

*Gesetzgebung.* Dies bedeutet freilich nicht, dass die Verwaltungstätigkeit außerhalb des Anwendungsbereichs der VO liege, da *Art 2/3 dieser VO ausdrücklich alle Schriftstücke* aus allen Tätigkeitsbereichen der Union in ihren Anwendungsbereich einbeziehe, die bei einer ihrer Behörden eingegangen sind, von ihr erstellt wurden oder sich in ihrem Besitz befinden.

Die von der Kom angestellten Überlegungen wurden vom Gericht als *hinreichend* angesehen, um den Antrag von MyTravel auf Zugang zurückzuweisen.

Das Gericht hätte aber von der Kom verlangen müssen, die Gründe anzugeben, weshalb sie der Auffassung war, dass der *Abschluss des Verfahrens es nicht ausschliesse*, dass der Zugang *weiterhin zu verweigern* sei.

2. Zur Verweigerung des Zugangs zu den übrigen Schriftstücken stellt der EuGH fest:

- Der Bericht des Anhörungsbeauftragten unterliegt der Ausnahme des Art 4/3/2 der RL und braucht daher nicht zugänglich gemacht werden.
- Der Bericht der GD Wettbewerb an den Beratenden Ausschuss braucht ebenfalls nicht zugänglich gemacht werden, da *Art 4/3/2 eine Ausnahme für Beratungen und Stellungnahmen* für den inneren Gebrauch vorsieht. Im Anlassfall musste die Kom dem Ausschuss innere Schriftstücke nach Art 19 der VO übermitteln, damit er seine Rolle im Beschlussverfahren spielen konnte.
- Ebenso konnte die Einsichtnahme in den Vermerk über die *Ortsbesichtigung* von MyTravel verweigert werden, weil er *Eindrücke der Beamten der GD Wettbewerb* wiedergab und nicht nur Stellungnahmen der Kl.

Auch *hinsichtlich dieser Schriftstücke hat das Gericht nicht geprüft*, ob die Kom besondere Gründe angegeben hat, dass deren Verbreitung das *Entscheidungsverfahren der Kom ernstlich beeinträchtigen* könnte, obwohl das *Verwaltungsverfahren bereits abgeschlossen* war. Das Gericht hat die Ansicht vertreten, dass diese Schriftstücke zur Erstellung des Berichts gedient und vorbereitende Beurteilungen oder vorläufige Ergebnisse für den inneren Gebrauch enthalten hätten und daher unter die Ausnahme des Art 4/3 fielen.

Somit gilt auch für diese Schriftstücke, dass *das Gericht von der Kom verlangen hätte müssen*, dass sie die *besonderen Gründe* angibt, weshalb ihrer Ansicht nach deren Verbreitung ihr *Entscheidungsverfahren selbst nach Abschluss des Verfahrens*, auf das sich diese Unterlagen bezogen, *beeinträchtigt* worden wäre.

3. In seinem Urteil hat sich das Gericht der Auffassung angeschlossen, dass die Verbreitung der Antworten des Rechtsdienstes der Kom den *Spielraum künftiger E* zwischen denselben Parteien oder in verwandten Bereichen könnte, bei der Abfassung *künftiger Stellungnahmen besondere Zurückhaltung* walten zu lassen. Dem hält der EuGH entgegen, dass gerade die *Offenlegung unterschiedlicher Standpunkte das Vertrauen der Unionsbürger in die Rechtmäßigkeit* des Verwaltungshandelns der Behörden stärken könnte, indem Unterschiede zwischen mehreren Standpunkten offen erörtert werden können.

Der EuGH gelangt somit zum Ergebnis, dass *die Kom die Ausnahme zum Schutz des Entscheidungsverfahrens und die Ausnahme zum Schutz der Rechtsberatung nicht zutreffend angewandt* hat. Er hebt daher in diesen Punkten die Urteile des Gerichts auf und erklärt die E der Kom für nichtig.

