

Endbericht

Entsendungen und Überlassungen nach Österreich, Lohndumping. Eine Studie mit Fokus auf dem Baubereich

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Helga Reichert, Petra Wetzel

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, 2.10.2019

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Entwicklung der (un)selbständig Beschäftigten insgesamt und im Baubereich exklusive Entsendungen	5
3	Entsendungen und Überlassungen nach Österreich	12
3.1	Definitionen: Entsendungen und Überlassungen	12
3.2	Entwicklungstrends im Bereich der A1-Sozialversicherungsformulare	14
3.2.1	Europaweiter Vergleich	14
3.2.2	Österreich als Entsendeland im europaweiten Vergleich	16
3.2.3	Österreich als Empfängerland im europaweiten Vergleich	17
3.3	Entwicklungstrends im Bereich der Entsende- und Überlassungsmeldungen an die ZKO	18
3.4	Schätzung der bereinigten Zahl entsandter und überlassener Arbeitskräfte auf Basis der ZKO Meldungen 2018	27
3.5	Resümee zu den Ergebnissen der Analysen von ZKO3- und ZKO4-Meldungen und der Berechnung des Arbeitsvolumens entsandeter und aus dem Ausland überlassener Arbeitskräfte	29
4	Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und darüber hinausgehender Bedarf	30
4.1	Haftungsbestimmungen im LSD-BG	30
4.2	Straftatbestände	33
4.2.1	Meldepflichten und Straftatbestände wegen Meldeverstößen	33
4.2.2	Straftatbestand Erschwerung oder Vereitelung der Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen	35
4.2.3	Straftatbestand Unterentlohnung	36
4.3	Feststellung von Übertretungen durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse	38
4.4	Der Geltungsbereich des LSD-BG für den Transportbereich	38
4.5	Das Montageprivileg im LSD-BG	39
4.6	Informationsaustausch zwischen den Behörden der EU-Mitgliedstaaten	39
5	Grenzen und Potenziale der grenzüberschreitenden Durchsetzung rechtskräftiger Entscheidungen	47
6	Bilanz der Überprüfungen im Rahmen des LSDB-G und des LSD-BG	50
6.1	Daten der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)	50
6.1.1	Baustellenkontrollen, Verdachtsfälle und Anzeigen wegen Unterentlohnung – Gesamt	51

6.1.2	Baustellenkontrollen, Verdachtsfälle und Anzeigen wegen Unterentlohnung – Zeitverläufe	53
6.2	Daten des Kompetenzzentrums LSDB	56
6.2.1	Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen	56
6.2.2	Anzeigen wegen Unterentlohnung	57
6.2.3	Rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung	57
7	Teilnehmende Beobachtung von Kontrolltätigkeiten durch die BUAK	62
7.1	Vorbereitungsgespräch und Hintergrundinformation	62
7.2	Betreten der Baustelle und Koordination des Ablaufs der Kontrolle	63
7.3	Befragung der Arbeitnehmer mittels Fragebögen	64
7.4	Überprüfung auf etwaige Unterentlohnung	65
7.5	Überprüfung der Arbeitszeit	65
7.6	Überprüfung auf Scheinselbständigkeit	66
7.7	Begehung der Baustelle und Überprüfung auf Plausibilität der Angaben	66
7.8	Kontrollvereitelung	67
7.9	Überprüfung der Dokumente	67
7.10	Umgängliches, aber bestimmtes Auftreten	68
7.11	Nachbereitung der Kontrollen und Erstellen von Anzeigen	69
8	Analyse von Fallbeispielen zu Verstößen gegen das LSD-BG mit Fokus Bau	69
8.1	Unterentlohnung	71
8.1.1	Beispiel 1: Unterentlohnung – Maurer in Ferlach (Kärnten)	72
8.1.2	Beispiel 2: Unterentlohnung – Eisenbieger in Saalbach (Salzburg)	73
8.2	Nichtbereithaltung und Nichtübermittlung der Lohnunterlagen	74
8.2.1	Beispiel 3: Nichtbereithaltung und Nichtübermittlung von (Lohn-)Unterlagen – Fassadenarbeiter in Velm-Götzendorf (Niederösterreich)	74
8.2.2	Beispiel 4: Nichtübermittlung von Lohn-Unterlagen – Hilfsarbeiter in Wien	76
8.3	Nichtbereithaltung ZKO3-Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen und Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen	76
8.3.1	Beispiel 5: Nichtbereithaltung ZKO3 Meldungen und A1- Entsendebescheinigungen – Schalungsarbeiter in Launsdorf (Kärnten)	77
8.4	Scheinselbständigkeit	78
8.4.1	Beispiel 6: Scheinselbständigkeit – Bauhilfsarbeiter (Schuttbeseitigung) in Wien	79
8.4.2	Beispiel 7: Scheinselbständigkeit – Bauhilfsarbeiter (Anmischen von Mörtel) in Wolfsthal (Niederösterreich)	79
8.5	Meldeverstöße Teilzeit bzw. fallweise Beschäftigung	80
8.5.1	Beispiel 8: Meldeverstöße bzgl. Teilzeit und fallweiser Beschäftigung im Burgenland	80
8.6	Exkurs: Fallbeispiel der Arbeiterkammer	81
8.7	Weitere Umgehungsformen	82
9	Empfehlungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping	87
10	Literatur zum Forschungsgegenstand	92
11	Literatur zur qualitativen Methodologie	95

12 Tabellenverzeichnis	96
13 Abbildungsverzeichnis	98
14 Abkürzungsverzeichnis	99
15 Anhang	100
15.1 Exkurs: Was sind Bautätigkeiten (Bauarbeiten)?	100
16 Tabellenanhang	102

1 Einleitung

Dieser Forschungsbericht zu den Themenfeldern Entsendung und Überlassung nach Österreich und Lohn- und Sozialdumping baut auf vier Vorgängerstudien von L&R Sozialforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien auf:

- „Lohn- und Sozialdumping durch grenzüberschreitende Überlassung und Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich“ (Matt et al. 2011)¹
- „Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping“ (Riesenfelder et al. 2012)²
- „Entwicklungen im Bereich des Lohndumpings“ (Schmatz et al. 2014)³
- „Entsendungen und Überlassungen nach Österreich, Lohndumping: Quantitative und qualitative Entwicklungen“ (Danzer et al. 2017)⁴

Ausgewählte Erkenntnisse dieser Studien wurden aufgegriffen, um rezente Daten ergänzt und hinsichtlich neuester Entwicklungen und Themenstellungen überarbeitet. Im Zentrum dieser Studie steht somit die Untersuchung der Weiterentwicklungen im Bereich grenzüberschreitender Beschäftigung und Lohndumping in den letzten Jahren. Zum Einsatz kam ein Multimethoden-Ansatz auf qualitativer und quantitativer Basis. Neu ist gegenüber den Vorgängerstudien der **spezifische Fokus auf das Wirtschaftsfeld Bau** bzw. genauer das Feld jener Betriebe, welche dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen. Wesentliches Ziel war in diesem Zusammenhang die Herausarbeitung der Bedeutung der BUAK⁵ bei der Verfolgung von Fällen des Lohn- und Sozialdumpings im Baubereich und der komplexen Tätigkeit der Lohnkontrollen.

Am Beginn des Berichts findet sich in Kapitel 2 eine Analyse zum Thema „Entwicklung der (un)selbständig Beschäftigten insgesamt und im Baubereich“. Das folgende Kapitel 3 behandelt eine Analyse zu Struktur und Anzahl der Entsendungen und Überlassungen nach Österreich. Danach anschließend werden in Kapitel 4 Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und darüberhinausgehender Bedarf im Überblick dargestellt. Im darauffolgenden Kapitel 5 werden die Grenzen und Chancen einer europaweiten Durchsetzung von Rechtsfällen aus dem Bereich des Lohn- und Sozialdumpings diskutiert. Kapitel 6 folgt mit einer Bilanz der Überprüfungen im Rahmen des LSDB-G und des LSD-BG. Kapitel 7 beschreibt die Ergebnisse einer teilnehmenden Beobachtung der Kontrolltätigkeiten durch die BUAK, die Ergebnisse einer Analyse von 34 Fallbeispielen der BUAK sind Kapitel 8 zu entnehmen. Das letzte Kapitel 9 bildet mit Empfehlungen den abschließenden Teil der Studie.

Als Datenbasis dienten neben Arbeitsmarktdaten des Sozialministeriums (www.dnet.at/bali) und der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria auch Statistiken zu Sozialversicherungsformularen (PD A1) der Europäischen Kommission sowie Daten der BUAK und des Kompetenzzentrums LSDBG zu Überprüfungen im Rahmen des LSDB-G und des LSD-BG sowie

¹ Matt, Ina/Andreas Riesenfelder/Petra Wetzel (2011): Lohn- und Sozialdumping durch grenzüberschreitende Überlassung und Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich (Fokus: Bereich Bau).

² Andreas Riesenfelder/Susanne Schelepa/Petra Wetzel (2012): Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping.

³ Schmatz, Susi/Petra Wetzel/Claudia Sorger/Lisa Danzer (2014): Entwicklungen im Bereich des Lohndumpings.

⁴ Danzer, Lisa/Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2017): Entsendungen und Überlassungen nach Österreich, Lohndumping: Quantitative und qualitative Entwicklungen.

⁵ Von der BUAK werden nur jene Betriebe erfasst, die in Österreich zuschlagspflichtig sind. Unternehmen, die vom österreichischen Urlaubskassenverfahren freigestellt sind, weil sie Zuschläge in einem vergleichbaren System in ihrem Sitzstaat entrichten, sind somit nicht enthalten.

weitere Fallbeispiele der BUAK zu den Themen Unterentlohnung, Nichtbereithaltung der ZKO-Meldungen und A1-Entsendebestätigungen sowie Meldeunterlagen. Darüber hinaus fließen die Ergebnisse eigener Primärerhebungen und komplexer Datenaufbereitungen in die Studie ein. Hierzu zählten neben 16 qualitativen Interviews mit ExpertInnen zum Thema Lohn- und Sozialdumping⁶ und Aufzeichnungen einer teilnehmenden Beobachtung durch das Forschungsteam zu Kontrolltätigkeiten durch die BUAK auch komplexe Datenaufbereitungen von historischen Rohdaten zu ZKO3- und ZKO4-Meldungen, welche durch das Sozialministerium bereitgestellt wurden.

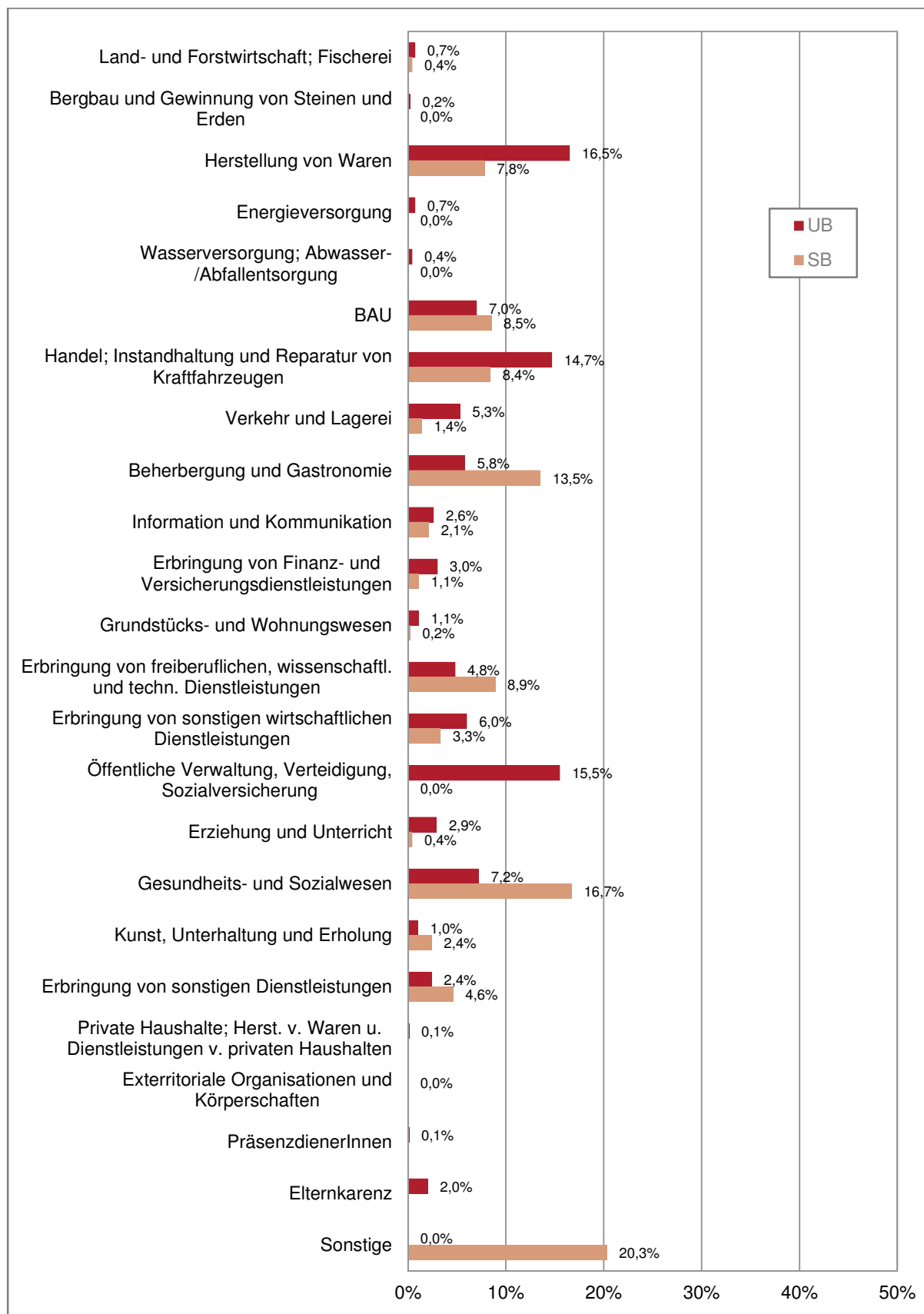
2 Entwicklung der (un)selbständig Beschäftigten insgesamt und im Baubereich exklusive Entsendungen

Der Baubereich bildet aktuell den fünftgrößten Beschäftigungssektor für (un)selbständig Beschäftigte (siehe Abbildung 1). Der Anteil an Beschäftigten in diesem Sektor blieb dabei über den gesamten Beobachtungszeitraum 2008 bis 2018 hinweg annähernd konstant mit rund 7% bei den Unselbständigen und 8,5% bei den Selbständigen (siehe Tabellen 28 und 32 im Anhang). In Absolutzahlen entfallen im Jahr 2018 auf den Baubereich 261.418 unselbständig Beschäftigte und 41.066 selbständig Beschäftigte (siehe Tabellen 27 und 31).

Der Großteil der unselbständig Beschäftigten im Baubereich findet sich dabei mit einem Anteil von rund 64% im Jahr 2018 in vorbereitenden Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonstigen Ausbaugewerben; rund ein weiteres Viertel ist im Hochbau tätig (siehe Tabelle 30 im Anhang). Bei den Selbständigen findet sich mit einem Anteil von rund 96% im Jahr 2018 nochmals eine deutlich stärkere Konzentration auf vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonstige Ausbaugewerbe (siehe Tabelle 34 im Anhang).

⁶ Die 16 ExpertInnen-Interviews wurden mit Fachkräften aus den Bereichen Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, BUAK, Finanzpolizei, Sozialministerium, Gewerkschaften, und Baufirmen abgehalten. Zentrale Themen der Interviews waren Trends in der grenzüberschreitenden Entsendung/Überlassung, Arten des Lohn- und Sozialdumpings, Wirkungen der Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping, Probleme wie Kontrollvereitelungen, Umgehungen, Verjährung etc., Vorschläge zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping u.v.m. Die mit Audio-Aufnahmegerät aufgezeichneten und anschließend transkribierten Interviews wurden einer thematischen Analyse unterzogen (Themenanalyse nach Froschauer und Lueger, siehe Froschauer/Lueger 2003). Die ExpertInnen-Statements ergänzen im folgenden Bericht die einzelnen Kapitel, untermauern deren Ergebnisse oder bringen neue Sichtweisen auf bestimmte Themen ein.

Abbildung 1: (Un)selbständig Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), 2018 (Jahresdurchschnitt)



Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

In den letzten 10 Jahren verzeichnete das Arbeitskräftepotential in Österreich insgesamt ein starkes Wachstum, und zwar um rund 453.000 Personen bzw. plus rund 13% (vgl. Auer et al. 2019). Dies ist auch auf eine deutliche Steigerung des Anteils an zugewanderten Menschen rückführbar: So betrug die Steigerung unter InländerInnen im letzten Jahrzehnt lediglich rund 79.300 Personen (+2,5%), während das Arbeitskräftepotenzial ausländischer StaatsbürgerInnen deutlich stärker zunahm, und zwar um 373.400 Personen bzw. 78,6% (vgl. ebd.). Wie gestaltet sich nun die Entwicklung (un)selbständig Beschäftigter differenziert nach In- und AusländerInnen insgesamt und mit Fokus auf den Baubereich in den letzten Jahren konkret?

Die Zahl ausländischer unselbständig Beschäftigter verzeichnete im Beobachtungszeitraum 2008 bis 2018 einen deutlich höheren Anstieg (+72,3%) als im Falle inländischer Unselbständiger (siehe hierzu auch Tabelle 35 im Anhang). So waren quer über alle Wirtschaftsbereiche im Jahr 2008 437.056 ausländische StaatsbürgerInnen tätig, im Jahr 2018 waren es 752.892 Personen ausländischer Herkunft. Vergleichend hierzu belief sich die Zahl der Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft auf 2.951.562 Personen im Jahr 2008, im Jahr 2018 auf 2.988.592 Personen, was einem Plus von 1,3% entspricht. Damit steigen im Zeitverlauf betrachtet auch die Anteile an ausländischen unselbständig Beschäftigten von 12,9% in der Kohorte 2008 auf 20,1% in der Kohorte 2018 (siehe Abbildung 2).

Bei Betrachtung selbständig Beschäftigter ergibt sich für inländische Selbständige jedoch ein leichtes Minus von -0,3%, während sich die Zahl ausländischer Selbständiger mehr als verdoppelt hat (siehe hierzu auch Tabelle 39). Anteilsmäßig betrachtet, ergibt sich damit im Zeitverlauf auch unter ausländischen Selbständigen eine ähnliche Steigerung wie unter den ausländischen Unselbständigen von 10,5% im Jahr 2008 auf 23,5% bis zum Jahr 2018.

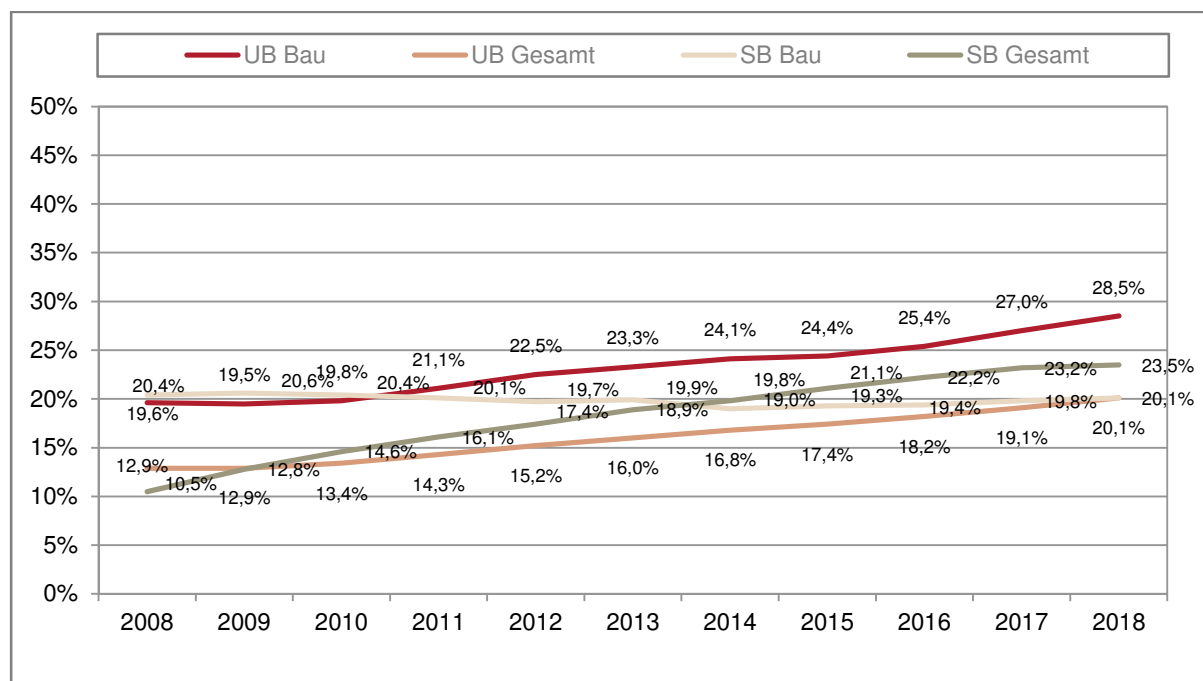
Nach dem Auslaufen der Zugangsbeschränkungen für den Arbeitsmarkt für die EU-10-Staaten mit Mai 2011 und für die EU-2-Staaten mit Januar 2014 ist die Zahl der Selbständig Beschäftigten aus diesen Ländern (die von den Übergangsfristen ausgenommen waren) nicht – wie mancherseits erwartet – zurückgegangen, sondern hat jedes Jahr einen kontinuierlichen Zuwachs zu verzeichnen gehabt. Dies dürfte als Hinweis darauf zu sehen sein, dass die neuen im Zuge der Übergangsregelungen erschlossenen Absatzmärkte sich auch weiterhin als attraktiv erwiesen haben. Der Beitritt Kroatiens mit Juli 2013 und den damit einsetzenden Übergangsbestimmungen bis längstens 30.6.2020 wiederum führte zu einem sichtbaren Anstieg der selbständig Beschäftigten aus dem jüngsten EU-Mitgliedstaat: Belief sich der Anteil der selbständig tätigen Arbeitskräfte aus Kroatien im Jahr 2012 noch auf 0,3%, so betrug der Anteil im Jahr 2014 bereits 0,5%, im Jahr 2018 1,2%.

Für den **Baubereich lässt sich ein anderer Trend** aufzeigen als für den Durchschnitt über alle Wirtschaftsabschnitte: So ist zum einen im Baubereich die Zahl inländischer Unselbständiger mit einem Beschäftigtenstand von 198.663 Personen im Jahr 2008 und 186.984 Personen im Jahr 2018 sogar leicht rückläufig (-5,9%), während die Zahl ausländischer Unselbständiger im Baubereich in etwas geringerem Ausmaß gestiegen ist als dies für den Durchschnitt über alle Wirtschaftsbereiche gilt. Waren im Jahr 2008 48.448 ausländische Beschäftigte am Bau tätig, so belief sich deren Zahl im Jahr 2018 auf 74.434 Personen. Dies entspricht einem Zuwachs um +53,6%. Im Gegensatz hierzu waren quer über alle Wirtschaftsbereiche im Jahr 2008 437.056 ausländische StaatsbürgerInnen tätig, im Jahr 2018 waren es 752.892, gleich bedeutend mit einer Steigerung um +72,3%. Daraus resultiert für den Baubereich eine anteilmäßige Steigerung ausländischer Unselbständiger von 19,6% auf 28,5%. Zum anderen ergeben sich im Baubereich unter den Selbständigen Anstiege im Zeitverlauf von rund +15,6% bei InländerInnen und +13,5% bei AusländerInnen, weshalb letztere anteilmäßig betrachtet zwischen den Kohorten 2008 und 2018 sogar leichte Verluste verzeichnen von 20,4% auf 20,1%.

Für den Baubereich ist somit tatsächlich mit Ende der Übergangsregelungen von einem zumindest partiellen Rückzug der selbständig tätigen Arbeitskräfte aus den betroffenen Ländern auszugehen. Für den Bereich der EU-10 mit Ende der Übergangsfrist im Mai 2011 etwa reduziert sich der Anteil an selbständig Beschäftigten im Jahr 2012 auf 5,1%, was einer Reduktion eines Prozentpunktes gegenüber dem Vorjahr entspricht. Bis zum Ende der Aufzeichnungen im Jahr 2018 zeigt sich eine weitere leichte Reduktion auf den Anteilswert von 4,5%. Der Bereich der EU-2 Staaten zeigt ähnliche Trends um den Januar 2014: Belief sich der Anteil der selbständig Tätigen aus Bulgarien und Rumänien im Jahr 2013 noch auf 4,3%, so betrug der Anteilswert 2014 nur mehr 3,0%, im Jahr 2018 nur mehr 1,8%.

Selbständige Arbeitskräfte aus Kroatien regierten im Baubereich auf den EU-Beitritt im Juli 2013 ähnlich wie bereits gesamtwirtschaftlich nachgewiesen wurde: Gegenüber dem Jahr 2012 mit 0,8% Anteil waren im Jahr 2014 bereits 1,2% der selbständig Beschäftigten kroatischer Herkunft, im Jahr 2018 betrug der Anteil 1,8% (siehe Tabelle 40 im Anhang). Die Übergangsregelungen führten somit zu einem moderaten Anstieg dieser Erwerbsgruppe.

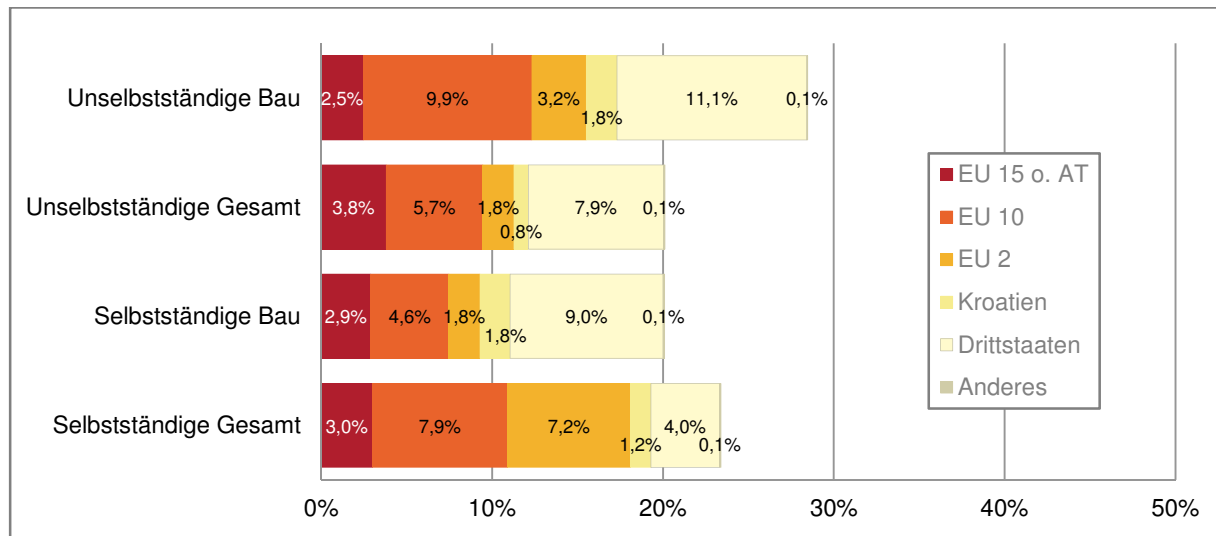
Abbildung 2: Entwicklung des Anteils ausländischer (un)selbständig Beschäftigter im Baubereich und insgesamt, 2008 bis 2018 (Jahresdurchschnitte)



Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Im Jahr 2018 handelte es sich bei dem Großteil der ausländischen unselbständig Beschäftigten - sowohl insgesamt über alle Wirtschaftsabschnitte betrachtet als auch im Baubereich - um Personen aus EU-10 Staaten (Anteil 5,7% bzw. 9,9% an allen unselbständig Beschäftigten) sowie Drittstaatsangehörige (7,9% bzw. 11,1%) (siehe Abbildung 3). Bei den ausländischen selbständig Beschäftigten finden sich demgegenüber über alle Wirtschaftsabschnitte betrachtet die höchsten Anteile unter EU-10 (Anteil 7,9%) und EU-2 Staatsangehörigen (7,2%), im Baubereich dagegen bei EU-10 Staaten (Anteil 4,6%) sowie Drittstaaten (9%).

Abbildung 3: Anteil ausländischer (un)selbständig Beschäftigter im Baubereich und insgesamt nach Nationalität, 2018 (Jahresdurchschnitt)



Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019;
 EU15 ohne AT: Deutschland, Italien, Dänemark, Niederlande, Belgien, Luxemburg, Frankreich, Spanien, Portugal, Griechenland, Finnland, Schweden, Großbritannien, Irland
 EU 10: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern (griechischer Teil)
 EU 2: Bulgarien, Rumänien
 Anderes: Schweiz und EWR o. EU, die nicht als eigene Kategorien dargestellt wurden

Entwicklungen in den Bundesländern

Im Zeitraum 2008 bis 2018 verzeichneten alle Bundesländer im Baubereich entsprechend dem bundesweiten Trend einen Zuwachs an ausländischen unselbständig Beschäftigten (siehe Tabelle 41 im Anhang). Die höchsten Anstiege ergeben sich in der Steiermark (+54,7%), in Niederösterreich (+47,9%), Oberösterreich (+44,3%) und in Wien (+42,3%); die geringsten dagegen in Kärnten mit +11,3% und in Salzburg (+27,6%). Diese Zuwächse gehen wesentlich auf ArbeitnehmerInnen aus den EU-10 sowie EU-2 Staaten zurück: Personen aus diesen Staaten haben sich in den meisten Bundesländern seit dem Jahr 2008 mehr als verdoppelt. Dabei ergeben sich regionale Unterschiede nach Nationalitäten, die vordergründig auf der jeweiligen geographischen Lage der Bundesländer basieren.

Zusätzlich finden sich in allen Bundesländern bis auf Wien auch unter ausländischen selbständig Beschäftigten Anstiege im Zeitverlauf, welche insbesondere auf Personen aus den EU-15 Staaten und Kroatien rückführbar sind (siehe Tabelle 43 im Anhang).

Entwicklung unselbständiger EinpendlerInnen aus dem Ausland insgesamt und im Baubereich

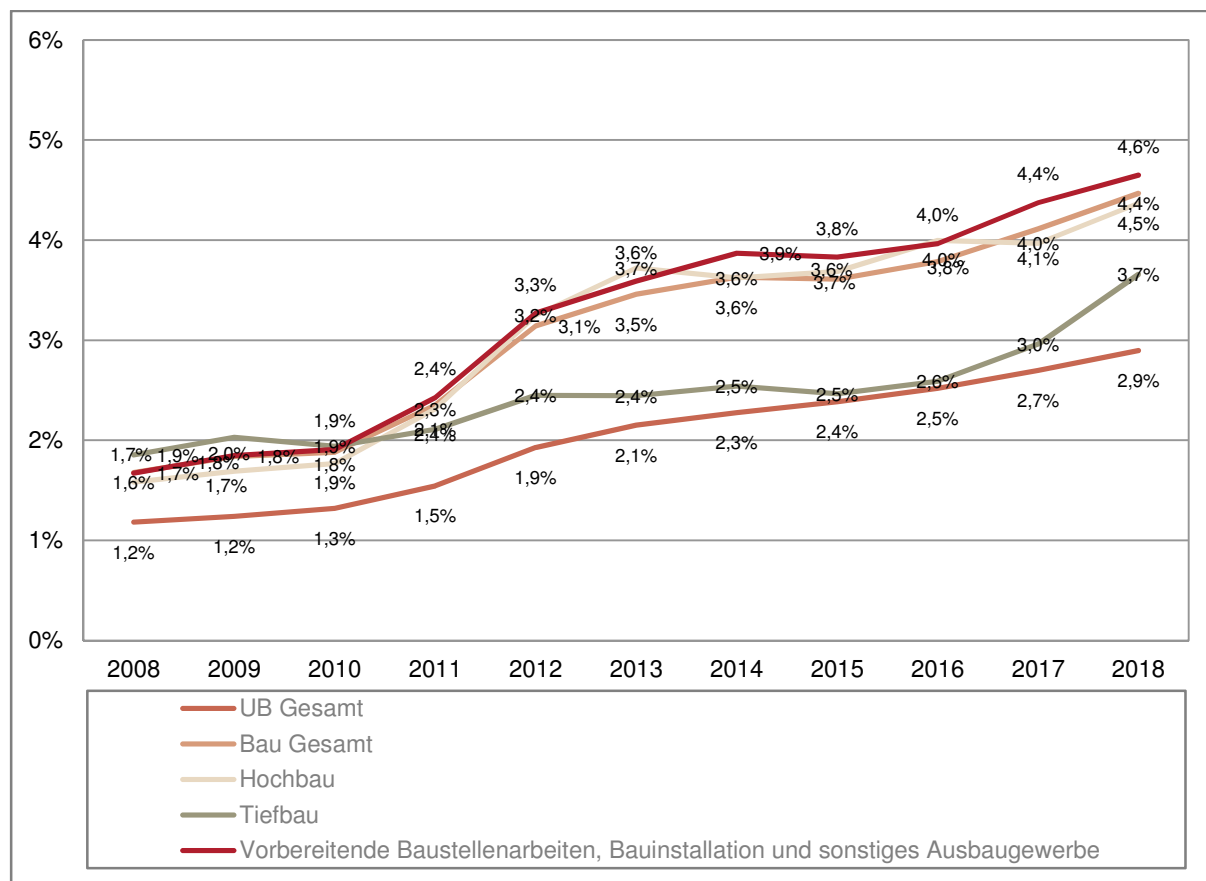
Zwischen 2008 und 2018 lassen sich steigende Zahlen an EinpendlerInnen aus dem Ausland beobachten: So waren im Jahr 2008 40.068 Personen in Österreich unselbständig beschäftigt, hatten aber keinen Hauptwohnsitz im Inland, und im Jahr 2018 mit 108.321 Personen bereits mehr als doppelt so viele (siehe Tabelle 37 im Anhang). Dies entspricht einer anteilmäßigen Steigerung von 1,2% an allen unselbständig Beschäftigten in Österreich im Jahr 2008 auf rund 2,9% im Jahr 2018 (siehe Abbildung 4).

Im Baubereich fällt der Anteil an unselbständig Beschäftigten ohne Hauptwohnsitz in Österreich über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg etwas höher aus: So liegt bspw. der Anteil an EinpendlerInnen aus dem Ausland unter den unselbständig Beschäftigten im Bau-

bereich im Jahr 2018 mit 4,5% um 1,6 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt. Im Zeitverlauf betrachtet, steigt die absolute Zahl unselbständig beschäftigter EinpendlerInnen aus dem Ausland auch im Baubereich um mehr als das Doppelte an, was einer anteilmäßigen Erhöhung um 2,8 Prozentpunkte vom Jahr 2008 auf 2018 entspricht.

Differenziert man den Baubereich nochmals, ergeben sich für den Tiefbau etwas geringere Anteile an unselbständig beschäftigten EinpendlerInnen aus dem Ausland.

