

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	25
§ 1 Einleitung	27
I. Hinführung zum Thema und Problemstellung	27
II. Forschungsstand	30
III. Gang der Untersuchung	34
§ 2 Begriffsbestimmung und Konkretisierung des Untersuchungsgegenstands	37
I. Betriebswirtschaftliche Begriffsbestimmung	38
1. Entstehung der Matrixorganisation aus einer Kombination von Funktional- und Objektorganisation	38
a) Grundlegende organisationstheoretische Begrifflichkeiten	39
b) Funktionalorganisation	40
c) Objektorganisation	41
d) Erweiterung zur Matrixorganisation	44
2. Schlüsselstellen der Matrixorganisation	48
a) Matrixleitung	48
b) Matrixmanager	48
c) Matrixzellen	49
3. Funktionsweise der Matrixorganisation	50
a) Koordination durch Selbstabstimmung	50
b) Vorauskoordination durch Standardisierung	51
4. Matrix-Projektorganisation	52
5. Vorteile und Herausforderungen der Matrixorganisation	54
6. Ergebnis	55
II. Rechtliche Begriffsbestimmung	56
1. Konkretisierung des Untersuchungsgegenstands: Matrixorganisation im Konzern	56

## *Inhaltsverzeichnis*

2. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten und Probleme der Matrixorganisation im Konzern	58
a) Grundsätzliche Rechtsforminkongruenz der Matrixorganisation	58
b) Überlagerung des vertikalen Leitungsaufbaus der Konzernunternehmen durch ein „funktionales“ Leitungssystem als Grundlage für eine unternehmensübergreifende Aufgabensteuerung	61
c) Mehrfachunterstellung der Arbeitnehmer und spezifische Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen	63
d) Unternehmensübergreifender Personaleinsatz im matrixorganisierten Konzern	66
3. Ergebnis und weiteres Vorgehen	67
§ 3 Die Organisation der Betriebsverfassung im BetrVG	69
I. Zweck des BetrVG	69
II. Repräsentationsebenen des BetrVG	70
III. Betrieb	72
1. Fehlen einer Legaldefinition und normzweckorientierte Begriffsbestimmung	72
2. Ordnungsprinzipien des BetrVG	73
a) Entscheidungsnähe	73
b) Arbeitnehmernähe	74
c) Einheit des Betriebs	75
d) „Kontradiktorisches Spannungsverhältnis“ der Ordnungsprinzipien	76
3. Der „leitungsorientierte“ Betriebsbegriff der Rechtsprechung und herrschenden Lehre	77
a) Bedeutung der arbeitstechnischen Zwecksetzung	78
b) Einheit der Organisation aufgrund einer einheitlichen Leitung	78
c) Bloße Indizwirkung der Aspekte der räumlichen Nähe und der Betriebsgemeinschaft	81
4. Gegenauffassungen	81
a) „Arbeitnehmernähe“ Ansätze	82
aa) Räumliche Verbundenheit als gruppenkonstituierendes Merkmal	82

bb) Zusammenfassung zu einer einheitlichen Wählerschaft aufgrund einer „lebendigen Betriebsgemeinschaft“	84
cc) Betrieb als Tätigkeitszusammenhang von Arbeitnehmern	85
b) Öffnung des Betriebsbegriffs für eine wertende Gesamtbetrachtung	86
c) Der Betrieb als Typus	87
d) Zusammenfassung	88
5. Stellungnahme	88
a) Erforderlichkeit rechtssicherer Abgrenzungskriterien	89
aa) Auflösung des Betriebsbegriffs durch eine Öffnung für eine wertende Gesamtbetrachtung oder einen typologischen Ansatz	89
bb) Konturlosigkeit der Kriterien der lebendigen Betriebsgemeinschaft und eines Tätigkeitszusammenhangs der Arbeitnehmer	89
b) Untauglichkeit des Kriteriums der räumlichen Verbundenheit	91
aa) Systematik der §§ 1 Abs. 1 S. 1, 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG	92
bb) Schutzzweckerwägungen	92
cc) Zunehmende Bedeutungslosigkeit der räumlichen Nähe in der modernen Arbeitswelt	93
dd) Auflösung der räumlich begründeten Gemeinschaft der Arbeitnehmer durch aufgaben- und ablaufbezogene Organisationsformen	94
ee) Zwischenergebnis	95
c) Normative und teleologische Begründung des an der Leitungsfunktion orientierten Betriebsbegriffs	95
aa) Entstehungsgeschichtliche Verankerung	96
bb) Systematik der §§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1 BetrVG	98
cc) Teleologische Erwägungen	98
6. Ergebnis	100
IV. Betriebsteil	101
1. Zweck und Funktion des § 4 Abs. 1 BetrVG im Verhältnis zu § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG	101
2. Betriebsteil und Hauptbetrieb	101

