeinschaftsbetrieb	185
1. Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs.....	186
2. Etablierung der Entleiherkette	187
3. Zwischenergebnis.....	187
III. Entleiherbegriff des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG	187
1. Wortlaut des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG.....	188
2. Systematik des AÜG.....	189
a) Systematisches Verhältnis zu § 1 Abs. 1b S. 4 und S. 6 AÜG.	189
b) Systematisches Verhältnis zu sonstigen Vorschriften	190
3. Entstehungsgeschichte der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer....	191
4. Zweck des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG	192
5. Stellungnahme: Rechtsträgerbezogene Auslegung des Entleiherbegriffs.....	192
IV. Auslegung im Falle des Gemeinschaftsbetriebs	193
1. Wortlaut des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG.....	194
2. Zweck des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG	195
a) Schutz der Leiharbeitnehmer.....	195
aa) Keine Schutzbedürftigkeit der Leiharbeitnehmer?.....	196
bb) Kein Individualschutz der Leiharbeitnehmer?	196
b) Schutz der Stammbelegschaft.....	197
3. Zwischenergebnis.....	198
V. Korrektur des Widerspruchs zwischen Wortlaut und Zweck	198
1. Teleologisch extensive Auslegung des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG	199
2. Institutioneller Rechtsmissbrauch gemäß § 242 BGB	199
3. Analoge Anwendung des § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG.....	200
4. Annahme einer Außengesellschaft bürgerlichen Rechts	201

5. Stellungnahme: Teleologisch extensive Auslegung des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG	202
a) Keine Außenwirkung des Gemeinschaftsbetriebs	202
b) Keine planwidrige Regelungslücke	203
c) Impraktikabilität der flexiblen Gesetzesanwendung	203
d) Auslegungsbedürftigkeit des Entleiherbegriffs	204
VI. Ergebnis.....	205
F. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleihern“	207
I. Einführung.....	207
II. Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs	207
1. Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck	208
2. Einheitlicher Leitungsapparat	209
a) Indizwirkung arbeitgeberübergreifenden Personaleinsatzes	209
b) Entscheidung im vorliegenden Fall	210
c) Rechtfertigung der Indizwirkung.....	211
aa) Schluss vom fachlichen auf ein disziplinarisches Weisungsrecht?.....	211
bb) Auseinanderfallen von fachlichem und disziplinarischem Weisungsrecht.....	212
(1) Beispiel der Arbeitnehmerüberlassung.....	213
(2) Beispiel der Matrixorganisation	213
cc) Keine Tatbestandsvoraussetzung des Gemeinschaftsbetriebs	214
d) Rückbesinnung auf den Zweck des Gemeinschaftsbetriebs....	215
e) Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassungsbranche.....	215
3. Zwischenergebnis.....	216
III. Bedürfnis in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche	216
IV. Ergebnis.....	217

G. Zusammenfassung.....	219
I. Rückblick	219
1. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleiher und Entleiher“	219
2. Gemeinschaftsbetrieb „als Entleiher“	219
3. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleihern“	220
II. Ausblick	220
1. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleihern“ und „als Entleiher“.....	220
2. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleiher und Entleiher“	221