



universität
wien

Exposé der Dissertation

Arbeitsrechtliche Aspekte von Mitarbeitersharing (Arbeitgeberzusammenschlüsse)

verfasst von

Mag. Michael Trinko

Wien, 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 783 101

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt:

Rechtswissenschaften

Betreut von:

Univ. Prof. Dr. Martin Risak

1 Gegenstand der Untersuchung

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen führten in Europa zum Entstehen neuer Beschäftigungsformen, wobei sich die traditionelle, zweipersonale Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändert hat. Diese neuen Beschäftigungsformen und ihre unterschiedlichen Merkmale sowie ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt sind nur wenig bekannt.¹ *Eurofund*² führte daher aufgrund dieses Wissensmankos 2015 eine **europaweite Bestandsaufnahme** zur Ermittlung von neu entstehenden Trends durch, wobei sich **neun verschiedene Typen** von Beschäftigungen herauskristallisierten: ‚Employee-Sharing‘, ‚Job-Sharing‘, ‚Interim Management‘, ‚Casual Work‘, ‚ICT-based Mobile-Work‘, ‚Voucher-based-Work‘, ‚Portfolio-Work‘, ‚Crowd-Employment‘ und ‚Collaborative Employment‘.

Unbestritten scheint, dass das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis einer stetigen „Veränderung“³ oder „Aushöhlung“⁴ unterliegt und aufgrund unterschiedlicher Treiber und Trends (Digitalisierung und Vernetzung, Globalisierung, demographischer und institutioneller Wandel)⁵ in der Arbeitswelt neue Formen der Arbeit entstehen, bzw Arbeitsplätze aufgrund von Digitalisierung wegfallen⁶. Dabei besteht bei einigen **neuen atypischen Formen** mangels Anwendungsbereich des Arbeitsrechts **die Gefahr einer Prekarisierung**. Doch nicht jede neue Form der Arbeit muss zwangsläufig vom unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis abweichen. Eine dieser neuen Arbeitsformen und der Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit ist das ‚Employee-Sharing‘ bzw ‚Mitarbeitersharing‘, auch ‚Arbeitgeberzusammenschlüsse‘ genannt, die in mehrfacher Weise zwar vom Normalarbeitsverhältnis abweicht, aber jedenfalls vom Grundgedanken her ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis ermöglichen soll.

Der Arbeitgeberzusammenschluss

¹ *Eurofound*, Neue Beschäftigungsformen Zusammenfassung, verfügbar unter <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ef1461de1.pdf> (abgefragt am 20.4.2021).

² *Eurofound*, New forms of employment (2015), verfügbar unter https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (abgefragt am 20.4.2021).

³ *Tomandl*, Machen wir unser Arbeitsrecht zukunftsfähig, Lösungen für die Arbeitswelt von morgen (2019).

⁴ So schon *Firlei*, Flucht aus dem Arbeitsrecht, DRdA 1987, 271.

⁵ *Eichhorst/Buhlmann*, Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt (2015) 2 ff.

⁶ *Frey/Osborne*, The Future of Employment: How susceptible are Jobs to Computerisation? (2013); nach ihnen werden 47 Prozent aller Jobs in den USA in den nächsten 20 Jahren mit einer hohen Wahrscheinlichkeit (mehr als 70 Prozent) durch Digitalisierung verlorengehen krit *Bonin/Gregory/Zierahn*, Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland (2015) i; Österreich weist innerhalb der OECD mit zwölf Prozent einen der höchsten Anteile an automatisierbaren Jobs auf; siehe dazu *Arntz/Gregory/Zierahn*, The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries (2016).