4. Andere in der VO genannte Umstände, die die Kom geltend gemacht hatte, um die Verbreitung von Unterlagen der inneren Verwaltung zu verweigern – insb zum *Schutz von Überprüfungs-, Untersuchungs- und Buchprüfungstätigkeiten* – waren vom EuG nicht geprüft wor-

den. Der EuGH sieht sich daher nicht in der Lage, darüber zu befinden, ob diese auch tatsächlich die Verweigerung des Zugangs stützen konnten und verweist diese Fragen zur Prüfung an das EuG zurück. [224]

EuGH 21. 7. 2011, Rs C-506/08 P (Schweden und MyTravel)

## Arbeitsrecht

### Kündigung wegen Betriebsübergangs

DOI 10.1007/s00718-011-0084-8

**Art 4 RL 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der MS über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen; § 32 Abs 4 VBG 1948:**

**Die Betriebsübergangs-RL 2001/23/EG ist mangels ausreichender Umsetzung auf einen Betriebsübergang von einer Gemeinde auf einen Gemeindeverband direkt anwendbar.**

**Art 4 Z 1 S 1 der RL soll die Arbeitnehmer vor Kündigungen schützen, die nur mit dem Betriebsübergang begründet werden. Einem engen zeitlichen Naheverhältnis zwischen Kündigung und Betriebsübergang kommt Indizcharakter dafür zu, dass der Grund für die Kündigung im Betriebsübergang liegt. Der Umstand, dass infolge des Betriebsübergangs die bisherige Leitungsfunktion des gekündigten Arbeitnehmers weggefallen ist, genügt nicht, um die Indizwirkung zu entkräften, wenn der Erwerber kurz vor Betriebsübergang einen Arbeitnehmer neu aufgenommen hat, dessen Aufgaben auch der gekündigte Arbeitnehmer übernehmen hätte können.**

**Das Erfordernis eines 10-jährigen Dienstverhältnisses als Vertragsbediensteter iSd § 32 Abs 4 VBG setzt voraus, dass diese Dienstzeit bei demselben Dienstgeber zurückgelegt wurde.** [225]

OGH 27. 4. 2011, 9 ObA 70/10z (OLG Wien 19. 2. 2010, 9 Ra 123/09p-44; LG Wiener Neustadt 7. 4. 2009, 6 Cga 13/07a-35)

*Der am 1. 1. 1953 geborene Kl war zunächst als Musikschullehrer in T (Vereinsmusikschule) tätig. Am 30. 12. 1981 schloss er mit der „Musikschule P“ einen DV ab. Der Kl unterbreitete später den Vorschlag, einen Musikschulverband, nämlich den „C Musikschulverband“, bestehend aus den Gemeinden ... zu gründen. Tatsächlich wurde dieser Gemeindeverband auch gegründet, doch konnten sich die Gemeinden nie auf die Bestellung von Organen, insbesondere also des Vorstandsvorsitzenden und des Verbandsobmanns einigen, sodass dieser Gemeindeverband zwar auf dem Papier bestand, jedoch über kein vertretungsbefugtes Organ verfügte. Dennoch führte der Kl jahrelang die Geschäfte dieser Musikschule, indem er zunächst mit sich selbst einen Anstellungsvertrag „namens des Gemeindeverbands“ abschloss und die auf ein von ihm begründetes Girokonto zufließenden Förderungsgelder der Gemeinden und des Landes sowie die Beiträge der Eltern der Musikschüler verwaltete und sich auch sein eigenes Gehalt daraus anwies. Seit 8. 9. 1998 war der Kl in einem Vertragsbedienstetenverhältnis zur Gemeinde P, die den Beschluss gefasst hatte, selbstständig eine Musikschule zu führen. Parallel dazu hatten die anderen Gemeinden, die nun Bekl, nämlich den Gemeindeverband „H Musikschulverband ...“ gegründet. Am 29. 6. 2006 beschloss die Marktgemeinde P die Auflösung der heimischen Musikschule und den Beitritt zum „H Musikschulverband“. Musikschüler der Gemeinde P konnten weiter am bisherigen Ort und mit den bisherigen Instrumenten unterrichtet werden, ein Großteil der Lehrer ging ein neues DV mit dem „H Musikschulver-*