## *Inhaltsverzeichnis*

3. Betriebsratsfähigkeit des Betriebsteils gemäß § 4 Abs. 1 BetrVG	103
a) Mindestgröße gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG	103
b) Räumlich weite Entfernung vom Hauptbetrieb (Nr. 1)	103
c) Eigenständigkeit in Aufgabenbereich und Organisation (Nr. 2)	104
4. Ergebnis	105
V. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse und weiteres Vorgehen	106
§ 4 Reichweite und rechtliche Grundlagen der funktionalen Aufgabensteuerung durch die Matrixmanager	109
I. Fremdsteuerung der Geschäftsleitung der Konzernunternehmen auf Grundlage von gesellschaftsrechtlichen Weisungen	109
1. „Durchregieren“ auf Grundlage von gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechten	109
2. Konzernstruktur	112
a) Einstufiger Konzern	112
b) Mehrstufiger Konzern	115
c) „Steuernde Einheit“?	117
3. Ergebnis	119
II. Funktionale Aufgabensteuerung auf der arbeitstechnischen Ebene	120
1. Reichweite der Leitungsmacht der Matrixmanager	120
a) Fachliches und disziplinarisches Weisungsrecht	120
b) Arbeitgeberfunktionen in sozialen und personellen Angelegenheiten	121
aa) Grundsätzlich keine Kompetenzen in sozialen und personellen Angelegenheiten	121
bb) Vereinzelte Kompetenzen in sozialen und personellen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der fachlichen Leitung	122
cc) Ausnahmsweise weitergehende Kompetenzen in sozialen und personellen Angelegenheiten	122

2. Rechtliche Grundlagen der Leitungsmacht der Matrixmanager	123
a) Bevollmächtigung in der „formellen“ Matrixorganisation	123
b) Anscheins-/Duldungsvollmacht in der „informellen“ Matrixorganisation	127
3. Kompetenzverteilung im Verhältnis zu den Leitungsstellen der Konzernunternehmen	128
a) Ausschließliche Entscheidungsbefugnis oder Letztentscheidungsbefugnis der Betriebsleitungen der Konzernunternehmen	129
b) Gemeinsame Entscheidungsbefugnis (Gesamtvertretung)	129
c) Ausschließliche Entscheidungsbefugnis der Matrixmanager	130
III. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	130
§ 5 Organisation der Betriebsverfassung auf der Betriebsebene	133
I. Matrixvarianten ohne Auswirkungen auf die Betriebsstruktur der Konzernunternehmen	133
1. Fremdsteuerung auf Grundlage von gesellschaftsrechtlichen Weisungen	133
2. Ausschluss der Matrixmanager von den betriebskonstituierenden Arbeitgeberfunktionen	136
a) Sachliche Beschränkung der Kompetenzen der Matrixmanager	136
b) Bloße Einzelfall- oder Richtlinienkompetenz der Matrixmanager	136
3. Organisatorische Abhängigkeit der Kompetenzen der Matrixmanager von den Betriebsleitungen der Konzernunternehmen	137
a) Letztentscheidungsvorbehalt der Betriebsleitung	137
b) Gemeinsame Entscheidungsbefugnis mit der Betriebsleitung (Gesamtvertretung)	138
4. Kongruente Matrixzelle	139
5. Ergebnis	140

