Exposé zum Dissertationsvorhaben

Konzerninterne Arbeitskräfteüberlassung im staatsnahen Bereich

Verfasserin:
Mag. Barbara Heinrich
0401519

Betreuer:
Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Studienrichtung: Rechtswissenschaften
Studienkennzahl: A 783 101

Soweit in der vorliegenden Arbeit geschlechtsbezogene Begriffe verwendet werden, beziehen sich diese wertfrei auf beide Geschlechter.

1. Zielsetzung

Arbeitskräfteüberlassung oder Leiharbeit, wie diese Form der Beschäftigung - auch auf europäischer Ebene - oft genannt wird, ist ein vieldiskutiertes und sehr kontroversielles Thema, über das auch bereits viel geschrieben wurde. Trotz jahrzehntelanger Diskussion stellen sich - besonders im Lichte sich verändernder Bedingungen am Arbeitsmarkt und zunehmender Harmonisierung auf europäischer Ebene - immer noch zahlreiche Fragen, welche im Folgenden behandelt werden sollen.

Der Aufbau der Arbeit soll sich in fünf Abschnitte gliedern.

Im ersten Abschnitt ist die Darstellung der historischen Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung geplant. Dabei wird vor allem auf die Geschichte der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich unter Berücksichtigung der europäischen Entwicklungen eingegangen.
Weiters sollen im ersten Abschnitt die allgemeinen Grundlagen der Arbeitskräfteüberlassung beschrieben werden und die in Österreich maßgeblichen rechtlichen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der geänderten Gesetzeslage nach der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 (im Folgenden: EU-Leiharbeitsrichtlinie) durch die AÜG-Novelle 2012 näher beleuchtet werden.
Den Abschluss des ersten Abschnittes soll eine Darstellung der verschiedenen Formen der Arbeitskräfteüberlassung bilden.

Der Fokus des zweiten Abschnittes soll auf den Besonderheiten der Arbeitskräfteüberlassung im Konzern liegen.
Nach einer Auseinandersetzung mit dem Konzernbegriff soll vor allem auf das Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Z 4 AÜG näher eingegangen werden.
Strittig ist im Zusammenhang mit dem Konzernprivileg in der Literatur vor allem, ab wann Überlassungen als vom Betriebszweck erfasst gelten.[1] Hierzu gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Rechtsmeinungen, welche näher beleuchtet werden sollen.
Im Anschluss daran ist die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Erscheinungsvarianten der Arbeitskräfteüberlassung im Konzern und den damit verbundenen besonderen Problemstellungen geplant.

Der dritte Abschnitt der Arbeit soll sich mit den Besonderheiten staatsnaher Unternehmen im Hinblick auf das Thema Arbeitskräfteüberlassung auseinandersetzen. Dazu wird es notwendig sein, zu Beginn des Abschnittes den Begriff des staatsnahen Unternehmens zu klären sowie einen Überblick über die Entwicklung und die aktuellen Gegebenheiten in Österreich zu schaffen.
In Österreich gibt es eine Vielzahl von staatsnahen Unternehmen, bedingt durch eine jahrzehntelange Praxis, Teile der öffentlichen Verwaltung in rechtlich selbstständige Unternehmen auszugliedern.
Hier soll einerseits die Problematik des Anwendungsvorranges von Ausgliederungsgesetzen im Verhältnis zum AÜG behandelt und andererseits geprüft werden, ob der

[1] Vgl OGH 9 Ob A 145/09b, *Arbeitskräfteüberlassung im Konzern – Betriebszweck,* infas 2011, A37, 120.

Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 AÜG, der Überlassungen durch Gebietskörperschaften vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis V des AÜG ausnimmt, gerechtfertigt werden kann.

In diesem Zusammenhang soll auch auf die strittige Frage, ob bzw. wie weit auch öffentlich-rechtlich Bedienstete vom AÜG erfasst sind, eingegangen werden.
Die für die ausgegliederten Gesellschaften entstehenden Vorteile sollen auch im Hinblick auf das gemeinschaftsrechtliche Beihilfenverbot des Art 107 AEUV (ex Art 87 EGV) beleuchtet werden.