band“ ein. Gegenüber dem Kl wurde zunächst eine Kündigung der Gemeinde P zum 30. 9. 2006 (diese ist nicht mehr verfahrensgegenständlich) und dann seitens der Bekl zum 30. 11. 2006 ausgesprochen. Aufgrund der Auflassung der Musikschule P bestand keine Verwendung des Kl mehr in seiner bisherigen Funktion als Musikschulleiter. Schon bevor die Auflösung der Musikschule P beschlossen worden war, suchte die Bekl einen neuen Geigenlehrer, weil der bisherige sein DV beenden wollte. Noch im Juni 2006, also vor Beschlussfassung durch die Gemeinde P, fixierte der bekl Gemeindeverband mit einem neuen Geigenlehrer, der von einem bevorstehenden Betriebsübergang nicht informiert war, den Beginn dessen DV ab 1. 9. 2006. Wegen dieser Besetzung besteht bei der Bekl nunmehr kein Bedarf mehr für einen Geigenlehrer. Auch der Kl hatte ursprünglich dieses Fach unterrichtet und wäre zur Übernahme einer Lehrtätigkeit bereit.

Das ErstG gab dem auf Feststellung des aufrechten DV gerichteten Klagebegehren im zweiten Rechtsgang statt. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass ein Betriebsübergang von der Gemeinde P auf den „H Musikschulverband“, also die Bekl, stattgefunden habe. Wengleich ein Ausnahmetatbestand im Sinne des Art 4 der Betriebsübergangs-RL 2001/23/EG vorliege, wonach die Kündigung des Kl aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen möglich gewesen wäre, sei die Kündigung des Kl gemäß § 32 Abs 4 VBG 1948 iVm § 46 Abs 1 NÖ GVBG 1976 zu beurteilen. Diese Bestimmung sei als günstigere Bestimmung im Sinn der Art 8 der Betriebsübergangs-RL zu werten. Wengleich § 32 Abs 4 VBG 1948 wegen der dort als Kündigungsgrund vorgesehenen Organisationsänderung keine weitere Verwendungsmöglichkeit des Kl begründe, komme diesem doch die Ausnahmebestimmung zugute, wonach er zum Ende der Kündigungsfrist jedenfalls das 50. Lebensjahr vollendet und bereits 10 Jahre im DV zugebracht habe. Die Bekl als Erwerblerin sei an diese Bestimmung gebunden und daher zur Kündigung des Kl nicht berechtigt gewesen.

Das BerufungsG änderte in Stattgebung der Berufung des Bekl das angefochtene Urteil dahin ab, dass es feststellte, dass das DV des Kl nur bis zum 30. 11. 2006 aufrecht war (– insoweit ist die Berufungsentscheidung in Teilrechtskraft erwachsen –) und das Mehrbegehren der Feststellung eines über diesen Zeitraum hinausgehenden DV abwies. Es bejahte einen Betriebsübergang von der Gemeinde P auf die Bekl und auch die Anwendbarkeit des § 32 Abs 4 VBG 1948 iVm § 46 NÖ GVBG. Nach der Zusammenlegung der Musikschulen bestehe kein Bedarf mehr an der vom Kl bisher ausgeübten Funktion eines Musikschulleiters. Durch die Besetzung der Geigenlehrerstelle mit einer anderen Person könne der Kl aber auch in dieser Position nicht eingesetzt werden. Damit liege aber eine Änderung der Organisation des Dienstes vor, die die Bekl zur Kündigung des Kl berechtigt habe. Für einen besonderen Kündigungsschutz des Kl nach § 32 Abs 4 letzter Halbsatz VBG 1948 fehle es an der mindestens 10-jährigen Tätigkeit als Vertragsbediensteter. Das BerufungsG sprach aus, dass die Revision zulässig sei, weil es an Rsp dazu fehle, wie sich § 32 Abs 4 VBG 1948 auf eine Erwerberkündigung nach Betriebsübergang auswirke. Die Revision führte zur Aufhebung.