Beim Mitarbeitersharing wird ein Arbeitnehmer von einer Gruppe von Arbeitgebern beschäftigt, die ihren planbaren, aber **fragmentierten Personalbedarf** bündeln und so kooperativ einen **unbefristeten Vollzeitarbeitsplatz** schaffen.⁷ Dafür wird ein AGZ mit eigener Rechtspersönlichkeit⁸ von einer Gruppe verschiedener Unternehmen gemeinschaftlich gegründet, der als **formeller Arbeitgeber** den Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer zwischen den teilnehmenden Unternehmen koordiniert und dadurch unbefristete Vollzeitbeschäftigungen schaffen soll, die einzelne Arbeitgeber unabhängig voneinander nicht bieten können (= kooperatives Personalmanagement).⁹

Die Personalplanung und -koordination wird dabei vom AGZ übernommen, der den beteiligten Unternehmen die Dienste der Arbeitskräfte in Rechnung stellt, wobei die einzelnen Unternehmen für die Arbeitsorganisation in den jeweiligen Betrieben zuständig sind. Ähnlich der Arbeitskräfteüberlassung sind die Arbeitnehmer in verschiedenen Betrieben tätig, wissen aber bereits bei ihrer Anstellung, in welchen Unternehmen sie eingesetzt werden, und kehren in regelmäßigen Abständen in immer dieselben Betriebe zurück. Weiters ist der AGZ **nicht darauf orientiert, aus der Koordination der Arbeitskräfte Gewinne zu erwirtschaften**, sondern durch die gemeinschaftliche Verantwortung der Betriebe die Auslastung der Arbeitnehmer zu gewährleisten.¹⁰ Daher bildet die finanzielle Solidarität folglich das Kernstück des Modells.¹¹

Bei einem AGZ handelt es sich daher nicht um einen Personalpool, auf den Betriebe bei Bedarf zurückgreifen können, sondern vielmehr wird die Nachfrage der einzelnen Betriebe an Saison- und Teilzeitstellen idR zu **langfristigen Vollzeitarbeitsplätzen** kombiniert.¹² Diese Beschäftigungsform trägt zur Arbeitsplatzstabilität bei, da Vollzeitstellen geschaffen werden. Selbst wenn Arbeitnehmer in unterschiedlichen Betrieben arbeiten, können sie Arbeitsbedingungen leichter ausverhandeln, da sie nur einen Arbeitgeber haben und die Arbeitnehmer eines AGZ im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungsschutz dermaßen behandelt werden, wie jene Arbeitnehmer der Stammelegschaft des jeweiligen Betriebs.¹³

⁷ Mandl, Neue Beschäftigungsformen in Europa, Wirtschaft und Gesellschaft 2015 Band 41 Nr. 4, 521.

⁸ AGZ können auch in Form einer GesBR gegründet werden, wobei diese keine Rechtsfähigkeit besitzt (§ 1175 Abs 2 ABGB); ausführlich dazu Kapitel E, Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**

⁹ Mandl, Die Nutzung neuer Beschäftigungsformen für das Unternehmenswachstum, Wirtschaftspolitische Blätter 2015 Nr. 3, 592.

¹⁰ Mandl, Neue Beschäftigungsformen in Europa, Wirtschaft und Gesellschaft 2015 Bd 41 Nr 4, 521.

¹¹ Hartmann/Wölfing, Arbeitgeberzusammenschlüsse in Deutschland (2012) 7.

¹² Wölfing/Hartmann, Arbeitgeberzusammenschlüsse in Frankreich (2011) 5.

¹³ Eurofound, Overview of new forms of employment 2018 update (2018) 4.

2 Relevanz des Themas und Forschungsstand

2.1 Betriebswirtschaftliche Relevanz

Im Jänner 2018 veröffentlichte das AGZ-Ressourcenzentrum Österreich eine Studie¹⁴, die das Potenzial von AGZs in Österreich analysiert. Dabei ermittelten die „Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt“ (FORBA) und die Wirtschaftsuniversität Wien (Institut für Personalmanagement) im Rahmen einer repräsentativen Telefonbefragung bei Betrieben und 50 Gemeinden in Niederösterreich, ob **a) der Bedarf nach nicht fest anstellbaren Arbeitskräften und b) das Interesse an der Beteiligung an einem AGZ besteht.**

Unter den 550 befragten Betrieben¹⁵ und NPOs (mit weniger als 250 Beschäftigten, welche 99 Prozent aller niederösterreichischen Unternehmen ausmachen) äußerten 37 Prozent¹⁶ – darunter vor allem solche, die mit Auftragsschwankungen konfrontiert sind – einen vorhandenen Bedarf nach flexiblen Beschäftigten, da sich für sie eine fixe Anstellung nicht lohne. In Summe wurde ein flexibler Personalbedarf von ca 70 Vollzeitbeschäftigten ermittelt. Hochgerechnet auf alle Unternehmen Niederösterreichs ergibt sich dadurch ein **(theoretisches) Potenzial von bis zu 12.000 Vollzeitstellen**, woraus ableitbar ist, dass es ein substantielles Interesse für AGZs gibt, wenngleich freilich nur ein Teil der Nachfrage über dieses Modell abgedeckt werden können dürfte.¹⁷ Im Folgenden werden die Ergebnisse der oben genannten Studien aufgezeigt.

