

## **Inhaltsübersicht**

<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>IX</b>
--------------------------------	-----------

<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>XXIV</b>
----------------------------------	-------------

<b>A. Einführung.....</b>	<b>1</b>
---------------------------	----------

I. Fragestellung .....	1
------------------------	---

II. Gegenstand der Untersuchung .....	7
---------------------------------------	---

III. Gang der Untersuchung .....	10
----------------------------------	----

<b>1. Teil: Grundlagen des drittbezogenen Personaleinsatzes.....</b>	<b>11</b>
--	-----------

<b>B. Attraktivität der Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitgeber .....</b>	<b>11</b>
---	-----------

I. Einführung.....	11
--------------------	----

II. Tatbestand der legalen Arbeitnehmerüberlassung.....	11
---	----

III. Rechtsfolgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung .....	27
---	----

IV. Ergebnis.....	30
-------------------	----

<b>C. Unternehmensübergreifender Personaleinsatz im Gemeinschaftsbetrieb .....</b>	<b>31</b>
--	-----------

I. Einführung.....	31
--------------------	----

II. Tatbestand des Gemeinschaftsbetriebs .....	32
--	----

III. Rechtsfolgen des Gemeinschaftsbetriebs.....	56
--	----

IV. Ergebnis.....	62
-------------------	----

<b>2. Teil: Gemeinschaftsbetrieb und Arbeitnehmerüberlassung.....</b>	<b>63</b>
---	-----------

<b>D. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleiher und Entleiher“ .....</b>	<b>63</b>
---	-----------

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
<b>E. Gemeinschaftsbetrieb „als Entleiher“.....</b>	<b>185</b>
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
<b>F. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleihern“ .....</b>	<b>207</b>
I. Einführung.....	207
II. Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs .....	207
III. Bedürfnis in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche.....	216
IV. Ergebnis.....	217
<b>G. Zusammenfassung.....</b>	<b>219</b>
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 Verleihers .....	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**

<b>Gemeinschaftsbetrieb .....</b>	<b>31</b>
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 Entgeltstufen.....	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

<b>2. Teil: Gemeinschaftsbetrieb und Arbeitnehmerüberlassung.....</b>	<b>63</b>
<b>D. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleiher und Entleiher“.....</b>	<b>63</b>
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 Entleihers...	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 Verleihers...	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 Entleihers.....	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 Entleihers .....	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 Entleihers .	107
bb) Abgrenzung nach dem AÜG neuer Fassung .....	108
(1) Weisungsgebundenheit gegenüber dem Entleiher .....	108
(2) Eingliederung in Arbeitsorganisation des Entleihers ...	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

<b>E. Gemeinschaftsbetrieb „als Entleiher“.....</b>	<b>185</b>
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 Stammbesellschaft.....	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
<b>F. Gemeinschaftsbetrieb „zwischen Verleihern“ .....</b>	<b>207</b>
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