#### Entscheidungsgründe des OGH:

1. Den weiteren Erwägungen sind folgende maßgebliche gesetzliche Bestimmungen voranzustellen:

Das NÖ GVBG gilt gemäß § 1 Abs 1 für Personen, die in einem privatrechtlichen DV zu einer Gemeinde stehen (Vertragsbedienstete). Nach § 1 Abs 2 dieses Gesetzes gelten dessen Bestimmungen sinngemäß auch für Personen, die in einem privatrechtlichen DV zu einem Gemein-

deverband stehen. Gemäß Abs 3 sind aber auf die in den Abs 1 und 2 genannten Personen die Bestimmungen dieses Gesetzes jedenfalls dann nicht anzuwenden, wenn ... 3. Besondere dienstrechtliche Vorschriften bestehen ... Eine solche besondere dienstrechtliche Vorschrift existiert gemäß § 46 Abs 1 GVBG für die an den von den Gemeinden erhaltenen privaten Unterrichtsanstalten verwendeten Vertragslehrer. Auf das DV dieser Personen ist das VBG 1948 sinngemäß anzuwenden. Darunter fallen auch Musikschullehrer mit einigen, hier nicht relevanten Ausnahmen.

Gemäß § 32 Abs 4 VBG 1948 kann der DG das DV des Vertragsbediensteten auch wegen einer Änderung des Arbeitsumfangs, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen kündigen, wenn eine Weiterbeschäftigung in einer seiner Einstufung entsprechenden Verwendung im Versetzungsbereich seiner Personalstelle nicht möglich ist, es sei denn, die Kündigungsfrist würde in einem Zeitpunkt enden, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits 10 Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat.

2. Im Revisionsverfahren ist nicht mehr strittig, dass ein Betriebsübergang von der Marktgemeinde P auf den bekl Gemeindeverband erfolgt ist und die Bestimmung des § 32 Abs 4 VBG 1948 anzuwenden ist. Strittig geblieben ist einerseits, ob die Kündigung des Kl trotz des Betriebsübergangs zulässig war und ob ihm selbst im Falle der Berechtigung und Wirksamkeit der Kündigung die Schutzbestimmung der 10-jährigen Tätigkeit und der Vollendung des 50. Lebensjahrs zugute kommt.

3. Aus Zweckmäßigkeitsgründen ist vorweg auf den zuletzt genannten Kündigungsschutz einzugehen:

§ 32 Abs 4 VBG 1948 sieht ausdrücklich vor, dass bereits 10 Jahre „in diesem DV zugebracht“ wurden. Bereits dadurch wird indiziert, dass nicht irgendwelche Vordienstzeiten dafür maßgeblich sind, sondern diejenigen, die als „Vertragsbediensteter“ zurückgelegt wurden. Diesem Verständnis trägt im Übrigen auch das NÖ GVBG 1976, auf dessen Grundsätze sich der Kl beruft, ausdrücklich Rechnung: Für den Betriebsübergang (§ 2a GVBG) gilt nämlich, dass die davon betroffenen AN oder DN mit dem Zeitpunkt des Übergangs Vertragsbedienstete nach diesem Gesetz werden (§ 2a Abs 1). Auf eine solche 10-jährige Dienstzeit kann der Kl aber nicht verweisen. Die Frage, ob und wie lange der Kl in einem DV zum Veräußerer, nämlich der Gemeinde P, stand, ist eine Rechtsfrage. Der Kl kann sich daher auf keine angeblich anders lautenden „Feststellungen“ berufen. Die „Musikschule P“, bei welcher der Kl ab 1. 1. 1990 wirkte, war nämlich kein Betrieb der Gemeinde P, sondern, wie aus Beilage /3 eindeutig hervorgeht, Teil eines Vereins. Der Kl war somit in der Zeit der Zugehörigkeit zu dieser Musikschule kein „Gemeindevertragsbediensteter“. Dasselbe trifft auf seine Tätigkeit für die „C-Musikschule“ zu, zumal mit diesem Gemeindeverband mangels Vorhandenseins von Organen nie ein wirksames DV begründet werden konnte. Dabei kann sich der Kl auch nicht auf die Duldung bzw Finanzierung durch die dahinter stehenden Gemeinden berufen, zumal nicht einmal behauptet wurde, dass die jeweils zuständigen Organe der Gemeinden allenfalls ein DV namens der jeweiligen Gebietskörperschaft mit dem Kl abgeschlossen hätten. Selbst wenn man in der Weiterbeschäftigung des Kl ab 1998 durch die Gemeinde P einen Betriebsübergang sieht, kann dies das Erfordernis eines 10-jährigen DV als Vertragsbediensteter nicht begründen. Es bleibt daher nur die Zeit der Beschäftigung bei der Gemeinde P in der Zeit von 1998 bis 2006, womit jedoch kein 10 Jahre dauerndes Dienstverhältnis vorliegt.

