



Personalpartnerschaften

Unternehmensübergreifenden Personaleinsatz in der Krise gestalten

Viele Unternehmen müssen – wegen der Inflation, der dramatisch gestiegenen Energiekosten und Lieferkettenschwierigkeiten aufgrund der Ukraine-Krise sowie der sich abzeichnenden Corona-Krise in China – ihre Produktion in Deutschland drosseln oder vorübergehend einstellen. Andere Unternehmen boomen hingegen (bspw. Wärmepumpen- und Solartechnikhersteller) und suchen händeringend nach Personal. Der folgende Beitrag soll eine viel diskutierte Option – die sog. Personalpartnerschaft – näher vorstellen.



RA/FAArbR Bernd Weller

ist Equity Partner der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek PartGmbH in Frankfurt/M.



RA/FAArbR Christoph Hexel

ist Equity Partner der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek PartGmbH in Düsseldorf.



RAin/FAinArbR Dr. Arietta von Stechow, LL.M.

ist Salaried Partnerin der Sozietät Heuking Kühn Lüer Wojtek PartGmbH in Hamburg.

„Verhinderung von Kurzarbeit durch die rechtssichere Vereinbarung von Personalpartnerschaften.“

Anhand bekannter arbeitsrechtlicher Instrumente sind flexible Lösungen zur Überbrückung vorübergehenden Personalbedarfs auf der einen und vorhandenen Personalüberhängen andererseits möglich.

Personalpartnerschaften

Unter dem Begriff „Personalpartnerschaft“ wird weithin eine Vereinbarung zwischen zwei Unternehmen verstanden, wonach das eine Unternehmen seinen vorübergehenden Personalüberhang einem anderen Unternehmen (untechnisch gesprochen) zur Verfügung stellt, um dort eine akute Personallücke zu schließen. Wichtig ist insoweit jedoch, dass diese „Personalüberlassung“ gerade nicht gewerblich als Geschäftsmodell von dem abgebenden Unternehmen verfolgt wird, sondern nur dazu dienen soll, eine akute Krise zu überbrücken, dabei Personalkosten zu sparen und zugleich das Personal zu halten, damit zum Krisenende hin wieder „voll produziert“ werden kann.

Dabei soll gerade die Kurzarbeit verhindert werden, da diese für die Unternehmen – bei der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes – schnell teuer wird, bei Kurzarbeit ohne Aufstockung aber der Verlust der Belegschaft droht, wie Flughafenbetreiber und Gastronomiebereich nach der Corona-Krise schmerzhaft lernen mussten.

1. Ruhensvereinbarung und Befristung: Das „McDonald's/ALDI“-Modell

Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren in diesem Modell einvernehmlich, dass das bestehende Hauptarbeitsverhältnis für die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer in einem anderen Unternehmen eingesetzt werden soll, vorübergehend ruht. Für diese Zeit schließt der Arbeitnehmer mit dem Einsatzunternehmen ein (neues) zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis. Auf Unternehmensebene werden die Rahmenbedingungen der Kooperation vereinbart.

Rechtliche Gestaltung

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses mit dem Hauptarbeitgeber hat zur Folge, dass die Hauptpflichten der Vertragsparteien entfallen – der Arbeitnehmer muss nicht arbeiten, der Arbeitgeber im Gegenzug nicht zahlen (Achtung bei nur an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses anknüpfenden Treuprämien). Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten wie z.B. die Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht bleiben bestehen (sofern diese i.S.d. Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen [GeschGehG] geregelt sind!). Zur Absicherung und als Anreiz für den Arbeitnehmer ist klarzustellen, dass der Arbeitnehmer nach Ende der befristeten Ruhephase auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrt. Außerdem kann als

weiterer Anreiz für den Arbeitnehmer eine Kündigung durch den Hauptarbeitgeber während der Dauer des Ruhens ausgeschlossen werden.

Für das befristete Arbeitsverhältnis im Einsatzunternehmen gilt: Bei Neueinstellungen ist eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass die Befristung der Schriftform bedarf (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

Es liegt auf der Hand, dass beide Formen – Ruhensvereinbarung und befristetes Arbeitsverhältnis – der (freiwilligen) Zustimmung des Arbeitnehmers bedürfen.