2.1.1 Grundlegender Bedarf nach flexiblem Personal

Ausgangspunkt der Ermittlung dessen, wie hoch der Anteil der Unternehmen ist, die einen Bedarf an flexiblem Personal äußern, für das sich eine feste Anstellung in einem Teil- oder Vollzeitverhältnis nicht lohnt (weil der Bedarf stunden-, tage-, wochenweise oder saisonal anfällt), sind Fragen nach einer unregelmäßigen, dh schwankenden Auftragslage bzw der Möglichkeit, geeignetes Personal zu rekrutieren. Dabei gaben 25 Prozent eine stark schwankende, 30 Prozent eine mittlere und 45 Prozent eine geringe Auftragsschwankung an. **Insgesamt fällt es 40 Prozent der Unternehmer nach eigenen Angaben schwer, generell geeignetes Personal zu rekrutieren**, 36 Prozent der Unternehmen mittelschwer und 24

¹⁴ *progressNetz*, AGZ-Potenzialanalyse, Lassen sich mit dem Beschäftigungsmodell Arbeitgeberzusammenschluss neue (Vollzeit-)Arbeitsplätze in Österreich schaffen? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung (2018), verfügbar unter <http://www.baumfeld.at/files/AGZ-Potenzialanalyse.pdf> (abgefragt am 18.3.2019).

¹⁵ Davon 24 Prozent EPU, 42 Prozent 1-9 Arbeitnehmer, 22 Prozent 10-50 Arbeitnehmer und 12 Prozent 51-250 Beschäftigte wobei bei der Befragung ganz überwiegend (Mit-)Eigentümer oder Geschäftsführer des jeweiligen Unternehmens teilnahmen.

¹⁶ 32 Prozent wöchentlich, 25 Prozent täglich, 24 Prozent monatlich, 18 Prozent saisonal.

¹⁷ *progressNetz*, AGZ-Potenzialanalyse 1.

Prozent leicht. Im Hinblick auf Auftragsschwankungen, vor allem bei kurzfristig steigendem Auftragsvolumen, gaben 72 Prozent der Unternehmen an, dieses mit Mehrarbeit bzw. Überstunden zu bewältigen. 40 Prozent würden auf eine solche Auftragsschwankung mit Leistungszukauf, 25 Prozent mit Ausweitung der Arbeitszeiten bei Teilzeitkräften und 24 Prozent mit Neueinstellungen reagieren. Lediglich für zwölf Prozent spielte die Einstellung von Leiharbeitskräften eine Rolle. 19 Prozent der Unternehmen gaben an, bei Auslastungsschwankungen aufgrund der Personalkapazitäten Aufträge ablehnen zu müssen.¹⁸

2.1.2 Vollzeitbedarf nach flexiblem Personal

Schlussendlich gaben einer entsprechenden Frage zufolge 203 Betriebe bzw. 37 Prozent der Befragten an, Bedarf nach **flexibel einsetzbarem Personal** zu haben. Im Zuge der Studie wurden diese 203 Betriebe darauffolgend gebeten, die Höhe des Arbeitsvolumens für diesen Bedarf zu schätzen, um davon ausgehend hochrechnen zu können, von welchem Umfang – gemessen in Vollzeitkräften – diesbezüglich für das Bundesland Niederösterreich auszugehen ist. Dazu mussten die Unternehmen den eigenen flexiblen Personalbedarf für eine Vollzeitstelle in Arbeitswochen schätzen.¹⁹ Bis auf wenige Ausnahmen lagen die genannten Durchschnittswerte bei ca. zehn bis 20 Wochen, die über eine oder mehrere Stellen zu besetzen wären. Dabei wurden bei den Unternehmen mit flexiblem Personalbedarf in Summe insgesamt 3.494 Wochen an Vollzeitäquivalenten im Jahr genannt, was umgerechnet bei 52 Arbeitswochen einem Personalbedarf von 67,2 Vollzeitkräften entspricht.²⁰ Ausgehend vom Bedarf der 550 befragten Unternehmen, von denen 203 einen konkreten Personalbedarf angaben, **ergibt sich hochgerechnet auf 98.000 Betriebe in Niederösterreich ein theoretisches Potenzial des flexiblen Personalbedarfs in diesem Bundesland im Umfang von ca. 12.000 Vollzeitkräften.**²¹