Der vierte Abschnitt der Arbeit soll sich mit dem Thema auseinandersetzen, ob die EU-Leiharbeitsrichtlinie in Österreich überhaupt richtlinienkonform umgesetzt wurde.
Schon im Vorfeld der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie wurde der Umsetzungsbedarf in Österreich in der Lehre sehr unterschiedlich eingeschätzt, dementsprechend gehen auch die Meinungen darüber, ob die Umsetzung im AÜG den Anforderungen der Richtlinie entspricht, sehr weit auseinander.
Die ordnungsgemäße Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie ist vor allem in Bezug auf die Umsetzung des von der EU-Leiharbeitsrichtlinie geforderten Grundsatzes der Gleichbehandlung im AÜG zu hinterfragen. Das Gleichstellungsgebot des Art 5 Abs. 1 RL wurde im AÜG hauptsächlich im § 10 umgesetzt, der den Anspruch der Arbeitskraft auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt normiert, jedoch für bestimmte Fälle das von der Richtlinie vorgegebene Gebot zur Wahrung des Gesamtschutzes nicht gewährleistet.[2]
Auch die Schaffung des Ausnahmetatbestandes des § 1 Abs. 3 Z 4 AÜG soll im Hinblick auf die Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie und den Grundsatz der Gleichbehandlung in Art 5 der Richtlinie auf ihre Rechtmäßigkeit geprüft werden.
Ebenso soll geprüft werden, ob der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 AÜG gerechtfertigt werden kann oder ob die gegenständliche Ausnahme zugunsten von Gebietskörperschaften der richtlinienkonformen Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie entgegensteht, was vor allem im Lichte des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes beurteilt werden soll.

Den Abschluss meiner Dissertation sollen eine Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse sowie ein Ausblick bilden.

2. Forschungsstand

Das österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgesetz trat am 1. Juli 1988 in Kraft und wurde seither wiederholt novelliert. Der Erlassung des Gesetzes waren lange Diskussionen der Sozialpartner vorangegangen, auch ein Verbot stand zur Diskussion. Aufgrund der ständig zunehmenden Bedeutung dieser Form der Beschäftigung ist ein Verbot der Arbeitskräfteüberlassung heute nur mehr schwer vorstellbar, überwiegend einig ist sich die Lehre jedoch in der Forderung von umfassenden Schutzbestimmungen für überlassene Arbeitskräfte.
Auch auf europäischer Ebene kam es erst nach jahrelangen Verhandlungen zwischen den Mitgliedsstaaten zu einer Einigung im Hinblick auf die Arbeitskräfteüberlassung. Durch die

[2] Vgl *Mazal,* AÜG-Novelle 2012: Keine Gleichstellung im Entgelt bei doppelter Tarifbindung, ecolex 2013, 104.

EU-Leiharbeitsrichtlinie sollten eine Harmonisierung der europaweit sehr unterschiedlichen Bestimmungen erreicht und Mindeststandards festgelegt werden, die von den Mitgliedsstaaten auf nationaler Ebene bis spätestens 5.12.2011 umgesetzt werden sollten.

In Österreich stellt das sogenannte Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Z 4 AÜG eine besondere Form der Privilegierung dar. Demnach sind Überlassungen von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns vom Anwendungsbereich der §§ 10 bis 16a des AÜG ausgenommen, sofern der Sitz und der Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des Bundesgebietes liegt und die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenen Unternehmens gehört. Das Konzernprivileg soll - unter Berücksichtigung der besonderen wirtschaftlichen Verhältnisse im Konzern – einen flexiblen Einsatz von Arbeitskräften zur Abdeckung von personellen Engpässen ermöglichen.
Auch in Bezug auf das Konzernprivileg kam es durch die jüngste AÜG-Novelle zu einigen Änderungen. So waren Konzernüberlassungen vor der Novelle von den Teilen II bis IV des AÜG ausgenommen, während gemäß der aktuellen Rechtslage nur die Anwendbarkeit der §§ 10 bis 16a AÜG ausgeschlossen ist. Die führt zu einer Besserstellung der überlassenen Arbeitskräfte im Vergleich zur alten Rechtslage, vor allem in den Bereichen des Arbeitnehmerschutzes, der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsschutz.