Abbildung 4: Entwicklung des Anteils unselbständiger Beschäftigter ohne Hauptwohnsitz im Inland im Baubereich und insgesamt, 2008 bis 2018 (Jahresdurchschnitte)

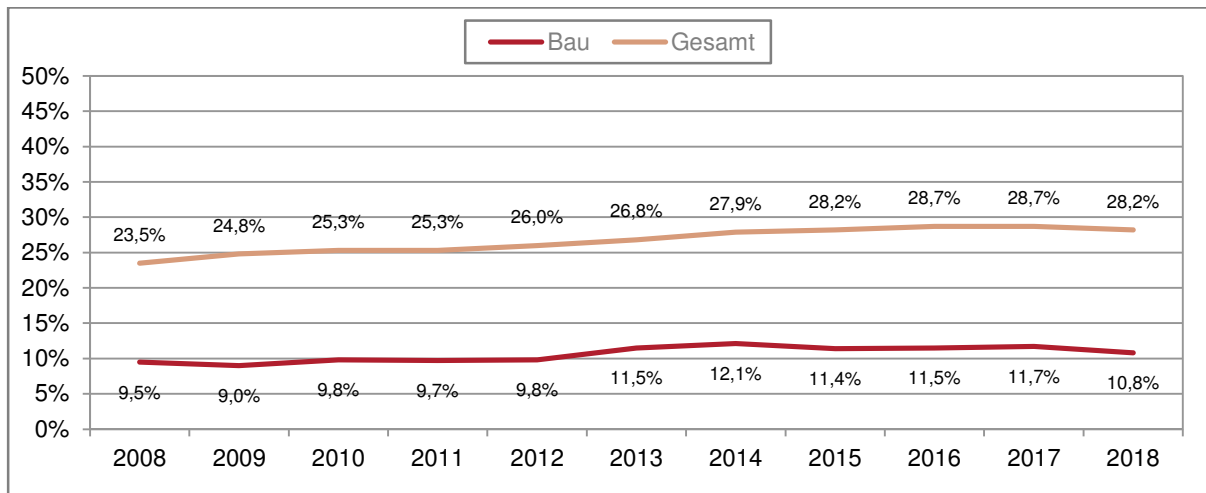


Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Entwicklung der Arbeitszeitverteilung im Baubereich

Ein Blick auf die Teilzeitquote im Baubereich zeigt, dass diese über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg doch deutlich unter jener über alle Wirtschaftsabschnitte betrachtet zum Liegen kommt: Am Beispiel der Kohorte 2018 fällt die Teilzeitquote in der Baubranche mit einem Anteil von 10,8% um mehr als die Hälfte geringer aus als österreichweit über alle Wirtschaftsabschnitte (Anteil 28,2%) (siehe Abbildung 5). Der Baubereich ist demnach ein Wirtschaftsabschnitt, welcher stark durch Vollzeitbeschäftigungen geprägt ist.

Abbildung 5: Entwicklung des Anteils an Teilzeitbeschäftigungen im Baubereich und insgesamt, 2008 bis 2018 (Jahresdurchschnitte)



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA - http://www.statistik.at/web_de/services/statcube/index.html, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten, Abfrage Mai 2019; > 30 Stunden pro Woche immer teilzeitbeschäftigt, => 36 oder mehr Stunden immer vollzeitbeschäftigt

3 Entsendungen und Überlassungen nach Österreich

3.1 Definitionen: Entsendungen und Überlassungen

Neben den in der Statistik des Hauptverbandes erfassten unselbständig Beschäftigten gibt es noch weitere in Österreich tätige unselbständige ArbeitnehmerInnen, nämlich aus dem Ausland entsendete, sowie aus dem Ausland überlassene DienstnehmerInnen⁷.

Eine **Entsendung** von Arbeitskräften nach Österreich liegt vor, wenn ein Unternehmen ohne Betriebssitz in Österreich vorübergehend MitarbeiterInnen in Österreich zur Erbringung einer Arbeitsleistung einsetzt. Zentrale Merkmale einer Entsendung sind das grenzüberschreitende Tätigwerden von ArbeitnehmerInnen (idR beruhend auf einem Vertrag zwischen inländischem/inländischer AuftraggeberIn und ausländischem/ausländischer AuftragnehmerIn) bei einem gewöhnlichen Arbeitsort außerhalb von Österreich. Für eine Entsendung ist also maßgeblich, dass der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses im Entsendestaat bleibt. Um von einer Entsendung sprechen zu können, muss daher der Rückkehrwille, d.h. die Absicht, in den Entsendestaat zurückzukehren, bestehen.

Im Gegensatz zu einer Entsendung liegt eine **Überlassung** nach Österreich dann vor, wenn ein Unternehmen einem anderen Unternehmen ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung "überlässt"⁸. ‚Risiko und Rechnung‘ liegen beim beschäftigenden Unternehmen. Die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wird somit nicht dem/der ArbeitgeberIn (= ÜberlasserIn) gegenüber erbracht, sondern einem Dritten (BeschäftigerIn). Weitere zentrale Merkmale sind unter anderem, dass

- überlassene ArbeitnehmerInnen für die Dauer der Überlassung organisatorisch in Betrieb des Beschäftigers bzw. Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterliegen und
- die Arbeit nicht vorwiegend mit Werkzeug und Material des Werkunternehmers bzw. ausländischen Arbeitgebers ausgeführt wird.

Eine eindeutige Abgrenzung zwischen Überlassung und Entsendung ist häufig schwierig und jeweils anhand des wahren wirtschaftlichen Gehaltes eines Arbeitsverhältnisses, und nicht anhand der äußeren Erscheinungsform, zu beurteilen⁹. Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei einem Teil der Entsendungen tatsächlich um Überlassungen handelt¹⁰.

Die **Beschäftigung von Arbeitskräften, unabhängig von deren Nationalität**, die von Unternehmen mit Betriebssitz im EU-, EWR-Raum sowie der Schweiz nach Österreich entsandt/überlassen werden, ist der **„Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung“ (ZKO) im Finanzministerium zu melden** (ZKO3 Meldung für Entsendungen, ZKO4 Meldung für Überlassungen). Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat

⁷ Siehe näher bspw. BMASK 2015

⁸ Siehe auch Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988.

⁹ Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlich kommen unterschiedliche Konzeptionen zum Tragen. So kommt bspw. im Steuerrecht der Begriff der ‚Personalgestellung‘ zum Tragen, der wiederum dem österreichischen Arbeitsrecht fremd ist. Eine steuerrechtliche Personalgestellung kann arbeitsrechtlich in Folge eine Arbeitskräfteüberlassung oder eine Entsendung sein.

¹⁰ So wurde es in den ExpertInneninterviews berichtet, die im Zuge der Vorgänger-Studie „Entsendungen und Überlassungen nach Österreich, Lohndumping: Quantitative und qualitative Entwicklungen“ (Danzer et al. 2017) durchgeführt wurden.

müssen die Entsendung von Arbeitskräften nicht der ZKO melden. In diesem Fall hat der/die österreichische BeschäftigteIn beim AMS eine Entsende- oder Beschäftigungsbewilligung zu beantragen. Diese Meldepflichten gelten also auch für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (EU-10, EU-2), welche seit 2011 bzw. 2014 das Recht auf einen uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben.

Die ArbeitgeberInnen sind seit Inkrafttreten des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG, BGBl. 44/2016) mit Jänner 2017, welches die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) und des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) vereint, verpflichtet vor Arbeitsbeginn in Österreich eine Meldung bei der ZKO abzugeben¹¹. Neben der Entsende- oder Überlassungsmeldung (resp. der Transaktionsnummer/Referenznummer der ZKO-Meldung) sind ArbeitgeberInnen bzw. im Falle einer Überlassung inländische Beschäftigterbetriebe auch verpflichtet, Unterlagen über die Anmeldung der ArbeitnehmerInnen zur Sozialversicherung (A1 Bescheinigung) bereitzuhalten, sofern für diese keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht¹². Weiters sind ArbeitgeberInnen bzw. Beschäftigterbetriebe verpflichtet, Lohnunterlagen (in deutscher Sprache) bereitzuhalten, die der Überprüfung der Einhaltung des nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts dienen.

Für das jüngste **EU-Mitgliedsland Kroatien** gelten weiterhin besondere Bestimmungen, ebenso wie für **Drittstaatsangehörige**. Werden StaatsbürgerInnen aus solchen Ländern zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt, ist dafür eine EU-Entsendebestätigung erforderlich. Für Beschäftigungen in den geschützten Wirtschaftsbereichen¹³ ist eine Entsendebewilligung erforderlich. Dauert die Entsendung länger als vier Monate oder erfolgt die Entsendung in den Baubereich, ist eine Beschäftigungsbewilligung nötig¹⁴. Im Falle einer Überlassung bedarf es ebenfalls einer Beschäftigungsbewilligung.

Für ArbeitnehmerInnen im **Baubereich**, die von einem Unternehmen mit Sitz außerhalb Österreichs zur fortgesetzten Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entsandt werden und dabei Bautätigkeiten (gem. der Definition § 2 BUAG) erfüllen, gilt darüber hinaus eine Meldepflicht gegenüber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). Diese Meldung umfasst alle für die Berechnung der Zuschläge maßgebenden Personen-, Unternehmens- und Lohnangaben. Eine solche Meldepflicht entfällt, wenn der/die ArbeitgeberIn und nach Österreich entsandten ArbeitnehmerInnen in das jeweilige Sozial- oder Urlaubskassensystem im Sitzstaat – auch während der Beschäftigung in Österreich in vollem Umfang – einbezogen bleiben¹⁵. Im Fall einer Meldung bei der BUAK wird eine Abschrift dieser Meldung an die ZKO, an die regionale Geschäftsstelle des AMS (Sprengel der Baustelle) sowie im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung auch an die zuständige Gewerbebehörde übermittelt (vgl. § 33g BUAG).

¹¹ Bis 2017 galt eine Frist von ‚einer Woche vor Arbeitsbeginn‘.

¹² Wenn eine Ausstellung vor Arbeitsantritt nicht rechtzeitig möglich war, sind zumindest der Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 und sonstige Unterlagen, aus denen abgeleitet werden kann, dass der/die ArbeitnehmerIn zum Zeitpunkt seiner Tätigkeit in Österreich zur Sozialversicherung im Heimatland angemeldet ist bereitzuhalten.

¹³ Gärtnerische Dienstleistungen, Bewachungs- und Schutzdienste, Reinigungsdienste, Hauskrankenpflege, Sozialwesen, Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen, Be- und Verarbeitung von Natursteinen, Bau- und Baunebengewerbe.

¹⁴ Bewilligungspflichtig entsandte sowie auch überlassene Arbeitskräfte dieser Staaten werden zur Überprüfung, ob eine bewilligungspflichtige Beschäftigung vorliegt, an das AMS weitergeleitet.

¹⁵ Siehe BUAK (2019): www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_4.4/entsendung-nach-oesterreich/freistellung (Zugriff am 1.4.2019).

Im folgenden Kapitel sollen (im Endbericht) die im laufenden Projekt generierten Ergebnisse zur Entsendung und Überlassung nach Österreich, basierend auf den ZKO-Meldungen, näher skizziert werden. Vorangestellt werden die Ergebnisse zur Situation Österreichs im europaweiten Vergleich.

3.2 Entwicklungstrends im Bereich der A1-Sozialversicherungsformulare

3.2.1 Europaweiter Vergleich

Auf Basis der in Europa¹⁶ ausgestellten Sozialversicherungsformulare („**Portable documents**“, kurz: „**PD A1**“) werden von der Europäischen Kommission in regelmäßigen Abständen Entsendestatistiken erstellt. Die PDs A1 verweisen jeweils auf eine Person und bestätigen, dass diese Person nicht dazu verpflichtet ist, Beiträge in einem anderen Staat zu zahlen. Dies lässt die Vermutung zu, dass die jeweilige Person ordnungsgemäß im Sozialversicherungssystem desjenigen Staates eingebunden ist, durch welches das Formular ausgestellt wurde. An dieser Stelle ist es wichtig festzuhalten, dass die auf Basis der PDs A1 erstellten Statistiken **lediglich einen Richtwert** in Bezug auf die tatsächliche Anzahl der Entsendungen darstellen (siehe hierzu auch Europäische Kommission 2019:21). Die Anzahl der PDs A1 ist nämlich nicht zwingend ident mit der Anzahl der damit involvierten Personen. So kann es beispielsweise der Fall sein, dass einige PD A1 für dieselbe Person (also mehrmals) ausgestellt werden, weiters bestehen gewisse Lücken in den Datenbeständen insbesondere im Bereich der in zwei oder mehrere Mitgliedstaaten entsandten ArbeitnehmerInnen. Die geschätzte Anzahl der tatsächlich betreffenden Personen beträgt rund 60% der Anzahl der PDs A1 (De Wispelaere/Pacolet 2017 und 2018). Diese von den Nationalstaaten ausgestellten Sozialversicherungsformulare stellen die einzige Quelle für die Verortung der Anzahl der Entsendungen in den EU-Mitgliedstaaten dar, auch wenn **diverse Limitierungen** – sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht – zu bedenken sind (siehe auch Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012). Nicht zuletzt ist dabei unklar, wie groß das Ausmaß der Entsendungen ist, welche nicht gemeldet werden oder auch, bei wie vielen gemeldeten Entsendungen in der Realität kein Arbeitsverhältnis im Meldezeitraum zustande kommt. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse müssen auch aufgrund fehlender Daten aus manchen Staaten als „vorläufig“ betrachtet werden:

Anzahl der ausgestellten Formulare: Im Jahr 2016 wurden europaweit 2,3 Millionen PDs A1 ausgestellt, im darauffolgenden Jahr 2017 betrug die Zahl bereits 2,8 Mio. PDs A1. Der Anstieg im Jahr 2016 gegenüber dem Vorjahr ist mit rund 12% zu beziffern, im Jahr 2017 sogar mit rund 22%, was auf eine hohe Dynamik schließen lässt.

Als bedeutsam muss eingeschätzt werden, dass die Anzahl der Formulare, die EU-weit für zwei oder mehrere Staaten gelten, in den vergangenen Jahren stark gestiegen ist: So stieg deren Zahl von 623.778 im Jahr 2016 auf 1.025.377 im Jahr 2017, gleichbedeutend einem Zuwachs um 64,4%. Dieser starke Anstieg wird unter anderem auf den Zuwachs im Transportsektor zurückzuführen sein.

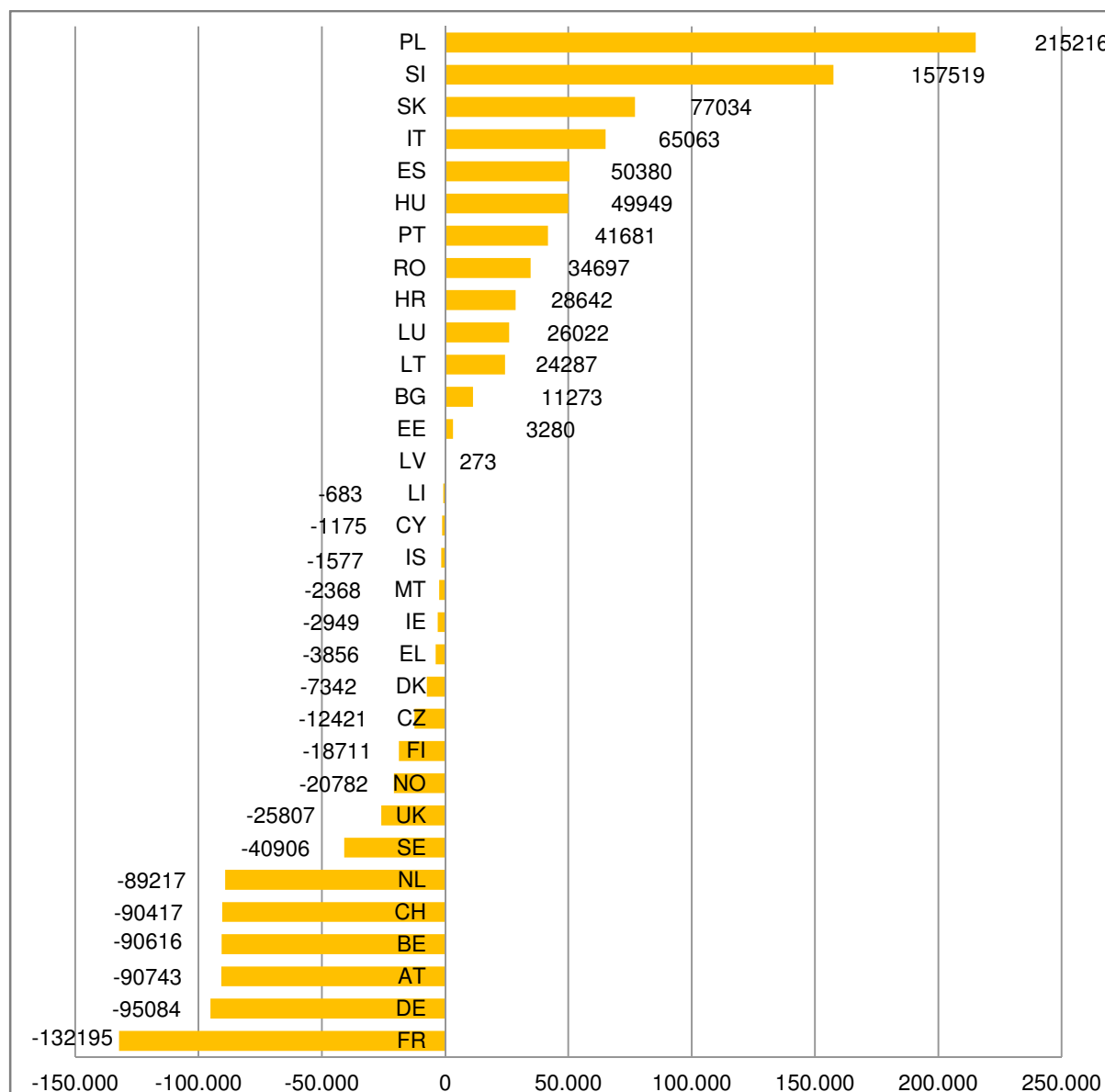
Spitzen-Entsende- und Empfänger-Länder: In Absolutzahlen wurden die meisten PDs A1 von Polen ausgestellt (im Jahr 2016 rund 510.000, im Jahr 2017 rund 573.000), gefolgt von Deutschland (im Jahr 2016 rund 260.000, im Jahr 2017 rund 400.000) und Slowenien (im

¹⁶ „Europa“ bzw. „europaweit“ bezieht sich im Folgenden auf die 28 EU-Staaten sowie die 4 EFTA-Staaten für die von der Europäischen Kommission Statistiken zu Entsendungen erstellt wurden.

Jahr 2016 rund 160.000, im Jahr 2017 rund 191.000). Aus „Empfänger“-Sicht hat Deutschland in Absolutzahlen die meisten (im Jahr 2016 rund 440.000, im Jahr 2017 rund 427.000) PDs A1 erhalten, gefolgt von Frankreich (im Jahr 2016 rund 203.000, im Jahr 2017 rund 241.000) und Belgien (im Jahr 2016 rund 178.000, im Jahr 2017 rund 167.000).

Netto-Balance: Wird die Netto-Balance zwischen den PD A1, welche als Entsendeland ausgestellt werden und den PD A1, welche empfangen werden, berechnet, so findet sich Österreich im Jahr 2017 mit einem Überschuss von knapp 91.000 empfangenen Entsendungen an dritter Position hinter den Staaten Frankreich und Deutschland.

Abbildung 6: Netto-Balance zwischen ausgestellten PD A1 Formularen und empfangenen PD A1 Formularen im Jahr 2017 nach Staat



Quelle: De Wispelaere/Pacolet 2018

Anteil der entsendeten Personen an der Gesamt-Arbeitskraft: Der Anteil aller entsendeten Personen machte im Jahr 2016 0,6%, im darauffolgenden Jahr 0,8% der gesamten Arbeitskraft Europas aus. Umgerechnet in Vollzeitäquivalente (VZÄ) beträgt dieser Anteil für

das Jahr 2016 0,4%, für das Jahr 2017 0,6% (De Wispelaere/Pacolet 2017 und 2018). Die EU-weite Zuwachsdynamik ist somit von beträchtlichem Umfang.

Entsendungen/Empfänge innerhalb der EU-15: Im Jahr 2016 wurden 56% der PDs A1 von EU-15-Staaten ausgestellt, im darauffolgenden Jahr betrug der Anteil 58%. Sowohl 2016 als auch 2017 betrug der Anteil der Entsendungen, die von EU-15-Staaten empfangen wurden, rund 85%.

High-wage-/Low-wage-Staaten: Rund 38% der Entsendungen erfolgen im Jahr 2016 von einem „high-wage“- zu einem anderen „high-wage“-Staat, im darauffolgenden Jahr belief sich der Anteil auf rund 40%. Die Entsendungen von einem „low-wage“- zu einem „high-wage“-Staat machen 2016 ein Drittel aller Entsendungen im Jahr aus, im Jahr 2017 nur mehr 29%.

Entsende-Dauer: Die durchschnittliche Entsende-Dauer beträgt, ähnlich wie in vorangegangenen Jahren, auch in den Jahren 2016 und 2017 rund 100 Tage (Wert für Entsendungen nach Artikel 12, also für Entsendungen in einen einzigen Mitgliedstaat). Allerdings variiert die Entsende-Dauer stark unter den Staaten.

Bausektor: 45% der ausgestellten PDs A1 betreffen im Jahr 2016 Personen, die im Bausektor tätig sind, im darauffolgenden Jahr sind es rund 47%. Außerdem erfolgten die meisten Entsendungen aus „low-wage“-Staaten im Industrie-Bereich, nämlich insbesondere im Bausektor. Im Vergleich dazu wurden die meisten Entsendungen aus „high-wage“-Staaten im Service-Bereich abgewickelt. In manchen Staaten ist vor allem der Bausektor von einer sehr hohen Anzahl an entsandten und empfangenen Personen konfrontiert. In Slowenien ist die Anzahl der entsandten im Bausektor tätigen Personen besonders hoch. Aus „Empfänger“-Sicht führen Luxemburg, Belgien und Österreich (verglichen mit der nationalen Arbeitskraft) mit den meisten an empfangenen im Bausektor tätigen Personen an (De Wispelaere/Pacolet 2017 und 2018).

3.2.2 Österreich als Entsendeland im europaweiten Vergleich

Anzahl der Entsendungen aus Österreich: Was die Anzahl der Entsendungen angeht, liegt Österreich im europaweiten Vergleich auf Platz 10. In Österreich wurden im Jahr 2016 75.132 Entsendeformulare (PDs A1) ausgestellt, im darauffolgenden Jahr 2017 betrug deren Zahl 68.956, hatte also einen sichtbaren Rückgang zu verzeichnen.

Der Anteil Österreichs als Entsendeland an den europaweit ausgestellten Entsendeformularen beträgt 3,3% für das Jahr 2016 bzw. 2,5% für das Jahr 2017. Der Großteil der Entsendeformulare in Österreich betrifft nicht-selbständig Beschäftigte, nämlich 66.736 PDs A1¹⁷ für das Jahr 2016 und 60.528 PDs A1 für das Jahr 2017. Der Anteil der Entsendungen in Österreich an der Gesamtbeschäftigung beträgt 1,8% im Jahr 2016 und 1,6% im Jahr 2017 (De Wispelaere/Pacolet 2018). Europaweit ist dies für das Jahr 2016 der 9.-höchste Anteil an Entsendungen an der Gesamtbeschäftigung pro Staat, für das Jahr 2017 der 12.-höchste Anteil, wobei Slowenien und Luxemburg im Jahr 2016 mit hohen rund 18% und rund 16% und im Jahr 2017 mit 19,9% und 17,1% die Spitze anführen. Die Entsendungen in den restlichen Staaten bewegen sich in einem Ausmaß zwischen 4,5% und 0,1% der Gesamtbeschäftigung.

Aus Österreich werden die meisten Personen nach Deutschland entsendet (32.420 bzw. rund 52%¹⁸ im Jahr 2016 und 24.153 im Jahr 2017 bzw. 48%), die zweitmeisten werden in

¹⁷ Der Rest entfällt auf Selbständige und andere Kategorien.

¹⁸ Ausgangsbasis ist die Annahme, dass im Jahr 2016 62.526 Personen aus Österreich in andere Staaten entsandt wurden (Aufgrund von Doppelungen ist diese Anzahl geringer als die Anzahl der ausgestellten Entsendeformulare von 75.132 – siehe Einleitung des Kapitels).

die Schweiz entsendet (5.481 im Jahr 2016 bzw. rund 9% und 3.396 im Jahr 2017 bzw. 6,8%).

Zuwachs der entsandten Personen: Im Jahresvergleich 2016 und 2017 steigt die Anzahl der entsendeten Personen in Europa um 6,6%. Österreich verzeichnet im Gegensatz zum Gesamttrend ein negatives Wachstum von -19,5%:

Entsendedauer: Die durchschnittliche Entsendedauer betrug im Jahr 2016 101 Tage, im darauffolgenden Jahr 2017 rund 98 Tage. Durchschnittlich wurde eine Person im Jahr 2016 1,7 Mal, im Jahr 2017 1,9 Mal entsendet. Eine Person verbrachte im Jahr 2016 durchschnittlich 170 Tage entsendet im Ausland, im darauffolgenden Jahr vergrößerte sich die Dauer auf rund 191 Tage. Aufgrund nicht übermittelter Daten konnten die Anteile für Österreich in diesen Fällen nicht berechnet werden (De Wispelaere/Pacolet 2017 und 2018).

3.2.3 Österreich als Empfängerland im europaweiten Vergleich

Anzahl der PD A1 als Empfängerland: Die Anzahl der für Österreich als Empfängerland ausgestellten PD A1 beläuft sich für das Jahr 2016 auf die Zahl von 120.150 Dokumenten, für das Jahr 2017 auf 141.046 Dokumente. In der europaweiten Statistik kommt somit Österreich für beide Jahre der vierte Rang zu, nach den beiden um vieles wirtschaftsstärkeren Staaten Deutschland und Frankreich, gefolgt von Belgien an dritter Stelle.

Zuwachs im Bereich der PD A1 als Empfängerland: Das Wachstum der empfangenen PD A1 beträgt europaweit im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich 6,6%. Österreich liegt diesbezüglich im Mittelfeld mit einem Zuwachs von +17,4%. Angeführt wird die Liste von der Slowakei mit einem Plus von 41,9%, gefolgt von Kroatien mit einem Plus von 30,1% und Zypern mit einem Plus von 29,2%. Bei Betrachtung des Zuwachses 2017 gegenüber dem Vorjahr in Absolutzahlen an empfangenen PD A1 ist Österreich mit einem Plus von 20.896 Personen allerdings europaweit an zweiter Stelle zu reihen, nach Frankreich mit einem Plus von 38.344 und vor dem drittgerihten Mitgliedstaat Niederlande mit einem Plus von 20.649 Personen (De Wispelaere/Pacolet 2017 und 2018).

Selbständig/Unselbständig: Von allen europaweit empfangenen Personen sind im Jahr 2016 pro Staat durchschnittlich rund 93% unselbständig und 7% selbständig Beschäftigte, für das Jahr 2017 liegen diesbezüglich keine Daten vor. Österreich liegt im Jahr 2016 gering unter diesem Durchschnitt mit einem Anteil von rund 91% unselbständig Beschäftigten, im darauffolgenden Jahr 2017 beläuft sich der Anteil an unselbständig Beschäftigten empfangenen Personen in Österreich auf rund 92%.

Bausektor: Europaweit sind im Jahr 2016 rund 69% der empfangenen PD A1 dem Industriebereich zurechenbar, auf den Bau entfällt ein Anteil von rund 45%. Im Jahr 2017 beläuft sich der Anteil des Industriebereichs auf rund 73%, der Anteil des Bausektors beträgt mittlerweile rund 47%. In Österreich beträgt der Anteil der empfangenen PD A1, welche 2016 der Industrie zurechenbar sind, rund 73%, auf den Bausektor entfällt im Jahr ein Anteil von rund 56%. Im darauffolgenden Jahr beläuft sich für Österreich als Empfängerland der Anteil der Industrie auf rund 86%, des Bausektors auf rund 64%, liegt also weit über dem europäischen Durchschnitt (De Wispelaere/Pacolet 2017 und 2018).

Schätzungen zum Einfluss auf den Arbeitsmarkt: Berechnungen zum geschätzten Anteil der empfangenen PD A1 an der Zahl der Beschäftigten im Baubereich für das Jahr 2017 weisen Österreich mit einem Anteil von 21% die zweithöchste Rate nach Luxemburg mit einem Anteil von rund 26% zu (siehe De Wispelaere/Pacolet 2018). An gleicher Stelle wie Österreich liegt Belgien mit einem Anteilswert von ebenfalls rund 21%. Der EU-Durchschnitt liegt demgegenüber bei rund 5%. Allerdings darf nicht unerwähnt bleiben, dass diese Statis-

tik lediglich den Charakter einer groben Schätzung hat, da durch Heranziehung der Zahl der PD A1 es zu einer Überschätzung des tatsächlichen Anteils der entsendeten Personen kommt.

3.3 Entwicklungstrends im Bereich der Entsende- und Überlassungsmeldungen an die ZKO

Im Rahmen dieses Forschungsprojekts konnten seitens des Sozialministeriums keine aufbereiteten Ergebnisse zu rezenten ZKO3- und ZKO4-Meldungen zur Verfügung gestellt werden. Grund hierfür dürfte der hohe erforderliche Personalaufwand für die Datenbereinigung der jährlichen Datenlieferungen des Finanzministeriums sein, welcher seitens der zuständigen Fachabteilung nicht mehr getragen werden konnte.

Im Zuge der vorhergehenden Studie konnten – damals noch basierend auf den Auswertungen des Sozialministeriums – methodisch einheitlich generierte Zahlen für die Jahre 2014 bis 2016 vorgelegt werden. Demnach belief sich die Zahl der laut ZKO3-Meldungen entsendeten Arbeitskräfte für das Jahr 2014 auf 105.931 Personen, für das Jahr 2015 auf 133.329 Personen und für das Jahr 2016 auf 166.489 Personen (siehe Danzer /Riesenfelder/Wetzel 2017:52). Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, findet sich für diesen Zeitraum daher eine beträchtliche Entwicklungsdynamik im Bereich der Anzahl entsendeter Arbeitskräfte. Das Jahr 2015 hat einen Anstieg von rund 26% zu verbuchen, das Folgejahr 2016 einen Anstieg von rund 25%. Diese Entwicklungsdynamik spiegelt sich in keiner Weise auf gesamtwirtschaftlicher Ebene: Unselbständig Beschäftigte hatten zwischen 2014 und 2015 einen Zuwachs von 0,9% und im Folgejahr einen Zuwachs von 1,5% zu verzeichnen.

Tabelle 1: Anzahl entsandter Arbeitskräfte laut ZKO3-Meldungen für die Jahre 2014 bis 2016

Jahr	Anzahl entsandter Arbeitskräfte	Zuwachs gegenüber dem Vorjahr
2014	105.931	-
2015	133.329	+26%
2016	166.489	+25%

Quelle: Danzer /Riesenfelder/Wetzel 2017

Was den Bereich überlassener Arbeitskräfte laut ZKO4-Meldungen betrifft, so sind Danzer /Riesenfelder/Wetzel 2017 – wiederum basierend auf den Auswertungen des Sozialministeriums – methodisch einheitliche Daten für die Jahre 2014 bis 2016 zu entnehmen. Demnach belief sich die Zahl der als aus dem Ausland überlassenen gemeldeten Arbeitskräfte für das Jahr 2014 auf 16.080 Personen, für das Jahr 2015 auf 15.461 Personen und für das Jahr 2016 auf 26.092 Personen. Wie Tabelle 2 zu entnehmen ist, fiel demnach der Anstieg im Bereich der überlassenen Arbeitskräfte im Jahr 2016 sehr hoch aus mit einem Plus von 69%. Auch diese hohe Dynamik findet weder im Bereich der Entsendungen noch im Bereich der Gesamtwirtschaft eine adäquate Entsprechung.

Tabelle 2: Anzahl überlassener Arbeitskräfte laut ZKO4-Meldungen für die Jahre 2014 bis 2016

Jahr	Anzahl überlassener Arbeitskräfte	Zuwachs gegenüber dem Vorjahr
2014	16.080	-
2015	15.461	-3%
2016	26.092	+69%

Quelle: Danzer /Riesenfelder/Wetzel 2017

Aus den obig dargelegten Gründen ist es im Rahmen dieser Studie nicht möglich, die Datenreihe der Jahre 2014 bis 2016 mittels aufbereiteter Daten des Sozialministeriums um rezente Angaben zu den folgenden Jahren zu ergänzen. Erfreulicherweise wurde allerdings seitens des Sozialministeriums dem Forschungsteam das Angebot unterbreitet, Rohdaten der ZKO3/ZKO4-Meldungen für die Jahre 2016 bis 2018 selbst einem Aufbereitungsprozess zu unterziehen und auszuwerten. Die folgenden Analysen basieren auf diesem ZKO-Rohdatensatz, welcher vor Übermittlung an das Team von L&R Sozialforschung zwecks Sicherung der Anonymität der Beschäftigten einem Pseudonymisierungsprozess unterworfen wurde. Eine erste Sichtung der zur Verfügung gestellten Rohdaten durch das Forschungsteam ergab, dass die Einträge eine große Zahl an Dubletten aufwiesen, was dazu führte, dass die Daten mit relativ großem Aufwand einem mehrstufigen Bereinigungsprozess unterzogen werden mussten. Sehr schnell wurde auch deutlich, dass der Bereinigungsprozess bei der Identifikation von Firmennamen nicht auf einem einfachen Textabgleich aufsetzen kann. Dies sei am folgenden Beispiel erläutert (siehe Tabelle 3): Hier hat sich die Firma Richard Sommerhalter etwa unter vier verschiedenen Schreibweisen eingetragen, welche – bei genauerer Betrachtung – kleinere Abweichungen in der Schreibweise zeigen und daher nicht direkt als Einträge zu ein- und derselben Entsendefirma identifizierbar sind.

Tabelle 3: Beispiel für vier unterschiedliche Schreibweisen bei ein- und demselben Firmennamen

Feld Entsendebetriebsname
RICHARD SOMMERHALTER - SPEDITION UND BUSBETRIEB
RICHARD SOMMERHALTER - SPEDITION UND OMNIBUSBETRIEB
RICHARD SOMMERHALTER - SPEDITION UNS OMNIBUSBETRIEB
RICHARD SOMMERHALTER SPEDITION UND OMNIBUSBETRIEB

Quelle: L&R Sozialforschung; Firmenname aus Datenschutzgründen abgeändert

Zur Bearbeitung solcher Unschärfen in der Schreibweise der Betriebsnamen wurde sowohl für die ZKO3- als auch für die ZKO4-Datenbestände unter Zuhilfenahme von Levenshtein-Algorithmen¹⁹ eine Ähnlichkeitsmatrix erstellt und für den weiteren Abgleich der Dubletten verwendet. Die Mehrstufigkeit des Ansatzes ist dadurch begründet, dass auf unterschied-

¹⁹ Die Levenshtein-Distanz zwischen zwei Zeichenketten ist die minimale Anzahl von Einfüge-, Lösch- und Ersetz-Operationen, um die erste Zeichenkette in die zweite umzuwandeln. Benannt ist die Distanz nach dem russischen Wissenschaftler Wladimir Levenshtein (engl. Levenshtein), der sie 1965 einführte. Grundlage für die Bereinigungsverfahren in dieser Studie ist eine Weiterentwicklung der klassischen Levenshtein-Distanz, die Damerau-Levenshtein-Distanz. Diese erweitert die Funktionalität von Levenshtein um die Fähigkeit, zwei vertauschte Zeichen zu identifizieren, beispielsweise „Busbetrieb“ ↔ „Busbertieb“. Um die eine Zeichenfolge in die andere zu überführen, wären mit Levenshtein zwei Operationen notwendig. Damerau-Levenshtein benötigt nur eine einzige.

lichster Ebene Duplikate zu finden waren. Im einfachsten Fall fanden sich für ein- und dieselbe Person tatsächlich mit demselben Einsatzbeginn und demselben Einsatzende mehrfache Einträge, komplexere Konstellationen hatten den Charakter von „Korrekturmeldungen“ mit Verschiebungen in den Zeiten der Arbeitseinsätze oder einer Änderung im Bereich des Arbeitseinsatzes Einsatzfelder – oftmals aber ohne Anwendung ein- und derselben Transaktionsnummer.

Das Ergebnis der Aufbereitungsläufe sollte eine korrekte Abschätzung der Zahl der gemeldeten entsendeten und aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte liefern. Um die Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt darzustellen, sind freilich noch weitere Berechnungen notwendig, welche auf diesen Meldezahlen aufsetzen aber dann noch zusätzliche Faktoren einarbeiten. Näheres hierzu ist dem folgenden Kapitel zu entnehmen. Vorweg: Zu diesen weiteren Faktoren zählt beispielsweise das Meldeverhalten der Betriebe. Weiters ist das Phänomen verdeckter Überlassungen zu berücksichtigen.