In der **Kooperationsvereinbarung** zwischen den beteiligten Unternehmen können darüber hinaus Regelungen zur Auflösung der Kooperation, zu Abwerbverboten oder zu einem etwaigen Provisionsanspruch bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit dem Einsatzunternehmen im Anschluss an die Personalpartnerschaft geregelt werden. Ebenfalls sollte ein Hinweis auf besondere Vertraulichkeitsverpflichtungen aufgenommen werden.

Beteiligung des Betriebsrats

Grundsätzlich bedarf die Einstellung von Arbeitnehmern in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern der Zustimmung des Betriebsrats (§ 99 BetrVG). Mithin hat der Betriebsrat im aufnehmenden Einsatzunternehmen der befristeten Arbeitsaufnahme zuzustimmen.

Die Ruhensvereinbarung beim Hauptarbeitgeber unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist keine Versetzung i.S.d. § 99 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 95 Abs. 3 BetrVG.

Die spätere Wiederaufnahme des ruhenden Arbeitsverhältnisses stellt nach der Rechtsprechung des BAG ebenfalls keine zustimmungspflichtige Einstellung oder Versetzung dar. Sie unterliegt damit in der Regel nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat jedoch dann nach § 99 BetrVG der Wiederaufnahme nach dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen, wenn sich die Umstände der Beschäftigung grundlegend ändern.

Auflösung der Personalpartnerschaft

Bei der Beendigung der Personalpartnerschaft müssen Kooperations- und Ruhensvereinbarung (Rückkehrrecht bei Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses) sowie die Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses harmonisiert werden. Darauf ist (Länge von Kündigungsfristen) schon bei Abschluss der Partnerschaft zu achten. Insoweit ist auch die kündigungsschutzrechtliche Position des Arbeitnehmers beim Einsatzunternehmen – jedenfalls

nach Ablauf der sechsmonatigen Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG – zu beachten. Er könnte sich, jedenfalls bis zum Befristungsende, gegen die vorzeitige Rückkehr zum Hauptarbeitgeber wehren.

2. Vorübergehender Gemeinschaftsbetrieb

Mehrere Unternehmen können sich darüber hinaus vorübergehend zur Verfolgung eines gemeinsamen Betriebszwecks zusammenschließen und einen sog. *gemeinsamen Betrieb* bilden.

Rechtliche Gestaltung

Nach den vom BAG entwickelten Grundsätzen kann ein Betrieb von mehreren Arbeitgebern als gemeinsamer Betrieb geführt werden (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (oder auch „*Gemeinschaftsbetrieb*“) ist auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen Betriebsmittel der beteiligten Unternehmen für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dies setzt voraus, dass sich die beteiligten selbstständigen Unternehmen zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben (sog. *Führungsvereinbarung*). Ein wichtiges Kriterium ist dabei der arbeitgeberübergreifende Personaleinsatz.

Mehrere Unternehmen führen hingegen keinen gemeinsamen Betrieb, wenn eines der Unternehmen sich darauf beschränkt, dem anderen lediglich Personal für dessen Betriebszweck zur Verfügung zu stellen, ohne selbst einen weiteren Zweck als die Personalgestellung zu verfolgen – das wäre Arbeitnehmerüberlassung i.S.d. AÜG. Daher ist unter Berücksichtigung der Umstände zu prüfen, welcher über die „Arbeitnehmerüberlassung“ hinausgehende Betriebszweck jeweils verfolgt wird. Ein Betriebszweck muss dabei nicht auf Dauer angelegt sein, sondern kann auch temporärer Natur sein. Ein solcher gemeinsamer Betriebszweck könnte beispielsweise in Unternehmen der Daseinsvorsorge in der Aufrechterhaltung einer Versorgungsfunktion für Patienten und Personal liegen.