Im Hinblick auf den Begriff der Privatisierung wird zwischen „echten“ und „unechten“ Privatisierungen unterschieden. Bei „echten“ Privatisierungen geht auch die wirtschaftliche Verfügungsmacht für die öffentliche Hand verloren, während bei „unechten“ Privatisierungen oder bloßen Ausgliederungen die jeweils gegründeten Gesellschaften im Mehrheitseigentum des Staates bleiben.[3]
Oftmals werden Dienstnehmer von Gebietskörperschaften privaten Unternehmen zur Dienstleistung zugewiesen. Diese Dienstzuteilungen sind häufig in speziellen Ausgliederungsgesetzen geregelt, weshalb, trotz Vorliegens einer Arbeitskräfteüberlassung im materiellen Sinn, in der Lehre die Meinung vertreten wird, dass das AÜG aufgrund des Anwendungsvorranges der Ausgliederungsgesetze als leges speciales nicht anwendbar ist.[4]
Doch auch ohne Vorliegen von Spezialgesetzen ist das AÜG im Bereich der Überlassungen durch Gebietskörperschaften im weiten Teilen nicht anzuwenden, da die Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband gemäß § 1 Abs. 2 AÜG vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis V des AÜG ausgenommen ist. In der Praxis ist diese Ausnahme von sehr hoher Relevanz, da vor allem bei den oben erwähnten Ausgliederungen im öffentlichen Bereich Arbeitnehmer oftmals an die jeweils ausgegliederten Unternehmen überlassen werden und diese Arbeitnehmer daher vom Kernbereich des AÜG ausgenommen sind. Folglich sind auch die betroffenen Arbeitgeber von der Einhaltung zahlreicher Schutzvorschriften entbunden.

Gemäß Art 107 AEUV (ex Art 87 EGV) ist die Gewährung staatlicher Beihilfen gleich welcher Art, die durch die Begünstigung bestimmter Unternehmen oder Produktionszweige den Wettbewerb verfälschen oder zu verfälschen drohen, mit dem Binnenmarkt unvereinbar, soweit sie den Handel zwischen den Mitgliedsstaaten beeinträchtigen. Der Begriff der Beihilfe im Sinne des Art 107 AEUV ist nach ständiger Rechtsprechung des EuGH weit auszulegen. Es handelt sich beim EU-Beihilfenverbot jedoch um kein absolutes Verbot, die

[3] Vgl *Schwarz,* Rechtsprobleme der Ausgliederungen unter besonderer Betonung des öffentlichen Bereiches, RdA 2002, 351.
[4] Vgl *Holzer,* Arbeitsrechtliche Probleme der „Privatisierung“, RdA 1994, 376.

staatliche Beihilfengewährung wird vielmehr einer Kontrolle durch die Kommission unterworfen, die die jeweilige Beihilfe unter bestimmten Voraussetzungen genehmigen kann.[5] Demnach muss geprüft werden, ob der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 AÜG eine Begünstigung im Sinne des Art 107 Abs. 1 AEUV darstellt, durch die eine Wettbewerbsverfälschung und eine Beeinträchtigung des Handels zwischen Mitgliedsstaaten drohen.

Das Gleichbehandlungsgebot ist in Art 5 Abs. 1 RL normiert und fordert für überlassene Arbeitskräfte während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen zumindest die gleichen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

Im AÜG wurde das Gleichstellungsgebot der Richtlinie hauptsächlich in § 10 umgesetzt. § 10 Abs. 1 AÜG normiert den Anspruch der Arbeitskraft auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Für die Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertraglich oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Problematischer ist der zweite Teil der Regelung, der bestimmt, dass darüber hinaus auf die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen ist, es sei denn, es gelten ein Kollektivvertrag, dem der Überlasser unterworfen ist, sowie eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigerbetrieb.[6]
§ 10 AÜG schafft demnach die Möglichkeit, überlassenen Arbeitnehmern den Anspruch auf Entgelt unter Einbeziehung der sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art zu verwehren, wenn im Überlasserbetrieb ein Kollektivvertrag gilt und auch im Beschäftigerbetrieb ein Kollektivvertrag oder eine durch Gesetz oder Verordnung festgelegte Regelung besteht, weshalb es geboten erscheint, die Zulässigkeit dieser Regelung sowie die korrekte Umsetzung des Gleichstellungsgebotes zu prüfen.[7]