4. Die Vorinstanzen haben zutreffend darauf hingewiesen, dass die Betriebsübergangs-RL 2001/23/EG mangels

ausreichender Umsetzung (für den Betriebsübergang von einer Gemeinde auf einen Gemeindeverband) direkt anwendbar ist (§ 510 Abs 3 ZPO). Gemäß Art 4 Z 1 Satz 1 der RL stellt der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw Betriebsteils als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar. Der AN soll vor Kündigungen geschützt werden, die nur mit dem Übergang begründet werden (EuGH Rs 19/83). Allerdings steht diese Bestimmung etwaigen Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen (– darauf zielt trotz der dienstrechtlichen Spezifika letztlich auch § 32 Abs 4 VBG 1948 ab –) nicht entgegen (Art 4 Z 1 2. Satz der RL).

5. Im vorliegenden Fall kann nicht übersehen werden, dass die Bekl die Kündigung des Kl in engem zeitlichen Naheverhältnis zum Betriebsübergang ausgesprochen hat. Wenngleich allein daraus noch nicht zwingend darauf zu schließen ist, dass der Grund für die Kündigung nur im Betriebsübergang liegt, so kommt doch dem zeitlichen Zusammenhang Indizcharakter zu (9 ObA 16/06b = SZ 2007/15 mwN). In diesem Zusammenhang kann auch nicht unbeachtet bleiben, dass zwar eine Verwendung des Kl in einer Leitungsfunktion nicht mehr möglich war, aber erst im Juni 2006, also unmittelbar vor dem Betriebsübergang, eine Einigung der Bekl mit dem Nachfolger auf der zu besetzenden Stelle eines Geigenlehrers erzielt wurde, somit für eine Funktion, die nach den Feststellungen auch der Kl hätte bekleiden können. Auch diesem Umstand kann daher eine Indizwirkung in der Richtung nicht abgesprochen werden, dass die Beendigung des DV mit dem Kl ihre Ursache im Betriebsübergang hatte. Bei einem solchen Sachverhalt trifft den kündigenden AG (hier: den Erwerber) die Beweislast für die sachliche Entkräftung der Umgehungsvermutung, dass die Kündigung also nicht nur wegen des Übergangs erfolgte (SZ 2007/15 mwN), sondern trotz Bemühens um Integration in den neuen Betrieb unumgänglich war. Allein die Argumente, dass der neue Geigenlehrer von einem geplanten Betriebsübergang nichts wusste und im Zeitpunkt der Kündigung des Kl die Geigenlehrerstelle „schon besetzt“ war, sind jedenfalls nicht ausreichend, die oben dargestellte Indizwirkung zu entkräften. Daher wird es im fortgesetzten Verfahren Sache der beweispflichtigen Bekl sein, durch entsprechendes Vorbringen und Beweisanbote zu widerlegen, dass der Anspruch der Kündigung des Kl allein wegen des Betriebsübergangs erfolgte. Erst nach Ergänzung der Feststellungen – unter Beachtung der aufgezeigten Beweislast – wird dann eine abschließende Beurteilung der Zulässigkeit der Kündigung möglich sein.

#### Bürgenhaftung des Beschäftigten

DOI 10.1007/s00718-011-0082-x

#### § 14 AÜG:

**Der Beschäftigte haftet für die Entgeltansprüche einer überlassenen Arbeitskraft nur mehr als Ausfallsbürge, wenn er das dem Überlasser gebührende Entgelt bezahlt hat. Es kommt nicht darauf, dass der Beschäftigte nachweislich gerade den vom überlassenen Arbeitnehmer geltend gemachten Entgeltanspruch beglichen hat.** [226]

OGH 26. 5. 2011, 9 ObA 55/11w (OLG Wien 22. 2. 2010, 9 Ra 112/10x-16)

Der Kl schloss am 27. 2. 2007 einen AV mit einer Arbeitskräfteüberlassungsgesellschaft, der mit Vereinbarung vom 18. 6. 2009 von einer weiteren Arbeitskräfteüberlassungsgesellschaft (idF: Überlasserin) übernommen

wurde. Vereinbarungsgemäß war der Kl ausschließlich bei der Bekl tätig. Mit 30. 9. 2009 beendete er das AV.