Wie ein erster Überblick über die Zahl der entsendeten Datenkräfte laut den aufbereiteten ZKO3-Datenbeständen zeigt, unterschreitet die Zahl der 2016 entsendeten Arbeitskräfte sehr deutlich die in der vorhergehenden Studie publizierten Fallzahlen. Waren Danzer/Riesenfelder/Wetzel 2017 zufolge immerhin 166.489 Personen für das Jahr 2016 zur Entsendung gemeldet, so beläuft sich der Datenaufbereitung für diese Studie zufolge die Zahl der zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte auf 136.078 Personen für das Jahr 2016, somit ein Wert, welcher um rund 18% geringer ausfällt. Anzunehmen ist, dass die Differenz von etwas mehr als 30.400 Arbeitskräften auf Unterschiede im Bereinigungsverfahren zurückzuführen ist: In dieser Studie wurde eine weitreichendere und aufwändigere Datenaufbereitung vorgenommen, welche letztlich auch realistischere Ergebnisse erwarten lässt. Demnach ist davon auszugehen, dass im Jahr 2016 etwas mehr als 136.000 Arbeitskräfte zur Entsendung gemeldet wurden, hierunter 51.538 Personen für den Baubereich. Meldungen für den Transportbereich sind für das Jahr 2016 noch nicht vorgesehen, spielen daher auch in der Summe keine weitere Rolle. Das Jahr 2017 ist insofern vom Vorjahr abzugrenzen als hier die Gesamtzahl der zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte in – auf den ersten Blick – unplausible Höhen steigt, beläuft sich deren Zahl doch auf 528.652. Ursache ist hier ein zweistufiger Umstellungsprozess: Ab dem 1.1.2017 wurden Entsendemeldungen für mobile ArbeitnehmerInnen im Transportbereich inkludiert, ab dem 1.6.2017 wurde diese Gruppe angewiesen, das Formular ZKO3-T (Transport) zu verwenden. Dieses Formular – teilweise auch als „Sammelmeldung“ bezeichnet – gestattet eine Abgabe der Meldung pauschal für jeweils sechs Monate unabhängig von den einzelnen Entsendungen. Die Übergangsprozesse im Jahr 2017 dürften dafür verantwortlich sein, dass der Bereich Transport in den Rohdaten nicht weiter ausgewiesen wurde und die Gesamtzahl der zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte in schwindelerregende Höhen steigt. Aussagekräftig bleiben aber trotz der Umstellungsprozesse des Jahres 2017 die Daten für den Bereich Bau in diesem Jahr: waren 2016 noch mehr als 51.500 Arbeitskräfte zur Entsendung gemeldet, so war 2017 eine deutliche Reduktion auf die Zahl von 41.761 Arbeitskräften zu bemerken. Dies entspricht einer Reduktion von rund 19% gegenüber dem Vorjahr.

Das Jahr 2018 ist insofern interessant für die Analysen, als es einerseits die rezentesten Informationen beinhaltet und andererseits den Transportbereich in den Rohdaten auch schon getrennt ausweist. Zunächst zum Baubereich: Mit 44.024 zur Entsendung im Baubereich gemeldeten Arbeitskräften ist ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (+5%), gegenüber dem Jahr 2016 verbleibt die Bilanz aber noch immer deutlich negativ mit -7.514 Arbeitskräften. Ein Vergleich dieser Ergebnisse mit den Auswertungen der BUAK ist aus methodischen Gründen zwar nicht direkt möglich, da das Team der BUAK mit einer

abweichenden Selektionslogik²⁰ arbeitet. Deutlich wird allerdings auch am Beispiel der BUAK-Statistiken zu Entsendemeldungen für Arbeitskräfte, dass die Jahre 2017 und 2018 als eine Periode zu kennzeichnen sind, welche seit 2011 erstmals eine deutlich rückläufige Entwicklung zu verbuchen hat (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Statistik der BUAK zu entsendeten Arbeitskräften für die Jahre 2011 - 2019

Jahr	Jänner	Febru- ar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sep- tember	Okto- ber	No- vember	De- zember	Durch- schnitt	Ände- rung
2011	936	916	1.071	1.149	1.842	2.260	2.691	3.044	3.209	3.154	3.238	2.306	2.151	
2012	1.711	1.905	2.462	2.746	3.124	3.374	3.779	3.928	3.882	4.073	3.682	2.752	3.118	44,9%
2013	2.401	2.572	3.037	3.730	3.779	3.893	4.456	4.611	4.586	4.701	4.361	3.713	3.820	22,5%
2014	3.433	3.687	4.226	4.441	4.439	4.599	5.027	4.997	5.260	5.378	5.057	4.082	4.552	19,2%
2015	3.185	3.555	3.888	4.155	4.228	4.521	4.614	4.749	5.023	4.814	4.724	3.906	4.280	-6,0%
2016	3.143	4.079	4.370	4.682	4.999	5.269	5.422	5.316	5.256	5.192	4.912	4.119	4.730	10,5%
2017	3.364	3.854	4.535	4.665	5.087	5.179	5.211	5.076	4.970	5.056	4.882	4.240	4.677	-1,1%
2018	3.383	3.331	3.607	3.959	4.251	4.308	4.539	4.463	4.439	4.700	4.659	3.842	4.123	-11,8%
2019*	3.181	3.875	4.257	4.307	4.416	4.453								

Quelle: BUAK 2019; * Zahlen verändern sich laufend aufgrund von Nachverrechnungen

Der Transportbereich wird in den ZKO3-Daten nun im Jahr 2018 erstmals getrennt ausgewiesen: Mit 385.427 zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräften wird deutlich, dass es sich um sehr große Volumina handelt, welche mehr als zwei Drittel Anteil (68%) am Gesamtaufkommen der Meldungen haben. Alle anderen Wirtschaftsbereiche (die in den Daten auch nicht weiter identifizierbar sind) sind im Jahr 2018 mit 138.759 zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräften vertreten.

Gegenüber dem zweiten Vorjahr 2016 (das Jahr 2017 ist aus obigen Gründen diesbezüglich nicht aussagekräftig) erfahren die Wirtschaftsbereiche ohne Zuordnung eine Steigerung um 64%, verzeichnen also eine starke Zuwachsdynamik, welche auch nach Halbierung mit einem Betrag von 32% je Jahr noch als relativ hoch eingeschätzt werden kann. Zusammengefasst ist der Baubereich für den Zeitraum 2016 bis 2018 als rückläufig zu beschreiben, die Wirtschaftsbereiche ohne Zuordnung haben demgegenüber im selben Zeitraum eine starke positive Dynamik zu verzeichnen.

Tabelle 5: Anzahl zur Entsendung gemeldeter Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018

Zuordnung	Jahr		
	2016	2017	2018
Bau	51.538	41.761	44.024
Transport	0	0	385.427
Ohne Zuordnung	84.540	486.891	138.759
TOTAL	136.078	528.652	568.210

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Bei Analyse der Struktur der Entsendebetriebsstaaten (Sitzstaaten) im Baubereich im Jahresverlauf 2016-2017 zeigt sich, dass fast jeder Bereich Einbußen zu verzeichnen hatte (siehe Tabelle 6). Ausnahmen hiervon sind Bulgarien und Italien – seitens dieser Entsendebe-

²⁰ Die Auswertungen der BUAK beinhalten Monatsstatistiken und umfassen sowohl ZKO3- als auch ZKO4-Meldungen. Darüber hinaus werden nur die zuschlagspflichtigen Betriebe und deren Arbeitskräfte erfasst. Letztlich werden seitens der BUAK auch jene Fälle, welche in einem Jahr mehrfach gemeldet wurden, einen Bereinigungsprozess unterzogen.

etriebsstaaten war sogar eine Ausweitung gegeben – sowie Deutschland mit relativ konstantem Volumen um die 10.500 Arbeitskräfte. Das Jahr 2018 ist für die meisten Entsendebetriebsstaaten durch eine deutliche Zunahme gegenüber dem Vorjahr zu charakterisieren. Ausnahmen hiervon sind Litauen, Niederlande, Slowenien und Ungarn mit deutlicher Reduktion – auch gegenüber dem Jahr 2016.

Tabelle 6: Anzahl der im Bau zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Entsendebetriebs

Zuordnung	Entsendebetrieb Staat	2016	2017	2018
Bau	Belgien	3	7	37
Bau	Bulgarien	224	292	337
Bau	Dänemark	0	6	8
Bau	Deutschland	10.509	10.507	13.498
Bau	Estland	2	0	0
Bau	Finnland	16	9	0
Bau	Frankreich	10	0	12
Bau	Griechenland	2	0	0
Bau	Irland	71	0	0
Bau	Island	0	0	9
Bau	Italien	1.791	1.952	2.267
Bau	Kroatien	220	136	237
Bau	Lettland	5	7	0
Bau	Liechtenstein	19	0	0
Bau	Litauen	149	84	43
Bau	Luxemburg	9	1	3
Bau	Malta	0	1	0
Bau	Niederlande	132	115	61
Bau	Norwegen	0	1	0
Bau	Polen	2.543	1.904	3.186
Bau	Portugal	2.203	1.578	1.996
Bau	Rumänien	414	307	394
Bau	Schweden	2	1	0
Bau	Schweiz	413	348	350
Bau	Slowakische Republik	4.861	4.153	4.468
Bau	Slowenien	12.503	9.811	8.317
Bau	Spanien	253	200	81
Bau	Tschechische Republik	3.451	2.680	2.587
Bau	Ungarn	11.604	7.641	6.020
Bau	Vereinigtes Königreich	125	20	112
Bau	Zypern	4	0	1
Bau	TOTAL	51.538	41.761	44.024

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Im Rahmen einiger ExpertInneninterviews wurde die These geäußert, dass in manchen Entsendestaaten – hierunter vor allem Slowenien und die Slowakei – die Entsendebetriebe überdurchschnittlich häufig eine Art Pool bilden für Arbeitskräfte aus vielen verschiedenen Nationen, die dem jeweiligen Entsendestaat nicht zurechenbar sind. Zur Untersuchung dieser These wurden für den Baubereich die ZKO3-Meldungen im Hinblick auf Entsprechungen zwischen dem jeweiligen Entsendebetriebsstaat und der Nation der Arbeitskräfte untersucht. Die Ergebnisse sind eher überraschend (siehe Tabelle 7): In beiden Mitgliedstaaten finden sich diese Praxis zwar, vom Umfang her sind Slowenien und die Slowakei aber nicht an vorderster Stelle zu reihen. An erster Stelle ist diesbezüglich Deutschland zu platzieren: knapp 39% der von deutschen Firmen entsendeten Arbeitskräfte sind demnach AusländerInnen. Slowenien ist in Hinblick auf diesen Trend an zweiter Stelle zu führen mit rund 29% Anteil, gefolgt von Italien (21%) und der Tschechischen Republik mit einem Anteil von rund 23%. Nur vergleichsweise selten findet sich diese Praxis in der Slowakischen Republik mit einem Anteil von 13%, so gut wie nie in Polen, Portugal und Ungarn.

Tabelle 7: Überprüfung der These „Entsendestaat als Pool“ für den Baubereich

Zuordnung	Entsendebetrieb Staat	Anzahl gemeldete entsendete Personen 2018	Anteil entsendete Personen mit einer anderen Staatsbürgerschaft als jener des Entsendestaats
Bau	Deutschland	13.498	38,8%
Bau	Italien	2.267	21,0%
Bau	Polen	3.186	1,6%
Bau	Portugal	1.996	1,2%
Bau	Slowakische Republik	4.468	12,9%
Bau	Slowenien	8.317	29,2%
Bau	Tschechische Republik	2.587	22,8%
Bau	Ungarn	6.020	1,4%

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Weiter zum Transportbereich: Für dieses Wirtschaftsfeld können verlässliche Aussagen zu den Sitzstaaten der Entsendemeldungen auf Basis von ZKO3-Daten lediglich für das Jahr 2018 vorgenommen werden, da dies die erste Periode darstellt, in denen dieses Wirtschaftsfeld getrennt analysierbar ist. Die drei größten Volumen entfallen auf Polen mit 96.840 zur Entsendung gemeldeten Transportarbeitskräften, gefolgt mit größerem Abstand von Ungarn mit 49.748 gemeldeten Transportarbeitskräften und Deutschland mit 42.814 gemeldeten Personen (siehe Tabelle 8). An vierter Stelle ist Rumänien zu nennen, gefolgt von der Slowakischen Republik und Slowenien.

Tabelle 8: Anzahl der im Transport zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte für das Jahr 2018 nach Staat des Entsendebetriebs

Zuordnung	Entsendebetrieb Staat	2018
Transport	Belgien	1.415
Transport	Bulgarien	9.950
Transport	Dänemark	311
Transport	Deutschland	42.814
Transport	Estland	378
Transport	Finnland	4
Transport	Frankreich	56
Transport	Irland	96
Transport	Italien	11.022
Transport	Kroatien	7.257
Transport	Lettland	2.460
Transport	Liechtenstein	113
Transport	Litauen	28.139
Transport	Luxemburg	404
Transport	Malta	929
Transport	Niederlande	21.227
Transport	Norwegen	7
Transport	Polen	96.840
Transport	Portugal	1.878
Transport	Rumänien	35.092
Transport	Schweden	11
Transport	Schweiz	762
Transport	Slowakische Republik	27.692
Transport	Slowenien	23.444
Transport	Spanien	5.045
Transport	Tschechische Republik	15.269
Transport	Ungarn	49.748
Transport	Vereinigtes Königreich	1.428
Transport	Zypern	1.636
Transport	TOTAL	385.427

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Das Feld der entsendeten Arbeitskräfte ohne wirtschaftliche Zuordnung kann – wie bereits dargestellt wurde – für die Jahre 2016 und 2018 näher untersucht werden – 2017 scheidet aus, da der Transportbereich in diesem Jahr noch nicht getrennt kodiert wurde. Bei Vergleich der beiden Jahre zeigt sich, dass beinahe jeder der zahlenmäßig relevanten Sitzstaaten einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen hatte (siehe Tabelle 9). Insbesondere Deutschland mit einem Plus von 19.596 Arbeitskräften, Ungarn mit einem Plus von 12.898 Arbeitskräften und Slowenien mit einem Plus von 6.369 Arbeitskräften legen stark zu.

Tabelle 9: Anzahl der ohne wirtschaftliche Zuordnung zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 und 2018 nach Staat des Entsendebetriebs

Zuordnung	Entsendebetrieb Staat	2016	2018
Ohne Zuordnung	Belgien	18	67
Ohne Zuordnung	Bulgarien	222	813
Ohne Zuordnung	Dänemark	43	111
Ohne Zuordnung	Deutschland	25.851	45.447
Ohne Zuordnung	Estland	22	5
Ohne Zuordnung	Finnland	55	133
Ohne Zuordnung	Frankreich	42	168
Ohne Zuordnung	Griechenland	4	7
Ohne Zuordnung	Irland	21	6
Ohne Zuordnung	Island	0	0
Ohne Zuordnung	Italien	2.482	4.464
Ohne Zuordnung	Kroatien	944	2.249
Ohne Zuordnung	Lettland	11	124
Ohne Zuordnung	Liechtenstein	18	17
Ohne Zuordnung	Litauen	22	372
Ohne Zuordnung	Luxemburg	9	18
Ohne Zuordnung	Malta	768	126
Ohne Zuordnung	Niederlande	458	552
Ohne Zuordnung	Norwegen	11	37
Ohne Zuordnung	Polen	4.347	7.300
Ohne Zuordnung	Portugal	34	133
Ohne Zuordnung	Rumänien	704	4.363
Ohne Zuordnung	Schweden	8	159
Ohne Zuordnung	Schweiz	472	846
Ohne Zuordnung	Slowakische Republik	8.512	10.083
Ohne Zuordnung	Slowenien	16.499	22.868
Ohne Zuordnung	Spanien	465	1.228
Ohne Zuordnung	Tschechische Republik	4.684	6.591
Ohne Zuordnung	Ungarn	15.800	28.698
Ohne Zuordnung	Vereinigtes Königreich	1.260	1.465
Ohne Zuordnung	Zypern	754	309
Ohne Zuordnung	TOTAL	84.540	138.759

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Detailanalysen zum Segment der aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte (ZKO4-Meldungen) unterscheiden sich von den ZKO3-Meldungen insoweit, als auch das Jahr 2017 mit validen Einträgen zum Transportbereich versehen ist. Zunächst einmal ist bemerkenswert, dass der Transportsektor im Überlassungsbereich deutlich weniger Relevanz hat als im Feld der Entsendungen. Waren mehr als zwei Drittel der entsendeten Arbeitskräfte des Jahres 2018 diesem Einsatzbereich zuzurechnen, so beläuft sich für die aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte der Anteil des Transportsektors auf lediglich rund 5%.

Was den Baubereich betrifft, so zeigt sich – im Gegensatz zu den ZKO3-Meldungen – erst im Jahr 2018 ein deutlicher Rückgang von zuvor 4.585 Arbeitskräften auf 2.987 Arbeitskräften – dies entspricht einem Rückgang um rund 35% (siehe Tabelle 10). Das Jahr 2017 war hingegen noch von einem leichten Aufwärtstrend geprägt mit einem Plus von rund 11%.

Ein sehr ähnlicher Trend findet sich im Bereich der Branchen ohne Zuordnung: auch hier ist das Jahr 2017 noch durch einen leichten Zuwachs von rund 12% geprägt, erst im Jahr 2018 ist ein Rückgang auf rund das halbe Volumen ersichtlich mit letztlich 7.749 als überlassen gemeldeten Arbeitskräften.

Tabelle 10: Anzahl als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018

Zuordnung	2016	2017	2018
Bau	4.115	4.585	2.987
Transport	3	480	526
Ohne Zuordnung	13.825	15.478	7.749
TOTAL	17.943	20.543	11.262

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Die Verteilung der Sitzstaaten konzentriert sich im Falle der ZKO4-Meldungen im Bereich Bau auf lediglich 6 Staaten (siehe Tabelle 11): Der größte Anteil entfällt für das Jahr 2016 auf die Slowakische Republik mit 844 Arbeitskräften, gefolgt von Polen mit 780 gemeldeten Arbeitskräften, Slowenien mit 672 Arbeitskräften, Ungarn mit 606 Arbeitskräften und Liechtenstein und Deutschland mit jeweils 549 bzw. 523 Arbeitskräften. Der starke Einbruch im Jahr 2018 ist insbesondere auf die Entwicklung in Liechtenstein und Deutschland zurückzuführen, in zweiter Linie auf Rückgänge in der Slowakischen Republik und Ungarn.

Tabelle 11: Anzahl der im Baubereich als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Überlasserbetriebs

Zuordnung	Überlasserbetrieb Staat	2016	2017	2018
Bau	Belgien	5	0	0
Bau	Bulgarien	5	63	31
Bau	Dänemark	0	1	0
Bau	Deutschland	523	579	196
Bau	Frankreich	0	1	0
Bau	Irland	1	0	0
Bau	Italien	36	79	212
Bau	Kroatien	0	20	0
Bau	Liechtenstein	549	775	125
Bau	Malta	10	0	0
Bau	Niederlande	8	6	0
Bau	Polen	780	760	769
Bau	Portugal	33	39	50
Bau	Rumänien	12	29	11
Bau	Schweiz	1	27	55
Bau	Slowakische Republik	844	883	395
Bau	Slowenien	672	806	757
Bau	Tschechische Republik	30	21	23
Bau	Ungarn	606	494	362
Bau	Vereinigtes Königreich	0	2	1
Bau	TOTAL	4.115	4.585	2.987

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Überlassungsmeldungen im Transportbereich konzentrieren sich am Beispiel des Jahres 2017 vor allem auf den Sitzstaat Rumänien mit 337 Fällen, an zweiter Stelle findet sich mit größerem Abstand Deutschland mit 98 Fällen (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12: Anzahl der im Transportbereich als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Überlasserbetriebs

Zuordnung	Überlasserbetrieb Staat	2016	2017	2018
Transport	Bulgarien	0	43	2
Transport	Deutschland	0	117	98
Transport	Estland	0	3	0
Transport	Frankreich	0	2	4
Transport	Italien	0	2	1
Transport	Kroatien	0	5	1
Transport	Liechtenstein	0	3	2
Transport	Litauen	0	0	2
Transport	Niederlande	0	4	0
Transport	Polen	0	24	9
Transport	Portugal	0	30	29
Transport	Rumänien	0	121	337
Transport	Schweiz	0	0	3
Transport	Slowakische Republik	0	15	2
Transport	Slowenien	2	98	27
Transport	Spanien	1	0	1
Transport	Tschechische Republik	0	3	0
Transport	Ungarn	0	10	7
Transport	Vereinigtes Königreich	0	0	1
Transport	TOTAL	3	480	526

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Was die Überlassungsmeldungen in den Wirtschaftsbereichen ohne Zuordnung betrifft, ist der Sitzstaat Deutschland am weitaus dominantesten mit 3.279 Arbeitskräften im Jahr 2018 (siehe Tabelle 13). Erst mit großem Abstand folgen Überlassungsmeldungen aus der Slowakischen Republik (957 Personen), Polen (732 Personen), Ungarn (633 Personen) und Liechtenstein und Slowenien (jeweils 567 Personen bzw. 547 Personen).

Tabelle 13: Anzahl der ohne wirtschaftliche Zuordnung als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Überlasserbetriebs

Zuordnung	Überlasserbetrieb Staat	2016	2017	2018
Ohne Zuordnung	Belgien	12	20	8
Ohne Zuordnung	Bulgarien	69	90	11
Ohne Zuordnung	Dänemark	1	2	3
Ohne Zuordnung	Deutschland	5.286	5.783	3.279
Ohne Zuordnung	Estland	0	24	2
Ohne Zuordnung	Finnland	2	35	9
Ohne Zuordnung	Frankreich	10	15	25
Ohne Zuordnung	Griechenland	1	4	4
Ohne Zuordnung	Irland	2	7	5
Ohne Zuordnung	Italien	72	101	42
Ohne Zuordnung	Kroatien	6	14	13
Ohne Zuordnung	Lettland	1	6	6
Ohne Zuordnung	Liechtenstein	1.560	2.438	567
Ohne Zuordnung	Litauen	0	3	0
Ohne Zuordnung	Luxemburg	1	1	0
Ohne Zuordnung	Malta	2	0	1
Ohne Zuordnung	Niederlande	439	579	215
Ohne Zuordnung	Norwegen	1	1	0
Ohne Zuordnung	Polen	977	1.285	732
Ohne Zuordnung	Portugal	177	109	77
Ohne Zuordnung	Rumänien	515	705	374
Ohne Zuordnung	Schweden	2	12	2
Ohne Zuordnung	Schweiz	323	173	56
Ohne Zuordnung	Slowakische Republik	1.417	1.343	957
Ohne Zuordnung	Slowenien	1.584	1.187	547
Ohne Zuordnung	Spanien	11	15	4
Ohne Zuordnung	Tschechische Republik	312	336	100
Ohne Zuordnung	Ungarn	991	1.127	633
Ohne Zuordnung	Vereinigtes Königreich	41	38	35
Ohne Zuordnung	Zypern	10	25	42
Ohne Zuordnung	TOTAL	13.825	15.478	7.749

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

3.4 Schätzung der bereinigten Zahl entsandter und überlassener Arbeitskräfte auf Basis der ZKO Meldungen 2018

Ziel dieses Kapitels ist die Abschätzung des Einflusses der Auswirkungen von Entsendungen und Überlassungen aus dem Ausland auf den österreichischen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung von Korrekturfaktoren. Als Grundlage für die Berechnungen dienen die aufbereiteten ZKO3-Daten für den Bereich der Entsendungen und ZKO4-Daten für den Bereich der Überlassungen aus dem Ausland. Als Untersuchungszeitraum wurde das Jahr 2018 gewählt: Somit können rezente Daten vorgelegt werden, zudem ist für dieses Jahr der Transportsektor bereits als solcher identifizierbar und daher getrennt auswertbar. Um realistische Ergebnisse vorlegen zu können, sind einige Korrekturmaßnahmen notwendig, welche in der folgenden Liste dargestellt sind:

- Nicht-Meldungen von ArbeitnehmerInnen: Einer Sonderauswertung der BUAK zufolge für den Zeitraum Juli 2016 bis Jänner 2017 fällt der Anteil der Nichtmeldungen im Baubereich mittlerweile relativ gering aus mit Anteilswerten zwischen 2,9% bis 4,5% je nach Beobachtungsmontat. Für die anderen Wirtschaftsbereiche liegen unterschiedliche Schätzwerte der ExpertInnen vor, wobei einhellig davon ausgegangen wird, dass mit zu-

nehmender Verbreitung der Kenntnis der elektronischen Registrierung²¹ auch der Anteil an Nicht-Meldungen rückgängig ist. Wo in der Vorgängerstudie noch von einem mittleren Faktor an Nicht-Meldungen von rund 10% ausgegangen wurde (siehe Danzer/Riesenfelder/Wetzel 2017:58), gehen wir in der aktuellen Studie nun von rund 8% Nicht-Meldungen aus.

- Mehrfachmeldungen: Aufgrund der umfangreichen Bereinigungsverfahren, welche auf die Rohdaten der ZKO-Meldungen angewendet wurden, wird eine Bereinigung zur Korrektur allfälliger Mehrfachmeldungen nun nicht mehr als zweckmäßig erachtet.
- Verdeckte Überlassungen: Da, wie auch in der Vorgängerstudie darauf hingewiesen wird (siehe Danzer/Riesenfelder/Wetzel 2017:60), die Abgrenzung zwischen Entsendung und Überlassung nicht immer eindeutig ist, ist anzunehmen, dass es sich bei einem gewissen Teil der Entsendungen tatsächlich um Überlassungen handelt. Es wird daher in Anlehnung an die im Vorgängerbericht angestellten Überlegungen das Aufkommen der entsendeten ArbeitnehmerInnen um den Faktor 10% geringer, das Aufkommen der überlassenen Arbeitskräfte entsprechend höher eingeschätzt.

Für den Bereich der ZKO3-Daten des Jahres 2018 lässt sich unter Berücksichtigung obiger Korrekturfaktoren folgende Berechnung tätigen (siehe Tabelle 14). Insgesamt beläuft sich die geschätzte Zahl auf 552.300 entsendete Personen. Der Transportbereich ist mit knapp 375.000 Entsendeten das größte Segment, auf den Baubereich entfallen knapp 43.000 Entsendungen. Auf Wirtschaftsfelder ohne nähere Zuordnung entfällt eine Zahl von knapp 135.000 Entsendungen im Jahr 2018.

Tabelle 14: Anzahl der gemeldeten entsendeten Arbeitskräfte und geschätzte Zahl der entsendeten Arbeitskräfte nach Anwendung von Korrekturfaktoren auf Basis der bereinigten ZKO3-Daten des Jahres 2018 nach wirtschaftlicher Zuordnung

Zuordnung	Anzahl der gemeldeten entsendeten Arbeitskräfte	Korrekturdifferenz entsendete Arbeitskräfte	Korrigierte Anzahl der entsendeten Arbeitskräfte
Bau	44.024	-1.233	42.791
Transport	385.427	-10.792	374.635
Ohne Zuordnung	138.759	-3.885	134.874
TOTAL	568.210	-15.910	552.300

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

Die korrigierte Zahl der im Jahr 2018 aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte ist deutlich geringer mit insgesamt knapp 16.000 Überlassungen. Auf den Transportbereich entfällt nur eine kleine Zahl von 739 Überlassungen, auf den Baubereich entfällt den Schätzungen zufolge eine Zahl von knapp 4.200 Überlassungen. Der größte Anteil findet sich in anderen Wirtschaftsbereichen mit knapp 11.000 Überlassungen (siehe Tabelle 15).

²¹ Derzeitige URL für die ZKO3/ZKO4-Meldungen:
https://service.bmf.gv.at/service/anwend/formulare/show_mast.asp?Typ=SM&__CIFRM_STICHW_ALL=Kontrolle+illegaler+Arbeitnehmerbesch%20ftigung&searchsubmit=Suche (Abfragedatum 18.8.2019)

Tabelle 15: Anzahl der gemeldeten überlassenen Arbeitskräfte und geschätzte Zahl der aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte nach Anwendung von Korrekturfaktoren auf Basis der bereinigten ZKO4-Daten des Jahres 2018 nach wirtschaftlicher Zuordnung

Zuordnung	Anzahl der gemeldeten überlassenen Arbeitskräfte	Korrekturdifferenz überlassene Arbeitskräfte	Korrigierte Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte
Bau	2.987	1.207	4.194
Transport	526	213	739
Ohne Zuordnung	7.749	3.131	10.880
TOTAL	11.262	4.550	15.812

Quelle: ZKO-Rohdaten des Sozialministeriums, aufbereitet durch L&R Sozialforschung

3.5 Resümee zu den Ergebnissen der Analysen von ZKO3- und ZKO4-Meldungen und der Berechnung des Arbeitsvolumens entsendeter und aus dem Ausland überlassener Arbeitskräfte

Der Datenaufbereitung in dieser Studie zufolge beläuft sich die Zahl der zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte auf 136.078 Personen für das Jahr 2016. Gegenüber den bisher publizierten Fallzahlen zum Jahr 2016 sind die Fallzahlen um den Betrag von 30.400 Arbeitskräften geringer. Diese Differenz wird auf Unterschiede im Bereinigungsverfahren zurückzuführen sein, da in dieser Studie eine weitreichendere und aufwändigere Datenaufbereitung vorgenommen wurde.

Die aktuellsten Studienergebnisse sind dem Jahr 2018 zurechenbar; dieses Jahr weist den Transportbereich in den Rohdaten zugleich auch schon getrennt aus. Die Dynamik im Baubereich ist mit 44.024 gegenüber dem Vorjahr zwar leicht positiv (+5%), gegenüber dem Jahr 2016 verbleibt die Bilanz aber noch immer deutlich negativ mit -7.514 Arbeitskräften. Der Transportbereich ist mit 385.427 zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräften für das Jahr 2018 als ein sehr großes Einsatzfeld zu beschreiben, welches die anderen nicht zugeordneten Wirtschaftsbereiche mit 138.759 Arbeitskräften deutlich übersteigt. Gegenüber den zweiten Vorjahr 2016 (das Jahr 2017 ist aus obigen Gründen diesbezüglich nicht aussagekräftig) erfahren die Wirtschaftsbereiche ohne Zuordnung eine Steigerung um 64%, verzeichnen also eine starke Zuwachsdynamik. Zusammengefasst ist der Baubereich für den Zeitraum 2016 bis 2018 als rückläufig zu beschreiben, die Wirtschaftsbereiche ohne Zuordnung haben demgegenüber im selben Zeitraum eine starke positive Dynamik zu verzeichnen.

Nach Anwendung von Korrekturberechnungen ergibt sich für das Jahr 2018 eine geschätzte Zahl von 552.300 entsendeten Personen, wobei auf den Transportbereich mit knapp 375.000 Entsendeten das größte Volumen entfällt, der Baubereich wird auf die Zahl von knapp 43.000 Entsendungen geschätzt.

Die korrigierte Zahl der im Jahr 2018 aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte ist deutlich geringer mit insgesamt knapp 16.000 Überlassungen, auf den Baubereich entfällt den Schätzungen zufolge eine Zahl von knapp 4.200 Überlassungen. Der größte Anteil findet sich in anderen Wirtschaftsbereichen mit knapp 11.000 Überlassungen.

4 Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und darüber hinausgehender Bedarf

Am 1.5.2011 traten im Zuge der Arbeitsmarktöffnung die Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsbestimmungen LSDB-G basierend auf einer Sozialpartnervereinbarung in Kraft zum Schutz der ArbeitnehmerInnen und anderer Unternehmen durch Wettbewerbsverzerrungen durch die Entsendung kostengünstigerer ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland. Dieses Sammelgesetz beinhaltete Novellen zum AVRAG, zum IESG, zum LAG, zum AÜG und zum ASVG (BGBl 2011/24). Im Zentrum der Kontrollen stand noch lediglich der Grundlohn, was zu häufiger Kritik führte, da andere Entgeltbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen nicht mitberücksichtigt wurden. Generelles Ziel war es, die Durchsetzung der Entgeltansprüche nicht mehr primär dem/der ArbeitnehmerIn zu überlassen, sondern die Nichteinhaltung des Mindestentgelts unter Verwaltungsstrafe zu stellen.

Nach einigen Reformen (ASRÄG 2014, ASVG 2016 etc.) ist nun das in der aktuellen Fassung ab 1.1.2017 geltende Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG als eigenes Gesetz geltend. Es sollte nicht mit dem Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz SBBG verwechselt werden, welches primär auf die Nichtabfuhr von Beträgen, den ungerechtfertigten Bezug von Sozialleistungen und die Existenz von Scheinunternehmen abstellt. Die Änderungen des LSD-BG sind im Vergleich zu den vorhergehenden Änderungen eher gering; neu waren vor allem die Haftungsbestimmungen und die Bestimmungen zur Vollstreckung im Ausland.

Die Ausnahmen des § 1 Abs. 5 LSD-BG gelten in allen Branchen und somit auch in der Bauwirtschaft, kommen aber nur bei Arbeiten mit geringem Umfang und kurzer Dauer zur Geltung. Zu diesen Ausnahmen zählt das Montageprivileg, bestimmte Aspekte der Konzernentsendung und der reine Transitverkehr, hierzu zählen Reisen, die formal außerhalb des Bundesgebietes beginnen und enden.

4.1 Haftungsbestimmungen im LSD-BG

Die aktuelle Fassung des LSD-BG sieht drei gesetzliche Bürgschaftshaftungen vor, welche den in Österreich beschäftigten ArbeitnehmerInnen eine Sicherung der Entgeltansprüche bringen. Unter Bürgschaft wird ein Vertrag verstanden, mit dem sich der/die Bürgende zur Befriedigung des/der Geld-/KreditgeberIn verpflichtet, wenn der/die SchuldnerIn der Forderung nicht nachkommt. Bei der gesetzlichen Bürgschaft ersetzt das Gesetz die Vertragsabrede. Daher ergibt sich die Haftung direkt aus dem Gesetz. Der/Die Bürgende kann in weiterer Folge den/die HauptschuldnerIn in Anspruch nehmen, was allerdings nur dann möglich ist, wenn der/die HauptschuldnerIn nicht insolvent ist. Diese drei gesetzlichen Bürgschaftshaftungen sind:

- Haftung bei Einsatz von aus Drittstaaten entsandten ArbeitnehmerInnen. Zu finden unter § 8 LSD-BG, vorher unter § 7a Abs. 2 AVRAG.
- Haftung für entsandte oder grenzüberschreitend überlassene ArbeitnehmerInnen, die Bauleistungen erbringen. Zu finden unter § 9 LSD-BG.
- Haftung für ArbeitnehmerInnen, die von Subunternehmen bei der Erfüllung eines öffentlichen Auftrags eingesetzt wurden, allerdings dem/der öffentlichen AuftraggeberIn nicht bekannt gegeben wurden. Zu finden unter § 10 LSD-BG.

Haftung bei Einsatz von aus Drittstaaten entsandten ArbeitnehmerInnen (§ 8 LSD-BG)

Der §8 LSD-BG adressiert die Haftung bei drittstaatsangehörigen ArbeitgeberInnen, bezieht sich also auf jene in Österreich tätige ArbeitnehmerInnen, deren ArbeitgeberInnen einen Sitz in einem Drittstaat haben. Diese Form der Haftung trifft jede/n AuftraggeberIn und kann daher auch private Personen treffen. Im Unterschied zu § 9 LSD-BG besteht der Anspruch allerdings auch dann, wenn die Unterentlohnung nicht zu erwarten war. Gegenüber § 7a Abs. 2 AVRAG, wo noch eine Solidarhaftung vorgesehen war, fällt dieser Aspekt in der Fassung des LSD-BG nun weg. Die Haftung umfasst nur das durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag festgesetzte Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren ArbeitnehmerInnen vor vergleichbaren ArbeitgeberInnen gebührt (§ 3 LSD-BG), welches aber keinesfalls mit dem reinen Lohn gleichgesetzt werden darf, sondern die vorgesehenen Sonderzahlungen mit umfasst.