Die Führungsvereinbarung muss eine paritätische Betriebsleitung durch alle Arbeitgeber erkennen lassen. Die gemeinsame Führung kann sich auf bestimmte Abteilungen oder Betriebsteile beziehen. Die gemeinsame Betriebsleitung kann z.B. durch eine gemeinsame Personalleitung erreicht werden, welche die Entscheidungen in wesentlichen personellen, sozialen und arbeitstechnischen Angelegenheiten trifft. Darüber hinaus sollte die Vereinbarung Regelungen über die gemeinschaftlich genutzten Betriebs- und Personalmittel und über deren konzertierte Steuerung enthalten. Die Vereinbarung kann auch stillschweigend geschlossen werden und ist bereits anzunehmen, wenn sich die Unternehmen tatsächlich zur gemeinsamen Führung zusammenschließen und entsprechend vorgehen.

Neben den zuvor schon genannten Inhalten der Kooperationsvereinbarung ist vor allem an eine saubere steuerliche Gestaltung zu denken; dies ist – wegen des gemeinsamen Zugriffs auf Betriebsmittel – komplexer als im erstgenannten Modell.

Bei der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer in einem vorübergehenden Gemeinschaftsbetrieb bleiben die arbeitsvertraglichen Beziehungen der Arbeitnehmer zu ihrem jeweiligen Vertragsarbeitgeber unberührt. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht betriebs-, sondern unternehmensbezogen zu beachten. Somit bleibt es bei dem Grundsatz, dass die Arbeitnehmer eines Unternehmens gleich zu behandeln sind, auch wenn diese unternehmensübergreifend in einem gemeinsamen Betrieb beschäftigt sind. Arbeitsbedingungen, wie insbesondere Entgelte, müssen also im Gemeinschaftsbetrieb nicht zwingend unternehmensübergreifend einheitlich werden.

Die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs hat kündigungsrechtliche Folgen. Bei der Ermittlung des Schwellenwerts zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) werden die in den allen beteiligten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer im (gemeinsamen) Betrieb bei der Ermittlung nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG zusammengerechnet. Bei § 17 KSchG kommt es auf die Zahl der insgesamt von allen beteiligten Arbeitgebern zu Entlassenden im Verhältnis zur Zahl der im Gemeinschaftsbetrieb in der Regel Beschäftigten an. Im Rahmen der Sozialauswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung findet eine unternehmensübergreifende Sozialauswahl aller Arbeitnehmer im gemeinsamen Betrieb statt.

In Bezug auf die Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungs- sowie Mitbestimmungsgesetz wird von der herrschenden Meinung in der Literatur ebenfalls vertreten, dass sämtliche Arbeitnehmer des Gemeinschaftsbetriebs jedem beteiligten Unternehmen zugerechnet werden. Vor dem Hintergrund der vorübergehenden Natur des Gemeinschaftsbetriebs lässt sich jedoch argumentieren, dass die Organisation auf eine gewisse Dauer angelegt sein muss, um die Mitbestimmung zu begründen (vgl. zur Begründung eines betriebsratsfähigen Betriebs nachfolgende Ausführungen unter „Beteiligung des Betriebsrats“).

Freiwilligkeit

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen (§ 106 GewO). Folglich kann der Arbeitgeber grundsätzlich einseitig die Versetzung in den gemeinsamen Betrieb vornehmen, sofern sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem etwaig anwendbaren Tarifvertrag keine Einschränkung des Versetzungsrechts in dieser Hinsicht ergibt, was selten der Fall sein dürfte.

Beteiligung des Betriebsrats

Der Gemeinschaftsbetrieb wird im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn grundsätzlich als „neuer“ Betrieb verstanden. Die Wahl eines Betriebsrats setzt jedoch voraus, dass die Organisation auf gewisse Dauer angelegt ist. Hierfür ist nicht notwendig eine längere oder unbestimmte Dauer vorauszusetzen. Auch in einem Saisonbetrieb kann ein Betriebsrat nach § 1 BetrVG gewählt werden. Mithin kann unter Berücksichtigung der beabsichtigten Dauer und Ausgestaltung der Personalpartnerschaft argumentiert werden, dass die Organisation nicht auf eine hinreichende Dauer angelegt ist und mithin kein Betrieb i.S.d. § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG vorliegt. Demnach würden die Betriebsräte



der Ursprungsbetriebe weiterhin die Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnehmen. Eine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung nach § 111 BetrVG in Form einer Abspaltung läge nicht vor.