Auch wenn ein Potenzial von 12.000 zu besetzenden Stellen spektakulär klingen mag, ist dieser Wert allerdings rein **theoretischer Natur**. Einerseits ist an vielfältige ‚Matching‘-Probleme zu denken, dh. wie leicht einander Jobsuchende und Unternehmen finden und sich auf Modalitäten des flexiblen Personaleinsatzes verständigen können. Andererseits müsste es bereits eine flächendeckende Verbreitung von Modellen wie AGZs geben, über die der

¹⁸ *progressNetz*, AGZ-Potenzialanalyse 1 f.

¹⁹ Mit faktischen Antworten von einer (für insgesamt eine Woche) bis hin zu 200 Wochen (Unternehmen mit Bedarf nach z. B. 20 Vollzeitstellen für durchschnittlich 200 Wochen).

²⁰ Durch das Verhältnis zwischen Betrieben (203) und Vollzeitkräften (67,2) von ca. 3:1 ergibt sich hochgerechnet auf die 98.000 Betriebe in Niederösterreich ein Bedarf von 36.000 Wochen, was 11.970 Vollzeitäquivalenten entspricht.

²¹ *progressNetz*, AGZ-Potenzialanalyse 4.

Unternehmensbedarf abgedeckt werden könnte. Auch darf nicht verschwiegen werden, dass dadurch insb Aufträge für Freelancer oder Leiharbeitskräfte wegfallen würden, die ja bereits heute den flexiblen Personalbedarf in Betrieben abdecken.²²

2.1.3 Bewertung des Modells ‚AGZ‘

Nichtsdestotrotz fällt die Bewertung des Modells ‚AGZ‘ unabhängig vom eigenen Bedarf ausgesprochen positiv aus. Nach Schulnoten bewertet vergeben **63 Prozent die Noten Eins oder Zwei**. Auch wenn das AGZ-Modell bei den Betrieben auf allgemein hohe Zustimmung trifft, lässt sich daraus noch nicht schließen, ob die Betriebe sich selbst vorstellen könnten, an einem AGZ teilzunehmen. Aber auch hierbei erfährt das AGZ-Modell überraschend viel Zuspruch. Von den 42 Prozent der Betriebe mit Teilnahmeinteresse können sich 14 Prozent eine Teilnahme sehr gut und weitere 28 Prozent uU bzw nach Klärung wichtiger Fragen vorstellen.²³

2.1.4 Der Bedarf nach flexiblem Personal der niederösterreichischen Gemeinden

Zu den 50 befragten Gemeinden kann zusammenfassend festgehalten werden, dass der Personalstand in über 95 Prozent der befragten Gemeinden gestiegen oder konstant geblieben ist sowie dass die Schwankungen des Arbeitsvolumens in 26 Prozent der Fälle als hoch oder sehr hoch beschrieben werden können. Annähernd ein Drittel der befragten Gemeinden hat Bedarf an Arbeitskräften, bei denen sich eine durchgehende Anstellung nicht lohnt, die Hälfte der Gemeinden hat in der Vergangenheit schon Personal geteilt. Bei Fragen der Personalrekrutierung besteht ein **sehr hohes Interesse an Kooperationen zwischen Gemeinden** (76 Prozent), wobei das Konzept des AGZ bereits 38 Prozent der Gemeinden bekannt ist und weitgehend positiv bewertet wird (74 Prozent der Gemeinden bewerten das Konzept mit der Schulnote Eins oder Zwei). Weiters zeigen 66 Prozent der Gemeinden Interesse daran, sich an einem AGZ zu beteiligen.²⁴

3 Juristische Relevanz und Forschungsstand

In Österreich fehlt es – anders als zB in Frankreich – an einer generellen gesetzlichen Grundlage, die die wesentlichen Bedingungen für die Errichtung eines AGZ und dessen

²² *progressNetz*, AGZ-Potenzialanalyse 4.

