

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Veranstalter III
Vorwort des Herausgebers V
Autor:innenverzeichnis XI

ao.Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak und Univ.-Ass. Dr. Sascha Obrecht, Wien

Verdeckte Arbeitskräfteüberlassung und Scheingeschäft 1

 I. Arbeitskräfteüberlassung – von der Legitimierung zur Umgehung 1

 A. Legitimierung durch Regulierung 1

 1. Arbeitskräfteüberlassung als atypische Beschäftigung 1

 2. Nationale Regelung – AÜG und KollV-Arbeitskräfteüberlassung 2

 3. Unionsrecht – Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG 3

 B. Langfristige Überlassung als atypische Arbeitskräfteüberlassung 4

 C. Vermeidungs- und Umgehungsversuche – verdeckte Arbeitskräfteüberlassung 6

 D. Gesetzliche Gegenstrategie in § 4 Abs 2 AÜG 8

 1. Normgehalt und Materialien 8

 2. Meinungsstand 9

 3. EuGH-Rs Martin Meat als potenzieller Scheidepunkt 10

 4. Rezeption in Österreich (nur für grenzüberschreitende Sachverhalte) 10

 5. Zwischenergebnis 11

 II. Aktuelle Konstellationen verdeckter Arbeitskräfteüberlassung 12

 A. Sub-Auftragnehmer:innen in der Logistikbranche 13

 1. Zustellung 13

 a) Zum nicht abweichenden, unterscheidbaren und dem Werkunternehmer zurechenbaren Werk (§ 4 Abs 2 Z 1 AÜG) 13

 b) Zur Arbeitsleistung mit nicht vorwiegend dem Werkunternehmer gehörenden Material/Werkzeug (§ 4 Abs 2 Z 2 AÜG) 14

 c) Zur organisatorischen Eingliederung und der Dienst- und Fachaufsicht (§ 4 Abs 2 Z 3 AÜG) 15

 d) Zur Nicht-Haftung des Werkunternehmers (§ 4 Abs 2 Z 4 AÜG) 15

 2. Warenverpackung 15

 a) Zum nicht abweichenden, unterscheidbaren und dem Werkunternehmer zurechenbaren Werk 16

 b) Zur Arbeitsleistung mit nicht vorwiegend dem Werkunternehmer gehörenden Material/Werkzeug 16

 c) Zur organisatorischen Eingliederung und der Dienst- und Fachaufsicht 16

 d) Zur Nicht-Haftung des Werkunternehmers 17

 B. Plattformarbeit 17

 1. Essenzzustellung 17

 a) Zum nicht abweichenden, unterscheidbaren und dem Werkunternehmer zurechenbaren Werk 17

b) Zur Arbeitsleistung mit nicht vorwiegend dem Werkunternehmer gehörenden Material/Werkzeug	17
c) Zur organisatorischen Eingliederung und der Dienst- und Fachaufsicht	18
d) Zur Nicht-Haftung des Werkunternehmers	18
2. Personentransport	18
a) Zum nicht abweichenden, unterscheidbaren und dem Werkunter- nehmer zurechenbaren Werk	18
b) Zur Arbeitsleistung mit nicht vorwiegend dem Werkunternehmer gehörenden Material/Werkzeug	19
c) Zur organisatorischen Eingliederung und der Dienst- und Fachaufsicht	19
d) Zur Nicht-Haftung des Werkunternehmers	19
C. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in virtuellen Teams	19
III. Ergebnis	20
A. Typische Merkmale verdeckter Arbeitskräfteüberlassung	20
B. Rechtsfolgen	21

Dr.ⁱⁿ Nora Wallner-Friedl, Wien

§ 14 AÜG – Haftung und Grenzen prozessualer Durchsetzung	23
I. Regelungsziel des § 14 AÜG	23
II. Umfang der Haftung des Beschäftigers	25
A. Die verschiedenen Abstufungen der Bürgschaftsverpflichtung des Beschäftigers	26
1. § 14 Abs 1 AÜG	26
2. § 14 Abs 2 AÜG	26
B. Besonderheiten für Beschäftiger in der Baubranche	27
1. § 67a ASVG	27
2. § 21a Abs 9 BUAG	28
3. § 9 Abs 9 LSD-BG	29
C. § 14 Abs 3 AÜG – Die Haftung des Beschäftigers bei Insolvenz des Überlassers	29
III. Wie kann sich der Beschäftiger absichern und sein Haftungsrisiko minimieren?	31
IV. Welche Risiken bestehen für die überlassene Arbeitskraft bei gerichtlicher Geltendmachung ihrer Ansprüche?	34

Simon Schumich, M.A., Stuttgart

Ökonomie der Arbeitskräfteüberlassung	37
I. Einleitung	37
A. Problemstellung	37
B. Fragestellung und Methodik	39
II. Auswertung statistischer Daten	40
III. Auswertung betriebswirtschaftlicher Aspekte	44
A. Daten zum Leiharbeitsaufwand aus den österreichischen Jahresabschlüssen ...	44
B. Globale Geschäftsberichtsdaten der Big 3	45
C. Daten von Personalüberlassungsunternehmen in Österreich	46
IV. Empirische Erkenntnisse	51
A. Methodik und Vorgangsweise	51
B. Wesentliche Erkenntnisse	52
C. Betriebliche Vor- und Nachteile	55
D. Volkswirtschaftliche Aspekte	57
V. Fazit und Ausblick	58

Univ.-Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Arbeitskräfteüberlassung in Deutschland im Spannungsfeld konträrer Interessen ..	61
I. Leiharbeit als vielschichtige Beschäftigungsform	61
II. Die Entwicklung der Leiharbeit im deutschen Recht zwischen Deregulierung und Re-Regulierung	66
A. Vom ursprünglichen Verbot zum ersten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	66
B. Zunehmende Liberalisierung der Überlassungshöchstdauer	66
C. Wegfall der Überlassungshöchstdauer und Einführung des Gleichstellungs- grundsatzes	67
D. Re-Regulierungen der Arbeitnehmerüberlassung	68
III. Verbreitung und Struktur der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland	69
IV. Anwendungsbereich, Voraussetzungen und Grenzen rechtmäßiger Leiharbeit ...	70
A. Anwendungsbereich	70
B. Voraussetzungen	72
1. Erlaubnispflichtigkeit und Transparenz	72
2. Absicherungen	73
C. Privilegierungen und Verbote	75
1. Privilegierungen	75
2. Sektorale Verbote	76
3. Sonderfälle eines Verbotes	78
V. Regulierung der Überlassungsdauer	78
A. Grundsätzliche Limitierung	78
B. Tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeiten	79
C. Rechtsfolgen bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer	80
VI. Regulierung des Arbeitsentgelts	81
A. Grundsatz der Gleichstellung	81
B. Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag	81
C. Limitierungen der Abweichungsbefugnis	82
1. Allgemeine Grenzen	82
2. Besondere Grenzen	83
3. Achtung des „Gesamtschutzes“	83
VII. Betriebsverfassungsrechtliche Fragen der Arbeitskräfteüberlassung	84
VIII. Schlussbemerkungen	85