Erweiterte AuftraggeberInnen-Haftung für entsandte oder grenzüberschreitend überlassene ArbeitnehmerInnen, die Bauleistungen erbringen (§ 9 LSD-BG)

Diese Haftung hat keine Vorgängerbestimmung im AVRAG. Sie trifft jede/n AuftraggeberIn und entsteht nur für ArbeitnehmerInnen, die nach Österreich entsandt oder überlassen wurden und Bauarbeiten erbringen. In § 9 Abs. 1 letzter Satz LSD-BG wird ein Zusatz formuliert: Bedingung ist, dass der/die AuftraggeberIn die Unterentlohnung ernsthaft für möglich hält und sich damit abfindet. Allerdings gilt dieser Zusatz nur für „Auftraggeber, welche selbst nicht Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten sind“. Die durch diesen Zusatz eingeschränkte Haftung hat somit lediglich für sog. „Endkunden“ ihre Gültigkeit, in allen anderen Fällen haftet der/die AuftraggeberIn auch dann, wenn er/sie die drohende Unterentlohnung gar nicht erkennen konnte.

Davon abgesehen ist der Zeitpunkt wesentlich, wann das Wissen, dass der/die AuftragnehmerIn das Entgelt nicht bezahlen wird, erlangt wird: Im Wesentlichen muss dieses mit dem Zeitpunkt der Auftragserteilung zusammenfallen, ansonsten führt dieses Wissen nicht zur Haftung. Weiters ist die Frage der Erkennbarkeit relevant: Wann also muss ein/e AuftraggeberIn es ernsthaft für möglich halten, dass eine Unterentlohnung droht? Hier bestehen keine exakten Angaben, wann dies der Fall sein könnte. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass ein Vergleich mit anderen Angeboten zur Geschäftspraxis zu zählen ist oder frühere Erfahrungen mit ähnlichen Bauleistungen bestehen.

Grundsätzlich muss der/die ArbeitnehmerIn die Forderungen innerhalb von acht Wochen bei der BUAK melden, was auch dann gilt, wenn das Arbeitsverhältnis gar nicht dem BUAG unterliegt. Nach einem Prüfvorgang hat die BUAK dem/der Bürgenden schriftlich mitzuteilen, dass eine Haftung angemeldet wurde. Mit dieser Mitteilung der Haftungsanmeldung hat der/die Bürgende damit ein Leistungsverweigerungsrecht gegenüber dem/der AuftragnehmerIn, welches auch im Insolvenzfall aufrecht bleibt. Übersteigen die Aufwendungen für die Haftung den offenen Werklohn, so besteht ein Rückforderungsanspruch nach § 9 Abs. 5 LSD-BG

Der/Die Bürgende haftet für Löhne und Gehälter, Zuschläge für Über- und Mehrstunden, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Zulagen und Sonderzahlungen.

Haftung bei unangemeldeter SubunternehmerInnenvergabe (§ 10 LSD-BG)

Diese Form der Haftung kommt nur bei öffentlichen Aufträgen im Sinne des Bundesvergabegesetzes zum Tragen, da sie an Verstöße gegen die vergaberechtliche Verpflichtung zur

Bekanntgabe von SubunternehmerInnen anschließt. Erstmals erwähnt wurde diese Form der Haftung in § 7 c Abs. 2 AVRAG und hat nun im Lichte der Änderungen des Vergaberechts neue Bedeutung erlangt. Die Haftung besteht nur, wenn ein/e AuftragnehmerIn einem vergaberechtlichen Gebot zu Bekanntgabe von SubunternehmerInnen nicht nachgekommen ist. In diesem Sinne verpflichtet § 83 Abs. 2 BVerG 2006 den/die BieterIn, sämtliche SubunternehmerInnen im Angebot zu nennen; ergibt sich der Einsatz eines Subunternehmers/einer Subunternehmerin erst zu einem späteren Zeitpunkt, sind diese unverzüglich bekannt zu geben.

Der Umfang der Bekanntgabe richtet sich dabei an der Trennlinie zwischen Subunternehmen auf der einen Seite und Hilfsunternehmen und Lieferunternehmen auf der anderen Seite aus. Subunternehmen sind daher UnternehmerInnen, die Teile des an den/die AuftragnehmerIn erteilten Auftrags ausführen. Nicht dazu zählt die bloße Lieferung von handelsüblichen Waren oder Bestandteilen, die zur Erbringung der Leistung erforderlich sind (§ 2 Z 33a BVerG 2006). Arbeitskräfteüberlassung ist nicht als SubunternehmerInnentätigkeit einzuordnen, insofern besteht in diesem Fall auch keine Verpflichtung zur Bekanntgabe.

GeneralunternehmerInnen haften im Gegensatz zu § 7c Abs. 2 AVRAG nun als Bürgende und Zahlende für Löhne und Gehälter, Zuschläge für Über- und Mehrstunden, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Zulagen und Sonderzahlungen.

Da die Nichtbekanntgabe des Subunternehmers/der Subunternehmerin eine der Haftungsvoraussetzungen darstellt, sieht § 10 Abs. 2 LSD-BG eine Verpflichtung des Auftraggebers/der Auftraggeberin zur Auskunftserteilung über SubunternehmerInnenvergaben vor. Eine Alternative für die Kenntnis der SubunternehmerInnenkette bietet die Baustellendatenbank der BUAK (§ 31a BUAG), wobei sich die Berechtigung der BUAK zur Auskunftserteilung aus § 10 Abs. 2 LSD-BG ergibt.

AuftraggeberInnen-Haftung im Baubereich für alle Beiträge und Umlagen, die an österreichische Krankenversicherungsträger abzuführen sind

Mit dem AuftraggeberInnen-Haftungsgesetz wurden Haftungsbestimmungen für AuftraggeberInnen von Bauleistungen in das ASVG aufgenommen, um dem Ausfall der Sozialversicherungsbeiträge durch Sozialbetrug entgegen zu wirken. Ab 1.1.2016 traten die Änderungen des § 67a Abs. 6 und Abs. 6a ASVG in Kraft und sehen eine automatische Verrechnung von AGH-Guthaben auch mit Zuschlagsleistungen der BUAK sowie mit Abgabeforderungen des Bundes vor. Bisher musste eine Zustimmung vom/von AntragstellerIn/DienstgeberIn eingeholt werden um ein Guthaben einem anderen Träger/einer anderen Trägerin bzw. einer anderen Behörde anweisen zu können.

Wird dem Antrag auf Auszahlung von Guthaben nicht stattgegeben, so ist das Guthaben mit den Verbindlichkeiten des beauftragten Unternehmens zu verrechnen, und zwar in folgender Reihenfolge: (1) offene Beitragsschulden (alle Kassen), (2) Ansprüche gegenüber dem beauftragten Unternehmen auf Grund einer Haftung, (3) Zuschlagsleistungen (der BUAK) und (4) Abgabeforderungen des Bundes (Finanz).

4.2 Straftatbestände

4.2.1 Meldepflichten und Straftatbestände wegen Meldeverstößen

Die Meldepflicht trifft ArbeitgeberInnen, die nach Österreich entsenden (ZKO 3) und Überlassungs- und Beschäftigungsbetriebe, die ArbeitnehmerInnen nach Österreich grenzüberschreitend überlassen (ZKO 4).

Die Meldung hat vor Beginn der Entsendung bzw. Überlassung zu erfolgen bzw. bei Dienstleistungen im Transportbereich vor der Einreise nach Österreich. Die bisher vom AVRAG vorgesehene Mindestfrist von einer Woche ist demnach nicht mehr geltend. Für jede Entsendung bzw. Überlassung ist eine gesonderte Meldung vorzunehmen (§ 19 Abs. 1 LSD-BG), womit mit zwei Ausnahmen Vorratsmeldungen nicht mehr zulässig sind.

Zu diesen Ausnahmen zählen

- erstens Dienstleistungs- und Dienstverschaffungsverträge, sowie konzerninterne Entsendungen. In diesem Fall kann eine Rahmenmeldung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten erstattet werden (§ 19 Abs. 5 LSD-BG).
- Zweitens zählt der Mehrfacheinsatz eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin als Ausnahme, der zur Erfüllung mehrerer gleichartiger Dienstleistungsverträge entsandt wird, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge in einem engen örtlichen und zeitlichen Zusammenhang erfolgt (§ 19 Abs. 6 LSD-BG).

Der genaue Inhalt der Meldungen ist in § 19 Abs. 3 für Entsendungen und § 19 Abs. 4 LSD-BG für grenzüberschreitende Überlassungen festgehalten. Zu den Angaben des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zählen im Falle einer Entsendung Name, Anschrift, Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand, Name und Anschrift der Vertretung, Name und Anschrift der Ansprechpersonen aus dem Kreis der entsandten ArbeitnehmerInnen, Name und Anschrift des Auftraggebers/der Auftraggeberin bzw. des Generalunternehmers/der Generalunternehmerin, Name, Anschrift, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer und -träger der entsandten ArbeitnehmerInnen, Zeitraum der Entsendung, Dauer und Lage der Normalarbeitszeit, Höhe des Entgelts, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Ort der Beschäftigung, Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, allfällige Genehmigungen und Aufenthaltsberechtigungen im Sitzstaat des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Zu den Angaben im Falle einer grenzüberschreitenden Überlassung zählen Name und Anschrift des Überlassers/der Überlasserin und dessen Vertretung nach Außen, Name und Anschrift sowie Firmendaten des Beschäftigungsbetriebs, Name, Anschrift, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, Sozialversicherungsträger sowie Staatangehörigkeit der überlassenen Person, Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftigungsbetrieb, Ort der Beschäftigung, Höhe des Entgelts, Art der Tätigkeit und Verwendung unter Berücksichtigung des Kollektivvertrags, allfällige Genehmigungen und Aufenthaltsberechtigung im Sitzstaat des Überlassers/der Überlasserin.

Für Entsendeunternehmen mit Sitz in einem Drittstaat bzw. im jüngsten EU-Mitgliedsland Kroatien oder für den Fall, dass die entsandten ArbeitnehmerInnen Drittstaatsangehörige oder Kroaten/Kroatinnen sind, gelten besondere Regelungen, die im Folgenden dargelegt werden.

Sonderfall „Entsendeunternehmen mit Sitz in einem EU/EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz, deren entsandte ArbeitnehmerInnen Drittstaatsangehörige oder Kroaten/Kroatinnen sind“

In diesem Fall wird die Entsendemeldung direkt von der ZKO an das AMS übermittelt. Wenn die Arbeitskraft ordnungsgemäß im Entsendestaat beschäftigt ist und wenn die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden, wird vom AMS eine EU-Entsendebestätigung ausgestellt. Ebenso muss spätestens zu Arbeitsbeginn eine Arbeitsbewilligung und Aufenthaltsgenehmigung für den Entsendestaat vorgelegt werden können.

Sonderfall „Unternehmen aus Kroatien“

Grundsätzlich ist bei entsendenden Unternehmen aus Kroatien eine EU-Entsendebestätigung erforderlich, für Beschäftigungen in den geschützten Wirtschaftsbereichen aber eine Entsendebewilligung. Zu diesen geschützten Dienstleistungen zählen: Gärtnerei, Dienstleistungen, Bewachungs- und Schutzdienste, Reinigungsdienste, Hauskrankenpflege, Sozialwesen, Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen, Be- und Verarbeitung von Natursteinen, Bau- und Baunebengewerbe.

Dauert die Entsendung länger als vier Monate oder erfolgt die Entsendung in den Baubereich, ist eine Beschäftigungsbewilligung nötig.²²

Sonderfall „Entsendeunternehmen mit Sitz in einem Drittstaat“

Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat müssen die Entsendung von drittstaatsangehörigen oder kroatischen Arbeitskräften nicht der ZKO melden. Anstelle dessen hat der/die österreichische AuftraggeberIn direkt beim AMS eine Entsendebewilligung oder eine Beschäftigungsbewilligung zu beantragen. Für Arbeitskräfte, die bis zu 4 Monate entsandt werden, ist eine Entsendebewilligung erforderlich, für einen längeren Zeitraum muss eine Beschäftigungsbewilligung eingeholt werden. Im Bau- und Baunebengewerbe muss allerdings unabhängig von der Dauer der Entsendung immer eine Beschäftigungsbewilligung beantragt werden.

Überlassung

Eine eindeutige Abgrenzung zwischen Überlassung und Entsendung ist nicht immer unproblematisch. Maßstab ist allerdings immer der wahre wirtschaftliche Gehalt eines Arbeitsverhältnisses und nicht dessen äußere Erscheinungsform.

Im Gegensatz zu einer Entsendung liegt in Anlehnung an das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) eine Überlassung nach Österreich vor, wenn ein Unternehmen einem anderen Unternehmen ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung "überlässt". Die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wird nicht dem Überlassungsbetrieb gegenüber erbracht, sondern gegenüber dem Beschäftigungsbetrieb. Weiters zählt zu den Merkmalen einer Überlassung, dass

- überlassene ArbeitnehmerInnen für die Dauer der Überlassung organisatorisch in den Beschäftigungsbetrieb eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterliegen und
- die Arbeit nicht vorwiegend mit Werkzeug und Material des ausländischen Überlassungsbetriebs ausgeführt wird.

²² Bewilligungspflichtig entsandte sowie auch überlassene Arbeitskräfte dieser Staaten werden zur Überprüfung, ob eine bewilligungspflichtige Beschäftigung vorliegt, an das AMS weitergeleitet.

Hat das überlassende Unternehmen seinen Sitz im EWR oder in der Schweiz, so ist die Überlassung der ZKO zu melden. Für den Fall, dass der Sitz des überlassenden Unternehmens in einem Drittstaat liegt, benötigt der österreichische Betrieb, in dem die überlassene Arbeitskraft beschäftigt wird, eine Überlassungsbewilligung. Diese Überlassungsbewilligung muss bei der Gewerbebehörde beantragt werden und kann nur erteilt werden, wenn

- die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktpolitischen und volkswirtschaftlichen Gründen unbedingt notwendig ist,
- die überlassenen Arbeitskräfte ausschließlich durch Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
- durch die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen österreichischer ArbeitnehmerInnen zu erwarten ist.

In weiterer Folge muss eine Beschäftigungsbewilligung beim AMS beantragt werden.

Bei Verstößen gegen § 19 LSD-BG beträgt die Geldstrafe gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 LSD-BG pro ArbeitnehmerIn zwischen 1.000 € und 10.000 €, im Wiederholungsfall zwischen 2.000 € und 20.000 €.

Hinsichtlich der Nennung eines/einer verantwortlichen Beauftragten besteht keine Meldepflichtung. Einzige Konsequenz einer Nichtmeldung ist nur, dass die Bestellung des/der verantwortlichen Beauftragten unwirksam ist (siehe § 24 Abs. 1 LSD-BG). Allerdings besteht im umgekehrten Fall eine Verpflichtung, den Widerruf der Bestellung der Behörde mitzuteilen. Erfolgt diese Mitteilung nicht unverzüglich, so ist der/die ArbeitgeberIn bzw. der Beschäftigungsbetrieb strafbar (§ 30 LSD-BG). Bei Verstößen beträgt die Geldstrafe 41 € bis 4.140 €, im Wiederholungsfall 83 € bis 4.140 €.

4.2.2 Straftatbestand Erschwerung oder Vereitelung der Kontrolle der Mindestlohnbestimmungen

§ 27 LSD-BG nennt verschiedene Tatbestände der Vereitelung der Feststellung der Unterentlohnung. Hierunter fallen die Nichtübermittlung von angeforderten Lohnunterlagen (§ 27 Abs. 1 LSD-BG), die Verhinderung des Betretens der Betriebsstätten, auswärtigen Arbeitsplätze, Aufenthaltsräume und Wege (§ 27 Abs. 2 LSD-BG) und die Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen (§ 27 Abs. 3 LSD-BG).

Bereithaltung von Meldeunterlagen

ArbeitgeberInnen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder der Schweiz haben im Fall der Entsendung folgende Unterlagen am Arbeitsort in Österreich während der gesamten Entsendung bereitzuhalten, bzw. vor Ort elektronisch zugänglich zu machen:

- Eine Abschrift der Entsendemeldung nach ZKO 3 und allfällige Änderungsmeldungen
- Unterlagen über die Anmeldung der ArbeitnehmerInnen zur Sozialversicherung (A1 oder E 101), sofern in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht. Für den Fall, dass die Ausstellung vor der Entsendung nicht möglich war, sind im Sinne gleichwertiger Unterlagen der Antrag auf Ausstellung A1 oder E 101 und eine Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers vorzulegen.
- Sofern für die Beschäftigung des/der ArbeitnehmerIn im Sitzstaat des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, ist auch diese Genehmigung zumindest als Abschrift bereit zu halten.

Im Falle einer grenzüberschreitenden Überlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung aller Meldeunterlagen (ZKO 4, Sozialversicherung, erforderliche Genehmigungen) den Beschäftigungsbetrieb am inländischen Arbeitsort/Einsatzort.

Bereithaltung von Lohnunterlagen

Hinsichtlich der Bereithaltung von Lohnunterlagen ist zu berücksichtigen, dass diese in deutscher Sprache bereitzuhalten sind, eine Ausnahme bildet der Arbeitsvertrag, dieser ist alternativ auch in englischer Sprache bereitzuhalten.

Zu den erforderlichen Lohnunterlagen sind zu zählen:

- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel
- Lohnzettel
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege
- Lohnaufzeichnungen
- Arbeitszeitaufzeichnungen
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung

Bei innerhalb des Arbeitstages wechselnden Einsatzorten sind die Lohnunterlagen am ersten Einsatzort zugänglich zu machen oder in elektronischer Form vorzulegen. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen den inländischen Beschäftigungsbetrieb. Neu ist auch, dass in der ZKO 3-Meldung eine Ansprechperson genannt werden muss. Diese muss während der Entsendung in Österreich anwesend sein und die Lohnunterlagen bereithalten.

Die Strafsätze betragen im Falle des Tatbestands nach § 27 Abs. 1 LSD-BG, 500 € bis 5.000 € und im Wiederholungsfall 1.000 € bis 10.000 €, in den anderen Tatbeständen 1.000 € bis 10.000 €, im Wiederholungsfall 2.000 € bis 20.000 €.

4.2.3 Straftatbestand Unterentlohnung

In § 29 LSD-BG werden als Rechtsquellen für das Mindestentgelt das Gesetz, Verordnungen oder der Kollektivvertrag genannt. Für die Feststellung des Mindestentgelts kommen § 10 AÜG für überlassene ArbeitnehmerInnen, § 3 LSD-BG für entsandte ArbeitnehmerInnen und § 10 AZG für den Überstundenzuschlag in Betracht. Weiters zählen zu den Rechtsquellen das Mindestentgelt laut Verordnung und das Mindestentgelt laut Kollektivvertrag, wobei die letztgenannte Rechtsquelle mit Abstand die wichtigste ist.

Konkret wird unter Entgelt die Gegenleistung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für die Handlungen des/der ArbeitnehmerIn verstanden. Leistungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die der Erbringung der Arbeitsleistung dienen, zählen nicht zum Entgelt, wie z.B. das Bereitstellen von Arbeitsräumen, Betriebsmitteln, Ersatz von Aufwendungen. Ebenso gehören Leistungen Dritter, die dem/der ArbeitnehmerIn anlässlich der Arbeitsleistung zugewendet werden, wie z.B. Trinkgelder, nicht zum Entgelt.

Da manche Kollektivverträge Monatslöhne vorsehen, manche andere Stundenlöhne, manche andere wiederum beide Systeme erlauben, ist bei der Abrechnung zu prüfen, inwieweit ein System konsequent verwendet wurde.

Hinsichtlich der Weg- und Reisezeiten ist zunächst zu klären, ob eine Reisebewegung als Arbeitszeit zu werten ist. Ist dies nicht der Fall, so ist kein Entgelt für die Reisebewegung vorzusehen, außer der Kollektivvertrag sieht Anderes vor. Zur Klärung, ob eine Reisebewe-

gung als Arbeitszeit zu werten ist, ist zunächst der Kollektivvertrag ausschlaggebend, fehlen hier Regelungen, so ist folgendermaßen zu entscheiden:

- Lenk- und sonstige Reisetätigkeiten als Hauptzweck der Arbeit sind als Arbeitszeit zu zählen (BusfahrerInnen, SchaffnerInnen, LKW-LenkerInnen etc.).
- Wegzeiten von der Wohnung zur Arbeitsstätte sind nicht als Arbeitszeit zu zählen und daher nicht entgeltspflichtig.
- Wegzeiten am selben Arbeitstag von einem Arbeitsort zu einem anderen Arbeitsort sind als Arbeitszeit zu sehen.

Zulagen stehen für Arbeiten, die mit Schmutz, Erschwernis oder Gefahren (SEG) verbunden sind, zu und zählen zum Mindestentgelt (siehe § 29 LSD-BG). Allerdings besteht eine Ausnahme für Schmutzzulagen, welche nach § 49 Abs. 3 Z 2 ASVG beitragsfrei sind. Diese Entgeltbestandteile sind aus dem Mindestentgeltbegriff auszunehmen.

Zuschläge zählen zum Mindestentgelt nach § 29 Abs. 1 LSD-BG. Hier ist zunächst der Überstundenzuschlag zu nennen, welcher bei Monatslöhnen eines zu ermittelnden Teilers bedarf, welcher in Abhängigkeit von der Normal-Wochenarbeitszeit bei 38,5 Wochenstunden den Wert von 167,4057 Stunden, bei 40 Wochenstunden den Wert von 173,9280 Stunden beträgt. Teilweise sehen Kollektivverträge auch einen „privilegierten Teiler“ vor welcher um ca. 1/6 geringer ist. Dieser Teiler ist zu berücksichtigen.

Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit müssen sich immer aus dem zutreffenden Kollektivvertrag ergeben.

Hinsichtlich des Mehrstundenzuschlags werden alle Stunden, welche zwischen der Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag oder laut Arbeitsvertrag und der gesetzlichen Normalarbeitszeitgrenze von 40 Stunden liegen, bezeichnet. Nach § 19d Abs. 3a AZG gebührt ein Mehrstundenzuschlag von 25%, allerdings sind gesetzliche Durchrechnungszeiträume, wie etwa ein Quartal, zu berücksichtigen, in dem Mehrstunden durch Zeitausgleich ausgeglichen werden können.

Sonderzahlungen, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, sind entsprechend dem Kollektivvertrag zu fassen. Sie zählen zum Mindestentgelt, und zwar aliquot für die Dauer der Entsendung.

Jubiläumsgelder sind ab dem 1.1.2016 beitragspflichtig und unterliegen ab diesem Datum auch den Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping. Allerdings ist hier zu prüfen, ob der geltende Kollektivvertrag einen Anspruch vorsieht; eine Verankerung in einer Betriebsvereinbarung führt nicht dazu, dass Jubiläumsgelder zum Mindestentgelt zählen.

Nach dem BUAG ist vor allem der Urlaubszuschlag anzuführen. Entsprechend § 33d BUAG unterliegen entsandte ArbeitnehmerInnen den Urlaubsbestimmungen des BUAG.

Bei Unterentlohnungen, die mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, liegt eine einzige Verwaltungsübertretung vor. Der Strafraum beträgt bei einem bis inkl. drei betroffenen ArbeitnehmerInnen bei erstmaliger Tatbegehung 1.000 € bis 10.000 € bzw. im Wiederholungsfall 2.000 € bis 20.000 € je ArbeitnehmerIn. Bei vier oder mehr betroffenen ArbeitnehmerInnen beträgt der Strafraum 2.000 € bis 20.000 € bzw. im Wiederholungsfall 4.000 € bis 50.000 € je ArbeitnehmerIn.

Eine Strafnachsicht erfolgt bei geringer Unterschreitung des Mindestentgelts. Der Erlass zum Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping vom 8.5.2015 (LSDB-RL 2015) sieht eine 10%ige Bagatellgrenze vor (zuvor: 3%).

4.3 Feststellung von Übertretungen durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

§ 15 LSD-BG sieht vor, dass die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bei Feststellung von Unterentlohnung entsprechend § 13 Abs. 4, Abs. 5 und Abs. 6 LSD-BG zu handeln hat, wobei an die Stelle des Kompetenzzentrums die BUAK tritt. Im Falle festgestellter Unterentlohnung ist somit Anzeige an die zuständige Bezirksbehörde zu erstatten und ein Strafausmaß zu beantragen. Weiters können die jeweils zuständigen Kollektivvertragspartner angehört werden bzw. ist im Falle des Einwands des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin deren Anhörung vorzusehen.

Die Grundlage für die Prüftätigkeit der BUAK finden sich in § 15 Abs. 2 LSD-BG: Demnach ist die BUAK im Rahmen ihrer Tätigkeit berechtigt, die Bereithaltung von Unterlagen nach den §§ 21 und 22 LSD-BG zu überwachen, Einsicht zu nehmen, Ablichtungen vorzunehmen und deren Übermittlung zu fordern, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werkstags abzusenden sind. Bei wechselnden Einsatzorten sind die Unterlagen mit ebensolcher Frist nachweislich zu übermitteln.

4.4 Der Geltungsbereich des LSD-BG für den Transportbereich

Mit 1. Juni 2017 wurden Teile des LSD-BG hinsichtlich des Transportbereichs umgestaltet. Ziel dieser Neuregelung war eine Vereinfachung der Regelungen über die Meldung an die ZKO gemäß § 19 LSD-BG, der Bestimmungen für das Bereithalten von (Lohn-)Unterlagen und bei der Festlegung der Ansprechperson für DienstleistungserbringerInnen in der Transportbranche.

Die wichtigste Änderung betrifft die Melderegulation an die ZKO gemäß § 19 LSD-BG: Meldungen von grenzüberschreitenden Entsendungen/Überlassungen nach Österreich in der Transportbranche erfolgen nur noch "pauschal" für jeweils sechs Monate und unabhängig von einer konkreten Entsendung. Dabei sind u.a. die voraussichtlich in diesem Zeitraum in Österreich eingesetzten ArbeitnehmerInnen und die behördlichen Kennzeichen der dabei eingesetzten Kraftfahrzeuge anzugeben. Werden entgegen der Meldung andere ArbeitnehmerInnen oder Kraftfahrzeuge im jeweiligen Sechs-Monats-Zeitraum eingesetzt als bekannt gegeben wurden, ist dies unverzüglich zu melden (vgl. § 19 Abs. 7 LSD-BG).

Weiters sind den Neuregelungen zufolge lediglich bestimmte Unterlagen zwingend und ausschließlich im Fahrzeug bereitzuhalten, andere Unterlagen müssen erst bei einer Kontrolle der Behörden übermittelt werden. Die Bereithaltung kann entweder in Papierform oder in lesbarer elektronischer Form erfolgen.

Zwingend im Fahrzeug sind bereit zu halten:

- Eine Kopie der Meldung der Entsendung
- Sozialversicherungsdokument A1 oder zulässige Ersatzdokumente
- Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel
- Arbeitszeitaufzeichnungen

Bei einer Kontrolle sind folgende Unterlagen an die Behörden zu übermitteln:

- Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder Banküberweisungsbelege
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung
- Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten aller entsandten ArbeitnehmerInnen

4.5 Das Montageprivileg im LSD-BG

Das Montageprivileg wurde im LSD-BG gegenüber dem AVRAG überarbeitet. Im Vordergrund steht nun, dass die eigentliche Leistung die Herstellung einer Anlage²³ im Ausland ist, welche an einen Standort in Österreich geliefert und ebendort montiert wird. Daher sieht § 3 Abs. 5 LSD-BG auch vor, dass das Montageprivileg nur für jene ArbeitnehmerInnen anwendbar ist, deren ArbeitgeberInnen die Anlage hergestellt haben oder zumindest mit dem/der HerstellerIn der Anlage auf Konzernebene verbunden sind. Außerdem ist das Montageprivileg nur dann anwendbar, wenn die konkreten Tätigkeiten nicht von inländischen ArbeitnehmerInnen erbracht werden können, womit nur mehr die Arbeit von Spezialisten unter die Ausnahme des Montageprivilegs fällt. Der Anwendungsbereich des Montageprivilegs umfasst nicht nur die Installation der Anlage, sondern darüber hinaus auch deren Inbetriebnahme und allfällige spätere Reparatur- und Servicearbeiten.

Bauarbeiten sind ausdrücklich vom Montageprivileg ausgenommen (§ 3 Abs. 6 LSD-BG). Konkret betrifft dies alle Arbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Mal- und Reinigungsarbeiten) oder Sanierung sowie mit Reparaturen und Installationen an Anlagen in Kraftwerken beschäftigt sind.

4.6 Informationsaustausch zwischen den Behörden der EU-Mitgliedstaaten

IMI – das Binnenmarkt-Informationssystem

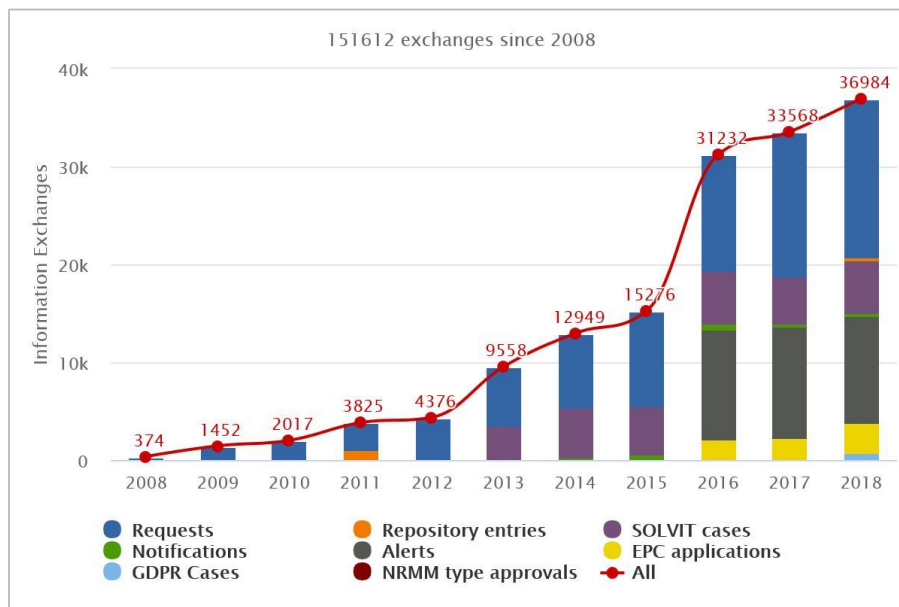
Das Binnenmarkt-Informationssystem (Internal Market Information System – IMI) ist ein elektronisches Netzwerk zur Verbesserung des Informationsaustausches zwischen den Behörden der EU-Mitgliedstaaten. Das System wird nicht nur für Entsendungen und grenzüberschreitende Überlassungen eingesetzt, gleichwohl dies eine der zentralen Aufgaben beinhaltet. IMI bietet ein Behördenverzeichnis und einen Katalog vorübersetzter Fragen und Antworten.

§17 LSD-BG enthält die Rechtsgrundlage für die Zusammenarbeit österreichischer Behörden mit den korrespondierenden Behörden anderer EU- oder EWR-Staaten und bezieht sich dabei auf die EU-Verordnung Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems. Die Amtshilfe ist laut Gesetzestext nur auf die notwendigsten Fälle beschränkt. § 17 Abs. 2 LSD-BG fasst hierunter das Einholen, die Erteilung von Auskünften, sowie das Ersuchen um behördliche Handlungen oder die Vornahme von behördlichen Handlungen. Wurde IMI im Rahmen der vorhergehenden Studien von L&R So-

²³ Im Gegensatz zur Rechtslage vor dem 1.1.2015 sind vom Montageprivileg nur mehr Anlagen und nicht mehr auch einzelne Maschinen erfasst.

zialforschung noch teilweise kritisch beurteilt²⁴, so überwiegen nun die positiven Berichte zur Nutzung von IMI und zum daraus entstehenden Mehrwert.²⁵ Dies spiegelt sich auch in der stark steigenden Nutzung von IMI im Verlauf der letzten Jahre: Waren 2016 noch 31.232 Zugriffe verzeichnet, so weisen die IMI-Statistiken für das Jahr 2018 bereits 36.984 Zugriffe auf (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Statistik der Zugriffe auf IMI im Zeitverlauf 2008 bis 2018 nach Zugriffsarten



Quelle: https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/2019/03/exchanges/index_en.htm (Abfrage 21.8.2019)

Anfragen adressieren beispielsweise die Unternehmensregister im Ausland und befassen sich hier wiederum mit der Frage zur Geschäftstätigkeit der Firmen im Ausland, zielen auf die Identifikation der Geschäftsführung oder ersuchen im die Zuordnung von ArbeitnehmerInnen zu konkreten Betrieben. Stellvertretend für einige andere ExpertInnen seien im Folgenden zwei Einschätzungen zitiert:

„Ich habe gute Erfahrungen damit. Über das IMI machen wir viele Anfragen an andere Länder hinsichtlich Unternehmensregistrauszügen, wir fragen auch ab, wenn wir Zweifel haben, ob es sich um eine Entsendung handelt oder nicht, dann fragen wir ab, ob die Firma Geschäftstätigkeiten im Herkunftsland hat usw. Da gibt es verschiedene Fragemöglichkeiten zum Auswählen. Wir fragen auch ab, ob die Zuordnung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber passt, weil es sein kann, dass wir sonst den falschen anzeigen, wenn wir den Eindruck haben, die Arbeitgeber waren sich gar nicht so sicher, bei wem sie eigentlich beschäftigt sind. Wenn eine Person mehrere Firmen hat und der sich hin- und hermeldet. Wir haben sehr gute Erfahrungen mit IMI gemacht, wir nutzen das auch gerne und gut und bei manchen Ländern dauert die Antwort etwas länger, aber das wissen wir und darauf stellen wir uns ein. Also wenn man rasch etwas braucht, müsste man es planen, aber im Allgemeinen haben wir gute Erfahrungen gemacht“ (Explnt 1).

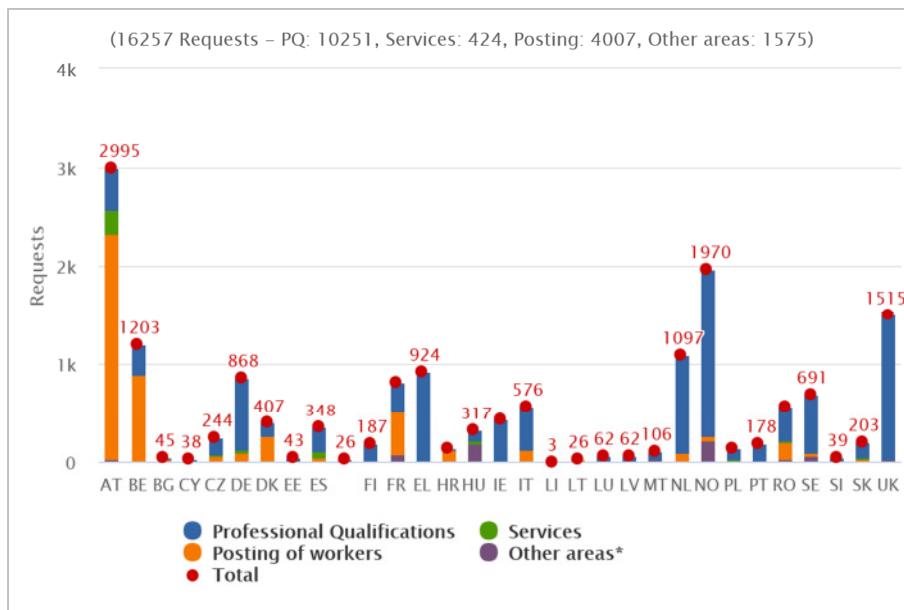
„In dem Stadium, in dem gefragt wird, wer denn überhaupt der Geschäftsführer der slowenischen Firma ist: das war früher überhaupt nicht feststellbar. Jetzt kann ich über IMI die Kollegen in Slowenien direkt befragen und bekomme dann auch eine korrekte Auskunft. [...] (Explnt 6)

²⁴ siehe hierzu Danzer/Riesenfelder/Wetzel 2017:106

²⁵ siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 5

Diese grundsätzlich positive Sicht auf IMI wird in der Regel von allen interviewten ExpertInnen geteilt. IMI wird als benutzerfreundlich beschrieben und erleichtert die Kommunikation durch Übersetzungshilfen, welche inzwischen alle Sprachen der Mitgliedstaaten abdecken und nach einigen weniger erfolgreichen Anläufen auch durchaus verwendbare Übersetzungstexte liefern. Eine rezente Statistik der Anfragen für das Jahr 2018 zeigt dabei, dass Österreich an erster Stelle zu reihen ist: Mit 2.995 Anfragen liegt Österreich mit deutlichem Abstand vor Norwegen mit 1.970 Anfragen, dem Vereinigten Königreich mit 1.515 Anfragen und Belgien mit 1.203 Anfragen (siehe Abbildung 8).