II. Erfassung der Matrixorganisation durch eine betriebliche Doppelstruktur: Matrixzellen als (virtuelle) „Matrixbetriebe“ neben den Betrieben der Konzernunternehmen	141
1. Ausgangsüberlegung: Sicherung einer lückenlosen Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch eine betriebliche Doppelstruktur	141
a) „Arbeitsorganisatorische Doppelstruktur“ im matrixorganisierten Konzern	141
b) Vergleichbarkeit mit der Sach- und Interessenlage bei der Arbeitnehmerüberlassung	142
2. Matrixzellen als eigenständige (virtuelle) Betriebe neben den Betrieben der Konzernunternehmen?	146
a) Funktionale Leitung durch die Matrixmanager kein hinreichender Anknüpfungspunkt	146
b) Grundsätzlich keine eigene arbeitstechnische Organisation der Matrixzellen neben den Betrieben der Konzernunternehmen	147
aa) Fallgruppe 1: Koordination der Leistungserstellung in den Betrieben der Konzernunternehmen	147
bb) Fallgruppe 2: Unternehmensübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen von gemeinsamen Aufgabenstellungen	148
cc) Fallgruppe 3: Verfolgung übergeordneter Projektaufgaben in einer virtuellen Arbeitsorganisation	149
dd) Zwischenergebnis	150
c) Die Problematik der Virtualität des „Matrixbetriebs“	150
aa) Grundsätzliche Anerkennung eines virtuellen Betriebs nach dem geltenden Betriebsverfassungsrecht	151
(1) Offenheit des Merkmals der einheitlichen Leitung für eine „Virtualisierung“ des Betriebsbegriffs	152
(2) Gegenständlichkeit des Betriebs wegen der arbeitstechnischen Zwecksetzung des Betriebs?	153
(3) Bedeutung des § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG	154
(4) Wertung des § 5 Abs. 1 S. 1 Hs. 2 BetrVG	157
(5) Die Problematik der Dauerhaftigkeit der Arbeitsorganisation	158

(6) Bedürfnis nach einer Arbeitnehmervertretung im virtuellen Betrieb im Hinblick auf den materiellen Gehalt der Beteiligungsrechte	160
(7) Anpassung der Arbeitsweise des Betriebsrats	164
(8) Zwischenergebnis	167
bb) Anerkennung der Matrixzellen als virtuelle „Matrixbetriebe“	168
(1) Grundsatz: Sachgerechte Vertretung der Arbeitnehmer in den „realen“ Betrieben der Konzernunternehmen	168
(2) Ausnahme: Verfolgung von übergeordneten arbeitstechnischen Zwecken in einer eigenständigen virtuellen Arbeitsorganisation	170
cc) Zwischenergebnis	172
d) Zuordnung des virtuellen „Matrixbetriebs“ zu einem Rechtsträger	173
aa) Gemeinschaftsunternehmen als Rechtsträger des virtuellen „Matrixbetriebs“	173
bb) Führung des virtuellen „Matrixbetriebs“ als gemeinsamer Betrieb	175
(1) Gemeinsamer Einsatz der Betriebsmittel und der menschlichen Arbeitskraft	175
(2) Institutionell einheitliche Leitung	175
cc) Zuordnung zu einem bestimmten („steuernden“) Konzernunternehmen	176
dd) Zwischenergebnis	177
3. Errichtung einer betrieblichen Doppelstruktur auf Grundlage einer kollektivvertraglichen Vereinbarung gemäß § 3 BetrVG	177
a) Problem: Zulässigkeit einer Kombination der gesetzlichen Betriebsräte und der gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG gebildeten Arbeitnehmervertretungen	177
aa) Erste Auffassung: Zulässigkeit einer Ergänzung der gesetzlichen Betriebsräte	178
bb) Gegenauffassung: Zwingende Ersetzung der gesetzlichen Betriebsräte	179
b) Stellungnahme	180
aa) Gesetzesbegründung und Wortlaut	180
bb) Entstehungsgeschichte	180