Wenn doch eine jedenfalls auf gewisse Dauer angelegte Organisation begründet wird, kann die Begründung eines gemeinsamen Betriebs als eine Abspaltung vom ursprünglichen Betrieb bewertet werden. Eine Abspaltung ist als Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG interessenausgleichspflichtig. Mithin sind in den existierenden Betrieben der beteiligten Unternehmen deren Betriebsräte, sofern vorhanden, zu beteiligen.

Aufgrund eines Restmandats nach § 21 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind gleichzeitig die Betriebsräte der abspaltenden Betriebe bei der Einstellung in den neuen Betrieb nach § 99 BetrVG zu beteiligen.

Sobald ein Betriebsrat im gemeinsamen Betrieb gewählt ist, stehen dem Betriebsrat des gemeinsamen Betriebs die Rechte nach §§ 99 ff. BetrVG zu, wenn der gemeinsame Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt.

Auflösung der Personalpartnerschaft

Die Auflösung des gemeinsamen Betriebs setzt voraus, dass der gemeinsame Leitungsapparat aufgelöst wird. Es ist nicht ausreichend, nur die Führungsvereinbarung zu kündigen. Vielmehr muss wieder eine klare Trennung von Personalangelegenheiten und Betriebsmitteln herbeigeführt werden. Je nach den Umständen kommt ein Übergangs- oder Restmandat eines etwaig im Gemeinschaftsunternehmen gebildeten Betriebsrats in Betracht.

3. Fremdpersonaleinsatz auf Grundlage der Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber („Verleiher“) einem Dritten („Entleiher“) gegen Entgelt und für eine begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung überlassen wird.

Rechtliche Gestaltung

Hierzu bedarf es zunächst eines schriftlichen Überlassungsvertrags zwischen dem Verleiher und dem Entleiher. Darüber hinaus muss zwischen dem Verleiher und dem (Leih-)Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis bestehen. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers findet im Betrieb des Entleihers statt. Der Arbeitnehmer wird zeitlich begrenzt in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert und unterliegt dessen Weisungen.

Der Verleiher ist zur Zahlung der Vergütung an den Arbeitnehmer sowie zur Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Krankheit verpflichtet. Dabei hat er dem Arbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz).

Erlaubnispflicht und Ausnahmen

Die Arbeitnehmerüberlassung ist grundsätzlich erlaubnispflichtig. Die Erlaubnis erteilt die Agentur für Arbeit.

Einer Erlaubnis bedarf es nicht, wenn ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit

oder Entlassungen bis zur Dauer von zwölf Monaten an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer überlässt, der nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1a AÜG). Diese Überlassung ist vorher schriftlich der Agentur für Arbeit anzuzeigen.

Unabhängig von der Betriebsgröße bedarf es darüber hinaus keiner Erlaubnis insbesondere bei Überlassungen unter folgenden Voraussetzungen:

- im selben Wirtschaftszweig zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht, bei konzerninternen Überlassungen (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG);
- Überlassung zwischen Konzernunternehmen i.S.d. § 18 AktG, sofern die Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG);
- gelegentliche Überlassungen zwischen Arbeitgebern, sofern die Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden (§ 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG).

Nach Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales liegen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG für eine solche gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung in den aktuellen krisenbedingten Bedarfsfällen grundsätzlich vor. Hierzu zählen folgende Voraussetzungen:

- Aufgrund der aktuellen Krisensituation besteht ein unvorhergesehener Personalengpass beim Entleiher oder es ist ein Arbeitsausfall beim Verleiher eingetreten.
- Der Arbeitgeber hat nicht die Absicht, dauerhaft als Verleiher tätig zu werden. Die Überlassung muss also nur gelegentlich erfolgen.
- Der Arbeitnehmer darf nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden.
- Die Überlassung ist zeitlich jedenfalls auf die Dauer der Krisensituation begrenzt.
- Der Arbeitnehmer muss der Überlassung zugestimmt haben.