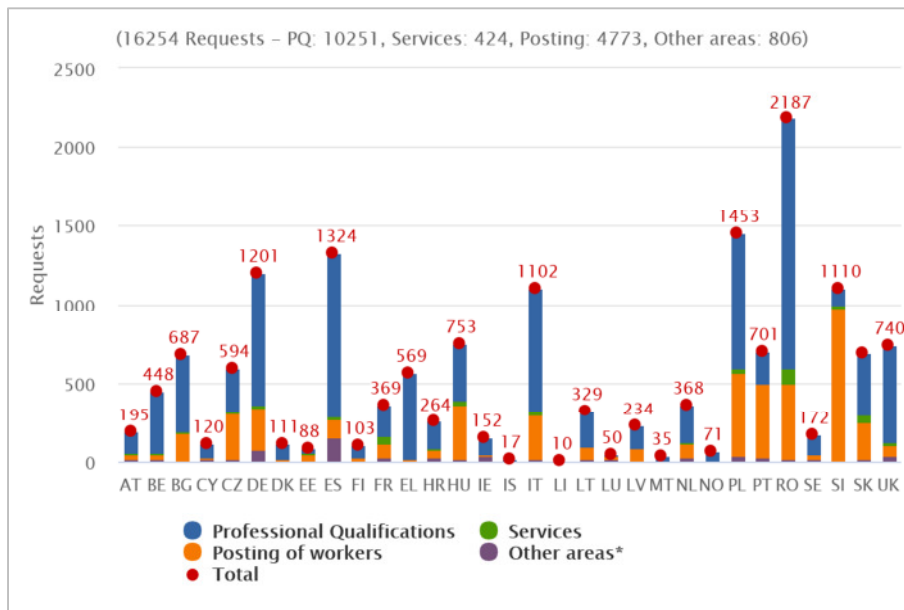
Abbildung 8: Statistik der Zugriffe auf IMI im Jahr 2018 nach Mitgliedstaat und Zugriffsarten (Kanal: Sender)



Quelle: https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/2019/03/exchanges/index_en.htm (Abfrage 21.8.2019)

In der Liste der IMI-Empfängerländer ist Österreich erwartungsgemäß mit 195 Anfragen weit hinten zu reihen. An erster Stelle rangiert hier Rumänien, gefolgt von Polen mit 1.453 Anfragen, Spanien mit 1.324 Anfragen und Deutschland mit 1.201 Anfragen (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Statistik der Zugriffe auf IMI im Jahr 2018 nach Mitgliedstaat und Zugriffarten (Kanal: Empfänger)



Quelle: https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/2019/03/exchanges/index_en.htm (Abfrage 21.8.2019)

Die Innovation, welche mit IMI einhergeht, besteht vor allem darin, dass es dank IMI nun erstmals überhaupt einen Kommunikationskanal gibt, welcher es ermöglicht, mit vergleichsweise geringem Aufwand mit ausländischen Behörden in Kontakt zu treten. Dies betrifft nicht nur Anfragen an ausländische Behörden, vielmehr kann IMI auch eingesetzt werden, um die Zustellung von Urteilen zu managen. Ein Experte beschreibt dies folgendermaßen:

„Was die Zustellung von Urteilen betrifft, muss man es ja mit der Situation früher vergleichen: Da wurde erst gar nichts probiert, weil die Erfolgsaussichten so gering waren. Da musste man sich das Zustellgesetz ansehen, welches von Fall zu Fall unterschiedlich war. In IMI gibt es eine eigene Schiene hierfür: Mitteilung einer Entscheidung. [...] Grundsätzlich ist IMI selbst ja kein Zustellinstrument, sondern ein Instrument für die Behördenkooperation. Aber mit IMI komme ich bis zur betreffenden Behörde, die die Vollstreckung innehat. Und diese Behörde wird ersucht um die physische Zustellung, womit man dann auch einen Nachweis hat, wann die Zustellung erfolgt ist.“ (Explnt 6).

Ein öfters ausgesprochener Kritikpunkt ist die Zeitdauer bis zum Erhalt einer Antwort. IMI leistet zwar eine sehr gute Hilfe für Recherchen im Zuge der konkreten Ausformulierung von Anklagen, ist aber mit durchschnittlichen Antwortzeiten von einigen Tagen bis zu mehreren Wochen oder in Einzelfällen auch Monaten nicht dafür geeignet, den Prüforganen vor Ort bei der Aufdeckung von diversen Scheinkonstruktionen als Unterstützung zu dienen.

„Anfragen beim Finanzamt in Ungarn funktionieren gar nicht. Das muss über IMI gehen, aber das Problem ist, dass IMI nicht tagesaktuell ist. [...] Schwierig ist es auch bei dem Verdacht, dass es sich um Scheinfirmen handelt. Bei einer Hausdurchsuchung fanden wir sogar unsere Fragenkataloge, übersetzt in die Landessprache der Arbeiter. Hier können wir oft nichts anderes machen als die Fragen abzhaken und zu befinden: ‚Formal ist alles in Ordnung‘“ (Explnt 4).

Trotz der insgesamt relativ guten Bewertung des Mehrwerts von IMI wurde doch auch Verbesserungsbedarf gesehen. Dieser betrifft – neben der in manchen Fällen zu langen Antwortdauer – zum einen die Qualität der Informationen, die zur Verfügung gestellt werden. Nicht immer – so lautet eine öfters ausgesprochene Kritik – werden alle gestellten Fragen beantwortet, etwa in der Frage der Zuordnung von ArbeitnehmerInnen zu konkreten Unternehmen. Diese Kritik findest sich auch im Umsetzungsbericht der Europäischen Kommission

zur Richtlinie 2014/67/EU: Hier wird ausgeführt, dass die Statistiken zum Binnenmarkt-Informationssystem belegen, dass rund ein Drittel der Ersuchen nicht fristgerecht beantwortet wird (Europäische Kommission 2019:8).

Zum anderen betrifft dies die sog. „Aufforderung zur Rechtfertigung“, für die IMI zwar auch ein eigenes Formular vorsieht, die in der aktuellen Fassung der Durchsetzungsrichtlinie aber lediglich als „kann-Bestimmung“ implementiert wurde. Polnische Behörden etwa berufen sich auf diese Ausformulierung und lehnen die Zustellung der Aufforderung zur Rechtfertigung ab.

Die Zustellung von Entscheidungen via IMI wird hingegen grundsätzlich von jedem Mitgliedstaat umgesetzt. Dessen ungeachtet sind einzelne Fälle von Ablehnungen möglich und leider ist es nicht immer nachvollziehbar, welche Ursachen hierfür verantwortlich sind. Argumentiert wird in solchen Fällen seitens der Behörden in den Mitgliedstaaten beispielsweise in der Art, dass die zu erwartenden erforderlichen Kosten in keinem angemessenen Verhältnis zum zu betreibenden Betrag stünden. In diesem Fall wird auf den Artikel 17 der Richtlinie 2015/67/EU Bezug genommen.

Vor allem aber scheitern erfolglose Zustellungen nach der Einschätzung der ExpertInnen vor allem daran, dass die adressierte Firma nicht mehr existiert oder insolvent ist. In anderen Fällen wiederum wird eine Zustellung an eine Firma im Ausland abgelehnt, weil die jeweiligen Verwaltungsstrafrechte (von Österreich und dem jeweiligen Mitgliedstaat) nicht kompatibel sind. Zur Bearbeitung dieses Missstands sind noch eine Reihe von Aktivitäten geplant, wie etwa die Unterstützung der österreichischen Behörden bei der Formulierung der Urteile und die Abhaltung von bilateralen Meetings mit ausländischen Behörden zwecks besseren Verständnisses der Hintergründe und Formulierung von Gegenmaßnahmen.

EESSI - Der elektronische Austausch von Sozialversicherungsdaten

Das von der Kommission betriebene zentrale EESSI-System wurde 3.7.2017 einsatzfähig erklärt. Die Mitgliedstaaten hatten zwei Jahre Zeit, sich an das europäische elektronische System anzubinden. Am 2. Juli 2019 ist diese Frist abgelaufen. Seit 3.7.2019 soll daher der elektronische Austausch von Sozialversicherungsdaten ausschließlich über das EESSI-System (Electronic Exchange of Social Security Data) erfolgen. Da sich herausstellte, dass die im Rahmen dieses Projekts befragten ExpertInnen relativ wenig gesichertes Wissen zu EESSI und dessen Einsatzmöglichkeiten und Funktionsumfang vorlag, sollen im folgenden Text einige grundlegende Informationen zu EESSI gegeben werden.

Wie von der Kommission²⁶ ausgeführt wird, wird durch EESSI die Qualität des grenzüberschreitenden Austausches von Sozialversicherungsdaten verbessert, indem durch den elektronischen Austausch eine schnellere Bearbeitung von Anträgen, eine effektivere Berechnung und Auszahlung von Leistungen, ein standardisierter Informationsfluss sowie eine optimierte Prüfung und Erhebung von Daten der Sozialversicherung innerhalb der EU, den EWR-Staaten sowie der Schweiz sichergestellt wird. Hinsichtlich Sicherheit des Datenschutzes ist EESSI insofern vertrauenswürdig, als der Nachrichtenaustausch direkt zwischen den nationalen Trägern über eine sichere Datenleitung erfolgt und keine zentrale Datenbank zur Speicherung der Nachrichten vorgesehen ist. Da EESSI ein reines Dialogverfahren ist mit definierten Startern und Empfängern, kann der Inhalt der Nachrichten auch nur von den jeweiligen Trägern eingesehen werden.

Einen Austausch – sei es etwa zur Berechnung von Pensionszeiten bei Beschäftigungsaufenthalten im Ausland – von Sozialversicherungsdaten gab es in Österreich auch schon in der

²⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=869&langId=de> (Zugriff am 25.3.2019).

Vergangenheit, allerdings in Form von postalisch übermittelten Unterlagen auf Papier und gestaltete sich daher vergleichsweise aufwändiger. Im Jänner 2019 startete Österreich als erster Mitgliedstaat den operativen Betrieb und führte mit Slowenien die erste „Entsendung“ über das System durch. In Summe umfasst der digitale Austausch 99 Business Use Cases (BUCs), hierunter insbesondere

- Leistungen bei Krankheit, Mutterschaft, Vaterschaft,
- Leistungen im Bereich der Altersrente, des Vorruhestands und bei Invalidität,
- Leistungen für Hinterbliebene und Sterbegeld,
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit,
- Familienleistungen,
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Austausch im Bereich anzuwendendes Recht bei mehrfacher Tätigkeit

Letzterer Sektor, der Austausch im Bereich anzuwendendes Recht, ist für den Bereich Lohn- und Sozialdumping von vorrangigem Interesse. Entsendeten Personen werden eigene Formulare – Portable Documents kurz PD A1 ausgehändigt, die als Bestätigung der anzuwendenden Rechtsvorschriften dienen. Diese Dokumente sind stets mitzuführen und beinhalten Angaben zur versicherten Person, zum Träger oder zur Verbindungsstelle im Entsendestaat, zum Arbeitgeber im Entsendestaat, zur Anschrift im Aufenthaltsstaat und zur Dauer der Tätigkeit. Damit wird dem Prinzip der Einfachzuständigkeit für die Sozialversicherung im EU-Recht entsprochen und in der Folge definiert, welche Rechtsvorschrift anzuwenden ist und welcher Staat somit letztlich auch als der für die Sozialversicherungspflicht zuständige zu definieren ist.

In der Vergangenheit wurden im Hauptverband der Sozialversicherungsträger diese PD A1 Formulare, welche von den Sozialversicherungsträgern der Entsendeländer in Papierform übermittelt wurden, gesammelt und abgelegt, seit 2013 wurden die Dokumente zusätzlich eingescannt und in einer Datenbank gespeichert. Diese frühere Vorgangsweise erforderte nicht nur einen relativ hohen Ressourcenaufwand, sondern hatte auch ein anderes Manko: Entstand im Zuge einer Baustellenkontrolle der Verdacht, dass ein PD A1 eine Fälschung sein könnte, so war es praktisch nicht oder nur unter sehr hohem Zeitaufwand möglich, durch Abgleich mit den Original-Dokumenten zu einer Aussage zu kommen, ob das vorgezeigte PD A1 tatsächlich von einem Träger im Entsendestaat ausgestellt wurde.

Mit der Verpflichtung zum elektronischen Datenaustausch via EESSI gestalten sich Prüfungen dieser Art nun weitaus einfacher bzw. werden sogar erst grundsätzlich und zeitnahe möglich. Im Rahmen von EESSI werden – und das ist ein wichtiger Aspekt – auch nicht direkt die PD A1 Formulare übermittelt. Anstelle dessen werden Medienbrüche vermieden und die Dateninhalte selbst werden zwischen dem Entsendeland und dem Aufenthaltsstaat auf einer sicheren Leitung ausgetauscht, jeder der Inhalte wird sofort einer Validitätsprüfung unterzogen, auf Vollständigkeit untersucht und erst danach in einer Datenbank abgelegt.

Die folgende Abbildung 10 stellt am Beispiel einer Entsendung von Österreich nach Slowenien jenen Arbeitsschritt dar, in dessen Verlauf die Daten zu den rechtlichen Grundlagen der Entsendung, wie z.B. der Arbeitgeber im Entsendestaat, der Arbeitgeber im anderen Mitgliedstaat, der Zeitraum der Entsendung und der Staat, dessen Recht anzuwenden ist eingegeben werden (Daten zur versicherten Person sowie zum Zielstaat wurden bereits zuvor eingegeben).


Abbildung 10: Erfassung der Daten zur Darstellung der rechtlichen Grundlagen für die Entsendung

Quelle: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.675405&version=1554112298> (Abfrage 21.8.2019)

Das PD A1 wird direkt vom zuständigen Träger im Entsendestaat dem Versicherten übermittelt. Im Zielstaat werden lediglich die Informationen gespeichert, um Überprüfungen zu erleichtern (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Erstelltes PD A1 für die versicherte Person

Koordination der Systeme
der sozialen Sicherheit

A1 

**Bescheinigung über
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind**
Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 (*)

INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben.
Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie berechtigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (**). Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

1. ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/DER INHABERIN

1.1 Persönliche Versicherungsnummer: 1234010180 Weiblich Männlich

1.2 Nachname: Mustermann

1.3 Vorname(n): Franz

1.4 Geburtsname (**):

1.5 Geburtsdatum: 01/01/1980 1.6 Staatsangehörigkeit: AT

1.7 Geburtsort:

1.8 Anschrift im Wohnstaat

1.8.1 Straße, Nr.: Haidingergasse 1 1.8.3 Postleitzahl: 1030

1.8.2 Ort: Wien 1.8.4 Ländercode: AT

1.9 Anschrift im Aufenthaltsstaat

1.9.1 Straße, Nr.:

1.9.2 Ort:

1.9.3 Postleitzahl:

1.9.4 Ländercode:

2. MITGLIEDSTAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANZUWENDEN SIND

2.1 Mitgliedstaat: AT

2.2 Anfangsdatum: 01/04/2019 2.3 Enddatum: 10/04/2019

2.4 Die Bescheinigung gilt für die Dauer der Tätigkeit

2.5 Die Feststellung ist vorläufig

2.6 Übergangsbestimmungen finden Anwendung gemäß Verordnung (EG) Nr. 883/2004

(*) Verordnung (EG) Nr. 883/2004, Artikel 11 bis 16, und Verordnung (EG) Nr. 987/2009, Artikel 19.
 (**) In Spanien muss das entsprechende Dokument der Provinzdirektion der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (NSS) des Wohnorts und in Schweden sowie Portugal dem jeweiligen Sozialversicherungsträger des Wohnorts übermittelt werden.
 (***) Liegen dem Träger hierzu keine Angaben vor, informiert der/die Inhaber/in diesen entsprechend.

© Europäische Kommission

1/3

Quelle: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.675405&version=1554112298> (Abfrage 21.8.2019)

Sollte bei einer Baustellenprüfung durch BUA oder Finanzpolizei der Verdacht bestehen, dass ein PD A1 eine Fälschung ist, so kann über die Gebietskrankenkassen nun relativ leicht eine Abfrage zu der entsprechenden Person bzw. zu dem entsprechenden Arbeitgeber gestartet werden. Der Kontext für die Diskussion zur Fälschungssicherheit der PD A1 Formulare erfuhr damit eine wesentliche Änderung.

Den ExpertInnen im Hauptverband zufolge ist der Grad der Umsetzung dieses Austausches von Sozialversicherungsdaten zwischen Österreich und den europäischen Mitgliedstaaten bereits aktuell relativ hoch und „es kommen jeden Tag laufend Mitgliedstaaten hinzu“. Bis Ende des Jahres 2019 bestehen gute Chancen, dass EESSI flächendeckend und praktisch ohne Ausnahme umgesetzt ist.

5 Grenzen und Potenziale der grenzüberschreitenden Durchsetzung rechtskräftiger Entscheidungen

Im Rahmen der ExpertInnen-Interviews wird die grenzüberschreitende Durchsetzung von Straferkenntnissen aus dem Bereich des LSD-BG äußerst ambivalent beschrieben. Kritische Statements beschreiben diese als „kompliziert“, „unklar“ oder „schwierig“ und argumentieren, dass Verfahren oftmals, sofern sie sich über die österreichischen Grenzen erstrecken, nicht mehr nachvollziehbar seien. In diesem Zusammenhang werden auch Länder genannt, in denen eine grenzüberschreitende Vollstreckung als „unmöglich“ eingeschätzt wird. Typischerweise werden hierunter die Slowakei, Rumänien und Bulgarien gelistet.

Andere ExpertInnen sehen das Thema der grenzüberschreitenden Durchsetzung differenzierter. Teilweise basieren in diesem Fall die Einschätzungen der ExpertInnen auf eigenen – allerdings unveröffentlichten – Erhebungen unter Bezugnahme auf rezente Rückmeldungen der das LSD-BG vollziehenden Behörden des Jahres 2018. Seitens dieser ExpertInnen wird zwar nicht argumentiert, dass die grenzüberschreitende Durchsetzung reibungsfrei verläuft, es wird allerdings dazu geraten, sich jeden einzelnen Schritt der grenzüberschreitenden Behördenzusammenarbeit genauer anzusehen und zu bewerten. Zu diesen Schritten zählen unter anderem:

- Die Einholung von Informationen zum Sachverhalt (wobei Ladungen und sonstige Vernehmungen in der internationalen Rechtsdurchsetzung in der Praxis kaum eine Rolle spielen und deshalb vor allem Auskünfte aus Registern oder Firmenbuch eine Rolle spielen)
- Die Zustellung der Aufforderung zur Rechtfertigung (mit der die beschuldigte Person Parteiengehör erhält)
- Die Zustellung einer bereits ergangenen Strafentscheidung
- Das Ersuchen um Vollstreckung einer bereits ergangenen Strafentscheidung

Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die EU-Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (DRL). In dieser Richtlinie wird darauf Bezug genommen, dass das Binnenmarkt-Informationssystem IMI („Internal Market Information System) soweit möglich als Transportmittel oder Kommunikationsmedium zu verwenden ist, wobei dies jedoch nicht der Anwendung bestehender und künftiger bilateraler Vereinbarungen oder Regelungen für die Verwaltungszusammenarbeit und die gegenseitige Amtshilfe entgegenstehen sollte (DRL Abs. 49). Das LSD-BG wiederum stellt einen sehr engen Bezug auf die DRL insofern her, als IMI sogar verpflichtend anzuwenden ist.

Eine Bewertung des rezenten Status Quo der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung muss damit IMI ganz wesentlich einbeziehen. Bei genauerer Betrachtung kommen die mit Studien und Erhebungen befassten ExpertInnen zu der Ansicht, dass alle Mitgliedstaaten grundsätzlich bereit sind, im Rahmen von IMI zusammenzuarbeiten.

„Es gibt keinen Staat, der hier die Zusammenarbeit verweigern würde und auf dieser Schiene [IMI] ist es auch am besten nachvollziehbar, wer wie lange braucht. [...] Wenn jemand länger nicht antwortet, dann wird der nationale IMI-Koordinator benachrichtigt und der muss sich dann an die Mitgliedstaaten wenden, wenn Fragen nicht beantwortet werden und macht hier Druck. [...] Der prinzipielle Wille ist auf jeden Fall vorhanden. Einzig Deutschland steht aus rechtsdogmatischen Gründen auf dem Standpunkt, dass das IMI für diese Verfahren nach den LSD-BG nicht anzuwenden ist. [...] Gerade hier gibt es aber ein bilaterales Abkommen, das in der Praxis sehr gut funktioniert. Es wurde für den Verkehrsbereich einge-

führt, funktioniert aber horizontal und ist damit auch für die Bezirksverwaltungsbehörden in LSD-BG Fällen verwendbar.“ (Explnt 6)

Die pauschale Kritik an der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung wird von dieser Seite also nicht geteilt. IMI als relativ neues Instrument für Behörden schafft damit auch neue Möglichkeiten für die Abwicklung von Verfahren zwischen den Staaten, wobei auch eingeräumt wird, dass es noch Jahre brauchen könnte, bis es sich so eingespielt hat, dass alle Durchsetzungsschritte gleichermaßen gut ablaufen. Gegenüber der Zeit vor der Einführung von IMI wird die derzeitige Möglichkeit der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung aber als weitaus erfolgreicher beschrieben:

„Man muss es ja auch mit der Situation vergleichen, wie sie früher war. Da wurde erst gar nichts probiert, weil die Aussichten so gering waren oder weil man sich vom Verfahren her schon so schwer getan hat. Da musste man sich das von Fall zu Fall anschauen, zum Beispiel hinsichtlich Zustellgesetz am Beispiel Übereinkommen vom Mai 2000 über die gegenseitige Amtshilfe in Strafsachen.“ (Explnt 7)

Oftmals wird vergessen, dass IMI nicht nur ein Mittel für Behörden für die Einholung von Informationen ist, sondern auch für die Zustellung von Aufforderungen und Entscheiden bzw. auch für die Ersuchen um Vollstreckung. Für jeden der einzelnen Schritte sind eigene Formulare vorgesehen, die Tools zur Übersetzung umfassen mittlerweile alle Sprachen der Mitgliedstaaten und konnten zwischenzeitlich auch deutlich in ihrer Qualität zulegen.

Wichtig ist dabei, dass IMI nicht selbst die Zustellung organisiert, sondern vielmehr ein Instrument ist für die Behördenkooperation. Entscheide werden mittels IMI somit an die zuständige Behörde „geroutet“ und diese wird um die weitere Vollstreckung ersucht. Datums- einträge sind dabei als Pflichtfelder markiert, bei dokumentierten Verzögerungen werden sog. nationale IMI-Koordinatoren ins Spiel gebracht, welche in Abstimmung mit ihren jeweiligen Counterparts die Fallbearbeitung urgieren.

Unbeschadet der grundsätzlich guten Zusammenarbeitsbasis mit Hilfe des „Transportmittels“ IMI zeigen sich bei detaillierter Betrachtung jedes der einzelnen Schritte der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung diverse Abstufungen in der Ergebnisqualität, die wiederum aber nicht unbedingt auf mangelnde Behördenkooperation zurückzuführen sind, sondern auch andere Gründe haben, welche im Folgenden auch beschrieben werden.

Die Einholung von Informationen zum Sachverhalt wird dabei grundsätzlich als sehr zuverlässig beschrieben. Selbiges gilt auch für die Zustellung der Aufforderung zur Rechtfertigung, wobei hier Deutschland und Polen als Ausnahme von der grundsätzlich guten Praxis zu beschreiben sind. Die Behörden beider Staaten vertreten den – durchaus EU-konformen – Standpunkt, dass behördliche Schriftstücke im Ermittlungsverfahren nicht mittels IMI zuzustellen sind, weil die DRL (Artikel 6 Abs. 3) im Grunde gar nicht dazu verpflichtet, und somit die Verwendung von IMI als fakultativ einzustufen ist. Wo im Falle Deutschlands auf das bilaterale Abkommen zurückgegriffen werden kann und so mittels eines etwas höheren Aufwands das Ziel erreicht werden kann, müssen im Fall von Polen alternative und vergleichsweise aufwändige Wege beschritten werden, wie eine Zustellung am Postweg beispielsweise mittels internationalem Rückschein.

Gute Erfolgsraten im Bereich von 80% oder höher haben weiters die Ersuchen um Zustellung von Verwaltungsstrafentscheidungen zu verzeichnen. Hier wird beispielsweise die Zusammenarbeit mit Rumänien als besonders problemfrei beschrieben, mit der Tschechischen Republik als „meist erfolgreich“, mit Ungarn als „bis auf ganz wenige Ausnahmen entsprochen“. Im Fall von Slowenien wird eine „grundsätzlich schleppende Bearbeitung der allerdings sehr hohen Quantität der österr. Ersuchen“ konstatiert, im Fall von Deutschland sind auch Zustellungen nur via bilaterales Abkommen über Amts- und Rechtshilfe in Verwaltungssachen vorgesehen.

Insgesamt wenig erfolgreich gestaltet sich der letzte Schritt der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung, das Ersuchen um Vollstreckung einer bereits ergangenen Straftatsentscheidung, wobei hier allerdings die Aussagekraft der Erhebungen durch den Pilotcharakter der oben erwähnten Studie etwas eingeschränkt ist und relativ viele Fälle noch zur Bearbeitung offen sind. Weiters lohnt sich eine differenzierte Analyse der Hintergründe. In etlichen Fällen ohne Erfolg waren demnach die beschuldigten Unternehmen nicht mehr greifbar, mit folgenden Begründungen:

„Unternehmen zwischenzeitig gelöscht“, „Dokument kam mit dem Vermerk ‚unbekannt‘ zurück“, Rückschein wurde an den Absender zurückgesandt mit Vermerk ‚nicht behoben‘.“ (unveröff. Studie / Erhebung 2018/2019)

Weiters kam es immer wieder vor, dass die Beschuldigten mittlerweile freiwillig ihre Geldstrafe an die österreichischen Behörden übermittelt hatten, was sich aber nicht in den formellen Abläufen abbildete. Dies liest sich folgendermaßen:

„Nachdem der Beschuldigte durch ungar. Steuerbehörde aufgesucht wurde, kam er zur österr. Behörde und zahlte seit Jänner 2018 Geldbeträge in Höhe von XXXX Euro ein. [...]“ (unveröff. Studie / Erhebung 2018/2019)

Den befragten ExpertInnen zufolge prallen bei dem Ersuchen um Vollstreckung jedenfalls die unterschiedlichsten nationalen Verwaltungsstrafregelungen aufeinander. Beispielweise wurde in einem Fall eine Straferkenntnis an die natürliche Person des Geschäftsführers eines slowakischen Betriebs adressiert und nicht an die juristische Person des Auftragnehmers. In einigen anderen Fällen wurden Vollstreckungen mangels Übereinstimmung mit tschechischem Recht abgelehnt. In einem anderen Fall wurde notiert, dass in der Slowakei die Vollstreckung gegen natürliche VertreterInnen von Kapitalgesellschaften nicht möglich sei. Diese Problematik fand sich auch in einer Zusammenarbeit mit ungarischen Behörden:

„Auch nach ungarischem Recht werden von Österreich verhängte gegen natürliche Personen, die Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft sind, nicht vollstreckt. In mindestens einem solchen Fall leitete Ungarn jedoch die ersatzweise Vollstreckung gegen die Kapitalgesellschaft ein.“ (unveröff. Studie / Erhebung 2018/2019)

Die Problematik der Auflösung einer Gesellschaft lieferte ein slowenischer Fall. Hierzu fand sich folgende Notiz:

„Im slowenischen Recht gelegene Probleme, nach Auflösung einer Gesellschaft gegen die in der Straftatsentscheidung bezeichneten Beschuldigten weiter vorgehen (vollstrecken) zu können – Zustellung und Vollstreckung werden verweigert.“ (unveröff. Studie / Erhebung 2018/2019)

Grundsätzlich sehen die befragten ExpertInnen auch in diesem letzten Schritt, dem Ersuchen um Vollstreckung, noch relativ viel Potenzial zur Weiterentwicklung und Verbesserung. Zur Verbesserung des Status Quo sind in dieser Sache zum einen bilaterale ExpertInnen-Treffen mit den wichtigsten Nachbar- und Entsendestaaten zur Verständigung über die Verschiedenheiten in den jeweiligen nationalen Verwaltungsstrafrechten angedacht. Zum anderen ist geplant, diese Erkenntnisse als Input zu verwenden, um Verfahrensvorschläge für die Bezirksverwaltungsbehörden zu entwickeln.

Wie dem Bericht der Europäischen Kommission zur Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15.5.2014 zu entnehmen ist, dürfte Österreich hinsichtlich der Nutzung von IMI zur Mitteilung einer Entscheidung oder zur Betreuung einer Sanktion oder Geldbuße eine Vorreiterrolle zukommen. So wurden von Österreich im Jahr 2018 550 von 568 Mitteilungen einer Entscheidung über IMI versendet und 192 von 201 Ersuchen zur Betreuung einer Sanktion oder Geldbuße (Europäische Kommission 2019:21).

6 Bilanz der Überprüfungen im Rahmen des LSDB-G und des LSD-BG

Das Kompetenzzentrum LSDB der Wiener Gebietskrankenkasse verwaltet die zentrale Strafevidenz, in der Anzeigen wegen Unterentlohnung und erlassene rechtskräftige Bescheide (wegen Unterentlohnung, Vereitelung der Kontrolle bzw. Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Unterlagen) erfasst werden.

Anzeigen wegen Nicht-Bereithaltung von Unterlagen seitens der BUAk und der Finanzpolizei werden nicht im Kompetenzzentrum zentral erfasst. Kontrolltätigkeiten werden von den Gebietskrankenkassen (ArbeitnehmerInnen, die dem ASVG unterliegen), der Finanzpolizei (ArbeitnehmerInnen, die nicht dem ASVG unterliegen) und der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) durchgeführt. Beachtenswert ist dabei der starke Wirkungserfolg der BUAk, ist doch mit 1.069 Anzeigen wegen Unterentlohnung im Zeitraum 1.5.2011 bis 31.12.2018 mehr als ein Drittel des gesamten Volumens von Anzeigen wegen Unterentlohnung (3.089 Anzeigen) auf die Arbeit der BUAk zurückzuführen (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Anzeigen wegen Unterentlohnung lt. LSDB-Statistik nach Institution (1.5.2011 bis 31.12.2018)

Institution	Anzahl	Anteil
BUAK	1.069	34,6%
CCLSDb	742	24,0%
NOEGKK	458	14,8%
WGKK	246	8,0%
VGKK	180	5,8%
SGKK	137	4,4%
OOEGKK	81	2,6%
STGKK	72	2,3%
TGKK	61	2,0%
BGKK	25	0,8%
KGKK	18	0,6%
VAEB	0	0,0%
Gesamt	3.089	100,0%

Quelle: „Zusammenfassung der LSDB-Statistik“ (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018), in der Daten der BUAk, des CCLSDb, der 9 Gebietskrankenkassen und der VAEB zusammengefasst werden.

Im Folgenden werden zu Beginn Daten der BUAk und anschließend Daten aller Kontrollorgane zusammenfassend dargestellt.

6.1 Daten der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) ist auf Basis des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) zur Durchführung von Baustellenkontrollen berechtigt, um die Einhaltung von Meldepflichten zu überprüfen, die bei der Erbringungen von Bauleistungen gegenüber der BUAk entstehen. In diesem Zusammenhang vollziehen die Kontrollorgane der BUAk auch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Sie verfügen über relativ umfassende Betretungs-, Auskunfts- und Einsichtsrechte sowie das Recht, die Identität der ArbeitnehmerInnen festzustellen. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, den

Bediensteten der BUAK erforderliche Auskünfte zu erteilen und Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren, und zwar bezogen auf die Arbeitsverhältnisse, die Art der Beschäftigung sowie die Lohnunterlagen (BUAG § 23a Abs. 3). Die Kontrollorgane prüfen also bei jeder Baustellenkontrolle das Vorliegen von eventuellen Lohnunterschreitungen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz und die Einhaltung der Bestimmungen des BUAG (siehe auch Kapitel 4).

6.1.1 Baustellenkontrollen, Verdachtsfälle und Anzeigen wegen Unterentlohnung – Gesamt

Laut den **Überprüfungsstatistiken der BUAK**²⁷ haben im Zeitraum von 1. Mai 2011 bis 31. Dezember 2018, also über den Zeitraum von rund siebeneinhalb Jahren seit der Arbeitsmarktliberalisierung für die EU-10-Staaten, österreichweit 46.135 Baustellenkontrollen stattgefunden, im Zuge derer 69.188 Firmen (davon 16% bzw. 10.881 ausländische Betriebe) und insgesamt 256.601 ArbeitnehmerInnen (davon 19% bzw. 49.419 ArbeitnehmerInnen ausländischer Betriebe) kontrolliert wurden.

Der Bundesländervergleich in Tabelle 17 zeigt, dass die meisten Kontrollen, nämlich ein Drittel, in Wien stattfanden (33% bzw. 23.122 aller kontrollierten Firmen). Am zweitmeisten Firmen wurden in Niederösterreich kontrolliert (15% bzw. 10.606 aller kontrollierten Firmen) und am drittmeisten in Kärnten (11% bzw. 7.312 aller kontrollierten Firmen) dicht gefolgt von den Bundesländern Oberösterreich (10% bzw. 7.148 aller kontrollierten Firmen) und Steiermark (10% bzw. 7.123 aller kontrollierten Firmen).

Tabelle 17: Anzahl der durch die BUAK kontrollierten Firmen im Bundesländervergleich (1.5.2011 bis 31.12.2018)

	Wien	NÖ	OÖ	Szbg.	Tirol	Bgld.	Stmk.	Kärnten	Vorarlberg	Gesamt
Anzahl	23.122	10.606	7.148	3.990	4.416	4.522	7.123	7.312	949	69.188
Anteile	33%	15%	10%	6%	6%	7%	10%	11%	1%	100%

Quellen: „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAK), „Zusammenfassung der LSDB-Statistik (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018)“ und „Gesamtstatistik: Anzeigen der BUAK wegen Unterentlohnung seit 01. Mai 2011“ (Statistik der BUAK).

Von den insgesamt 69.188 kontrollierten Firmen bestand bei 4.568, also bei 7%, der Verdacht auf Unterentlohnung (siehe Tabelle 19). Von den 4.568 Firmen, bei denen es einen Verdacht auf Unterentlohnung gab, handelt es sich bei einem Großteil, nämlich bei 4.053 bzw. 89%, um ausländische Firmen (siehe Tabelle 18). Allerdings wurden diese 4.568 Verdachtsfälle nur in etwa jedem 4. Fall bestätigt bzw. kam es bei 23% (1.069) Firmen schlussendlich zu einer Anzeige wegen Unterentlohnung. 75 Anzeigen bzw. 7% der insgesamt 1.069 Anzeigen richteten sich an inländische Unternehmen. 994 Anzeigen betrafen ausländische Firmen; dies entspricht einem Anteil von 93%. Der Großteil, nämlich etwa zwei Drittel der 1.069 Anzeigen, ergingen an Firmen aus Slowenien, Ungarn und der Slowakei.

²⁷ „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAK).

Tabelle 18: Baustellenkontrollen, Verdachtsfälle und Anzeigen (1.5.2011 bis 31.12.2018)

	Inländisch		Ausländisch		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kontrollierte Unternehmen	58.307	84%	10.881	16%	69.188	100%
Kontrollierte ArbeitnehmerInnen	207.182	81%	49.419	19%	256.601	100%
Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung	515	11%	4.053	89%	4.568	100%
Anzahl der Anzeigen wegen Unterentlohnung in Unternehmen*	75	7%	994	93%	1.069	100%
Baustellenkontrollen Gesamt					46.135	

Quellen: „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAK), „Zusammenfassung der LSDB-Statistik (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018)“ und „Gesamtstatistik: Anzeigen der BUAK wegen Unterentlohnung seit 01. Mai 2011“ (Statistik der BUAK).