²³ *progressNetz*, AGZ-Potenzialanalyse 5.

²⁴ *progressNetz*, AGZ-Potenzialanalyse 1.

Rechtsfolgen klar regelt.²⁵ Dieser Umstand stellt auch laut dem AGZ-Ressourcenzentrum Österreich die größte Hürde für die Gründung von AGZs dar. Aufgrund der mangelnden Bekanntheit des Modells wird dem AGZ meist mit großer Skepsis gegenübergetreten. Einerseits wird hier eine Umgehung der Schutzbestimmungen für überlassene Arbeitskräfte befürchtet, andererseits eine Konkurrenz für gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser gesehen. Laut Auskunft des AGZ-Ressourcenzentrum Österreichs wurden alle AGZs bis dato als gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser gegründet. Hintergrund dessen ist, dass auch nach Juristen und Anwälten eine **rechtliche Qualifizierung eines AGZ bei der derzeitigen Gesetzeslage schwierig sei** und, um nicht gegen die Gewerbeordnung zu verstoßen, es sicherer sei, den AGZ rechtlich wie einen gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser zu installieren.

Wird nun ein Blick auf die Literatur und Judikatur zum Modell ‚AGZ‘ geworfen, so zeigt sich, dass der AGZ auch im rechtswissenschaftlichen Diskurs, wenn überhaupt, ein **Randthema** darstellt. Im Schrifttum lässt sich zur rechtlichen Qualifizierung des AGZ lediglich ein Aufsatz finden.²⁶ In der Judikatur findet sich eine Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich²⁷, welche sich mit der Gründung eines AGZ befasst.

4 Vorgehensweise bei der Untersuchung und Forschungsfragen

In Österreich fehlt es in Österreich an einer gesetzlichen Grundlage, die die wesentlichen Bedingungen für die Errichtung eines AGZ und dessen Rechtsfolgen klar regelt. Bei der Gründung sowie Umsetzung von AGZs nach österreichischem Recht bedarf es daher einer mehrphasigen Prüfung der einschlägigen arbeits- und zivilrechtlichen Gesetze. Im Zuge der Dissertation kann freilich nicht auf alle arbeitsrechtlichen Fragen in Zusammenhang mit dem AGZ eingegangen werden. Als Ziel der Untersuchung werden daher im speziellen **vier grundlegende arbeitsrechtliche Fragen** im Zusammenhang mit dem AGZ geprüft, die wie folgt bearbeitet werden:

In Kapitel B wird als Ausgangsfrage für weitere Überlegungen analysiert, ob in einem AGZ einerseits Arbeitskräfteüberlassung iSd „Leiharbeitsrichtlinie“²⁸ vorliegt und andererseits, **ob ein AGZ unter den Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes fällt.**

²⁵ Seit 1.7.2021 finden sich in den §§ 415 ff LAG Regelungen für die Arbeitgeberzusammenschlüsse in der Land- und Forstwirtschaft; BGBl I 2021/78.

²⁶ *Österreicher*, Innovative Beschäftigungsmodelle in der Land- und Forstwirtschaft, Jahrbuch Agrarrecht 2017, 265.

²⁷ LVwG OÖ 25.06.2018, LVwG-750533/7/MZ/BBa.

²⁸ RL 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit, ABi L 2008/327, 9.

In Kapitel C wird der AGZ dahingehend geprüft, ob dieser **eine gewerbsmäßige Tätigkeit** iSd Gewerbeordnung ausübt. Im Speziellen wird hier die nicht gewinnorientierte Ausrichtung des AGZ beleuchtet. Zusätzlich werden unterschiedliche Rechtsformen des AGZ im Hinblick auf die Gewerbsmäßigkeit thematisiert.