Die Schaffung des Ausnahmetatbestandes des § 1 Abs. 3 Z 4 AÜG (Konzernprivileg) wird mit dem besonderen Bedürfnis nach Flexibilität und Kooperation innerhalb eines Konzerns begründet.[8] Vor allem im Hinblick auf die Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie und den Grundsatz der Gleichbehandlung in Art 5 der Richtlinie soll geprüft werden, ob dieser Ausnahmetatbestand gerechtfertigt werden kann.

Wie bereits weiter oben angemerkt, ist der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 AÜG von sehr hoher Relevanz. Seit der Novellierung des § 1 Abs. 2 Z 1 AÜG im Jahr 2005 sind nunmehr lediglich Überlassungen durch Gebietskörperschaften von der Anwendung der Abschnitte II bis V ausgenommen, Überlassungen an Gebietskörperschaften fallen seither in

---

[5] Vgl *Peyerl,* EG-Beihilfenverbot und Steuerrecht – Am Beispiel der Mittelstandsfinanzierungsgesellschaft, JAP 2008/2009/3, 26f.
[6] Vgl *Mazal,* AÜG-Novelle 2012: Keine Gleichstellung im Entgelt bei doppelter Tarifbindung, ecolex 2013, 101.
[7] Vgl *Mazal,* AÜG-Novelle 2012: Keine Gleichstellung im Entgelt bei doppelter Tarifbindung, ecolex 2013, 102.
[8] Vgl OGH 9 Ob A 145/09b, *Konzernleihe – zum Konzernprivileg des § 1 Abs 2 Z 5 AÜG,* JusGuide 2010/45/8110 (OGH).

den Anwendungsbereich des AÜG. Diese Differenzierung sowie das daraus entstehende Schutzdefizit für diejenigen Arbeitnehmer, die unter die Ausnahme des § 1 Abs. 2 Z 1 AÜG fallen, scheint schwer argumentierbar und soll vor allem im Hinblick auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz näher beleuchtet werden.

3. Forschungsfragen

Abgeleitet von den oben ausgeführten Überlegungen stellen sich folgende zentrale Forschungsfragen:

Welche besonderen Problemstellungen ergeben sich bei Arbeitskräfteüberlassungen im Konzern und insbesondere in staatsnahen Unternehmen durch die Zuweisung öffentlich-rechtlich Bediensteter an ausgegliederte Gesellschaften des Privatrechts?

Wurde die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz im Hinblick auf die Ausnahmen der §§ 1 Abs. 2 Z 1 und Abs. 3 Z 4 AÜG sowie die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung des Art 5 Abs. 1 RL korrekt umgesetzt?

4. Methodik

Im ersten Abschnitt der Arbeit soll mit Hilfe der rechtshistorischen Methode die Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich sowie der Einfluss der Entwicklungen in der europäischen Union auf die österreichische Praxis und Gesetzgebung dargestellt werden.

Der Hauptteil der Arbeit soll die rechtsdogmatische Auseinandersetzung mit den zentralen Forschungsfragen bilden. Zu diesem Zweck sollen Rechtsnormen und Gerichtsurteile sowie bereits bestehende Beiträge analysiert werden.