* Die angeführten Anzahlen und Anteile der Anzeigen wegen Unterentlohnung stammen aus der „Zusammenfassung der LSDB-Statistik (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018)“ sowie aus der „Gesamtstatistik der BUAK wegen Unterentlohnung seit 01. Mai 2011 (Stand 31.12.2018).“

Wie aus Tabelle 19 ersichtlich, beträgt der **Anteil der Verdachtsfälle an den kontrollierten Unternehmen** durchschnittlich 7%, d.h. bei jedem 14. kontrollierten Unternehmen besteht ein Verdacht auf Unterentlohnung. Wenngleich der Anteil der Verdachtsfälle bei ausländischen Unternehmen mit 37% um vieles höher ausfällt als der Anteil der Verdachtsfälle bei inländischen Unternehmen mit 1%, darf dennoch nicht pauschalierend postuliert werden, dass nur ausländische Betriebe unter den Verdachtsfällen zu finden sind. So waren im Zeitraum 1.5.2011 bis 31.12.2018 immerhin 75 Anzeigen wegen Unterentlohnung inländischen Unternehmen zuzurechnen.

Tabelle 19: Anzahl und Anteile von Verdachtsfällen und Anzeigen an der Anzahl kontrollierter Unternehmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)

	Inländisch	Ausländisch	Gesamt
Anzahl kontrollierter Unternehmen	58.307	10.881	69.188
Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung	515	4.053	4.568
Anteil der Verdachtsfälle an der Anzahl der kontrollierten Unternehmen	1%	37%	7%
Anzahl der Anzeigen wegen Unterentlohnung in Unternehmen*	75	994	1.069
Anteil der Anzeigen an der Anzahl der kontrollierten Unternehmen	0,1%	9%	2%

Quellen: „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAK), „Zusammenfassung der LSDB-Statistik (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018)“ und „Gesamtstatistik: Anzeigen der BUAK wegen Unterentlohnung seit 01. Mai 2011“ (Statistik der BUAK).

* Die angeführten Anzahlen und Anteile der Anzeigen wegen Unterentlohnung stammen aus der „Zusammenfassung der LSDB-Statistik (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018)“ sowie aus der „Gesamtstatistik der BUAK wegen Unterentlohnung seit 01. Mai 2011 (Stand 31.12.2018).“

Noch geringer ist **der Anteil der tatsächlichen Anzeigen wegen Unterentlohnung an den kontrollierten Firmen**: Von 2011 bis 2018 gab es insgesamt 1.069 Anzeigen an in- und ausländische Unternehmen wegen Unterentlohnung. Der Anteil der Anzeigen an der Anzahl aller kontrollierten Firmen beträgt 2%, d.h. jedes 50. kontrollierte Unternehmen wird schlussendlich mit einer Anzeige konfrontiert (siehe Tabelle 19). Die beträchtliche Differenz zwischen der Zahl der Verdachtsfälle und der Zahl der Anzeigen kann laut ExpertInnen folgende Gründe haben:

- Die Firma liefert vollständige und nachvollziehbare (Lohn-)Unterlagen nach, die auf keine Unterentlohnung etc. hinweisen:

„Eine Möglichkeit ist, dass sich der Verdacht nicht erhärtet, wenn vollständige Unterlagen übermittelt werden und auf Basis derer man nachvollziehen kann, dass alles ausbezahlt wurde und die mit den Angaben der Arbeitnehmer übereinstimmen“ (Explnt 1).

- Es handelt sich um Doppelbestrafungsfälle:

„(...) in manchen Fällen handelt es sich um Doppelbestrafungen, wenn z.B. Arbeitnehmer viel in Österreich eingesetzt werden und das Unternehmen bereits wegen Unterentlohnung angezeigt wurde, dann können wir nicht nochmal, also nicht doppelt anzeigen. Also Doppelbestrafungsfälle werden auch aussortiert. Das ist dann z.B. der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine lange Entsendezeit, eine lange Einsatzdauer hat bei einem Bauvorhaben. Wenn das mehrere Monate dauert, geht die BUAK da nicht nur einmal hin und wenn wir da einmal die Unterentlohnung festgestellt wird und wir nochmal hinkommen, weil neue Arbeitnehmer auf der Baustelle sind, dann scheidet der bereits angezeigte Fall bereits aus“ (Explnt 1).

- Die Firma hat „nur“ vergessen, einzelne Unterlagen zu übermitteln/bereitzuhalten – der Gesamtkontext wird bewertet:

„In den meisten Fällen ist es aber so, dass sich der Verdachtsfall nicht erhärtet. Wenn die Firma vergessen hat, einen Lohnzettel zu schicken, sonst aber immer alles liefert, dann können wir deshalb nicht anzeigen. Es wird also im Gesamtkontext beurteilt“ (Explnt 1).

- Das Ausmaß der Unterentlohnung ist gering und es kommt zu einer Nachzahlung seitens der betroffenen Firma:

„Also, wenn die Unterentlohnung unter 10% ist, da kommt es dann oft nicht zu einer Anzeige, weil nachbezahlt wurde“ (Explnt 1).

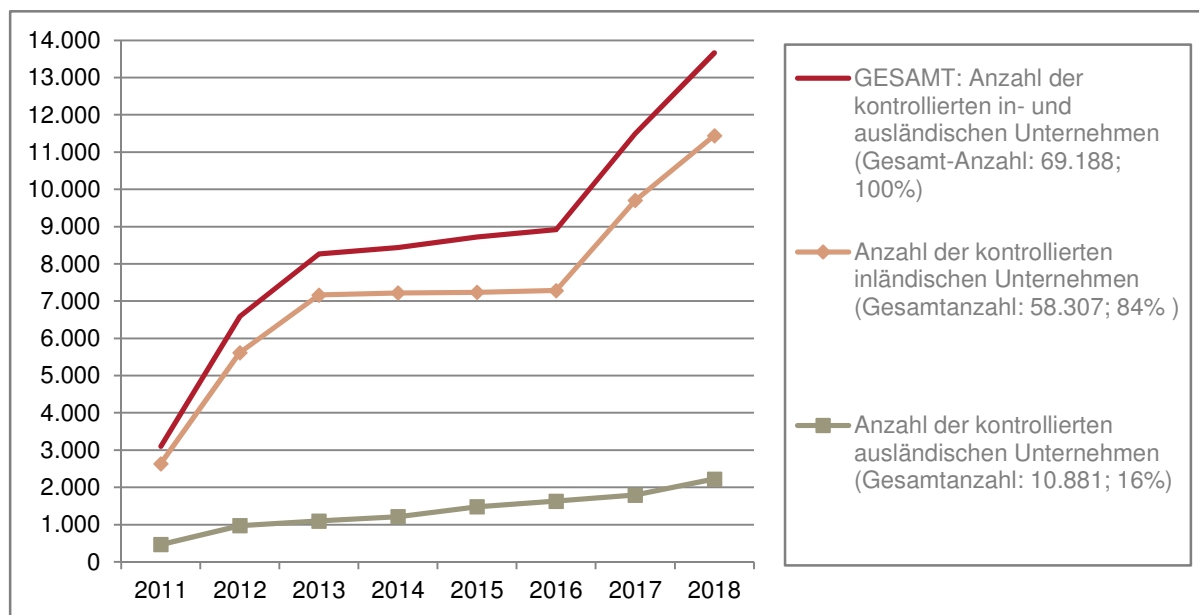
6.1.2 Baustellenkontrollen, Verdachtsfälle und Anzeigen wegen Unterentlohnung – Zeitverläufe

Im Folgenden wird ein Überblick zu den Entwicklungen in Bezug auf die Anzahl der Baustellenkontrollen, der Verdachtsfälle und der Anzeigen im Zeitverlauf von 1. Mai 2011 bis 31. Dezember 2018 beschrieben.

Wie in Abbildung 12 ersichtlich, ist die **Anzahl der jährlich durch die BUAK kontrollierten Firmen** von 2011 bis 2018 von rund 3.100 auf rund 13.700 stark angestiegen. Der Anteil der kontrollierten ausländischen Unternehmen liegt in jedem der abgebildeten Jahre weit unter dem der kontrollierten inländischen Unternehmen. Der Gesamtanteil der von 2011 bis 2018 kontrollierten ausländischen Firmen liegt (wie bereits in Tabelle 18 dargestellt) bei 16%.

Die jährliche und kontinuierliche Zunahme der Anzahl der Baustellenkontrollen lässt auf eine Aufstockung der Ressourcen seitens der BUAK schließen.

Abbildung 12: Anzahl der kontrollierten Unternehmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)

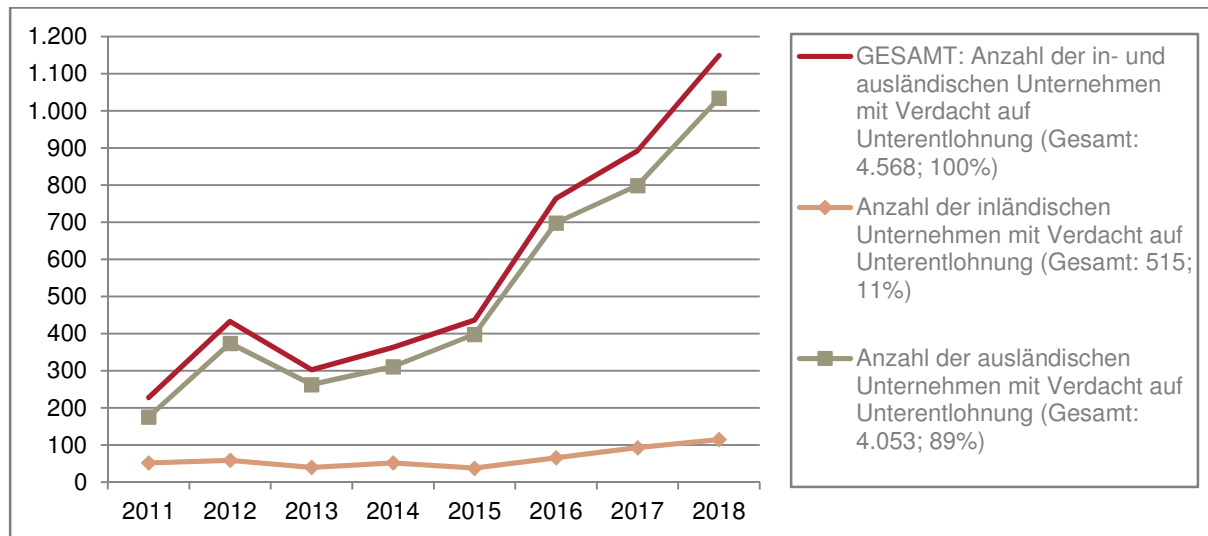


Quelle: „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAk).

In Bezug auf die **Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung** zeigt sich im Zeitvergleich ein entgegengesetztes Bild (siehe Abbildung 13). Während die Anzahl der kontrollierten ausländischen Firmen weitaus niedriger liegt als die Anzahl der kontrollierten inländischen Firmen, ist die Anzahl der Verdachtsfälle bei ausländischen Firmen höher als bei inländischen Firmen. Der Gesamtanteil der ausländischen Firmen, bei denen im Zeitraum von 2011 bis 2018 Verdacht auf Unterentlohnung bestand, beträgt 89% (siehe auch Tabelle 18)²⁸. Insgesamt sind mit dem Anstieg der jährlichen Kontrollen auch die jährlichen Verdachtsfälle gestiegen, nämlich von rund 200 Verdachtsfällen im Jahr 2011 auf rund 1.100 Verdachtsfälle im Jahr 2018.

²⁸ Die Differenz zwischen in- und ausländischen Firmen verringert sich in der LSDBG-Gesamtstatistik wesentlich (siehe Kapitel 6.2).

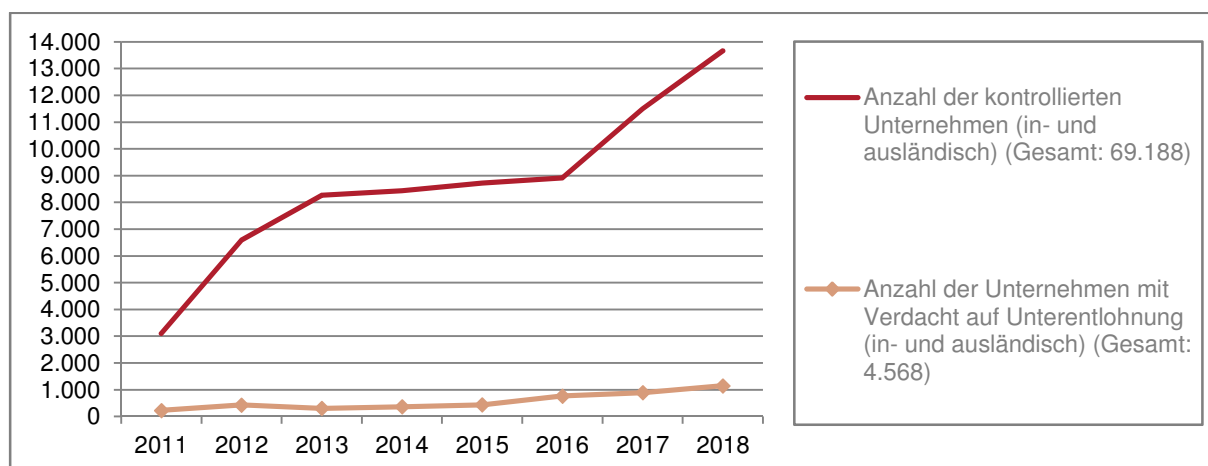
Abbildung 13: Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung (1.5.2011 bis 31.12.2018)



Quelle: „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAK).

Abbildung 14 zeigt eine **Gegenüberstellung der Anzahl der kontrollierten Unternehmen, und der Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung**. Durch die graphische Darstellung wird deutlich, wie gering der Anteil der Verdachtsfälle an der Gesamtzahl der kontrollierten in- und ausländischen Firmen ist.

Abbildung 14: Gegenüberstellung: Anzahl der kontrollierten Unternehmen und Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung (1.5.2011 bis 31.12.2018)



Quelle: „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAK).

Tabelle 20 zeigt den Anteil der Verdachtsfälle an der Anzahl der kontrollierten Unternehmen im Zeitraum von 2011 bis 2018. Wie schon eingangs erwähnt, haben die Baustellenkontrollen der BUAK jährlich zugenommen. Der Anteil der Verdachtsfälle an der Anzahl der kontrollierten Firmen hingegen ist – abgesehen von kleinen Schwankungen – in etwa gleich geblieben (2011: 7%, 2018: 8%). Geringere Erfolge zeigten sich in den Jahren 2013 und 2014 mit

Anteilswerten von rund 4%, seit 2016 konnte die „Erfolgsrate“ der Prüfungen mit einem Anteilswert von 8% bis 9% auf höherem Wert stabilisiert werden.

Tabelle 20: Anteil der Verdachtsfälle an der Anzahl der kontrollierten Firmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)

Jahr	Anzahl der kontrollierten in- und ausländischen Unternehmen	Anzahl der in- und ausländischen Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung	Anteil der Verdachtsfälle an der Anzahl der kontrollierten in- und ausländischen Unternehmen
2011	3.100	228	7%
2012	6.592	433	7%
2013	8.264	303	4%
2014	8.434	363	4%
2015	8.719	436	5%
2016	8.918	764	9%
2017	11.496	892	8%
2018	13.665	1.149	8%
Gesamt	69.188	4.568	7%

Quelle: „Statistik Überprüfung LSDB-G aufgrund von Baustellenkontrollen“ (Statistik der BUAK); eigene Bearbeitungen

6.2 Daten des Kompetenzzentrums LSDB

Im Folgenden werden nun Daten der LSDB-Statistik dargestellt, in der die Kontrolltätigkeiten der BUAK, des CCLSDB, der 9 Gebietskrankenkassen und der VAEB zusammengefasst werden.

6.2.1 Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen

Anzeigen wegen Vereitelung der Kontrolle bzw. Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen werden nicht zentral dokumentiert, sondern lediglich von den einzelnen Kontrollbehörden. **Rechtskräftige Entscheidungen** wegen Nichtbereithaltung von Unterlagen bzw. Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen liegen laut LSDB-Statistik in rund 3.115 Fällen vor (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21: Rechtskräftige Entscheidungen wegen Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen (1.5.2011 bis 31.12.2018)

Rechtskräftige Entscheidung aufgrund ...	Anzahl
Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen (inländ. AG)	983
Nichtbereithaltung von Unterlagen (ausländ. AG)	2.132
Gesamt	3.115

Quelle: „Zusammenfassung der LSDB-Statistik (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018) (Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB)

6.2.2 Anzeigen wegen Unterentlohnung

Im Zeitraum 1. Mai 2011 bis 31. Dezember 2018 wurden laut LSDB-Statistik²⁹ insgesamt 3.089 **Anzeigen wegen Unterentlohnung** eingebracht. 1.739 Anzeigen (56%) betrafen ausländische Unternehmen. Gemessen an der Anzahl der gesamt **betroffenen ArbeitnehmerInnen** (12.551), entfielen mit 7.460 (59%) mehr Anzeigen auf aus- als auf inländische ArbeitnehmerInnen. Was den Bereich der Anzeigen wegen Unterentlohnung betrifft, fällt somit im Vergleich LSDB-Statistik und BUA-K-Statistik der starke Gegensatz des Anteils ausländischer Unternehmen auf: Beträgt dieser laut LSDB-Statistik 56%, so weist die Statistik der BUA-K einen Anteil von 93% aus (siehe Tabelle 18). Ursache hierfür wird unter anderem die unterschiedliche Branchenstruktur der zu prüfenden Unternehmen sein: konzentriert sich die BUA-K auf den Bausektor, so bildet die LSDB-Statistik zusätzlich zur Tätigkeit der BUA-K die Prüftätigkeit quer über alle Wirtschaftsbereiche ab, wobei hier wieder insbesondere der Tourismusbereich mit den Feldern Gastronomie und Beherbergung und der Handel zu jenen Branchen zu zählen sind, in denen neben dem Baugewerbe ein starkes Aufkommen von Anzeigen und rechtskräftigen Entscheidungen wegen Unterentlohnung zu verzeichnen ist. In diesen beiden Branchenfeldern Tourismus und Handel ist wiederum davon auszugehen, dass die Zahl der inländischen Betriebe weitaus höher ist als jene ausländischer Betriebe.

Das im Rahmen der Anzeigen wegen Unterentlohnung **beantragte Strafausmaß** beläuft sich auf 44.311.810 Euro, d.h. pro ArbeitnehmerIn auf durchschnittlich rund 3.500 Euro. Bei ausländischen Betrieben liegt das Strafausmaß insgesamt bei rund 29.508.770 Euro bzw. durchschnittlich rund 3.950 Euro pro ArbeitnehmerIn. Auf Inlandsfälle entfallen mit 33% ein Drittel des gesamt beantragten Strafausmaßes, und zwar rund 14.803.040 Euro. Im Durchschnitt sind dies rund 2.900 Euro pro ArbeitnehmerIn³⁰ (siehe Tabelle 22).

Tabelle 22: Anzeigen wegen Unterentlohnung lt. LSDB-Statistik³¹ (1.5.2011 bis 31.12.2018)

	Anzeigen gegen Unternehmen		Betroffene ArbeitnehmerInnen		Beantragte Strafe	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Ausmaß	Anteil
Inland	1.350	44%	5.091	41%	€ 14.803.040,12	33%
Ausland	1.739	56%	7.460	59%	€ 29.508.770,00	67%
Gesamt	3.089	100%	12.551	100%	€ 44.311.810,12	100%

Quelle: „Zusammenfassung der LSDB-Statistik“ (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018), in der Daten der BUA-K, des CCLSDB, der 9 Gebietskrankenkassen und der VAEB zusammengefasst werden.

6.2.3 Rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung

Rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung liegen im Beobachtungszeitraum gegen **1.536 ArbeitgeberInnen**, davon 666 bzw. 43% inländische Firmen und 870 bzw. 57% ausländische Firmen, vor. Diese rechtskräftigen Entscheidungen betreffen in Summe **4.287 ArbeitnehmerInnen**, davon 1.486 bzw. 35% ArbeitnehmerInnen inländischer Firmen und 2.801 bzw. 65% ArbeitnehmerInnen ausländischer Firmen. Die **verhängten Geldstrafen**

²⁹ Die „Zusammenfassung der LSDB-Statistik“ inkludiert die Tätigkeiten der BUA-K, des CCLSDB, der 9 Gebietskrankenkassen der Länder sowie der VAEB.

³⁰ Mehr zur Höhe des Strafausmaßes, siehe Kapitel „Analyse von 34 Fallbeispielen der BUA-K“

³¹ Der Inhalt dieser Tabelle kann nicht als Zeitverlauf dargestellt werden, da zu den vergangenen Jahren nur sehr lückenhafte und außerdem kumulierte (also immer nur Gesamtzahlen von 2011 bis zu einem bestimmten Datum) und keine einzelnen Jahresdaten übermittelt wurden.

belaufen sich auf insgesamt rund 12.697.640 Euro. Auf ausländische ArbeitgeberInnen entfallen hiervon knapp 76% (9.667.200 Euro)³². Durchschnittlich wurden pro ArbeitnehmerIn Strafen in der Höhe von rund 3.450 Euro (ArbeitnehmerInnen ausländischer Firmen) bzw. 2.040 Euro (ArbeitnehmerInnen inländischer Firmen) verhängt (siehe Tabelle 23).

Tabelle 23: Rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung lt. LSDB-Statistik (1.5.2011 bis 31.12.2018)

	Rechtskräftige Entscheidungen gegen Unternehmen		Betroffene ArbeitnehmerInnen		Verhängte Strafe	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Betrag	Anteil
Inland	666	43%	1.486	35%	€ 3.030.440,00	24%
Ausland	870	57%	2.801	65%	€ 9.667.200,00	76%
Gesamt	1.536	100%	4.287	100%	€ 12.697.640,00	100%

Quelle: „Zusammenfassung der LSDB-Statistik“ (kumulierter Datenbestand 01.05.2011 bis 31.12.2018), in der Daten der BUAK, dem CCLSDB, den 9 Gebietskrankenkassen und der VAEB zusammengefasst werden.

Von den insgesamt 3.089 Anzeigen wegen Unterentlohnung kam es also in 1.536 bzw. 50% der Fälle auch zu einer rechtskräftigen Entscheidung. In Tabelle 24 werden sowohl die Anzeigen als auch die rechtskräftigen Entscheidungen nach Sitzstaat der betroffenen Unternehmen dargestellt: Innerhalb der ausländischen Firmen betreffen die meisten rechtskräftigen Entscheidungen Firmen aus den Nachbarstaaten Slowenien (16%), Ungarn (16%) und der Slowakei (8%).

Rund 43% der Anzeigen und rund 38% der rechtskräftigen Entscheidungen entfallen auf Firmen mit Sitzstaat Österreich. Da diese Anteilswerte deutlich höher ausfallen als die Ergebnisse der BUAK Kontrollen (siehe Tabelle 18), ist anzunehmen, dass die Bereiche Tourismus und Handel – somit Wirtschaftsfelder mit einem Schwerpunkt auf inländische Firmen – für diese Ergebnisse mitverantwortlich sind.

³² Inwieweit die Geldstrafen bezahlt werden resp. vollstreckbar sind, ist in Auslandsfällen ungewiss. Flächendeckende Daten stehen uns nicht zur Verfügung. Im Jahr 2016 ist allerdings von der Bezirkshauptmannschaft Neusiedl am See bekannt geworden, dass diese Strafen in der Höhe von 1,1 Mio. Euro gegen ausländische Firmen verhängt hat, wovon aber nicht einmal 1% bezahlt wurden (vgl. Danzer et al. 2017).

Tabelle 24: Anzeigen und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung nach Sitzstaat der Unternehmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)

Sitzstaat	Anzeigen gegen Unternehmen		Rechtskräftige Entscheidungen gegen Unternehmen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Österreich	1.333	43,2%	583	38,0%
Slowenien	480	15,5%	176	11,5%
Ungarn	479	15,5%	223	14,5%
Slowakei	234	7,6%	94	6,1%
Polen	127	4,1%	42	2,7%
Deutschland	114	3,7%	46	3,0%
Tschechien	101	3,3%	48	3,1%
Portugal	81	2,6%	20	1,3%
Rumänien	46	1,5%	24	1,6%
Italien	27	0,9%	7	0,5%
Kroatien	22	0,7%	14	0,9%
Bulgarien	15	0,5%	6	0,4%
UK	9	0,3%	0	0,0%
Niederlande	7	0,2%	7	0,5%
Spanien	7	0,2%	1	0,1%
Schweiz	2	0,1%	2	0,1%
Litauen	2	0,1%	0	0,0%
Lettland	1	0,0%	0	0,0%
Belgien	1	0,0%	0	0,0%
Dänemark	1	0,0%	0	0,0%
unbekannt	0	0,0%	243	15,8%
gesamt	3.089	100,0%	1.536	100,0%

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeigen wegen Unterentlohnung und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung (Zeitraum 1. Mai 2011 bis 31. Dezember 2018).

Am häufigsten wurden die rechtskräftigen Entscheidungen in den Bundesländern Niederösterreich (24%), Wien (22%) und Steiermark (17%) gefällt.

Tabelle 25: Anzeigen und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung nach Bundesland (1.5.2011 bis 31.12.2018)

Bundesland	Anzeigen gegen Unternehmen		Rechtskräftige Entscheidungen gegen Unternehmen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Niederösterreich	774	25,1%	374	24,3%
Wien	561	18,2%	333	21,7%
Steiermark	535	17,3%	266	17,3%
Salzburg	225	7,3%	109	7,1%
Vorarlberg	221	7,2%	101	6,6%
Tirol	207	6,7%	98	6,4%
Oberösterreich	206	6,7%	93	6,1%
Burgenland	192	6,2%	81	5,3%
Kärnten	168	5,4%	81	5,3%
Gesamt	3.089	100,0%	1.536	100,0%

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeigen wegen Unterentlohnung und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung (Zeitraum 1. Mai 2011 bis 31. Dezember 2018).

Im Zuge eines ExpertInnen-Interviews wurde erwähnt, dass slowenische Entsendefirmen häufig bosnische Arbeitnehmer unterentlohnen:

„Bosnien ist gerade sehr beliebt. Das Problem ist, dass die die Arbeitnehmer aufnehmen und dann müssen die Arbeitnehmer ein Jahr in dieser selben Firma arbeiten (wie bei den Kroaten, die in Österreich anfangen), damit sie Arbeitspapiere für den freien Markt kriegen

und deswegen können sie mit ihnen machen, was sie wollen. Da gibt es dieses Druckmittel, weil sonst können sie wieder heimfahren“ (Explnt 2).

Slowenien gilt den Aussagen der ExpertInnen generell als „Pool“ für Arbeitnehmer aus anderen Ländern, wobei eigene Analysen der ZKO-Meldungen diese Aussage insofern etwas relativieren, als diese Praxis nicht nur in Slowenien sondern auch häufig in Deutschland, der Tschechischen Republik und Italien zu finden ist (siehe hierzu auch Tabelle 7). Dieser „Pool“-Ansatz wird folgendermaßen beschrieben:

„Slowenien ist ein Pool. D.h. Slowenien nimmt alle bosnischen, serbischen und bulgarischen Arbeitnehmer auf, gibt ihnen die Arbeitspapiere und dann entsendet Slowenien weiter nach Österreich, Deutschland, Schweiz“ (Explnt 2).

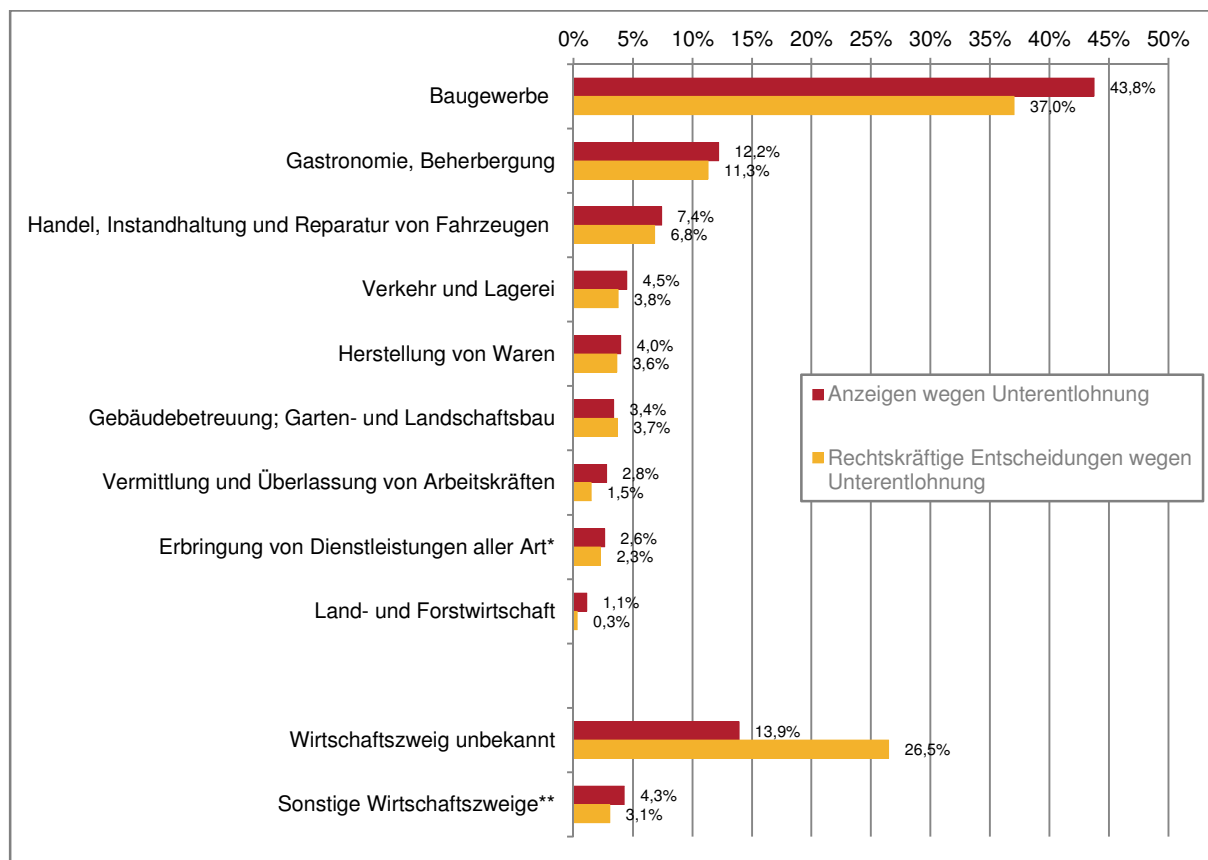
Abbildung 15 zeigt, welche Wirtschaftszweige die Anzeigen und die rechtskräftigen Entscheidungen betreffen: Zu den TOP 3 Branchen sind neben dem Baubereich der Tourismus und der Handel zu zählen.³³ Das Baugewerbe betreffen 43,8% aller Anzeigen und 37% aller rechtskräftigen Entscheidungen, wobei hier hauptsächlich der Bereich Hochbau gemeint ist, auf den alleine – gemessen an allen Anzeigen – ein Anteil von 25% entfällt. Auf die weiteren Zweige des Baubereichs, nämlich vorbereitende Baustelleninstallation und sonstige Ausbaugewerbe entfallen 18% und auf den Tiefbau 0,5% aller Anzeigen. An zweiter Stelle rangiert der Wirtschaftszweig ‚Gastronomie/Beherbergung‘ mit 12,2% aller Anzeigen und 11,3% aller rechtskräftigen Entscheidungen, gefolgt vom Wirtschaftszweig ‚Handel, Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen‘ mit 7,4% aller Anzeigen und 6,8% aller rechtskräftigen Entscheidungen.

Diese drei Wirtschaftsbereiche – Bau, Tourismus und Handel – werden auch von den in die Studie einbezogenen ExpertInnen am häufigsten mit dem Thema Lohn- und Sozialdumping in Verbindung gebracht und als zentrale Problembereiche identifiziert (wobei der Umkehrschluss, dass Lohn- und Sozialdumping manche Wirtschaftsbereiche nicht betrifft, freilich nicht zulässig ist).

Ein viertes Feld sollte darüber hinaus nicht unerwähnt bleiben: Der Verkehrsbereich ist – wie auch Abbildung 15 zu entnehmen ist – zwar durch relativ geringe Anteilswerte von Anzeigen (4,5%) und rechtskräftigen Entscheidungen (3,8%) zu beschreiben. Allerdings werden Prüfungen auf Lohn- und Sozialdumping in diesem Wirtschaftsbereich als relativ aufwändig und personalintensiv beschrieben; ein Umstand, der dazu führen könnte, dass das „wahre“ Aufkommen an Rechtsvergehen im Verkehrsbereich nicht in repräsentativem Ausmaß erfasst wird.

³³ Die zur Verfügung gestellten Daten enthalten keine Differenzierung nach In- und Ausland.

Abbildung 15: Anzeigen und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftszweig (1.5.2011 bis 31.12.2018)



Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB, Gesamtzahl der Anzeigen Unternehmen n = 3.089, Gesamtanzahl rechtskräftige Entscheidungen n = 1.536

* Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen; Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen; Sonstige Dienstleistungen.

** Jeweils unter 0,7%: Wirtschaftszweige in denen es Anzeigen und rechtskräftige Entscheidungen gab: Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung; Grundstücks- und Wohnungswesen; Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen; Erziehung und Unterricht; Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien; Private Haushalte mit Hauspersonal; Sozialwesen (ohne Heime); Vermietung von beweglichen Sachen; Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport); Gesundheitswesen; Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten; Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung; Forschung und Entwicklung; Rundfunkveranstalter.

Wirtschaftszweige in denen es Anzeigen, aber keine rechtskräftigen Entscheidungen gab: Werbung und Marktforschung; Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime); Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung; Energieversorgung; Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung; Unternehmensberatung; Kokerei und Mineralölverarbeitung; Telekommunikation; Verlagswesen; Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau.

7 Teilnehmende Beobachtung von Kontrolltätigkeiten durch die BUAK

Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es, typische Abläufe einer Baustellenkontrolle durch die BUAK darzustellen. Zu diesem Zweck nahmen drei ForscherInnen von L&R Sozialforschung, ausgestattet mit Audio-Aufnahmegerät und Notizblöcken, an Baustellenkontrollen der BUAK teil³⁴. Die ForscherInnen bemühten sich, die beobachteten Abläufe und Interaktionen zu dokumentieren, ohne den „üblichen“ Ablauf der Baustellenkontrollen zu beeinflussen oder zu stören. Um die Vorgehensweise seitens der BUAK besser zu verstehen und den Ablauf der Kontrollen nicht zu beeinflussen, wurden daher die meisten offenen Fragen vor Beginn bzw. nach Ende der jeweiligen Kontrollen mit den BUAK-MitarbeiterInnen geklärt, deren Expertise für die Einbettung des Beobachteten in einen Gesamtkontext sehr hilfreich war.

Ebenso wurde zu Beginn, entsprechend der DSGVO, darüber aufgeklärt, dass das Gesprochene und Beobachtete lediglich zum Zweck der Forschung aufgezeichnet wird und erläutert, dass die Aufzeichnungen anonymisiert werden und im Bericht darauf geachtet wird, in keinem Fall Rückschlüsse auf konkrete Personen oder Unternehmen zu ermöglichen.

Auf Basis des gesammelten Audio-Materials und der Notizen werden im Folgenden zwei – von den BUAK-KontrolleurInnen als „typisch“³⁵ bezeichnete – Baustellenkontrollen beschrieben. Die Struktur der folgenden Beschreibung orientiert sich an den wesentlichen Merkmalen bzw. den Hauptthemen der beiden beobachteten Baustellenkontrollen.

