

Einführung

Lit: *Felten*, Arbeit und Soziales. Die Politiken der Union, in Jahrbuch Europarecht 2013, 287; *Friedrich*, Mitbestimmung bei der Arbeitskräfteüberlassung bei personellen Maßnahmen, ASoK 2007, 212; *Geppert*, Arbeitskräfteüberlassung und ArbVG, in FS Schwarz (1991) 239; *Geppert*, Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung (1977); *Goricnik/Schrattbauer*, Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, DRdA 2013, 282; *Grünanger*, Die Auswirkungen der Leiharbeits-RL auf das AÜG, ecolex 2009, 424; *Jabor-negg*, Ausgliederung und Betriebsverfassungsrecht, in Brodil (Hrsg), Ausgliederungen (2009) 43; *Klein*, Arbeitskräfteüberlassung – Betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen, in Brodil (Hrsg), Diener fremder Herren (2016) 65; *Körber-Risak*, Betriebsvereinbarungen über Arbeitskräfteüberlassung. Erzwingbare Quoten und Kontrahierungszwänge?, RdW 2008/556, 592; *Mazal*, AÜG-Novelle 2012: Keine Gleichstellung im Entgelt bei doppelter Tarifbindung, ecolex 2013, 100; *R. Müller*, Das Leiharbeitsverhältnis, ZAS 1978, 77; *Pirker*, Ausgewählte betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der Arbeitskräfteüberlassung (2017); *Rieble/Vielmeier*, Umsetzungsdefizite der Leiharbeitsrichtlinie, EuZA 2011, 474; *Sansone*, Gleichstellung von Leiharbeitnehmern nach deutschem und Unionsrecht (2010); *Schindler*, Europarechtliche Grundlagen der AÜG-Novelle 2012 und ihre grundsätzliche Umsetzung in Österreich, in Raschauer/Resch (Hrsg), Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung (2014) 13; *Schrank*, Arbeitskräfteüberlassung: Sind Quotenregelungen im Beschäftigterbetrieb erzwingbar?, ecolex 2000, 734; *Schrattbauer*, Zur Zulässigkeit der Einschränkung des Einsatzes überlassener Arbeitskräfte, wbl 2015, 497; *Tomandl*, Betriebsver-

fassungsrechtliche Fragen der Arbeitskräfteüberlassung, ZAS 2011/41, 248; *Wroblewski*, Leiharbeit in Österreich (2001).

Inhaltsübersicht

I. Arbeitskräfteüberlassung – eine besondere Beschäftigungsform	1
II. Historische Entwicklung des österr Rechts der Arbeitskräfteüberlassung	4
III. Unionsrechtliche Richtlinien zur Leiharbeit	10
A. Zeitarbeits-Gesundheitsschutz-RL	11
B. Leiharbeits-RL	12
C. Entsende-RL	24
IV. Arbeitskräfteüberlassung und Betriebsverfassung	25
V. Statistische Daten zur Arbeitskräfteüberlassung in Österreich	31

I. Arbeitskräfteüberlassung – eine besondere Beschäftigungsform

- Arbeitskräfteüberlassung wird üblicherweise zu den sog „**atypischen**“ **Beschäftigungsverhältnissen** gezählt. Dieser Begriff bildet nur eine außerordentlich lose Klammer für höchst unterschiedliche Formen der Beschäftigung wie zB Teilzeitarbeit, geringfügige oder befristete Beschäftigung, Telearbeit, arbeitnehmerähnliche Arbeitsverhältnisse etc. Einziges verbindendes Element ist die festgestellte Abweichung vom Konzept des sog „Normalarbeitsverhältnisses“, worunter die auf einem Arbeitsvertrag beruhende, unbefristete Vollzeitbeschäftigung zu verstehen ist, in deren Rahmen der AN seine Arbeitsleistungen in einem Betrieb seinem AG gegenüber erbringt. Die Regelungen des traditionellen Arbeitsrechts sind im Wesentlichen auf eben diese Eigenschaften des Normalarbeitsverhältnisses zugeschnitten; für die in den letzten Jahrzehnten stark wachsende Anzahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen greifen die Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts oft nicht oder nicht in ausreichendem Maße.
- Die Besonderheit der Arbeitskräfteüberlassung aus arbeitsrechtlicher Sicht besteht darin, dass im Gegensatz zum herkömmlichen Arbeitsverhältnis nicht zwei, sondern **drei Akteure** am Beschäftigungsver-