## *Inhaltsverzeichnis*

cc) Systematik	182
dd) Teleologische Erwägungen	184
4. Ergebnis und weiteres Vorgehen	188
III. Zusammenfassung der in einer Matrixzelle verbundenen arbeitstechnischen (Teil-)Einheiten der Konzernunternehmen zu einem gemeinsamen Betrieb	190
1. Rechtsprechungsgrundsätze zum gemeinsamen Betrieb	191
2. Institutionell einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten	192
a) Konzentration der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten bei den Matrixmanagern	193
aa) Fremdsteuerung auf Grundlage von gesellschaftsrechtlichen Weisungen	193
bb) Beschränkung der arbeitsrechtlichen Leitungsmacht der Matrixmanager auf fachliche Weisungen	193
cc) Organisatorische Abhängigkeit der Kompetenzen der Matrixmanager von den Betriebsleitungen der Konzernunternehmen	194
dd) Umfassende Kompetenzen der Matrixmanager in sozialen und personellen Angelegenheiten	195
ee) Konzentration der Personalaufgaben bei einer konzerninternen Personalführungsgesellschaft oder einer zentralen Personalabteilung („Shared Services“)	196
b) Rechtliche Absicherung des einheitlichen Leitungsapparats durch eine (konkludente) Führungsvereinbarung	197
aa) Erforderlichkeit einer rechtlichen Führungsvereinbarung	197
bb) Konkludente Führungsvereinbarung aufgrund der tatsächlichen Umstände	199
cc) Bedeutung der gesetzlichen Vermutung gemäß § 1 Abs. 2 BetrVG	199
dd) Konkludente Führungsvereinbarung im matrixorganisierten Konzern	201



3. Gemeinsamer Einsatz der Betriebsmittel und der menschlichen Arbeitskraft	201
a) Unternehmensübergreifender Einsatz von Betriebsmitteln und Arbeitnehmern in der Matrixzelle	202
b) ... über Standortgrenzen hinweg?	203
aa) Tatsächliche Erwägungen	204
bb) Rechtliche Erwägungen	204
c) Zwischenergebnis	205
4. „Gemeinschaftsbetriebsteile“ und „Zergliederung“ der Standorte	206
a) „Zergliederung“ der arbeitstechnischen Einheiten der Konzernunternehmen durch „matrixzellenbezogene“ selbständige Betriebsteile gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG	206
b) Unzulässigkeit einer Zusammenfassung von mehreren selbständigen Betriebsteilen im Sinne von § 4 Abs. 1 BetrVG zu einem gemeinsamen Betrieb	208
c) Zwischenergebnis	209
5. Ergebnis	212
IV. Bestimmung der betriebsratsfähigen Einheiten bei einer komplexen und vielschichtigen Organisation der Arbeitgeberfunktionen im matrixorganisierten Konzern	213
1. Konzentration der deutlichen Mehrheit der betriebskonstituierenden Arbeitgeberfunktionen bei einer Leitungsinstanz	213
a) Konzentration der deutlichen Mehrheit der betriebskonstituierenden Arbeitgeberfunktionen bei der Betriebsleitung	214
b) Exkurs: Hilfsweise Heranziehung von „arbeitnehmernahen“ Abgrenzungskriterien?	216
c) Gewichtung der betriebskonstituierenden Arbeitgeberfunktionen nach ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Relevanz	218
d) Zwischenergebnis	219
2. Verortung der einheitlichen Leitung bei der koordinierenden Leitungsinstanz in inhomogenen Leitungsstrukturen	219
a) Notwendigkeit einer koordinierenden Leitungsinstanz	220