In Kapitel D werden die bis dahin gewonnen Erkenntnisse für die **praktisch höchst relevante Frage der Entgeltfestsetzung** im AGZ herangezogen.

Im darauffolgenden Kapitel E wird der **AGZ in der Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts** dargestellt. Schwerpunktmäßig wird hier mangels Rechtsfähigkeit der Gesellschaft bürgerlichen Rechts die **Arbeitgeberfunktion** untersucht und die Ausübung dieser im AGZ erörtert.

Im letzten Kapitel F werden die wesentlichen Ergebnisse der Arbeit nochmals überblicksmäßig zusammengefasst.

5 Vorläufiges Inhaltsverzeichnis

Kapitel A – Einleitung

1. Einführende Darstellungen und Gegenstand der Untersuchung
 - a. Der Arbeitgeberzusammenschluss
 - b. Arbeitgeberzusammenschlüsse in Europa
2. Relevanz des Themas
3. Gang der Untersuchung und Forschungsfragen

Kapitel B – Liegt in einem AGZ Arbeitskräfteüberlassung vor?

1. Europarechtliche Rahmenbedingungen für einen AGZ
 - a. Europarechtliche Grundlagen der Arbeitskräfteüberlassung
 - b. Fällt ein AGZ unter den Anwendungsbereich der Leiharbeitsrichtlinie
2. Der AGZ und der Anwendungsbereich des AÜG
 - a. Begriffsdefinitionen
 - b. Anwendung auf den AGZ
 - c. Ausnahmen vom Geltungsbereich des AÜG
 - d. Der AGZ als gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser
3. AGZ – Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung

Kapitel C – Der AGZ und der Geltungsbereich der GewO 1994

1. Allgemeines zur Kollektivvertragsangehörigkeit
2. Die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitskräfteüberlassung im AGZ
 - a. Teilnahme am Wirtschaftsverkehr
 - b. Selbständigkeit
 - c. Regelmäßigkeit
 - d. Ertragsabsicht
3. Ausnahmen vom Anwendungsbereich der GewO 1994

Kapitel D – Entgeltansprüche der Überlassenen Arbeitskraft gegenüber den AGZ

1. Entgeltansprüche nach dem AÜG
2. Bemessung des Entgelts im AGZ
3. Anzuwendende Kollektivverträge für gewerbsmäßige AGZ

Kapitel E – Der AGZ als GesbR

1. Die Gründung eines AGZ als GesbR
2. Der AGZ als Innen- oder Außengesellschaft
3. Die Feststellung des Arbeitgebers in der GesbR
4. Arbeitsrechtliche Auswirkungen mehrerer Arbeitgeber

6 Zeitplan

Das Dissertationsprojekt wurde im Zuge des Seminars zur Vorstellung und Diskussion des Dissertationsvorhabens 2018S (LV 380020-1) präsentiert. Die Dissertation befindet sich kurz vor der Fertigstellung. Geplante Einreichung der Dissertation zur Begutachtung ist August 2021.

7 Auszug Literaturverzeichnis

Bergmann/Ratka, Handbuch Personengesellschaften (2016)

Berka, Verfassungsrecht: Grundzüge des österreichischen Verfassungsrechts für das juristische Studium (2018)

Brodil (Hrsg), Diener fremder Herren (2016)

Brodil/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen¹⁰ (2019)

Bydlinski, Grundzüge der juristischen Methodenlehre³ (2018)

Bydlinski, Juristische Methodenlehre und Rechtsbegriff² (2011)

Ennöckl/Raschauer/Wessely, Kommentar zur Gewerbeordnung 1994 (Stand 1.1.2015, rdb.at)

Eurofound, New forms of employment: 2020 update

Eurofound, New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing (2016)

Feik in Bachmann et al, Besonderes Verwaltungsrecht¹³ (2020)

Fenyves/Kerschner/Vonkilch (Hrsg), Großkommentar zum ABGB – Klang-Kommentar – GesbR - §§ 1175 bis 1216e ABGB³ (2016)

Fenyves/Kerschner/Vonkilch (Hrsg), Großkommentar zum ABGB – Klang-Kommentar – Vertragsrecht - §§ 897 bis 916 ABGB³ (2011)