hältnis beteiligt sind: Ein vertragliches Verhältnis, idR ein Arbeitsvertrag, besteht dabei einerseits zwischen **Überlasser** und **Leiharbeitskraft**. Der Überlasser beschäftigt den AN jedoch nicht im eigenen Betrieb, sondern überlässt ihn zur Arbeitsleistung an einen Dritten, den **Beschäftiger**. Mit diesem verbindet den Überlasser das zweite vertragliche Band in dieser Dreieckskonstellation; es handelt sich dabei idR um einen sog **Dienstverschaffungsvertrag** – ein gesetzlich nicht geregelter Vertragstyp, mit dem sich der Überlasser im Wesentlichen zur Bereitstellung einer ausreichend qualifizierten und arbeitsbereiten Arbeitskraft verpflichtet. Zwischen Beschäftiger und überlassener Arbeitskraft besteht schließlich nur eine faktische, keine vertragliche Verbindung; das Arbeitsvertragsrecht kommt auf diese Beziehung somit grundsätzlich nicht zur Anwendung. Allerdings ist es für das Funktionieren der Arbeitsbeziehung einerseits notwendig, dass dem Beschäftiger verschiedene Rechte eingeräumt werden, die an sich dem vertraglichen AG zukommen, wie insb das Direktions- und Weisungsrecht. Zum anderen hat der Gesetzgeber es als notwendig erkannt, dem Beschäftiger ausdrücklich auch bestimmte AG-Pflichten aufzuerlegen, die neben die grds weiterhin bestehenden Pflichten des Überlassers als vertraglicher AG hinzutreten.

Aus der Aufsplitterung der AG-Funktionen auf einen rechtlichen und einen faktischen AG ergibt sich eine Reihe an Problemen, für die das herkömmliche Arbeitsrecht vor Inkrafttreten des AÜG keine zufriedenstellenden Lösungen anbieten konnte. Die drängendsten Fragen hat der Gesetzgeber durch die Erlassung des AÜG im Jahr 1988 einer Klärung zugeführt (s dazu sogleich unter II.); andere sind nach wie vor Gegenstand der teilweise durchaus kontrovers geführten rechtswissenschaftlichen Diskussion. Dies betrifft nicht nur, aber doch in erster Linie jene Probleme und Rechtsbereiche, die aus dem AÜG ausgeklammert geblieben sind; hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang insb auf die im Detail umstrittene betriebsverfassungsrechtliche Stellung überlassener Arbeitskräfte in den Beschäftigerbetrieben (dazu näher unter IV.). **3**

II. Historische Entwicklung des österr Rechts der Arbeitskräfteüberlassung

- 4 Das vor etwas mehr als dreißig Jahren in Kraft getretene AÜG ist ein vergleichsweise junges arbeitsrechtliches G. Das Phänomen Leiharbeit ist freilich schon um einiges früher in Österreich aufgetaucht. Ihren Ausgangspunkt nahm die kommerzielle Nutzung der Überlassung von Arbeitskräften in den USA; Ende der 50er / Anfang der 60er Jahre des 20. Jahrhunderts fanden mit „Adia Interim“ in der Schweiz und „Randsted“ in den Niederlanden die ersten Gründungen von Überlassungsunternehmen in Europa statt.¹ Auch in Österreich begann sich diese Beschäftigungsform – getrieben insb durch den hohen Bedarf an rasch verfügbaren Aushilfskräften im Tourismus² – etwa zu dieser Zeit zu etablieren.
- 5 Mit der rasch zunehmenden Anzahl an Überlassungsfirmen stieg sehr bald auch die Kritik an deren teils fragwürdigen Praktiken. Dazu gehörte etwa die weitgehende Abwälzung des Wirtschafts- und Auslastungsrisikos auf die überlassenen Arbeitskräfte, zB durch Beschränkung des Entgeltanspruchs auf Zeiten der tatsächlichen Überlassung an einen Dritten oder die Verhinderung der Übernahme überlassener Arbeitskräfte durch Beschäftigterbetriebe, zB durch entsprechende (mittels hoher Konventionalstrafen abgesicherte) Einstellungsverbote. Mit generell „dumpingverdächtigen“ Entgeltvereinbarungen, die dem Vernehmen nach um bis zu 50 % unter den Entgeltansprüchen vergleichbarer Stammbeschäftigter in den Einsatzbetrieben lagen, stieg zugleich auch der Druck auf reguläre Beschäftigungsverhältnisse; seitens der Interessenvertretungen wurde ein Abbau von Dauerarbeitsplätzen und eine Auslagerung betrieblicher Personalreserven auf Leiharbeitskräfte befürchtet.
- 6 Mit den Mitteln des konventionellen Arbeitsrechts war zunächst nur den schlimmsten Auswüchsen, die bereits die Grenze der Sittenwid-

