

Ist die Arbeitskräfteüberlassung an Private möglich/erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen bzw. mit welchen Einschränkungen?“

BEURTEILUNG:

Das AÜG regelt die Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Dienstleistung an Dritte überlassen werden. Eine Einschränkung auf bestimmte Arten von Beschäftigter sieht der Wortlaut des Gesetzes nicht vor. Das AÜG hat auch sonst einen weiten Geltungsbereich.

Sofern nicht etwa die Überlassung von Arbeitskräften zur Erfüllung sozialer Zwecke, aus religiös kirchlichen, karitativen oder sozialen Erwägungen vorgenommen werden, wozu etwa Haushalts- und Familienhelferinnen zählen, ist das AÜG grundsätzlich anzuwenden. Bei der Überlassung von Arbeitskräften zur Erfüllung sozialer Zwecke erfolgt im Gegensatz zur gewerbsmäßigen Arbeitskräfteüberlassung die zur Verfügungstellung des Personals ohne Gewinnabsicht. Unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 Zif 6 AÜG ist diese Art der Überlassung von Arbeitnehmern vom Geltungsbereich des AÜG ausgenommen.

Zu den allgemeinen Grundsätzen des AÜG (§ 2 bis 9) gehört es, dass der Beschäftigter als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitnehmerschutzrechtes gilt, für die Dauer der Beschäftigung die Fürsorgepflichten auch dem Beschäftigter obliegen und die Haftungserleichterungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG) auch im Verhältnis zum Beschäftigter (§ 7 AÜG) Anwendung finden (vgl. Floretta-Spielbüchler-Strasser I, 4. Auflage, S 155f).

Auch wenn der Wortlaut des § 1 Abs. 1 AÜG eine Arbeitskräfteüberlassung grundsätzlich nicht einschränkt, so zeigen die Bestimmungen des AÜG (vgl. § 2 Abs. 3, § 3 Abs. 3, § 6 Abs. 1 und 3, § 7 Abs. 1 udgl.), dass das Gesetz vom Vorhandensein eines Betriebes beim Beschäftigter ausgeht. Beschäftigter ist nach dem AÜG, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt (§ 3 Abs. 3 AÜG). Dieses Merkmal trifft auf Privatpersonen nicht zu.

Auch die typischen Merkmale der Arbeitskräfteüberlassung (Spaltung der Arbeitgeberfunktion, Eingliederung in den Betrieb des Beschäftigters, Übernahme von Fürsorgepflichten) läge bei einer Arbeitskräfteüberlassung an Privatpersonen nicht vor.

Eine gesetzliche Bestimmung, wonach eine Arbeitskräfteüberlassung an Privatpersonen unzulässig ist, gibt es nicht. Die Begriffsdefinition in § 3 Abs. 3 AÜG sowie ein Vergleich mit der Problematik „Ketten- oder Zwischenverleih“ zeigt jedoch, dass eine Arbeitskräfteüberlassung an Privatpersonen unzulässig ist. Ein Ketten- oder Zwischenverleih liegt dann vor, wenn zwischen dem Arbeitskräfteüberlasser und dem Beschäftigter eine oder mehrere Personen eingeschaltet sind, die die Arbeitskräfte weiter überlassen. Die Unzulässigkeit eines Zwischenverleihs ergibt sich daraus, dass ein Dritter, der eine von einem Überlasser zur Verfügung gestellte Arbeitskraft weiter überlässt, nicht Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskraft wird (vgl. Leutner/Schwarz/Ziniel, Kommentar zum AÜG, Seite 71). Da auch die Privatperson nicht Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskraft wird, wird von der Unzulässigkeit der Arbeitskräfte an Private, welche keinen Betrieb haben, auszugehen sein.

MEINUNG:

Eine Untersuchung zu diesem Thema gibt es in Österreich nicht. Im Einzelfall kann es strittig sein, ob eine Arbeitskräfteüberlassung an einen „privaten Beschäftiger“ vorliegt oder ob eine zulässige Arbeitskräfteüberlassung vorliegt. Wird etwa an einen Steuerberater, der ein Einzelunternehmen betreibt, eine Sekretärin überlassen, die dann im Einzelunternehmen mitarbeitet, liegt eine zulässige Arbeitskräfteüberlassung vor. Werden hingegen an die selbe Person, die grundsätzlich ein Unternehmen betreibt, Bauarbeiter zur Errichtung seines Privathauses überlassen, läge eine unzulässige Überlassung vor, weil in diesem Fall der Steuerberater die Arbeitgeberfunktion nicht übernimmt.

Verfasser: **Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller**
Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser
im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH
Kontakt: www.bzp.at

BRUCKMÜLLER • ZEITLER
RECHTSANWÄLTE

Stand: April 2004

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.