Franzen/Gallner/Oetker (Hrsg) Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht³ (2020)

Fritz/Klement (Hrsg.), Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts² (2017)

Fuchs/Winkler (Hrsg), Die GmbH: Recht und Steuern (2010)

Gahleitner/Molser (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht⁵ Band 2 (2015)

Geppert, Die gewerbmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung (1978)

Haas/Hollaus/Poglies-Schneidbauer, Arbeitskräfteüberlassung (2014)

Hanusch, Kommentar zur Gewerbeordnung Band 1 (2017)

Hartmann/Wölfig, Arbeitgeberzusammenschlüsse in Deutschland (2012)

Holoubeck/Potacs, Handbuch des öffentlichen Wirtschaftsrechts Band I⁴ (2019)

Katlan-Dworak, Praxishandbuch Gewerbeordnung: Berufsrecht – Betriebsanlagenrecht – Verfahren (2019)

Kietaibl, Arbeitsrecht I (2017)

Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.02} (Stand 1.3.2017, rdb.at)

Koziol/Bydlinski/Bollenberer (Hrsg), Kurzkomentar zum ABGB⁶ (2020)

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

Löschnigg (Hrsg.) Angestelltengesetz Band 1¹⁰ (2016)

Löschnigg, Arbeitsrecht¹³ (2017)

Mahrold/Burgstaller/Preyer, Angestelltengesetz (Stand 1.6.2005, rdb.at)

Mayer/Kucsko-Stadlmayer/Stöger, Bundesverfassungsrecht¹¹ (2015)

Mosler/Pfeil (Hrsg), Mindestlohn im Spannungsverhältnis zwischen Kollektivvertragsautonomie und staatlicher Sozialpolitik (2016)

Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018)

Pacic, Methoden der Rechtsfindung im Arbeitsrecht (2012)

Petri, Das Phänomen „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ als Arbeitnehmerüberlassung – Reformvorschläge zum AÜG (2019)

Pirker, Ausgewählte betriebsverfassungsrechtliche Aspekte der Arbeitskräfteüberlassung (2017)

Pöschl, System der GewO (2016)

Raschauer (Hrsg), Wirtschaftsrecht² (2003)

Raschauer/Resch, Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung (2014)

Reissner/Mair (Hrsg), Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeitsrecht 2018

Rummel/Lukas, ABGB⁴ (rdb.at)

Sacherer/Schwarz, Arbeitskräfteüberlassung² (2006)

Schindler, Arbeitskräfteüberlassungs-KV (2018)

Schnorr, Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung – Verbot oder Regeln (1979)

Schopper/Weillinger, VereinsG (Stand 1.10.2018, rdb.at)

Schörghofer, Grenzfälle der Arbeitskräfteüberlassung. Langfristige Überlassung, Payrolling und die Abgrenzung vom Werkvertrag (2015)

Schrattbauer (Hrsg), AÜG (2020)

Schrattbauer, Arbeitskräfteüberlassung – Chance oder Risiko für Problemgruppen des Arbeitsmarktes? (2015).

Schwimann/Kodek (Hrsg), ABGB Paxiskommentar⁴ (2014)

Schwimann/Neumayr (Hrsg); ABGB Taschenkommentar⁵ (2020)

Stolzlechner/Müller/Seider/Vogelsang/Höllbacher, GewO⁴ (2020)

Straube (Hrsg), HGB 1. Band³ (2003)

Straube/Ratka/Rauter (Hrsg), UGB I⁴ (Stand 1.9.2016, rdb.at).

tamen, Betriebliche Kooperationen in der Landwirtschaft zur Sicherung zukünftigen Fachkräftebedarfs (2003)

Told, Grundfragen der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (2011)

Tomandl, Arbeitskräfteüberlassung³ (2017)

Torggler (Hrsg), UGB³ (2019)

Wölfling/Hartmann, Arbeitsgeberzusammenschlüsse in Frankreich (2011)

Wölfling/Hartmann, Betriebliche Kooperation in der Landwirtschaft zur Sicherung zukünftigen Fachkräftebedarfs (2003)