1 *Sacherer*, Arbeitskräfteüberlassung 19.

2 *R. Müller*, ZAS 1978, 77 (79).

rigkeit überschritten,³ beizukommen. Ein erster Versuch des Gesetzgebers, die mit der neuen Beschäftigungsform verbundenen Probleme einigermaßen in den Griff zu bekommen, findet sich in § 9 Abs 4 (idF BGBl 1969/31; nun: § 2 Abs 1) des mit 1. 1. 1969 in Kraft getretenen **AMFG**. Diese Regelung diente primär der Abgrenzung der erlaubten Arbeitskräfteüberlassung von der damals verbotenen privaten Arbeitsvermittlung: Vom Verbot der privaten Arbeitsvermittlung ausgenommen war dieser Bestimmung zufolge die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte nur dann, wenn dem Verleiher „dienstgeberähnliche Befugnisse zukommen“ und dieser auch „entsprechende Pflichten, insbesondere das wirtschaftliche Wagnis, auf längere Dauer und unabhängig davon übernimmt, ob eine Beschäftigung nachgewiesen werden kann.“ Auf Basis dieser Regelung sah der OGH bereits vor Erlassung des AÜG die Einschränkung des Entgeltanspruchs überlassener Arbeitskräfte auf tatsächlich geleistete Arbeitsstunden als unzulässig an.⁴ Mitte der 70er-Jahre wurde darüber hinaus einerseits im **AuslBG** klargestellt, dass Beschäftigungsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte nur für Beschäftigungen auf einem Arbeitsplatz des Betriebs des AG erteilt werden dürfen und die Überlassung an Dritte nicht als Beschäftigung im eigenen Betrieb gilt (§ 4 Abs 3 Z 1 AuslBG idF BGBl 1975/218). Zum anderen wurde die Geltung der Sonderbestimmungen des **BArbUG** (nun BUAG) ausdrücklich auch auf zu Bauarbeiten überlassene Arbeitskräfte ausgedehnt (§ 2 Abs 1 lit h BArbUG idF BGBl 1976/396).

Für viele der zum damaligen Zeitpunkt bestehenden Problemzonen der Arbeitskräfteüberlassung – so zB Klauseln zur Verhinderung eines Wechsels in den Beschäftigerbetrieb, Missstände iZm geringer und/oder unregelmäßiger Entlohnung sowie mit variablen Arbeitszeiten, Probleme der Entgeltsicherung bei Illiquidität des Verleihers 7

3 Vgl zB OGH 4 Ob 138/79, Arb 9854: Sittenwidrigkeit einer Vereinbarung, wonach sich der überlassene AN damit einverstanden erklärt, dass sich die Höhe des Entgelts aus der jeweiligen Preisabsprache zwischen Überlasser und Beschäftiger ergeben sollte, da es damit dem AG ermöglicht wird, einseitig und ohne Einflussmöglichkeit des AN dessen Arbeitsentgelt zu bestimmen.