Am 30. 9. 2009 überwies die Bekl das ihr von der Überlasserin in Rechnung gestellte Honorar für 25 überlassene Arbeitskräfte, darunter auch jenes für den Kl in Höhe von 4.459,14 EUR. Der Kl erhielt von der Überlasserin einen Betrag von 3.475,01 EUR brutto bzw 2.646,68 EUR netto für September 2009 ausbezahlt. Seit zumindest Anfang Juni 2009 hat die Bekl immer sämtliche ihr von der Überlasserin in Rechnung gestellten Beträge für ihr überlassene Arbeitskräfte bezahlt. Es konnte nicht festgestellt werden, dass die Bekl seit 2007 bis Anfang Juni 2009 irgendein ihr in Rechnung gestelltes Honorar für die von der Überlasserin überlassenen AN nicht beglichen hätte.

Weil der Kl die Bekl und die Überlasserin vergeblich zur Zahlung von 1.367,87 EUR an ausständiger Urlaubsersatzleistung für sechs Arbeitstage und Entgelt für 34 Überstunden aufgefordert hatte, begehrte er; die Bekl zur Zahlung dieses Betrags zu verpflichten. Sie habe ihm als Beschäftigterin für die Klagsforderung gemäß § 14 Abs 1 AÜG als Bürge einzustehen. Die Bekl habe ihre Verpflichtungen nicht zur Gänze erfüllt, jedenfalls sei der Klagsanspruch auch nicht dem Überlasser gegenüber abgegolten worden.

Die Bekl bestritt dies und beantragte Klagszurückweisung, in eventu -abweisung. Als Beschäftigterin hafte sie gemäß § 14 Abs 2 AÜG nur als Ausfallsbürge, weil sie jedes von der Überlasserin für den Kl verrechnete Entgelt bezahlt und somit sämtliche Verpflichtungen gegenüber der Überlasserin bereits erfüllt habe. Auch die inhaltliche Berechtigung der Ansprüche werde bestritten. Stehe sie aber nicht fest, könne alleine für den Ausfallsbürge keine Haftung bestehen, weil der Haftungsgrund noch nicht einmal für den Hauptschuldner feststehe.

Der Kl ist demgegenüber der Ansicht, dass es für die Anwendung des Haftungsprivilegs des § 14 Abs 2 AÜG nicht darauf ankommen könne, dass der Beschäftigte dem Überlasser irgendein von diesem gefordertes Honorar gezahlt habe, sondern allein darauf, dass gerade der vom AN geltend gemachte Entgeltanspruch beglichen worden sei. Dies ergebe sich aus dem Aufbau der Gesetzesbestimmung, nach dem es sich bei der Haftung des Beschäftigten als Bürge um die Grundregel und bei seiner Haftung als bloßer Ausfallsbürge um einen eng auszulegenden Ausnahmetatbestand handle. Nur dann sei auch gewährleistet, dass das für die Dienstleistung gebührende Entgelt dem Überlasser zugute gekommen sei und ihm für die Zahlung zur Verfügung stehe. Überlasser und Beschäftigter hätten es sonst in der Hand, die „Haftung“ in beliebiger Weise zu gestalten und für alle nach dem IESG gesicherte Ansprüche praktisch aususchalten. Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

Aus den Entscheidungsgründen des OGH:

[...] Im Falle der Arbeitskräfteüberlassung hat der AN grundsätzlich sämtliche Entgeltansprüche an den Überlasser zu richten (RIS-Justiz RS0050620 [T3]). Darüber hinaus schafft § 14 AÜG dem AN einen weiteren Haftungsfonds in Gestalt einer Bürgenhaftung des Beschäftigten:

#### Bürgenschaft

§ 14. (1) Der Beschäftigte haftet für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge (§ 1355 des ABGB).