b) Bedeutung der koordinierenden Leitungsinstanz für eine „entscheidungsnahe“ Arbeitnehmervertretung	221
c) Normzweckorientierte Auslegung des Kriteriums der einheitlichen Leitung bei einer inhomogenen Leitungsstruktur	221
d) Unternehmensleitung als betriebsverfassungsrechtliche „Mindestanknüpfung“ der Betriebsleitungsfunktion in inhomogenen Leitungsstrukturen	226
aa) Ausgangspunkt: Organisationsfreiheit des Arbeitgebers	226
bb) Grenze: Inhomogene Leitungsstruktur	227
(1) Koordinationsfunktion der Unternehmensleitung als originäre Rechtsinhaberin und Verpflichtete des Betriebsverfassungsrechts	227
(2) Wertung des § 4 Abs. 2 BetrVG	228
cc) Zwischenergebnis	230
e) „Korrektur“ der Anknüpfung an die koordinierende Leitungsinstanz nach dem Ordnungsprinzip der Arbeitnehmernähe auf Grundlage von § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG	231
3. Ergebnis	232
V. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	234
§ 6 Organisation der Betriebsverfassung auf der Unternehmensebene	239
I. Grundsätzliche Anknüpfung an den Rechtsträger	239
II. Anknüpfung an die Matrixzellen im matrixorganisierten Konzern?	240
III. Ergebnis	243
§ 7 Organisation der Betriebsverfassung auf der Konzernebene	245
I. Errichtung eines Konzernbetriebsrats im matrixorganisierten Konzern	245
1. Abhängigkeitsverhältnis aufgrund der Implementierung des funktionalen Leitungssystems auf der Basis von gesellschaftsrechtlichen Weisungsrechten	246

2. Einheitliche Leitung trotz der funktionalen Aufspaltung und bereichsbezogenen Ausübung der gesellschaftsrechtlichen Leitungsmacht durch die Matrixmanager	247
a) Einstufiger Konzern	249
b) Mehrstufiger Konzern	250
aa) ArbG Düsseldorf vom 29.9.2010	251
bb) Widerlegung der Konzernvermutung nach § 18 Abs. 1 S. 3 AktG für Zwischenholdings	252
cc) Errichtung eines Konzernbetriebsrats bei der als Matrixleitung agierenden Konzernobergesellschaft	252
dd) Zwischenholding als „matrixzellenbezogene“ (Teil-)Konzernspitze	253
3. Ergebnis	257
II. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats im matrixorganisierten Konzern	258
1. Gesetzliche Voraussetzungen der Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats gemäß § 58 Abs. 1 BetrVG	259
2. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bei unternehmensübergreifenden Maßnahmen der Matrixmanager	259
a) Soziale Angelegenheiten	260
b) Personelle Angelegenheiten	262
c) Wirtschaftliche Angelegenheiten	262
III. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	262
§ 8 Verpflichtung der Matrixmanager als Ansprech- und Verhandlungspartner der Arbeitnehmervertretungsorgane	265
I. Rechtliche Einordnung: Bevollmächtigung der Matrixmanager durch die originär befugten Konzernunternehmen	265
II. Ausübung der Arbeitgeberfunktionen als Vertreter der Konzernunternehmen	266
1. Bedeutung der Stellvertretung des Arbeitgebers bei der Ausübung der Arbeitgeberfunktionen im Betriebsverfassungsrecht	266

## *Inhaltsverzeichnis*

2. Bedeutung der Stellvertretung des Arbeitgebers bei der Erfüllung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten	267
a) Grundsätzliche Zulässigkeit einer Stellvertretung des Arbeitgebers bei der Erfüllung der betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten	267
b) Grenze: Hinreichende Sachkunde und Entscheidungsbefugnis des Vertreters	268
c) Folge: Verpflichtung des zuständigen Matrixmanagers als Ansprech- und Verhandlungspartner der Arbeitnehmersvertretung	269
d) Zulässigkeit verschiedener Ansprech- und Verhandlungspartner der Arbeitnehmersvertretungsorgane	270
III. Ausübung der gesellschaftsrechtlichen Leitungsmacht als Vertreter des herrschenden Unternehmens	272
IV. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	273
§ 9 Anpassung der Arbeitnehmersvertretungsstruktur an die Matrixorganisation auf Grundlage einer kollektivvertraglichen Vereinbarung gemäß § 3 BetrVG	277
I. Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder Zusammenfassung von Betrieben gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	278
II. Bildung von Spartenbetriebsräten gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG	280
1. Beschränkung des Anwendungsbereichs auf eine produkt- und projektbezogene Geschäftsbereichsorganisation	280
2. Keine Erfassung der mehrdimensionalen Geschäftsbereichsstruktur der Matrixorganisation durch eine Kombination von gesetzlichen Betriebsräten und Spartenbetriebsräten	281
3. Keine vollständige Ablösung der gesetzlichen Betriebsräte durch die Bildung von Spartenbetriebsräten in der Produkt- oder Projektdimension	283

