

# EXPERT 086

VERSION 01  
2013 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

## Arbeitskräfteüberlassung an Private

### KOMPAKT AUF EINEN BLICK

*Es ist vermehrt zu beobachten, dass Arbeitskräfteüberlassung an Private in der Branche Nachfrage findet. Ob als Pflegekraft, als Maurer für den privaten Hausbau oder als Gärtner, Einsatzfelder für überlassene Arbeitskräfte würden auch bei Privatpersonen bestehen. Es stellt sich daher für Arbeitskräfteüberlasser eine entscheidende Frage: Ist den eine solche Überlassung überhaupt erlaubt?*

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER  
Branchenanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Lektor Donau-Universität Krems

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen.  
Nur für Mitglieder der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser zum internen Gebrauch bestimmt.  
Jegliche andere Art der Verbreitung und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Fachverbandes der Gewerblichen Dienstleister, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlassung, zulässig.  
gewerbliche.dienstleister@wko.at; 05 90 900 3260

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

**?** **1. Arbeitskräfteüberlasser X:**  
„In meinem Unternehmen erhalte ich in letzter Zeit vermehrt Anfragen von Privatpersonen, welche Arbeitskräfte benötigen. Ist die Arbeitskräfteüberlassung an Private rechtlich überhaupt zulässig?“

**!** **Dr. BRUCKMÜLLER:**  
„Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) erfasst seinem Wortlaut nach jede Form der Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden. § 1 AÜG nimmt gewisse Formen der Überlassung vom Geltungsbereich des AÜG teilweise aus. Das Gesetz enthält jedoch keine Einschränkungen hinsichtlich des Beschäftigers. § 3 Abs 3 AÜG definiert den Beschäftiger als jemanden, der Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für **betriebseigene Aufgaben** einsetzt.

In der Lehre ist strittig, ob die Formulierung „für **betriebseigene Aufgaben**“ nur für betriebliche Beschäftigung gilt oder ob man unter „**betriebseigenen Aufgaben**“ jede organisatorische Eingliederung (z.B. Haushaltsführung) in einen, auch Nichtgewerbebetrieb, verstehen kann. Der überwiegende Teil der Lehre vertritt eine weite Auslegung und somit, dass eine Überlassung an Private zulässig ist. Rechtsprechung zu dieser Frage liegt noch nicht vor.“

**?** **2. Arbeitskräfteüberlasser X:**  
„Davon ausgehend, dass die Überlassung an Private zulässig ist, welche Pflichten treffen die Privatperson während der Überlassung?“

**!** **Dr. BRUCKMÜLLER:**  
„Die Privatperson treffen die sich aus dem AÜG ergebenden Pflichten eines Beschäftigers. So trifft Privatpersonen etwa die Fürsorgepflicht für die überlassene Arbeitskraft. Auch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, die Aufbewahrungspflichten, die Regelungen zur Haftung als Bürge oder Ausfallsbürge sowie jene hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes finden Anwendung.

**?** **3. Arbeitskräfteüberlasser X:**  
„Haben Sie einen abschließenden Tipp für mich, ob ich mich an die Überlassung an Privatpersonen wagen soll oder nicht?“

**!** **Dr. BRUCKMÜLLER:**  
„Zwar vertritt der Großteil der sich mit diesem Thema beschäftigenden Lehre, dass Arbeitskräfteüberlassung an Privatpersonen grundsätzlich möglich sei, doch besteht auch eine gegenteilige Ansicht zu dieser Frage. Es ist daher denkbar, dass die obersten Richter der bisher vereinzelt gebliebenen Lehrmeinung folgen und sich gegen eine Überlassung an Privatpersonen aussprechen. Bei der Überlassung an Private empfehle ich jedenfalls eine verstärkte Kontrolle seitens des Überlassers. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass § 6 Abs 4 AÜG die Pflicht des Überlassers zur Beendigung der Überlassung regelt, wenn die Arbeitnehmerschutzbestimmungen nicht eingehalten werden.“

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER  
Branchenanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser  
Lektor Donau-Universität Krems  
Kontakt: +43 (0)732 77 55 44-0