4 Vgl etwa OGH 14 Ob 224/86, Arb 10.603.

etc⁵ – griffen diese gesetzlichen Vorkehrungen jedoch bei Weitem zu kurz. Vor dem Hintergrund dieser höchst prekären Situation überlassener Arbeitskräfte sowie der von der Leiharbeit ausgehenden potenziellen Gefährdung regulärer Arbeitsverhältnisse waren die Interessenvertretungen der AN lange Zeit gespalten, welche Strategie – Regulierung oder doch gänzlich Verbot – man in Sachen Arbeitskräfteüberlassung verfolgen sollte. Nach über einem Jahrzehnt der Verhandlungen und zwei gescheiterten Gesetzesvorschlägen fand erst der dritte Entwurf für ein Arbeitskräfteüberlassungsgesetz aus dem Jahr 1986 die nötige Zustimmung der Sozialpartner. Am **23.3. 1988** wurde das **AÜG im Parlament beschlossen**, am **1.7.** desselben Jahres trat es schlussendlich **in Kraft**.⁶ Flankierende Maßnahmen wurden zugleich im AMFG, ArbVG, ASVG und in der GewO 1973 getroffen; besonders hervorzuheben ist hier einerseits die Erweiterung der Mitwirkungsbefugnisse des BR im Hinblick auf einige zentrale, mit der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte im Betrieb verbundene Fragen⁷ sowie andererseits die Umwandlung des bis dahin freien Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung in ein konzessionspflichtiges (heute: reglementiertes) Gewerbe.

- 8** Die rechtliche Entwicklung ist mit der Erlassung des AÜG freilich nicht stehen geblieben. Als wichtige Meilensteine außerhalb des AÜG sind insb das Inkrafttreten des für überlassene Arbeiter geltenden KollV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (**KollV-AÜ**) im Jahr 2002⁸ sowie auf unionsrechtlicher Ebene die Erlassung der RL 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom

5 Vgl dazu auch *Geppert*, Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung 123 ff; *Sacherer*, Arbeitskräfteüberlassung 21; *Sacherer/Schwarz* in *Sacherer/Schwarz*, AÜG² 18 f.

6 Ausführlich zur Geschichte des AÜG *Geppert*, AÜG 5 ff; *Sacherer/Schwarz* in *Sacherer/Schwarz*, AÜG² 13 ff.

7 BGBl 1988/196, Art III; vgl §§ 97 Abs 1 Z 1a, 99 Abs 5 sowie 160 Abs 1 und Abs 2 Z 2 ArbVG.

8 Zur Geschichte des KollV *Schindler*, Arbeitskräfteüberlassungs-KV⁴ 55 ff. Für überlassene Angestellte fand dagegen schon ab dem Inkrafttreten des AÜG und der damit verbundenen GewO-Novelle der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe Anwendung.

19. November 2008 über Leiharbeit (**Leiharbeits-RL**) zu nennen (dazu sogleich näher unter III.).

Das AÜG selbst ist seit seiner Erlassung insgesamt **17 Mal novelliert** **9** worden. Der Großteil der Novellierungen hat nur punktuelle Änderungen bzw Anpassungen mit sich gebracht, die Grundstruktur sowie die wesentlichen Inhalte des G sind lange Zeit weitgehend unverändert geblieben. Die bislang umfangreichsten Änderungen erfolgten durch die Nov BGBl I 2012/98, mit der die Vorgaben der Leiharbeits-RL in nationales Recht umgesetzt werden sollten. Mit dieser Nov kam es ua zu einer Neugestaltung der Regelungen zum Geltungsbereich des AÜG, zu Verbesserungen beim Diskriminierungsschutz sowie zu einer Umgestaltung des zentralen § 10 AÜG, der die Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft regelt; auch der Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF, §§ 22a ff AÜG) wurde mit der AÜG-Nov 2012 ins Leben gerufen. Strukturelle Änderungen brachte daneben auch noch die Nov BGBl I 2016/44 – mit dieser wurden die Regelungen zur grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung aus dem AÜG herausgelöst und in das neu erlassene LSD-BG übergeführt.