7.1 Vorbereitungsgespräch und Hintergrundinformation

Vor Beginn der Baustellenkontrollen wurden die drei Forschenden von einem Mitarbeiter der BUAK in der BUAK-Zentrale über den Ablauf der Kontrollen instruiert und zu allgemeinen Hintergründen informiert. Die Verwendung von (durch die BUAK zur Verfügung gestellten) Arbeitsschuhen, Helmen und (bei Bedarf) Ohrenstöpseln sowie die Unterzeichnung von Erklärungen zur Arbeitssicherheitsunterweisung durch die Forschenden stellten zwingende Voraussetzungen für das Betreten der Baustellen dar. Darüber hinaus wurde im Zuge der Vorbesprechung vereinbart, dass die Forschenden von den BUAK-MitarbeiterInnen auf den Baustellen als „ForscherInnen, welche die Kontrollen beobachten“ vorgestellt werden, sofern danach gefragt wird und diese sich in ihrer beobachtenden Funktion, wie eingangs beschrie-

³⁴ Die Datensammlung während der teilnehmenden Beobachtungen erfolgte mittels Audio-Aufnahmegeräten, handschriftlichen Notizen sowie Gesprächen mit den anwesenden BUAK-MitarbeiterInnen. Die Datenaufnahme und -analyse erfolgte gemäß der DSGVO. Ziel der Analyse war es, „typische“, also charakteristische Abläufe der Baustellenkontrollen darzustellen. Die in wesentlichen Teilen transkribierten Audio-Aufzeichnungen und die Forschungsnotizen wurden einer mehrstufigen qualitativen Analyse zugeführt. Deren zugrunde liegenden Theorietraditionen orientieren sich (1) am Symbolischen Interaktionismus, (2) an der Bezugsgruppentheorie, und (3) an der Wissenssoziologie. Die eigentliche Auswertung folgt dem methodologischen Ansatz der Konversationsanalyse von Bergmann (1995) und der Grounded Theory von Glaser/Strauss (1979, 1990, 1991 und 1998). Mit diesem Paradigma qualitativer Sozialforschung ist es gewährleistet, dass typische Strukturen und Einsichten herausgearbeitet werden können, die nicht an der Oberfläche kleben bleiben, sondern tiefere Details vermitteln.

³⁵ Mit „typisch“ ist gemeint, dass der Ablauf der beiden beobachteten Baustellenkontrollen von den BUAK-KontrolleurInnen als „üblich“ eingeschätzt wird. Die Frage, ob die Teilnahme an einer weiteren Kontrolle einen Mehrwert an Information liefern würde, wurde vonseiten der BUAK-KontrolleurInnen verneint. Es ist also davon auszugehen, dass die beobachteten Kontrollen alle wesentlichen Ablaufs- und Interaktionselemente beinhalten, die sich im Falle einer weiteren Kontrolle lediglich wiederholt hätten.

ben, im Hintergrund halten. Zudem erhielten die Forschenden allgemeine Hintergrundinformation zu den Kontrolltätigkeiten der BUAK:

Der Sitz der BUAK ist in Wien, allerdings gibt es auch in jedem Bundesland in den jeweiligen Landeshauptstädten BUAK-Büros, von denen aus Baustellenkontrollen geplant und durchgeführt werden. Es wird angestrebt, österreichweit so viele Baustellen wie möglich zu kontrollieren. Besonderes Augenmerk wird auf die größeren Baustellen gelegt. Dort wird versucht, in allen wichtigen Bauphasen Kontrollen durchzuführen (Rohbau, Trockenbau, Fassade, Innenausbau).

Wichtige Ansprechpartner der BUAK sind die Finanzpolizei und die Krankenkassa. Mit diesen Stellen findet ein laufender Datenaustausch und hin und wieder auch gemeinsame Kontrollen statt. In der Regel führt die BUAK ihre Kontrollen aber alleine durch, so auch im Fall der beiden beobachteten Baustellenkontrollen.

Die Erfahrung der BUAK-MitarbeiterInnen zeigt, dass es insbesondere bei Entsendefirmen zu Fällen von Lohndumping kommt. Die von den Forschenden gemeinsam mit den BUAK-MitarbeiterInnen besuchten Baustellen waren daher Baustellen, auf denen es Entsendemeldungen gab, nämlich eine „typische“ Sanierungs-Baustelle im 4. und eine „typische“ Neubaubau Baustelle im 10. Wiener Gemeindebezirk. Im Falle einer der besuchten Baustellen liegt eine dreistufige Vergabekette vor, d.h. ein österreichischer Subauftragnehmer hat einen Teil der Bauarbeiten an eine ausländische Firma übergeben. Im anderen Fall fungiert ein österreichischer Baubetrieb als Generalunternehmer und vergibt Trockenbau, Fassadenarbeiten etc. an Subauftragnehmer.

Nach Klärung des Ablaufs begaben sich die Forschenden gemeinsam mit dem BUAK-Mitarbeiter zur ersten Baustelle, vor der bereits zwei weitere BUAK-Mitarbeiterinnen zur Verstärkung warteten. Die Baustellenkontrollen dauerten jeweils etwa 90 Minuten.

7.2 Betreten der Baustelle und Koordination des Ablaufs der Kontrolle

Die beiden Baustellenkontrollen wurden also von insgesamt drei BUAK-MitarbeiterInnen, zwei Frauen und einem Mann, durchgeführt, die allesamt über den Zweck der Forschung Bescheid wussten und den Forschenden vor und nach den Kontrollen Fragen zu den Kontrollen bzw. dem Beobachteten beantworteten. Da die Kontrollen der BUAK nicht vorangekündigt sind, mussten die BUAK-MitarbeiterInnen nach Betreten der Baustellen als ersten Schritt die Baustellenleitung ausfindig machen und über die Kontrolle informieren. Gemeinsam mit der Baustellenleitung wurde die Befragung der Arbeitnehmer³⁶ koordiniert. Die Baustellen-Verantwortlichen zeigten sich zwar nicht gerade erfreut über das Auftauchen der BUAK-MitarbeiterInnen, da die Kontrollen immer auch eine vorübergehende Störung der üblichen Abläufe bedeuten, jedoch schienen sie routiniert in der Umsetzung der Kontrollen, da es sich in beiden Fällen (auf beiden Baustellen) nicht um ihre erste BUAK-Kontrolle handelte. Zudem scheinen die Bauleiter den BUAK-Kontrollen und ihren Zielen grundsätzlich auch positiv gegenüber zu stehen: *„Ist eh gut, wenn die schwarzen Firmen wegsterben und wir haben ja nix zu befürchten“ (Zitat Bauleitung)*. Auf den besuchten Baustellen war es kein

³⁶ Auf den besuchten Baustellen waren ausschließlich männliche Arbeitnehmer anzutreffen. Fakt ist: Der Bau-sektor ist nach wie vor männlich dominiert. Dies wurde auch durch einen Mitarbeiter der BUAK bestätigt, der davon berichtete, nur sehr selten weibliche Arbeitnehmerinnen auf Baustellen anzutreffen. Die Verwendung des Wortes „Arbeitnehmer“ im Zuge der Beschreibung der Baustellenkontrollen ist also kein Versehen (es wurde nicht vergessen, zu gendern), sondern soll die beobachtete Realität widerspiegeln.

Problem, Ansprechpersonen für die Durchführung der Kontrollen zu finden. Laut BUAK-MitarbeiterInnen ist es nur in seltenen Fällen anders.

Zu Beginn wurden die Bauleiter von den BUAK-MitarbeiterInnen gefragt, wie viele Personen sich auf der Baustelle befinden und welchem Gewerbe diese angehören. Anschließend wurde die Befragung der Arbeitnehmer jedes der relevanten Gewerbe³⁷ koordiniert bzw. vereinbart, in welcher Reihenfolge die Arbeitnehmer der verschiedenen Gewerbe befragt werden sollen sowie an welchem Ort die Befragung stattfinden soll. Auf beiden Baustellen hat die Zusammenarbeit bzw. die Koordination der Befragung gemeinsam mit der Bauleitung reibungslos funktioniert.

7.3 Befragung der Arbeitnehmer mittels Fragebögen

Nach kurzer Besprechung des Ablaufs mit der Bauleitung wurden nach und nach die unterschiedlichen Gewerbe (z.B. Rohbau-, Trockenbau-, Fassaden-Arbeiter etc.) mittels Fragebogen befragt. Auf einer Baustelle fand die Befragung im Übergangs-Büro des Bautechnikers statt, in das, angeleitet durch den Vorarbeiter, nach und nach die Arbeitnehmer der verschiedenen relevanten Gewerbe kamen. Auf der anderen Baustelle fand die Befragung im Innenhof der Baustelle unter freiem Himmel, wo die BUAK-MitarbeiterInnen hintereinander alle Arbeitnehmer der relevanten Gewerbe, ebenfalls angeleitet durch den Vorarbeiter, aufsuchten sowie in einem Baucontainer statt, in den Arbeitnehmer anderer relevanter Gewerbe eintrafen. Vor der Befragung wurden die Arbeitnehmer aufgefordert, den BUAK-MitarbeiterInnen ihre Ausweise (E-Card oder Baustellenausweis) zu übergeben. Im Gegenzug erhielten sie einen Fragebogen in ihrer Muttersprache. Der Fragebogen umfasst folgende Themen, zu denen die Arbeitnehmer Auskunft geben müssen³⁸:

- Name
- SV-Nummer
- Geburtsdatum
- (vorwiegend) ausgeübte Tätigkeit auf der Baustelle
- Berufsausbildung für ausgeübte Tätigkeit
- Gewerbeschein für ausgeübte Tätigkeit
- Monatslohn in Euro für Tätigkeit in Österreich
- Arbeitsstunden/Arbeitszeit pro Woche ohne Pause/n
- Dauer der Beschäftigung, Angaben zum Arbeitgeber/zur ArbeitgeberIn
- Erhalt von Aufwandsersatz für die Tätigkeit in Österreich
- Erhalt von Zulagen oder Zuschüssen
- Angaben zum Partieführer und zur Partie

Die im Geltungsbereich der BUAK zu kontrollierenden Arbeitnehmergruppen füllten den Fragebogen weitgehend selbständig aus. Bei Sprach- und/oder Verständnisbarrieren vermittelten die BUAK-MitarbeiterInnen, die über umfangreiche Sprachkenntnisse verfügen. So verfügten bspw. zwei MitarbeiterInnen, die als Muttersprache BKS bzw. Slowakisch beherrschen

³⁷ Die BUAK hat einen eingeschränkten Geltungsbereich, d.h. die BUAK-Kontrolle betrifft nicht alle Gewerbe. Maler, Elektriker oder Installateure werden beispielsweise nicht von der BUAK geprüft.

³⁸ Ein Beispiel-Exemplar des Fragebogens mit den konkreten Fragestellungen und Antwortkategorien ist dem Anhang zu entnehmen.

ten, darüber hinaus noch über ausgeprägte Sprachkenntnisse in 4 bis 5 weitere Sprachen. Bei dieser Vermittlung, die auch im Zuge der beschriebenen Baustellenkontrollen mehrmals beobachtet wurde, achteten die BUAK-MitarbeiterInnen besonders darauf, keine Antworten vorweg zu nehmen, sondern lediglich zu übersetzen bzw. nicht eindeutig verstandene Begriffe und Fragestellungen durch Umschreibungen und andere Formulierungen besser zu erläutern. Die häufigsten Nachfragen betrafen den Fragebogen-Abschnitt zur Wochenstundenaufteilung. Das Ausfüllen der Fragebögen fand parallel statt, d.h. es füllten jeweils mehrere Arbeitnehmer eines Gewerbes die Fragebögen zeitgleich nebeneinander aus. Holzstapel oder Stapel von sonstigem Baumaterial dienten dabei als Unterlage. Auch untereinander leisteten die Arbeitnehmer einander Hilfestellung bei unklaren Fragestellungen. Hin und wieder borgte ein BUAK-Mitarbeiter seine Lesebrille her, sofern Arbeitnehmer Probleme beim Entziffern des Fragebogens hatten. Das Ausfüllen der Fragebögen dauerte pro Person etwa 10 Minuten und verlief auf beiden Baustellen, trotz des ständigen Kommen und Gehens neuer Arbeitnehmergruppen der verschiedenen Gewerbe, sehr ruhig und geordnet. Die Fragebögen wurden abschließend von den Arbeitnehmern unterzeichnet und an die BUAK-MitarbeiterInnen übergeben, von denen sie im Gegenzug ihre Ausweise zurückerhielten.

7.4 Überprüfung auf etwaige Unterentlohnung

Die Kontrolle auf etwaige Unterentlohnung erfolgte vor Ort auf Basis der Angaben der Arbeitnehmer zu ihrem Gehalt in Kombination mit den Angaben zur Arbeitszeit und der ausgeübten Tätigkeit der Arbeitnehmer. Eine grobe Erst-Einschätzung, ob eine Unterschreitung des gesetzlich vorgegebenen Mindestlohns vorliegt, konnten die BUAK-MitarbeiterInnen aufgrund der guten Kenntnisse der verschiedenen Kollektivverträge aus dem Stegreif vornehmen. Zusätzlich wurde die Kontrolle auf etwaige Unterentlohnung computergestützt durchgeführt, d.h. je nach Kollektivvertrag und Arbeitszeit wurde anhand einer Datenbank geprüft, ob die im Fragebogen angegebenen Gehälter Unterentlohnungen darstellen, oder nicht. Gibt beispielsweise ein Arbeitnehmer an, mehrere Tätigkeiten auf einer Baustelle auszuüben, wird die vorwiegend ausgeübte Tätigkeit als relevante herangezogen. Auf einer der Baustellen bestand, wie im Anschluss an die Kontrollen von den BUAK-MitarbeiterInnen berichtet, in mehreren Fällen der Verdacht auf Unterentlohnung. Die von den Arbeitnehmern angegebenen Gehälter entsprachen also in diesen Fällen nicht den kollektivvertraglich geregelten Mindestgehältern. In diesen Fällen wurden die ArbeitgeberInnen der betreffenden Arbeitnehmer von den BUAK-MitarbeiterInnen aufgefordert, sämtliche benötigten Unterlagen zur weiteren Überprüfung des Verdachts zu übermitteln. Erfahrungsgemäß, so berichteten die BUAK-MitarbeiterInnen, handelt es sich bei den Erstangaben der Arbeitnehmer um die richtigen Angaben. Werden beispielsweise im Zuge der Begehung der Baustelle (siehe unten) von der ersten Angabe abweichende Antworten gegeben, kann davon ausgegangen werden, dass dennoch die „spontane“ Erstangabe die richtige war.

7.5 Überprüfung der Arbeitszeit

Auch die Angaben zur Arbeitszeit wurden zusätzlich computergestützt überprüft, d.h. sofern beispielsweise ein Arbeitnehmer angab, Teilzeit zu arbeiten, wurde anhand einer BUAK-Datenbank überprüft, ob dieser auch von seinem Arbeitgeber/seiner Arbeitgeberin als Teilzeitkraft gemeldet wurde. ArbeitgeberInnen sind seit dem 1.1.2018 zu Teilzeitmeldungen via eBUAK-Portal (<https://portal.buak.at>) verpflichtet. In Zusammenhang mit der Arbeitszeit spielen auch etwaige Überstunden-Angaben und deren lt. Kollektivvertrag angemessene Entloh-

nung eine wichtige Rolle. Auch was die Angaben zur Arbeitszeit betrifft, bestand auf einer der besuchten Baustellen Verdacht auf Nicht-/Falschmeldungen. So gab beispielsweise ein Arbeitnehmer an, Teilzeit beschäftigt zu sein, dieser wurde aber von seinem/seiner ArbeitgeberIn nicht als Teilzeitkraft gemeldet. Wie im Nachhinein von den BUAK-MitarbeiterInnen berichtet, hat der betreffende Arbeitnehmer ungewöhnlich lange dafür gebraucht, seine Arbeitszeit im Fragebogen anzugeben. Diese Unsicherheiten beim Eintragen werden oftmals als Verdachtsmomente gewertet, die sich, wie auch im konkreten Fall, oftmals bestätigen.

7.6 Überprüfung auf Scheinselbständigkeit

Auch die Überprüfung auf Scheinselbständigkeit ist im Zuge der BUAK-Kontrollen zentrales Thema. Gibt ein Arbeitnehmer an, selbständig zu sein, erhält dieser einen eigenen Fragebogen mit der Bitte, Angaben zur konkreten Beschaffenheit seiner Selbständigkeit zu tätigen. Vertiefende Prüfungen auf Scheinselbständigkeit waren im Falle der beiden beobachteten Baustellen kein Thema, da sich keine Person als selbständig beschäftigt ausgewiesen hat.

Im Rahmen vorhergehender Studien zur Prüfung von Scheinselbständigkeit am Bau wurden neben der Ausübung einfacher Bautätigkeiten 8 Indikatoren als relevant ausgewiesen, die wichtige Hinweise auf eine mögliche Umgehung einer unselbständigen Tätigkeit liefern (siehe Riesenfelder/Wetzel 2013:19):

- Aktuell keine weiteren AuftraggeberInnen
- Leistungsbezogene Entlohnung
- Regelmäßige Entlohnung
- Fixe Arbeitszeit
- Keine Vereinbarung zur Mängelbehebung oder Zuständigkeit bei Dritten
- Kein eigenes Arbeitsmaterial/Werkzeug
- Weisungsgebundenheit in der Ausübung der Tätigkeit
- Keine UID-Nummer/Steuernummer

7.7 Begehung der Baustelle und Überprüfung auf Plausibilität der Angaben

Die Angaben der Arbeitnehmer zu ihrer (vorwiegend) ausgeübten Tätigkeit werden anhand von Beobachtungen durch die BUAK-Mitarbeiterinnen vor Ort zusätzlich auf Plausibilität geprüft. Dabei wird darauf geachtet, ob die Arbeitskleidung und etwaig mitgeführte Werkzeuge, ob die Tätigkeit bei der ein Arbeitnehmer angetroffen wird und ob der Ort auf der Baustelle, an dem dieser angetroffen wird, zu den Angaben im Fragebogen passen. Ein Maurerhelfer sollte also mit Maurerarbeiten befasst sein. Ansonsten ist der konkrete Fall daraufhin zu untersuchen, ob unter dieser Voraussetzung eine Unterentlohnung vorliegt. Durch die Begehung soll auch geprüft werden, in welchem Stadium sich der Bau befindet, woran gerade gearbeitet wird und ob sich diese Beobachtungen mit den Angaben der Bauleitung und der Arbeitnehmer decken. Die BUAK-MitarbeiterInnen fertigten auch Fotografien an, um die vorgefundene Situation zu dokumentieren. In der Regel wird die Begehung der Baustelle zu Beginn der Kontrolltätigkeiten angesetzt, damit die Chance steigt, die Personen bei ihren tatsächlichen Arbeitsaufträgen anzutreffen.

Selbiges gilt für die Überprüfung der Angaben zur Arbeitszeit. Hierbei wurde darauf geachtet, ob die im Fragebogen angegebene Arbeitszeit mit der Anwesenheit des Arbeitnehmers bei der Kontrolle übereinstimmen kann, oder nicht. In Zweifelsfällen werden Arbeitnehmer von den BUA-K-MitarbeiterInnen mündlich befragt. Im Falle der beiden besuchten Baustellen gab es im Zuge der Begehungen keine Verdachtsfälle.

7.8 Kontrollvereitelung

Werden Angaben seitens der Arbeitnehmer verweigert, handelt es sich um eine Kontrollvereitelung. Ein Arbeitnehmer kann von den BUA-K-MitarbeiterInnen nicht gezwungen werden, zu antworten. Auch für den (seltenen) Fall, dass Arbeitnehmer sich von den Kontrollen entfernen, gilt, dass diese von den BUA-K-MitarbeiterInnen nicht aufgehalten werden können. In diesen Fällen wird der/die ArbeitgeberIn aufgefordert, alle nötigen Nachweise/Unterlagen an die BUA-K zu übermitteln. Im Falle der beschriebenen Baustellenkontrollen konnte keine Kontrollvereitelung beobachtet werden.

7.9 Überprüfung der Dokumente

Ein wesentlicher Teil der Kontrollen besteht zudem in der Sichtung der Arbeitsverträge und Lohnunterlagen der Arbeitnehmer, die im Idealfall vor Ort auf der Baustelle aufliegen sollten. In der Regel werden aber nicht alle Lohnunterlagen vor Ort aufbewahrt. In diesem Fall werden die betreffenden ArbeitgeberInnen von der BUA-K dazu aufgefordert, die nötigen Unterlagen innerhalb von zwei Werktagen an die BUA-K zu übermitteln. Bei der Nachforderung der Unterlagen kommt es hin und wieder zu Problemen:

„Es gibt mehrere Konstellationen. Z.B. werden manchmal Unterlagen geschickt, die bereits auf der Baustelle bereitgehalten wurden, aber nicht diejenigen, die wir benötigen und die wir nachgefordert haben, manchmal werden nur Teile von Unterlagen geschickt. (...) Einige schicken keine Lohnzettel oder Arbeitszeitaufzeichnungen, aber da hat man dann die Arbeitnehmerangaben zum Orientieren (Explnt 1).“

Wichtig bei der Überprüfung der Dokumente sind auch die exakten Entgeltbestandteile. Sofern Arbeitnehmer aufgrund der Dauer der Beschäftigung und lt. Kollektivvertrag Anspruch auf Zahlungen wie Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld haben, werden auch diese Bestandteile geprüft:

„(...) wir sehen uns auch die Entgeltbestandteile an, also aliquote Sonderzahlungen, Zuschläge je nach Kollektivvertrag und stellen das gegenüber. Je nachdem wie viele Stunden gearbeitet werden wird dann ein Lohn errechnet, der ausbezahlt hätte werden müssen, der dem tatsächlich ausbezahlten Lohn gegenübergestellt wird“ (Explnt 1).“

Um den Vergleich zwischen Arbeitnehmerangaben und/oder Lohnunterlagen und dem tatsächlich ausbezahlten Gehalt anzustellen, werden u.a. Kontoauszüge herangezogen:

„Wir sehen uns an, was dem Arbeitnehmer zusteht und machen einen Vergleich mit den vorhandenen Unterlagen oder der Arbeitnehmerangaben und wir schauen, inwieweit diese Angaben zusammenpassen. (...) U.a. werden auch Bankauszüge zur Beurteilung eherangezogen. In manchen Ländern, wie z.B. Slowenien, wird auf's Konto überwiesen, in anderen wird oft bar ausgezahlt, da machen wir auf das Barzahlungsverbot aufmerksam, das im Bau vorherrscht. Manchmal wird auch auf dem Lohnzettel unterschrieben, dass das Gehalt ausbezahlt wurde“ (Explnt 1).“

Wenn Arbeitnehmer neu auf der Baustelle sind, muss mit der Übermittlung der Unterlagen manchmal gewartet werden, bis der erste Lohn ausgezahlt wurde:

„Aber manchmal ist es auch der Fall, dass wir Arbeitnehmer antreffen, die im ersten Monat auf der Baustelle sind, bei denen noch kein Gehalt ausbezahlt werden konnte, da müssen“

wir nachschauen, wie die Angabe des Arbeitnehmers ist und dann abwarten, was vom Arbeitgeber geschickt wird“ (Explnt 1).

Ebenso wurden die Arbeitnehmer in Hinblick auf ihre korrekte Evidenz in den BUAK-Meldelisten geprüft. Hierfür dienen die Laptops mit Online-Zugang der BUAK-MitarbeiterInnen. Nach sorgfältiger Prüfung zeigten sich diesbezüglich jedoch keinerlei Lücken. Auch die ZKO-Daten des Finanzministeriums wurden durchgesehen. Über den Zugang zur Sozialversicherung wurde außerdem geprüft, ob die Arbeitskräfte korrekt bei der Sozialversicherung gemeldet sind. Werden Unterlagen nicht, wie gefordert, übermittelt, kann dies zu Anzeigen führen:

„Es gibt dann noch Anzeigen anderer Art, abgesehen von der Unterentlohnung, also z.B. die Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, wenn ständig Auszahlungsbelege oder Arbeitsverträge nicht übermittelt werden. Und es gibt die Nichtbereithaltung der Unterlagen und der Meldeunterlagen und auch da gibt es Anzeigen“ (Explnt 1).

7.10 Umgängliches, aber bestimmtes Auftreten

Die BUAK-MitarbeiterInnen treten freundlich und respektvoll, aber auch bestimmt auf und ihnen wird vonseiten der Arbeitnehmer und der anzutreffenden Leitungspersonen auf respektvolle Art begegnet. Letzteres zeigt sich bspw. darin, dass die Arbeitnehmer auf Anweisungen der BUAK-MitarbeiterInnen warten (*„Die trauen sich wieder nicht zu uns rein“ Zitat BUAK-Mitarbeiterin*) und diese auch genau befolgen. Einige Arbeitnehmer sind froh über die regelmäßigen Kontrollen der BUAK, da dadurch geklärt wird, ob ihr Anstellungsverhältnis dem rechtlichen Rahmen entspricht. Zudem erhalten die Arbeitnehmer Auskünfte über ihre verbrauchten oder verbleibenden Urlaubsansprüche, sofern diese die BUAK-MitarbeiterInnen danach fragen, was seitens der Arbeitnehmer ebenfalls als sehr nützlich und hilfreich empfunden wird: *„Das ist ein Service“ (Zitat Arbeitnehmer)*. Der freundliche Umgangston seitens der Kontrollpersonen hat unseren Beobachtungen nach vor allem auch eine strategische Begründung: So werden bspw. Humor und scherzhafte Antworten zur Situationsentschärfung bspw. zu Beginn der Begehung eingesetzt. Laut BUAK-MitarbeiterInnen stellt der „Schmäh“ ein wichtiges Element auf Baustellenkontrollen dar, um die Stimmung zu heben, denn nicht alle Arbeitnehmer sind eingangs erfreut über das Auftauchen der BUAK-MitarbeiterInnen und die damit verbundene Störung ihrer üblichen Arbeitsroutine. Da insbesondere größere Baustellen häufiger kontrolliert werden, reagieren manche Personen auf der Baustelle zunächst genervt und verärgert über das erneute Erscheinen der BUAK-MitarbeiterInnen. Hier kann ein humorvoller Umgang mit Anmerkungen seitens der Arbeitnehmer und/oder Baustellenleitung dazu beitragen, einen reibungslosen Ablauf der Kontrollen zu gewährleisten und eine positive Atmosphäre herzustellen bzw. beizubehalten.

Arbeitnehmer: „Jetzt seid's schon wieder da. Das ist das dritte Mal in einem Jahr.“

Antwort BUAK-Mitarbeiterin: „Und ihr seid's immer noch nicht fertig.“

Wichtig dabei ist jedoch das richtige Maß, so soll den Arbeitnehmern zwar auf Augenhöhe begegnet werden, allerdings die Bedeutsamkeit der Kontrollen sowie die Autorität der BUAK-MitarbeiterInnen immer klar im Vordergrund stehen, was unseren Beobachtungen nach sehr gut gelingt.

7.11 Nachbereitung der Kontrollen und Erstellen von Anzeigen

Im Zuge der BUA-Kontrolle kann von den ForscherInnen nur ein Teil der Kontrollarbeit beobachtet werden, nämlich derjenige, welcher vor Ort auf den Baustellen stattfindet. Ein weiterer wesentlicher Teil der Kontrollen besteht in der Nachbearbeitung in der BUA-Zentrale. Im Zuge der Nachbereitung werden die Kontrollen dokumentiert, ein Prüfbericht erstellt, etwaige Verdachtsfälle (erneut) geprüft, ArbeitgeberInnen zur Nachlieferung von Dokumenten aufgefordert etc. Besteht auf Basis der Vor-Ort-Kontrolle kein Verdacht auf Unterentlohnung, werden auch sonst keine potenziellen Falschangaben (z.B. zur Arbeitszeit) identifiziert und sind alle erforderlichen Unterlagen zur Prüfung vor Ort auffindbar, erhalten die ArbeitgeberInnen keine weitere Aufforderung zur Übermittlung weiterer Unterlagen. Insgesamt beansprucht die Nachbearbeitungsphase damit auch viel Zeit seitens der BUA-MitarbeiterInnen und kann oft länger dauern als die Kontrolle selbst. Wenn sich Verdachtsfälle erhärten, werden Anzeigen bei den zuständigen Behörden erstattet.

Bei der Erstattung der Anzeigen sind auch die jeweiligen Verjährungsfristen stets im Auge zu behalten. Bezüglich der Fristen kommen die im Rahmen dieser Studie einbezogenen ExpertInnen zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen. Einerseits werden die Fristen als überschaubar und einhaltbar beschrieben, wie im folgenden Zitat:

„Das LSD-BG hat Verjährungsfristen, die gut überschaubar sind und absolut machbar, dass der Fall bearbeitet werden kann. Bei der Nichtbereithaltung oder Nichtübermittlung von Lohnunterlagen ist die Frist ein Jahr, d.h. innerhalb eines Jahres muss bei der Behörde ein Antrag sein bzw. muss die Behörde die Aufforderung zur Rechtfertigung verschickt haben bzw. muss es bei der Person eingelangt sein. Und bei der Unterentlohnung sind es drei oder fünf Jahre, also schon sehr lange. Wenn das Ganze dann bei Gericht liegt, gibt es eine dreijährige Strafbarkeitsverjährung. Das Gericht hat natürlich auch eine Frist. (...) Krasse Fälle, also wenn die Unterentlohnung z.B. sehr hoch ist, werden, wenn möglich, vorgezogen“ (Explnt 1).

Von anderen ExpertInnen werden die Verjährungsfristen als zu knapp beschrieben. Beispielsweise wird kritisiert, dass die Frist von der Tat bis zur Geltendmachung mit einem eingeschriebenen Brief an die Firma zu kurz sei (Explnt 3).

8 Analyse von Fallbeispielen zu Verstößen gegen das LSD-BG mit Fokus Bau

Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es, rezente Fallbeispiele zu den Interventionen der BUA zu analysieren und die Vorgehensweise bei verschiedenen Übertretungen darzustellen. Zu diesem Zweck wurden L&R Sozialforschung von der BUA 34 Fallbeispiele zu Verstößen bei folgenden Verwaltungsformen übermittelt:

- Unterentlohnung (n = 24)
- Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen (n = 3)
- Nichtübermittlung der Lohnunterlagen (n = 9)
- Nichtbereithaltung ZKO3-Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen (n = 2)
- Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen (n = 1)
- Scheinselbständigkeit (n = 5)
- Meldeverstoß Teilzeit bzw. fallweise Beschäftigung (n = 5)

Durch die Analyse der verschiedenen Übertretungsformen soll ein möglichst breites Spektrum an Vergehen bzw. Investigationen und deren Folgen abgebildet werden. Die 34 Fallbeispiele beinhalten die Vorgangsweisen bei den Ermittlungen der BUAK auf Basis von Baustellenkontrollen und betreffen jeweils 1-3 verschiedene Übertretungsarten³⁹. Insgesamt handeln 24 Fälle von Unterentlohnung, 3 Fälle von der Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen, 9 Fälle von der Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, 2 Fälle von der Nichtbereithaltung der ZKO-Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen, ein Fall von der Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen, 5 Fälle von Scheinselbständigkeit und weitere 5 Fälle von Meldeverstößen in Bezug auf Teilzeit bzw. fallweise Beschäftigung.

Die Fallbeispiele stammen aus allen österreichischen Bundesländern, wobei der Großteil, nämlich jeweils 5-9 Fälle, aus den Bundesländern Wien, Steiermark, Niederösterreich, Kärnten und dem Burgenland sowie 3 aus Oberösterreich stammen und aus Salzburg, Tirol und Vorarlberg jeweils ein Beispiel vorliegt.

Bei der Auswahl wurde vonseiten der BUAK, neben der Abbildung verschiedener Vergehensarten und der regionalen Streuung, zudem auf Aktualität geachtet. So beziehen sich die Fallbeispiele auf Baustellenkontrollen der Jahre 2015 bis 2019, wobei der Großteil der Kontrollen in den Jahren 2017 und 2018 stattgefunden haben und nur jeweils eine in den Jahren 2015, 2016 und 2019.

Die Fallbeispiele wurden auf ihre „typischen“ Charakteristika hin analysiert und werden im Folgenden – nach Übertretungsart strukturiert – dargestellt⁴⁰.

Tabelle 26: Beantragtes Strafausmaß/Arbeitnehmer nach Art des Verstoßes

Art des Verstoßes	Anzahl der Fälle	Von der BUAK beantragtes Strafausmaß pro Arbeitnehmer
Unterentlohnung	24	€ 3.421
Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen	3	€ 1.750
Nichtübermittlung der Lohnunterlagen	9	€ 1.800
Nichtbereithaltung ZKO3-Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen	2	€ 1.750
Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen	1	€ 2.000
Scheinselbständigkeit	5	k. A.
Meldeverstoß Teilzeit bzw. fallweise Beschäftigung	5	€ 1.278

Die **Höhe des Strafausmaßes** ist von der Schwere des Vergehens abhängig, d.h. je höher bspw. die Unterentlohnung ist, desto höher ist die Strafe, die von der BUAK bei der zuständigen Behörde beantragt wird. Ob die Behörde dem beantragten Strafausmaß folgt, es verringert, oder erhöht, liegt in ihrem Ermessen:

„Wir machen der Behörde den Vorschlag hinsichtlich der Unterentlohnung, d.h. wir schauen uns an, wie hoch die Unterentlohnung ist und haben dann einen bestimmten Strafraum zur Verfügung. Wir setzen nicht bei der Mindeststrafe an, sondern staffeln das aufgrund der Höhe der Unterentlohnung. Die Behörde muss dem Vorschlag nicht folgen, die haben ihr eigenes Ermessen, aber kann dem Vorschlag folgen“ (Explnt 1).

Bei **Wiederholungsfällen** kann eine erhöhte (etwa die doppelte) Strafe beantragt werden. Kommt es zu einer dritten, vierten, ... Wiederholung, wird der Strafraum jedoch nicht noch weiter erhöht:

„Manche Firmen nehmen es in Kauf, dass sie eine Strafe zahlen und dann beginnt das Spiel wieder von vorne. Es gibt also durchaus Firmen, die das wiederholen und wiederholen. Dafür gibt es ein eigenes Strafausmaß, also für den Wiederholungsfall. Also wenn eine rechts-

³⁹ Daher ist die Summe der o.a. Fallzahlen (n) insgesamt größer als 34.

⁴⁰ Details zum Ablauf der Überprüfung/Feststellung der Vergehen sind dem Kapitel „Teilnehmende Beobachtung von Kontrolltätigkeiten durch die BUAK“ zu entnehmen.

kräftige Entscheidung vorliegt und nach diesem Rechtskraftdatum wird wieder ein Verdacht festgestellt, dann können wir den erhöhten Strafraum hernehmen, das ist etwa die doppelte Strafhöhe. (...) Wenn die Firma dann das Ganze danach nochmal (ein drittes Mal) wiederholt, gilt es weiterhin als Wiederholungsfall, aber das Strafmaß bleibt dann gleich“ (Explnt 1).

Geht eine Firma in Konkurs und wird von denselben Verantwortlichen eine neue Firma gegründet, wird, im Falle eines Vergehens, wieder der ursprüngliche (niedrigere) Strafraum herangezogen:

„Manchmal kommt es vor, dass die Firma in Konkurs geht und dann wird eine neue Firma gegründet und das Spiel beginnt mit der neuen Firma. Das gilt dann als neuer Fall, auch wenn die Personen vielleicht dieselben sind“ (Explnt 1).

8.1 Unterentlohnung

24 der von der BUAK übermittelten Fallbeispiele handeln von Unterentlohnung nach § 29 Abs. 1 LSD-BG. Von diesen 24 Fallbeispielen thematisieren 10 zudem jeweils weitere Vergehensformen wie die Nichtbereithaltung der (Lohn-)Unterlagen, die Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, die Nichtbereithaltung der ZKO-Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen oder die Nichtbereithaltung von Meldeunterlagen.

Unterentlohnung liegt in den betreffenden 24 Fallbeispielen dann vor, wenn der kollektivvertraglich geregelte (Mindest-)Bruttostundenlohn inkl. etwaig anfallender weiterer Leistungen wie Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld und/oder Überstundenleistungen unterschritten wird. Die Differenz zwischen kollektivvertraglich festgelegtem Bruttostundenlohn und tatsächlich ausbezahltem Bruttostundenlohn ist von Fall zu Fall verschieden und beträgt (innerhalb der 24 Beispiele) bis zu 80,6%. Diese hohe Differenz ergibt sich durch einen Fall, in dem nur 2,51 EUR anstatt der kollektivvertraglich vorgesehenen 12,95 EUR Bruttostundenlohn ausbezahlt wurden. Durchschnittlich beträgt die Differenz rund 33%.

Bei den 24 von Unterentlohnung betroffenen Unternehmen handelt es sich bei den meisten, nämlich bei 12, um slowenische Entsendefirmen. Unter den 24 Fallbeispielen befinden sich außerdem vier slowakische, drei ungarische und zwei tschechische Entsendefirmen sowie jeweils eine portugiesische, deutsche und polnische Entsendefirma.