Bisher ist die Vorschrift regelmäßig sehr eng ausgelegt worden. „Gelegentlich“ meint, dass die Übernahme planmäßig oder nur gelegentlich bei besonderem Bedarf erfolgt (vgl. Ausschuss für Arbeit und Soziales, BT-Drucks. 17/11/431: „Fehlende Wiederholungsabsicht“). Nach der Rechtsprechung des BAG sind an die Voraussetzungen „gelegentlich“ strenge Anforderungen zu stellen. Mit der Ausnahmenvorschrift sollen sowohl in Bezug auf den Arbeitnehmer als auch auf das überlassene Unternehmen gelegentlich auftretende Überlassungsverträge ausgeklammert werden, wie z.B. der Abdeckung eines kurzfristigen Spitzenbedarfs eines anderen Unternehmens (vgl. BAG vom 20.01.2016 – 7 AZR 535/13, DB 2016 S. 1701).

Insbesondere im Vergleich zur Regelung des § 1a AÜG, der für Kleinunternehmen die Überlassung von Arbeitnehmern zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung an einen Arbeitgeber ohne Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für die Dauer von zwei Monaten erlaubt, sollte die Einsatzdauer auf einen Monat beschränkt sein.

Wenn auch die Aussage der Bundes- bzw. Landesregierung keine Gesetzeskraft hat, ist es vorliegend unter Berücksichtigung der aktuellen Situation sinnvoll und empfehlenswert, die Möglichkeit der Ausnahmenvorschrift

des § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG als Grundlage für eine Personalpartnerschaft in Erwägung zu ziehen.

Freiwilligkeit

Ein Arbeitnehmer ist ohne gesonderte Vereinbarung nicht verpflichtet, seine Arbeitsleistung für einen Dritten zu erbringen (§ 613 Satz 2 BGB); überdies sind die Transparenzregeln des AÜG zu beachten (§§ 1, 9 AÜG). Sofern sich somit aus dem Arbeitsvertrag oder einem etwaig anwendbaren Tarifvertrag keine Pflicht zur – ggf. auch nur vorübergehenden – Leistungserbringung für Dritte ergibt, ist eine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitnehmer nötig.

Beteiligung des Betriebsrats

Grundsätzlich bedarf die Einstellung von Arbeitnehmern in Unternehmen mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern der Zustimmung des Betriebsrats (§ 99 BetrVG). Auch der Einsatz von Arbeitnehmern im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung unterliegt im Betrieb des Entleihers der Mitbestimmung nach § 99 BetrVG.

Auflösung der Personalpartnerschaft

Die Beendigung der Personalpartnerschaft in Form der Arbeitnehmerüberlassung ist im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu regeln. Danach sollte eine kurzfristige Kündigungsmöglichkeit für beide Seiten vorgesehen sein, sobald der Einsatz der Leiharbeitnehmer nicht mehr erforderlich ist.

Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag sollten ebenfalls eine Regelung zu einem möglichen Abwerbverbot oder auch eine Provisionsvereinbarung bei der Übernahme eines zuvor überlassenen Arbeitnehmers durch den Entleiher getroffen werden.

Achtung – kartellrechtliche Risiken

Eine besondere Warnung ist allerdings aus kartellrechtlicher Sicht angebracht. Wenn Arbeitnehmer zwischen Arbeitgebern, die im Wettbewerbsverhältnis zueinander stehen, „ausgetauscht“ werden, kann dies ganz erhebliche Risiken begründen. Zum einen besteht das Risiko des ungewollten Informationsabflusses an den Wettbewerber durch mitteilbare Arbeitnehmer; entsprechend müssen Schutzmaßnahmen i.S.d. GeschGehG ergriffen werden. Zum anderen besteht das Risiko, dass auf diese Weise Kartellabsprachen „maskiert“ oder der Austausch von Arbeitnehmern in „kritischen Bereichen“ und der dadurch zwangsläufig entstehende Informationsaustausch als Kartellabsprache gewertet werden. Zur Vermeidung entsprechender Risiken müssen diese bei Personalpartnerschaften stets mitgedacht werden.

Personalüberhang und Personalbedarf: Flexible Lösungen möglich

Neben den vorgestellten Konzepten kommt auch die Überlassung von Maschinen nebst Bedienpersonal oder der Fremdpersonaleinsatz auf Grundlage eines Werk- oder Dienstvertrags grundsätzlich in Betracht.

Jedenfalls aber lassen sich vor dem Hintergrund der aktuellen Situation anhand unserer bekannten arbeitsrechtlichen Instrumente durchaus flexible Lösungen zur Überbrückung vorübergehenden Personalbedarfs entwickeln.