III. Unionsrechtliche Richtlinien zur Leiharbeit

Nicht minder kontroverse Diskussionen zur Leiharbeit wurden auf europäischer Ebene geführt. Die Ausgangslage erwies sich hier aufgrund der höchst unterschiedlichen Zugänge der einzelnen Mitgliedstaaten zum Thema Arbeitskräfteüberlassung noch als deutlich schwieriger als auf nationaler Ebene. Bereits in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts erarbeitete die Kommission zwei Richtlinienvorschläge⁹ zur Regelung der Leiharbeit. Während aber für andere Formen atypischer Beschäftigung Ende der 90er Jahre eine Einigung erzielt werden konnte, scheiterten die Bemühungen im Bereich der Leiharbeit zunächst trotz intensiver Bemühungen, und zwar in erster

⁹ Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Rates zur Regelung der Zeitarbeit vom 7. Mai 1982, ABl C 128 vom 19. Mai 1982, 2; geänderter Richtlinienvorschlag zur Regelung der Zeitarbeit und der befristeten Arbeitsverträge, ABl C 133 vom 21. Mai 1984, 1.

Linie an der Frage der Ausgestaltung des Gleichbehandlungsgebotes für Leiharbeitskräfte.¹⁰

A. Zeitarbeits-Gesundheitsschutz-RL

- 11 Realisierbar war im Bereich der Leiharbeit vorerst nur eine Einigung hinsichtlich einer Verbesserung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Rahmen der RL 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen und des Gesundheitsschutzes von AN mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (**Zeitarbeits-GesundheitsschutzRL**). Zentrale Triebfeder war die durch Untersuchungen belegte erhöhte Gefahr von Arbeitsunfällen, der Leih-AN sowie befristet beschäftigte AN ausgesetzt sind.¹¹ Ziel der RL ist nach deren Art 2 Abs 1 und Abs 2 die Gleichbehandlung von Leih-AN (und befristet beschäftigten AN) im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die zu diesem Zweck normierten besonderen Informations-, Aufklärungs- und Unterweisungspflichten sind in Österreich in erster Linie in § 9 ASchG umgesetzt worden. Der in Art 8 der RL 91/383/EWG geforderten Mitverantwortung des Beschäftigers für Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird darüber hinaus auch durch § 6 Abs 1 AÜG Rechnung getragen.

B. Leiharbeits-RL

- 12 Nach mehrmaliger Vorlage neuer Richtlinien-Entwürfe zur Leiharbeit durch die Kommission¹² konnte schließlich im Jahr 2008 endlich eine entsprechende Einigung erzielt werden: Am **19.11.2008** wurde die RL 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit (**Leiharbeits-RL**)¹³ verabschiedet.
- 13 In den ErwGr¹⁴ wird die Leiharbeits-RL in den Kontext des sog **Flexicurity**-Konzepts gestellt, also jener beschäftigungspolitischen Stra-

10 Zur historischen Entwicklung vgl zB *Sacherer*, Arbeitskräfteüberlassung 161 ff; *Sansone*, Gleichstellung von Leiharbeitnehmern 65 ff.

11 Vgl ErwGr zur RL 91/383/EWG.

12 Vgl *Rebbahn/Schörghofer* in Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum Europäischen Sozialrecht² RL 2008/104/EG Art 1 Rz 3.

13 ABl L 2008/327, 9.

14 Vgl insb ErwGr 9.

ategie, die die gleichzeitige Förderung von Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt zum Ziel hat. Leiharbeit wird als grds geeignetes Instrument gesehen, um sowohl dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen als auch dem Bedürfnis der AN nach Vereinbarung von Beruf und Privatleben zu entsprechen.¹⁵ Diese grds positive Bewertung wird jedoch unter dem Vorbehalt abgegeben, dass auch dem Schutzbedürfnis der Leih-AN ausreichend Rechnung getragen wird. IdS liegt das zentrale **Ziel** der RL gem Art 2 in der **Gewährleistung eines adäquaten Schutzniveaus für Leih-AN** sowie in der **Verbesserung der Qualität der Leiharbeit**.

Erreicht werden soll dieses Ziel durch die Festlegung eines diskriminierungsfreien, transparenten und verhältnismäßigen Rahmens für den Einsatz von Leiharbeit unter gleichzeitiger Wahrung der Vielfalt der Arbeitsmärkte und der Arbeitsbeziehungen.¹⁶ Zu diesem Zweck werden in der RL **Mindestvorschriften zum Schutz der Leih-AN** normiert, die in den einzelnen Mitgliedstaaten zugunsten der AN zwar verbessert, nicht aber unterschritten werden dürfen.¹⁷ Die Umsetzungsfrist für die Anpassung der nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften endete am 5. 12. 2011.