5. Geplante Gliederung

1. Abschnitt: Historische Entwicklung und Grundlagen der Arbeitskräfteüberlassung

- Geschichte der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich
- Einfluss der Europäischen Union auf die Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich
- Allgemeine Grundlagen der Arbeitskräfteüberlassung
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Formen von Arbeitskräfteüberlassung

2. **Abschnitt: Arbeitskräfteüberlassung im Konzern**

   - Der Konzernbegriff
   - Das Konzernprivileg
   - Ausnahmen vom Konzernprivileg
   - Besondere Problemstellungen bei Arbeitskräfteüberlassung im Konzern

3. **Abschnitt: Arbeitskräfteüberlassung in staatsnahen Unternehmen**

   - Begriff: staatsnahe Unternehmen
   - Staatsnahe Unternehmen in Österreich
   - Besondere Problemstellungen bei Arbeitskräfteüberlassung in staatsnahen Unternehmen
   - Ausnahme des § 1 Abs. 2 AÜG - Problemstellungen aus wettbewerbsrechtlicher Sicht

4. **Abschnitt: Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) in Österreich**

   - Beurteilung des Umsetzungsbedarfes
   - Umsetzung des Gleichstellungsgebotes
   - Rechtfertigung der Ausnahme des § 1 Abs. 3 Z 4 AÜG (Konzernprivileg)
   - Rechtfertigung der Ausnahme des § 1 Abs. 2 AÜG

5. **Abschnitt: Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse und Ausblick**

6. Voraussichtlicher Zeitplan

SS 2013:	Literaturrecherche Abschluss der Studieneingangsphase Verfassen des Exposés Fakultätsöffentliche Präsentation des Dissertationsvorhabens im Rahmen eines Seminars Beantragung der Genehmigung des Dissertationsvorhabens
WS 2013/14:	Verfassen der Dissertation unter regelmäßiger Rücksprache mit dem Betreuer
SS 2014:	Verfassen der Dissertation unter regelmäßiger Rücksprache mit dem Betreuer
WS 2014/15:	Überarbeitung der Dissertation Defensio

7. Vorläufiges Literaturverzeichnis

Atzmüller/Hermann, Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen – Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich – Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen II (2004).

Baritsch/Stieglitz, Die verdeckte Ausschüttung im Konzern – Abgabenrechtliche und finanzstrafrechtliche Haftungsaspekte, in Handbuch Konzernhaftung (Hrsg Vavrovsky) (2008).

Bührle, Gründe und Grenzen des „EG-Beihilfenverbots“ (2006).

Fischl/Standeker, Europarechtlicher Durchbruch bei der Leiharbeitsrichtlinie steht bevor! Zum geänderten Vorschlag und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, ASoK 2008, 335.

Gagawczuk, Leiharbeitsrichtlinie – wiederholter Anlauf gescheitert?, RdA 2003, 597.

Geppert, Das Phänomen Arbeitskräfteüberlassung – Entstehung, Entwicklung und Probleme, RdA 2011, 507.

Grillberger, Neuerungen durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), WBl 1988, 313.

Gruber, Betriebsübergang mit „Konzern-Leiharbeitern“ – Richtungsweisendes EuGH-Urteil für konzerninterne überlassene Arbeitnehmer mit erheblichen Unklarheiten, ASoK 2010, 434.

Grünanger, Die Auswirkungen der Leiharbeitsrichtlinie auf das AÜG, ecolex 2009, 424.

Herda, Sondergesellschaftsrecht und Sonderorganisationsrecht am Beispiel einer Gesellschaft öffentlichen Rechts, ÖZW 2012, 106.

Holzer, Arbeitsrechtliche Probleme der „Privatisierung“, RdA 1994, 376.

Klampfl, Cash pooling: Eigenkapitalersatz und verbotene Einlagenrückgewähr im Konzern (2009).

Klein, Arbeitsrechtliches zur „Privatisierung“, in FS Tomandl (1998).

Lachmayer, Ausgliederungen und Beleihungen im Spannungsfeld der Verfassung – Reflexionen zur verfassungsgerichtlichen Rsp in der Ausgliederungsdebatte, JBl 2007, 750.

Koenig/Schreiber, Europäisches Wettbewerbsrecht (2010).

Kreil, Arbeitsverhältnisse im Konzern – Probleme des Individualarbeitsrechts in verbundenen Unternehmen (1996).

Kreil/Sacherer, Konzernweiter Personaleinsatz und Haftung, in Handbuch Konzernhaftung (Hrsg Vavrovsky) (2008).