III. Bildung einer „matrixzellenbezogenen“ Arbeitnehmervertretungsstruktur auf Grundlage von § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	286
1. Dienlichkeit einer „matrixzellenbezogenen“ Arbeitnehmervertretungsstruktur für eine wirksame und zweckmäßige Interessenvertretung	286
a) Allgemeine Anforderungen: Optimierung der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte in der alternativen Arbeitnehmervertretungsstruktur	286
b) Bedeutung im matrixorganisierten Konzern	288
2. Gestaltungsmöglichkeiten	290
a) Bildung einer „matrixzellenbezogenen“ Arbeitnehmervertretungsstruktur auf der Betriebsebene	290
b) Zulässigkeit von abweichenden Regelungen auch in Bezug auf die Gesamt- und Konzernbetriebsratsstruktur	292
IV. Einrichtung zusätzlicher Arbeitnehmervertretungsorgane nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 5 BetrVG	293
V. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	295
§ 10 Betriebszugehörigkeit im matrixorganisierten Konzern	297
I. Allgemeine Voraussetzungen der Betriebszugehörigkeit	297
1. Betriebszugehörigkeit im klassischen zweipoligen Arbeitsverhältnis nach der „Zwei-Komponenten-Lehre“	297
2. Betriebszugehörigkeit beim drittbezogenen Personaleinsatz: Aufgabe der „Zwei-Komponenten-Lehre“ und Eingliederung als alleiniges Merkmal	299
II. Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer im matrixorganisierten Konzern	302
1. Grundfall: Erbringung der Arbeitsleistung im Betrieb des Vertragsarbeitgebers	302
a) Tatsächliche Gestaltung des Arbeitseinsatzes	302
b) Rechtliche Beurteilung der Betriebszugehörigkeit	303
aa) Eingliederung in die Betriebsorganisation des Vertragsarbeitgebers ungeachtet der Unterstellung unter die funktionale Leitung der Matrixmanager	303
bb) Keine Arbeitnehmerüberlassung	304

2. Abwandlung: Unternehmensübergreifende Zusammenarbeit in der Matrixzelle	305
a) Tatsächliche Gestaltung des Arbeitseinsatzes	305
b) Rechtliche Beurteilung der Betriebszugehörigkeit	306
aa) Grundfall: Mitwirkung an der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit im Rahmen der arbeitstechnischen Zwecksetzung des Stammbetriebs des Vertragsarbeitgebers	306
bb) Ausnahme: Verfolgung von übergeordneten Projektaufgaben in einer virtuellen Arbeitsorganisation	308
3. Sonderfall: Drittbezogener Personaleinsatz im matrixorganisierten Konzern	310
a) Tatsächliche Gestaltung des Arbeitseinsatzes	310
b) Rechtliche Beurteilung der Betriebszugehörigkeit	311
aa) Drittbezogener Personaleinsatz bei einer Anstellung bei einer konzerninternen Personalführungsgesellschaft oder einer „Pro forma“-Anstellung bei einem lokal ansässigen Konzernunternehmen	312
bb) Drittbezogener Personaleinsatz im Rahmen der in den Matrixzellen angelegten unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit	313
(1) Eingliederung in den Einsatzbetrieb des Drittunternehmens	314
(2) Doppelte Betriebszugehörigkeit bei Begründung einer arbeitsvertraglichen Beziehung zum Drittunternehmen	314
(3) Doppelte Betriebszugehörigkeit nach den Grundsätzen der Arbeitnehmerüberlassung bei Fehlen einer arbeitsvertraglichen Beziehung zum Drittunternehmen	316
cc) Drittbezogener Personaleinsatz für eine „steuernde Einheit“	317
III. Betriebszugehörigkeit der Matrixmanager	319
1. Instanzgerichtliche Rechtsprechung	319
a) LAG Baden-Württemberg vom 28.5.2014	319
b) LAG Berlin-Brandenburg vom 17.6.2015	321

*Inhaltsverzeichnis*

2. Bewertung	321
IV. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	325
§ 11 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	327
Literaturverzeichnis	343