Der **persönliche Anwendungsbereich** der Leiharbeits-RL umfasst nach Art 1 Abs 1 jene AN, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind, und die an entleihende Unternehmen überlassen werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten. Ob es sich bei den überlassenden bzw den entleihenden Unternehmen um **öffentliche oder private Unternehmen** handelt, ist gem Art 1 Abs 2 Leiharbeits-RL ebenso irrelevant wie die Frage, ob mit der Überlassung Erwerbszwecke verfolgt werden. Maßgeblich ist allein, ob es sich bei der Überlassung um eine **wirtschaftliche Tätigkeit** handelt. Darunter versteht der EuGH das Anbieten von Gütern oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt.¹⁸ Eine soziale Zielsetzung bzw die fehlende Gewinnerzielungsabsicht allein führt somit noch nicht zu einer Ausnahme aus dem Anwendungsbereich der RL, **auch gemeinnützige Überlas-** **14**

15 ErwGr 11.

16 So ErwGr 12.

17 Vgl Art 9 Leiharbeits-RL.

18 EuGH 17.11.2016, C-216/15, *Ruhrlandklinik*, EU:C:2016:883, Rn 44.

sungsunternehmen sind grds den Vorgaben der RL unterworfen. Eine deutlich engere Ausnahmemöglichkeit eröffnet Art 1 Abs 3 Leiharbeits-RL den Mitgliedstaaten lediglich für Überlassungen im Rahmen spezifischer öffentlicher oder von öffentlichen Stellen geförderter beruflicher Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramme; diese Option hat der österr Gesetzgeber in der Ausnahmeregelung des § 1 Abs 4 Z 1 AÜG auch genutzt (näher § 1 Rz 87 ff).

- 15 Die Frage, wie der mehrmalige Hinweis auf den **vorübergehenden Charakter der Überlassung** in der RL¹⁹ zu deuten ist, hat in Deutschland für heftige Kontroversen gesorgt; die Interpretationsansätze reichten von einer Deutung als bloßer Programmsatz ohne normative Bedeutung über ein aus der Einschränkung auf vorübergehende Überlassungen abgeleitetes Verbot von Dauerüberlassungen bis hin zur Ansicht, dass längerfristige Überlassungen nicht verboten, jedoch aus dem Geltungsbereich der RL ausgenommen seien.²⁰ Die österr Umsetzung der Leiharbeits-RL, insb die Neuregelung des § 10 AÜG durch die Nov 2012, lässt erkennen, dass der Gesetzgeber auch langandauernde Überlassungen ganz offensichtlich als erlaubt und in den Schutzbereich des AÜG einbezogen ansieht.²¹ Überschreitet die Überlassungsdauer einen Zeitraum von vier Jahren, so hat dies lediglich die verpflichtende Einbeziehung in bestimmte Betriebspensionssysteme des Beschäftigterbetriebs zur Folge (§ 10 Abs 1a AÜG; dazu näher § 10 Rz 58 ff); weitere Differenzierungen zwischen vorübergehenden und Dauerüberlassungen sind dem G dagegen nicht zu entnehmen.
- 16 Nach Art 4 der RL sind **Verbote oder Einschränkungen** des Einsatzes von Leiharbeit **nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt**; als jedenfalls taugliche Rechtfertigungsgründe werden beispielhaft Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Gewährleistung eines funktionierenden Arbeitsmarktes sowie die

19 Vgl Art 1 Abs 1 sowie Art 3 Abs 1 lit b, lit c, lit d und lit f Leiharbeits-RL.

20 Vgl dazu nur mwN *Rebhahn/Schörghofer* in Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht², RL 2008/104/EG Art 1 Rz 13 ff.

21 Ausführlich zur Zulässigkeit und zu den Rechtsfolgen von Dauerüberlassungen nach österr Recht *Schörghofer*, Grenzfälle 80 ff.