Kropf (Hrsg)/Leitsmüller/Rossmann, Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich (2001).

Kropf, Symposium „Dienstnehmerrechte bei Ausgliederungen aus Gebietskörperschaften und Privatisierungen“, RdA 1999, 81.

Kühteubl/Wieder, Die Arbeitskräfteüberlassung von gemeindenahen Unternehmen an Gemeinden – ein Überblick, RFG 2012/37.

Kuzmich, Beendigung von Dienstverhältnissen überlassener Arbeitskräfte (2009).

Mazal, AÜG – Gleichstellungsgebot: Rechtsunsicherheit und kaufmännische Sorgfalt, ecolex 2012, 456.

Mazal, AÜG-Novelle 2012: Keine Gleichstellung im Entgelt bei doppelter Tarifbindung, ecolex 2013, 100.

Mazal, Neue Mitteilungspflichten zugunsten überlassener Arbeitskräfte, ecolex 2013, 105.

Mazal, Organmitglieder als überlassene Arbeitskräfte, ecolex 2001, 763.

Mazal, Rechtsfragen des Anwendungsbereichs des AÜG, ZAS 2005/42.

OGH 8 Ob A 74/11g, *Arbeitskräfteüberlassung aus einem EWR-Staat,* wbl 2012/124.

OGH 9 Ob A 145/09b, *Arbeitskräfteüberlassung im Konzern – Betriebszweck,* infas 2011, A37.

OGH 9 Ob A 145/09b, *Betriebliche Übung und Arbeitskräfteüberlassung im Konzern anstelle eines Betriebsüberganges,* RdA 2012/20.

OGH 9 Ob A 145/09b, *Konzernleihe – zum Konzernprivileg des § 1 Abs 2 Z 5 AÜG,* JusGuide 2010/45/8110 (OGH).

Pape, Staatliche Kapitalbeteiligungen an Unternehmen und das Beihilfenverbot gem. Art. 92 EG-V (1996).

Peyerl, EG-Beihilfenverbot und Steuerrecht – Am Beispiel der Mittelstandsfinanzierungsgesellschaft, JAP 2008/2009/3.

Pilz, Personalgestellung von Körperschaften öffentlichen Rechts unter kommunalsteuerlichen Aspekten, RFG 2012/35.

Posch, Fürsorgepflicht bei Überlassung im öffentlichen Dienst, JBl 2005, 703.

Raza/Wedl/Angelo, Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen – Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich – Eine konzeptuelle, begriffliche und rechtliche Einführung ins Thema I (2004).

Sacherer/Schwarz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (2006).

Sacherer, Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der Europäischen Union: rechtliche und soziale Aspekte (2001).

Schapler, Arbeitskräfteüberlassung in der Praxis – Rechtliche Rahmenbedingungen zwischen Sollen und Sein (2009).

Schimetits, Der Entgeltanspruch der überlassenen Arbeitskraft im österreichischen und europäischen Recht (2003).

Schindler, Die neue EU-Leiharbeits-RL – der Umsetzungsbedarf in Österreich, Rd 2009, 176.

Schörghofer, Zur Umsetzung der Leiharbeits-RL im AÜG – Einige zentrale Änderungen und Lücken, ZAS 2012/61.

Schroeder, Die Finanzierung öffentlicher Unternehmen und das EG-Beihilfeverbot – zugleich eine Betrachtung des Falles „Head Tyrolia Mares“, ZfRV 1998, 53.

Schwarz, Rechtsprobleme der Ausgliederungen unter besonderer Betonung des öffentlichen Bereiches, RdA 2002, 351.

Stärker, Zweiklassengesellschaft im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung, ecolex 2004, 45.

Tomandl, Betriebsverfassungsrechtliche Fragen der Arbeitskräfteüberlassung, ZAS 2011/41, 248.

Zankel, Überlassung im Konzern: Wer haftet? – Zum Konzernprivileg des § 1 Abs 3 Z 4 AÜG, ASoK 2012, 411.

Zöllner, Betrieb, Unternehmen, Konzern – Rechtspolitische Überlegungen zum Konzernarbeitsrecht, in FS Tomandl (1998).