Im Falle einer Unterentlohnung wird von der BUAK bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde eine Anzeige mit einer bestimmten beantragten Strafe erstattet. Das **beantragte Strafmaß** variiert innerhalb der 24 Fallbeispiele zwischen 2.000 EUR und 6.000 EUR pro Arbeitnehmer. Die höchste Strafe, nämlich 6.000 EUR/Arbeitnehmer, wurde für jenen Fall beantragt, in dem die Lohndifferenz hohe 80,6% betrug. Das durchschnittlich beantragte Strafmaß/Arbeitnehmer beträgt 3.421 EUR.

Die 24 Fallbeispiele betreffen jeweils einen bis 18 Arbeitnehmer, der/die von Unterentlohnung betroffen ist/sind. Durchschnittlich behandelt jeder Fall vier bis fünf Arbeitnehmern.

Die Arbeitgeber, gegen die Anzeige wegen Unterentlohnung erstattet wird, haben die Möglichkeit, **Beschwerde zu erheben / eine Stellungnahme abzugeben**. Innerhalb der 24 Fallbeispiele machten nur vier beschuldigte Arbeitgeber davon Gebrauch. Die Beschwerde wird im Zuge einer mündlichen Verhandlung geprüft. In zwei der vier Fälle wurde die Beschwerde nach der Prüfung abgewiesen, da trotz erneuter Prüfung eine Unterentlohnung festgestellt wurde. In zwei weiteren Fällen ist die Prüfung noch ausständig. In 14 Fällen ist das Verfahren anhängig, d.h. noch nicht beendet, in zehn weiteren Fällen ist die Erkenntnis bereits rechtskräftig.

„Wir bringen die Anzeige bei der Behörde ein, bei der Behörde langt der Fall ein, die Behörde fordert den Beschuldigten zur Rechtfertigung auf. Der Beschuldigte muss wissen, was ihm vorgeworfen wird und hat die Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen. An dieser Stelle

kommt es dann in einigen Fällen vor, dass die Beschuldigten die Vorwürfe abweisen und sagen, dass es gar nicht so war, oder das Geld ausbezahlt wurde (...) Die BUAK prüft diese Dinge dann erneut, es wird geschaut, wie glaubwürdig das alles ist und erstattet dann der Behörde eine Stellungnahme und die Behörde entscheidet schlussendlich. (...) In manchen Fällen meldet sich der Beschuldigte nicht, wenn der Fall für die Behörde plausibel und ausreichend begründet ist, wird sie eine Strafe verhängen. Manchmal werden die Beschuldigten erst dann munter und erheben Beschwerde und dann sind wir bei der nächsten Instanz.“ (Explnt 1).

Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat außerdem die Möglichkeit, das beantragte Strafausmaß zu verringern oder zu erhöhen. Davon wurde in zwei Fällen Gebrauch gemacht, wobei in einem Fall das Strafausmaß leicht verringert und in einem Fall leicht erhöht wurde. In einem weiteren Fall wurde die Lohndifferenz vom beschuldigten Arbeitgeber für die gesamte Zeit der **Unterentlohnung nachgezahlt**. Die Nachzahlung wirkte sich mildernd auf das beantragte Strafausmaß aus, d.h. das Strafausmaß wurde geringfügig verringert:

„(...) manchmal kommt es vor, dass die Unterentlohnung nachgezahlt wurde, (...) da kommt es zu einer Strafmilderung. (...) Eine Nachzahlung kommt dem Arbeitnehmer zugute, der bekommt dann auch das Geld.“ (Explnt 1).

Zwei typische Fälle von Unterentlohnung, wie sie von der BUAK übermittelt wurden, werden im Folgenden angeführt.

8.1.1 Beispiel 1: Unterentlohnung – Maurer in Ferlach (Kärnten)

Übertretene Verwaltungsnorm:

§ 29 Abs. 1 LSD-BG – Unterentlohnung

Sachverhalt: Am 29.08.2018 führte ein Erheber der BUAK eine Baustellenkontrolle in 9170 Ferlach, Kärnten durch. Bei der Erhebung wurden fünf Arbeitnehmer eines slowenischen Unternehmens bei Maurerarbeiten angetroffen. Dies deckt sich mit den Angaben der Arbeitnehmer, wonach diese auf der gegenständlichen Baustelle (überwiegend) Maurertätigkeiten verrichteten. Ein Arbeitnehmer davon war als Bauhelfer tätig.

Entsprechend den Angaben der Arbeitnehmer und ihren festgestellten Tätigkeiten erfolgte eine Einstufung gem. § 15 LSD-BG in den Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2018. Aufgrund der Ergebnisse der Baustellenkontrolle wurden vier Arbeiter als Facharbeiter, ein Arbeiter als Hilfsarbeiter eingestuft.

Für die verrichtete Arbeit in Österreich gebührte ihnen somit der kollektivvertragliche Bruttostundenlohn von EUR 14,20 (Facharbeiter) bzw. EUR 11,61 (Hilfsarbeiter) Da alle Arbeitnehmer laut den vorliegenden Unterlagen bereits über einen Monat beim Betrieb beschäftigt waren, war zudem das Weihnachtsgeld nach § 12 des zur Anwendung kommenden Kollektivvertrags zu berücksichtigen.

Aufgrund unnachvollziehbarer Angaben in den übermittelten Lohnunterlagen ist die BUAK bei der Berechnung der Unterentlohnung von den Angaben in den Arbeitsverträgen bzw. ZKO3-Meldungen ausgegangen. Danach erhielten zwei Arbeitnehmer einen Bruttostundenlohn von EUR 13,86 bzw. drei Arbeitnehmer einen Bruttostundenlohn von EUR 11,61. Ein Hinweis auf Leistung des Weihnachtsgelds sowie weiterer Entgeltbestandteile liegt nicht vor.

Unterentlohnung: Ausgehend von einem geleisteten Bruttostundenlohn von EUR 13,86 bzw. EUR 11,61 und dem den Arbeitnehmern entsprechend dem Kollektivvertrag zustehenden Entgelt, d.h. Stundenlohn, anteiliger Sonderzahlung sowie Zulagen ergibt sich für die vier im Zuge der Baustellenkontrolle als Facharbeiter eingestuftten Arbeitskräfte folgende Unterentlohnung:

AN	Geleistetes Entgelt EUR pro Stunde	Gebührendes Entgelt EUR pro Stunde	Unterentlohnung in %	Beantragte Strafe
1	11,61	15,69	26,00	3.500,00
2	11,61	15,69	26,00	3.500,00
3	13,86	15,69	11,66	3.000,00
4	13,86	15,69	11,66	3.000,00
Insgesamt				13.000,00

Verfahren: Die BUAK erstattete daher am 30.04.2019 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte eine Strafe von insgesamt EUR 13.000,00 wegen des begründeten Verdachts auf Unterentlohnung.

Bei einem Arbeitnehmer konnte aufgrund des Doppelbestrafungsverbotes keine neuerliche Strafe beantragt werden.

Das Verfahren ist anhängig.

8.1.2 Beispiel 2: Unterentlohnung – Eisenbieger in Saalbach (Salzburg)

Übertretene Verwaltungsnorm:

§ 29 Abs. 1 LSD-BG – Unterentlohnung

Sachverhalt: Am 29.05.2018 führte ein Erheber der BUAK eine Baustellenkontrolle in 5753 Saalbach, Salzburg durch. Bei der Erhebung wurden sieben Arbeitnehmer eines ungarischen Unternehmens bei Bindearbeiten von Baustahl angetroffen.

Entsprechend den festgestellten Tätigkeiten erfolgte eine Einstufung gem. § 15 LSD-BG in den Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2018. Aufgrund der Ergebnisse der Baustellenkontrolle wurden die Arbeiter als Angelernte Bauarbeiter (Eisenbieger) eingestuft.

Für die verrichtete Arbeit in Österreich gebührte ihnen somit der kollektivvertragliche Bruttostundenlohn von EUR 13,56. Da sechs Arbeiter laut den vorliegenden Unterlagen bereits über einen Monat beim Betrieb beschäftigt waren, war zudem das Weihnachtsgeld nach § 12 des zur Anwendung kommenden Kollektivvertrags bei diesen Arbeitnehmern zu berücksichtigen. Das Weihnachtsgeld betrug im konkreten Fall EUR 1,42 pro Stunde. Einem Arbeitnehmer steht nach dem Kollektivvertrag eine Erschwerniszulage in Höhe von 10% zu, weil er eine selbständige Arbeitspartie von mehr als 3 Arbeitnehmern beaufsichtigte („Partieführerzulage“). Somit ergab sich für die Arbeit in Österreich ein zu leistendes Entgelt von insgesamt EUR 13,56 bzw. EUR 14,98 (inklusive anteilige Sonderzahlung) bzw. EUR 16,34 (inklusive anteilige Sonderzahlung und Zulage) pro Stunde.

Aufgrund fehlender Lohnunterlagen geht die BUAK bei der Berechnung von den Angaben der Arbeitnehmer zu ihrem Lohn aus. Demnach erhielten die Arbeitnehmer einen Bruttostundenlohn von EUR 12,25. Ein Hinweis auf Leistung des Weihnachtsgelds liegt nicht vor.

Unterentlohnung: Ausgehend von einem geleisteten Bruttostundenlohn von EUR 12,25 und dem den Arbeitnehmern entsprechend dem Kollektivvertrag zustehenden Bruttostundenlohn von EUR 13,56 bzw. 14,98 (inklusive Weihnachtsgeld) bzw. 16,34 (inklusive Weihnachtsgeld und Zulage) ergibt sich im Tatzeitraum pro auf dem gegenständlichen Bauvorhaben gearbeiteter Stunde eine Unterentlohnung von 9,7% bzw. 18,2% bzw. 25,0%.

Verfahren: Die BUAK erstatte daher am 14.05.2019 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte Strafen von EUR 2.500,00 bzw. EUR 3.500,00 (gesamt EUR 21.000,00) wegen des begründeten Verdachts auf Unterentlohnung.

Das Verfahren ist anhängig.

8.2 Nichtbereithaltung und Nichtübermittlung der Lohnunterlagen

Die **Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen** nach § 28 Z 1 LSD-BG liegt in drei der insgesamt 34 Fallbeispiele vor. In zwei Fällen wurden die Lohnunterlagen außerdem auch im Nachhinein nicht übermittelt. Das **beantragte Strafausmaß** bezüglich der Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen vor Ort auf der Baustelle geht nur aus zwei der drei Fälle hervor und beträgt 1.500 bis 2.000 EUR/Arbeitnehmer.

In neun der insgesamt 34 Fallbeispiele handelt es sich um die **Nichtübermittlung von Lohnunterlagen** nach § 27 Abs. 1 LSD-BG. Das **beantragte Strafausmaß** variiert je nach Fall zwischen etwa 1.300 EUR und 3.000 EUR/Arbeitnehmer und liegt durchschnittlich bei rund 1.800 EUR/Arbeitnehmer.

Nichtbereithaltung und Nichtübermittlung der Lohnunterlagen werden im Zuge der Fallschilderungen zur Unterentlohnung meist nur in Beisätzen erwähnt, wie aus nachfolgenden Beispielen hervorgeht.

8.2.1 Beispiel 3: Nichtbereithaltung und Nichtübermittlung von (Lohn-)Unterlagen – Fassadenarbeiter in Velm-Götzendorf (Niederösterreich)

Übertretene Verwaltungsnorm:

§ 29 Abs. 1 LSD-BG – Unterentlohnung

§ 28 Z 1 LSD-BG – Nichtbereithaltung der Unterlagen

§ 27 Abs. 1 LSD-BG – Nichtübermittlung der Lohnunterlagen

Sachverhalt: Am 17.05.2018 führten zwei ErheberInnen der BUAK eine Baustellenkontrolle in 2245 Velm-Götzendorf, Niederösterreich durch. Bei der Erhebung wurden zwei Arbeitnehmer eines ungarischen Einzelunternehmens bei Fassadenarbeiten angetroffen. Dies deckt sich mit den Angaben der Arbeitnehmer, wonach diese auf der gegenständlichen Baustelle Fassadenarbeiten verrichteten.

Entsprechend den Angaben der Arbeitnehmer und ihren festgestellten Tätigkeiten erfolgte eine Einstufung gem. § 15 LSD-BG in den Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe, Niederösterreich 2018. Aufgrund der Ergebnisse der Baustellenkontrolle wurde ein Arbeiter als Angelernter Arbeiter und ein Arbeiter als Hilfsarbeiter eingestuft.

Für die verrichtete Arbeit in Österreich gebührte ihnen somit der kollektivvertragliche Bruttostundenlohn, welcher für Angelernte Arbeiter EUR 12,11 und für Hilfsarbeiter EUR 10,88 beträgt. Da die Arbeiter laut den vorliegenden Unterlagen bereits über einen Monat beim Betrieb beschäftigt waren, war zudem das Weihnachtsgeld nach §9 des zur Anwendung kommenden Kollektivvertrags zu berücksichtigen. Das Weihnachtsgeld betrug im konkreten Fall für Angelernte Arbeiter EUR 1,32 pro Stunde, für Hilfsarbeiter EUR 1,18 pro Stunde. Somit ergab sich für die Arbeit in Österreich ein zu leistendes Entgelt von insgesamt EUR 13,43 pro Stunde für Angelernte Arbeiter bzw. EUR 12,09 für Hilfsarbeiter.

Die BUAK folgt betreffend den ausgezahlten Lohn vollinhaltlich den Angaben der Arbeitnehmer, da ihr keinerlei Lohnunterlagen vorliegen. Somit ist eine stichhaltige Überprüfung der Angaben aufgrund fehlender Lohnunterlagen nicht möglich. Da keine Arbeitszeitaufzeichnungen übermittelt wurden, kann die genaue Anzahl der in Österreich geleisteten Arbeitsstunden nicht ermittelt werden. Die Unterentlohnung wird im Folgenden deshalb pro Stunde berechnet.

Danach erhielt der als Angelernter Arbeiter eingestufte Arbeitnehmer von 04.04.2018 bis 17.05.2018 einen Bruttostundenlohn von EUR 4,11. Der als Hilfsarbeiter eingestufte Arbeitnehmer erhielt für denselben Zeitraum einen Bruttostundenlohn von EUR 2,89. Ein Hinweis auf Leistung des Weihnachtsgelds liegt nicht vor.

Unterentlohnung: Ausgehend von einem geleisteten Bruttostundenlohn von EUR 4,11 bzw. EUR 2,89 und dem den Arbeitnehmern entsprechend dem Kollektivvertrag zustehenden Bruttostundenlohn von EUR 13,43 bzw. EUR 12,06 (inklusive Weihnachtsgeld) ergibt sich folgende Unterentlohnung:

AN	Zeitraum	Geleistetes Entgelt pro Stunde EUR	Gebührendes Entgelt EUR	Differenz		Beantragte Strafe
				Betrag brutto	EUR %	
1	04.04.2018 – 17.08.2018	2,89	12,06	9,17	76,04	5.000,-
2	04.04.2018 – 17.08.2018	4,11	13,43	9,32	69,40	4.500,-
Insgesamt						9.000,-

Verfahren: Die BUAK erstattete daher am 17.05.2018 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte eine Strafe von insgesamt EUR 9.500,00 wegen des begründeten Verdachts auf Unterentlohnung. Weiters wurde eine Strafe wegen Nichtübermittlung der Lohnunterlagen von EUR 1.500,- pro Arbeitnehmer (gesamt EUR 3.000,-) beantragt sowie eine Strafe wegen fehlender Bereithaltung der Unterlagen von EUR 1.500,- pro Arbeitnehmer (gesamt EUR 3.000,-).

Am 23.11.2018 erging diesbezüglich eine Straferkenntnis der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde, wobei die Behörde die Strafe wie von der BUAK beantragt verhängte. Der Beschuldigte legte Beschwerde beim Landesverwaltungsgericht Niederösterreich ein.

Das Verfahren ist anhängig.

8.2.2 Beispiel 4: Nichtübermittlung von Lohn-Unterlagen – Hilfsarbeiter in Wien

Übertretene Verwaltungsnorm:

§ 29 Abs. 1 LSD-BG – Unterentlohnung

§ 27 Abs. 1 LSD-BG – Nichtübermittlung der Lohnunterlagen

Sachverhalt: Am 18.07.2018 führte ein Erheber der BUAK eine Baustellenkontrolle in 1220 Wien durch. Bei der Erhebung wurde ein Arbeitnehmer eines slowakischen Unternehmens bei Hilfsarbeitertätigkeiten angetroffen. Dies deckt sich mit den Angaben des Arbeitnehmers, wonach dieser auf der gegenständlichen Baustelle Hilfsarbeiten verrichtete.

Entsprechend der festgestellten Tätigkeit erfolgte eine Einstufung gem. § 15 LSD-BG in den Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie 2018. Aufgrund der Ergebnisse der Baustellenkontrolle wurde der Arbeitnehmer als Hilfsarbeiter eingestuft.

Für die verrichtete Arbeit in Österreich gebührt ihm somit der kollektivvertragliche Bruttostundenlohn von EUR 12,09. Da der Arbeiter laut den vorliegenden Unterlagen bereits über einen Monat beim Betrieb beschäftigt war, war zudem das Weihnachtsgeld nach §12 des zur Anwendung kommenden Kollektivvertrags zu berücksichtigen. Das Weihnachtsgeld betrug im konkreten Fall EUR 1,27 pro Stunde. Somit ergab sich für die Arbeit in Österreich ein zu leistendes Entgelt von insgesamt EUR 13,36 pro Stunde.

Aufgrund fehlender Lohnunterlagen geht die BUAK bei der Berechnung von den Angaben des Arbeitnehmers zu seinem Lohn aus. Demnach erhielt der Arbeitnehmer einen Bruttostundenlohn von EUR 6,67. Ein Hinweis auf Leistung weiterer Entgeltbestandteile liegt nicht vor.

Unterentlohnung: Ausgehend von einem geleisteten Bruttostundenlohn von EUR 6,67 und dem dem Arbeitnehmer entsprechend dem Kollektivvertrag zustehenden Bruttostundenlohn (inklusive Weihnachtsgeld) von EUR 13,36 ergibt sich eine Unterentlohnung von 50,1%.

Verfahren: Die BUAK erstatte daher am 27.02.2019 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte eine Strafe von EUR 3.500,00 wegen des begründeten Verdachts auf Unterentlohnung. Weiter wurde eine Strafe wegen Nichtübermittlung der Lohnunterlagen von EUR 3.000,00 beantragt. Die Bezirksverwaltungsbehörde erließ am 09.05.2019 eine Straferkenntnis, in dem sie eine Strafe von EUR 2.750,00 verhängte.

8.3 Nichtbereithaltung ZKO3-Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen und Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen

Zwei der insgesamt 34 Fälle handeln von der **Nichtbereithaltung der ZKO3-Meldungen** und **A1-Entsendebescheinigungen** nach §§ 26 Abs. 1 Z 1, 15 Abs. 2 LSD-BG. In einem Fall wurde eine Strafe von 2.000 EUR/Arbeitnehmer, im anderen Fall ein **Strafausmaß** von 1.000 EUR/Arbeitnehmer beantragt. Das von der BUAK durchschnittlich beantragte Straf-

ausmaß beträgt also 1.750 EUR/Arbeitnehmer. In einem Fall wurden die ZKO3-Meldungen und A1-Entsendebestätigungen nachgereicht.

Die **Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen** nach § 29 Abs. 1 Z 3 LSD-BG liegt in nur einem der insgesamt 34 Fallbeispiele vor. In diesem Fall wurden vor Ort auf der Baustelle für 12 Arbeitnehmer keine bzw. die Meldeunterlagen nur zum Teil bereitgehalten. Aus der Fallbeschreibung geht nur das ungefähre **Strafmaß** pro Arbeitnehmer hervor. Dieses liegt schätzungsweise bei rund 2.000 EUR/Arbeitnehmer.

Nichtbereithaltung der ZKO3-Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen bzw. Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen werden im Zuge der Fallschilderungen zur Unterentlohnung meist nur in einem kurzen Beisatz erwähnt, wie aus nachfolgendem Beispiel hervorgeht.

8.3.1 Beispiel 5: Nichtbereithaltung ZKO3 Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen – Schalungsarbeiter in Launsdorf (Kärnten)

Übertretene Verwaltungsnorm:

§§ 26 Abs. 1 Z 1, 15 Abs. 2 LSD-BG – Nichtbereithaltung ZKO3 Meldungen und A1-Entsendebescheinigungen

§§ 27 Abs. 1 letzter Satz, 15 Abs. 2 LSD-BG – Nichtübermittlung der Lohnunterlagen

§ 29 Abs. 1 LSD-BG - Unterentlohnung

Sachverhalt: Am 19.06.2018 führte ein Erheber der BUAK eine Baustellenkontrolle in 9314 Launsdorf, Kärnten durch. Bei der Erhebung wurden drei Arbeitnehmer eines slowenischen Unternehmens bei Schalungsarbeiten angetroffen. Die Arbeitnehmer gaben allerdings an, auf der gegenständlichen Baustelle als Maurer tätig zu sein.

Es zeigte sich außerdem, dass die entsprechende ZKO3-Meldung erst nach der Kontrolle durch die BUAK erstellt wurde. Weiters waren diverse Lohnunterlagen nicht auf der Baustelle aufliegend.

Entsprechend den Angaben der Arbeitnehmer und ihren festgestellten Tätigkeiten erfolgte eine Einstufung gem. § 15 LSD-BG in den Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2018. Aufgrund der Ergebnisse der Baustellenkontrolle wurde ein Arbeiter als Bauhilfsarbeiter und die beiden anderen Arbeiter als Facharbeiter eingestuft.

Für die verrichtete Arbeit in Österreich gebührte ihnen somit der kollektivvertragliche Bruttostundenlohn von EUR 14,20 (Facharbeiter) bzw. EUR 12,09 (Bauhilfsarbeiter). Da zwei der Arbeitnehmer laut den vorliegenden Unterlagen bereits über einen Monat beim Betrieb beschäftigt waren, war zudem das Weihnachtsgeld nach § 12 Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe zu berücksichtigen.

Die BUAK ging bezüglich der Berechnung der Unterentlohnung von den Stundenlöhnen gemäß den vorliegenden Lohnunterlagen aus. Die Berechnung erfolgte mangels aktueller Lohnzettel für eine Stunde.

Unterentlohnung: Ausgehend von einem geleisteten Bruttostundenlohn von EUR 13,86 bzw. EUR 11,61 und dem den Arbeitnehmern entsprechend dem Kollektivvertrag zustehenden Entgelt, d.h. Stundenlohn, anteiliger Sonderzahlung sowie Zulagen ergibt sich unter Berücksichtigung des aliquoten Weihnachtsgeldes folgende Unterentlohnung:

AN	Zeitraum	Geleistetes Entgelt EUR	Gebührendes Entgelt EUR	Differenz		Beantragte Strafe
				Betrag EUR brutto	%	
1	Juni 2018	11,61	14,20	2,59	18,24	2.000,-
2	Juni 2018	13,86	15,69	1,83	11,66	2.000,-
3	Juni 2018	11,61	13,36	1,75	13,10	2.000,-
Insgesamt						6.000,-

Verfahren: Die BUAK erstatte daher am 07.08.2018 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte eine Strafe von insgesamt EUR 13.000,- (EUR 3.000,- für die ZKO3-Meldungen, EUR 4.000,- für die Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen und EUR 6.000,- für die Unterentlohnung).

Der Beschuldigte erstattete im Verfahren I. Instanz keine Rechtfertigung.

Die Behörde verhängte eine Strafe von EUR 7.500,-.

Gegen dieses Straferkenntnis erhob der Beschuldigte Beschwerde.

In der mündlichen Verhandlung wurden vom Beschuldigten Lohnzettel vorgelegt, aus denen sich nach wie vor – so man der Einstufung laut Anzeige folgt – eine Unterentlohnung ergibt.

Das Verfahren ist noch anhängig.

8.4 Scheinselbständigkeit

Fünf der 34 Fallbeispiele betreffen das Thema Scheinselbständigkeit. Alle fünf Fälle handeln davon, dass vermeintlich selbständige Subunternehmer bei der Verrichtung von Bauhilfsarbeiten, wie dem Beseitigen von Schutt, dem Mischen von Mörtel oder bei Aufräum- odererspachtelungsarbeiten auf der Baustelle angetroffen wurden. Die BUAK stufte die angetroffenen Personen als Scheinselbständige ein, da es sich bei den genannten **Bauhilfsarbeiten** um keine abgrenzbaren, gewährleistungstauglichen Gewerke, sondern um einfache manuelle Tätigkeiten handelt. Die Anweisung/Einteilung der Arbeit erfolgte in allen fünf Fällen lt. den angetroffenen Personen durch die auftraggebende Firma.

Zudem war aus den vorliegenden Werkverträgen (sofern vorhanden) **kein abgrenzbares Werk** zu entnehmen. Ein Werkvertrag müsste sich – lt. VwGH – auf eine entgeltliche Herstellung eines Werkes als individualisierte, konkretisierte und gewährleistungstaugliche Leistung beziehen, die eine in sich geschlossene Einheit bildet. Die Verpflichtung aus einem Werkvertrag besteht darin, die genau umrissene Leistung (in der Regel bis zu einem bestimmten Termin) zu erbringen.

In allen fünf Fällen rechnete die BUAK die vermeintlichen selbständigen Subunternehmer den Arbeitnehmern der auftraggebenden Unternehmen zu. In zwei Fällen wurden vonseiten der beschuldigten Unternehmen dagegen Einwendungen erhoben, die allerdings von der BUAK abgewiesen wurden. Daraufhin wurden keine weiteren Rechtsmittel vonseiten der beschuldigten Unternehmen erhoben. In den restlichen Fällen wurden von Anfang an keine Einwendungen vonseiten der beschuldigten Unternehmen eingebracht.

Aus den Fallbeispielen ist nicht zu entnehmen, auf welche Höhe sich das jeweils **beantragte Strafausmaß** beläuft.

Zwei typische Fälle von Scheinselbständigkeit, wie sie von der BUAK übermittelt wurden, werden im Folgenden geschildert.

8.4.1 Beispiel 6: Scheinselbständigkeit – Bauhilfsarbeiter (Schuttbeseitigung) in Wien

Sachverhalt: Am 23.08.2018 führte eine Erheberin der BUAK eine Baustellenkontrolle in 1200 Wien durch. Bei der Erhebung wurde eine Person angetroffen, die als vermeintlich selbständiger Sub-Unternehmer Bauhilfsarbeiten, nämlich Wegräumen von Bauschutt und Aushub, verrichtete.

Der vermeintlich selbständige Sub-Unternehmer gab an, dass die Arbeitsanweisungen durch die Auftraggeberfirma erfolgen. Außerdem gab der vermeintlich selbständige Sub-Unternehmer keine anderen Auftraggeber als den hier gegenständlichen an.

Scheinselbständigkeit: Die BUAK stufte die angetroffene Person als scheinselbständig ein, da es sich bei Schuttbeseitigen um einfachere manuelle Tätigkeiten handelt und bei solchen nach der Rechtsprechung des VwGH die konkrete Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Daher geht der VwGH in solchen Fällen in ständiger Rechtsprechung von Arbeitsverhältnissen aus.

Zudem hat sich aus dem Werkvertrag kein abgrenzbares Werk entnehmen lassen. Ein Werkvertrag müsste sich nach Rechtsansicht des VwGH auf die entgeltliche Herstellung eines Werks als individualisierte, konkretisierte und gewährleistungstaugliche Leistung beziehen, die eine in sich geschlossene Einheit bildet. Die Verpflichtung aus einem Werkvertrag besteht darin, die genau umrissene Leistung (in der Regel bis zu einem bestimmten Termin) zu erbringen. Eine solche Leistung lässt sich dem Vertrag jedenfalls nicht entnehmen.

Verfahren: Die BUAK rechnete die angetroffenen Personen als Arbeitnehmer der auftraggebenden Firma zu. Dagegen wurde bislang kein Einspruch erhoben.

8.4.2 Beispiel 7: Scheinselbständigkeit – Bauhilfsarbeiter (Anmischen von Mörtel) in Wolfsthal (Niederösterreich)

Sachverhalt: Am 03.07.2018 führte ein Erheber der BUAK eine Baustellenkontrolle in 2412 Wolfsthal durch. Bei der Erhebung wurde eine Person angetroffen, die als vermeintlich selbständiger Sub-Unternehmer Bauhilfsarbeiten, nämlich das Anmischen von Mörtel, verrichtete.

Der vermeintlich selbständige Sub-Unternehmer gab an, dass das Arbeitsmaterial vom Auftraggeber stammte, ebenso erfolgte Arbeitseinteilung, Arbeitsanweisungen und Kontrolle durch den Auftraggeber. Weiters hat die angetroffene Person mit einem Arbeitnehmer der Auftraggeberfirma direkt zusammengearbeitet. Schließlich gab der vermeintlich selbständigen Sub-Unternehmer keine anderen Auftraggeber als den hier gegenständlichen an.

Aus dem Auftrag ergibt sich eine Beauftragung für Baumeisterarbeiten aller Art, wobei auch im Werkvertrag ausgeführt ist, dass das Material und Werkzeug vom Auftraggeber stammt und sich das Ausmaß der Arbeiten nach den Anforderungen des Auftraggebers richtet.

Scheinselbständigkeit: Die BUAk stufte die angetroffene Person als scheinselbständig ein, da es sich beim Anrühren von Mörtel um einfachere manuelle Tätigkeiten handelt und bei solchen nach der Rechtsprechung des VwGH die konkrete Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Daher geht der VwGH in solchen Fällen in ständiger Rechtsprechung von Arbeitsverhältnissen aus.

Zudem hat sich aus dem Werkvertrag kein abgrenzbares Werk entnehmen lassen. Ein Werkvertrag müsste sich nach Rechtsansicht des VwGH auf die entgeltliche Herstellung eines Werks als individualisierte, konkretisierte und gewährleistungstaugliche Leistung beziehen, die eine in sich geschlossene Einheit bildet. Die Verpflichtung aus einem Werkvertrag besteht darin, die genau umrissene Leistung (in der Regel bis zu einem bestimmten Termin) zu erbringen. Eine solche Leistung lässt sich dem Vertrag jedenfalls nicht entnehmen.

Verfahren: Die BUAk rechnete die angetroffene Person als Arbeitnehmer der auftraggebenden Firma zu. Dagegen wurde bislang kein Einspruch erhoben.

8.5 Meldeverstoß Teilzeit bzw. fallweise Beschäftigung

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen in § 22 Abs. 2a BUAG, in Kraft getreten mit 1.1.2018, wurden seitens der BUAk verstärkt Kontrollen betreffend der Einhaltung der **Meldeverpflichtung für Arbeitnehmer in Teilzeit oder in fallweiser Beschäftigung** durchgeführt, mit dem Ziel, Arbeitgeber auf die Verpflichtung zur Meldung im Vorhinein aufmerksam zu machen und hinsichtlich der neuen rechtlichen Bestimmungen zu informieren. Von den insgesamt 34 Fallbeispielen handeln fünf von Verstößen gegen diese Meldepflicht nach § 22 Abs. 2a BUAG (Teilzeit bzw. fallweise Beschäftigung). In allen fünf Fallbeispielen wurden in der ersten Jahreshälfte 2018 Kontrollen durchgeführt und auf die neue Meldepflicht hingewiesen. Es konnten einige Meldeverstöße festgestellt werden, da die Verstöße aber zeitnah zum Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Bestimmungen erfolgten, wurde von einer Anzeige abgesehen. Bei den erneuten Kontrollen, die in der zweiten Jahreshälfte 2018 erfolgten, wurden jedoch erneut Meldeverstöße festgestellt und vonseiten der BUAk Anzeigen bei den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden erstattet. In vier der Fälle waren die Arbeitnehmer, für die Meldungen zur Teilzeit bzw. fallweisen Beschäftigung bestanden, teilweise nicht vor Ort anzutreffen. Bei den vor Ort anzutreffenden Arbeitnehmern waren Lage und Ausmaß der Teilzeitmeldungen falsch. In einem Fall waren zwar alle Arbeitnehmer anzutreffen, jedoch bei allen die Lage und das Ausmaß der Teilzeitmeldungen falsch. Das durchschnittlich von der BUAk **beantragte Strafausmaß**/Arbeitnehmer beträgt 1.278 EUR. In allen fünf Fällen ist das Verfahren noch anhängig.

Ein typischer Fall eines Meldeverstoßes bei Teilzeit bzw. fallweiser Beschäftigung, wie er von der BUAk übermittelt wurde, wird im Folgenden dargestellt.

8.5.1 Beispiel 8: Meldeverstöße bzgl. Teilzeit und fallweiser Beschäftigung im Burgenland

Sachverhalt: Bei dem anzeigegegenständlichen Einzelunternehmen wurden bereits am 28.05.2018 und 30.05.2018 im Burgenland Teilzeitkontrollen durchgeführt. Bei diesen Kontrollen bestand für insgesamt 3 Arbeitnehmer eine Meldung zur Teilzeit oder fallweisen Beschäftigung, wobei bei beiden Kontrollen die Lage der Teilzeitmeldung aller drei Arbeitnehmer falsch war. Von einer Anzeige wurde abgesehen, da diese Baustellenkontrollen in der

ersten Jahreshälfte 2018 stattfanden und zeitnah zum Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Bestimmung erfolgten.

Angezeigte Meldepflichtverstöße: Bei dem zur Anzeige gebrachten Sachverhalt wurden betreffend die Einhaltung der Meldeverpflichtung für Arbeitnehmer in Teilzeit oder in fallweiser Beschäftigung am 18.07.2018 und 13.08.2018 (4 Kontrollen) im Burgenland insgesamt 5 Baustellenkontrollen, durchgeführt. Bei den anzeigengegenständlichen Kontrollen bestanden für insgesamt 17 Arbeitnehmer Meldungen zur Teilzeit oder fallweisen Beschäftigung, wobei 5 Arbeitnehmer nicht angetroffen wurden und bei 12 Arbeitnehmern die Lage und/ oder das Ausmaß der Teilzeit falsch waren.

Verfahren: Die BUAK erstatte daher am 02.04.2019 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte eine Strafe von insgesamt EUR 23.250.- wegen des begründeten Verdachts der Meldepflichtverstöße. Das Verfahren ist anhängig.

8.6 Exkurs: Fallbeispiel der Arbeiterkammer

Neben den zuvor, oft sehr ähnlichen, nach bestimmten Schemata geschilderten Fallbeispielen, wurde im Zuge der Studie vonseiten der AK auch von einem Fall berichtet, der aufgrund seiner Komplexität zwar als „**Spezialfall**“ beschrieben wird, der allerdings laut Einschätzung der ExpertInnen jedoch wahrscheinlich in der Realität häufiger vorkommt. Anhand des nachfolgend beschriebenen Fallbeispiels werden zudem mehrere Umgehungswege sowie Probleme in der Bekämpfung dieser ersichtlich:

Es handelt sich dabei um einen Fall, bei dem spanische Arbeitnehmer über eine portugiesische Internetseite angeworben wurden, für eine slowakische Firma zu arbeiten, durch die die Arbeitnehmer wiederum nach Wien entsendet wurden. Die Arbeitnehmer waren nie in der Slowakei oder in Portugal tätig, sondern spanische Arbeitnehmer, die in Wien arbeiten. Der Fall ist der Arbeiterkammer gemeldet worden, weil die Arbeitnehmer keine bzw. zu geringe Gehälter erhalten haben, woraufhin sich die Arbeiterkammer um die arbeitsrechtlichen Ansprüche gekümmert hat⁴¹.

Das Verfahren ist mit **hohen Aufwand und Kapazitäten** verbunden, die in keiner Relation zu dem stehen, was theoretisch am Ende erreicht werden könnte. So zieht sich das Verfahren bereits seit zwei Jahren und es ist noch immer kein Ende in Sicht. Betroffen sind allerdings „nur“ 7 Arbeitnehmer:

„Das Verfahren betrifft etwa 7 Arbeitnehmer und zieht sich bereits über zwei Jahre. Das System kann so nicht funktionieren. Wir stecken sehr viele Kapazitäten in den konkreten Fall, also es rentiert sich niemals“ (Explnt 5).

Ein Grund dafür, warum sich der Fall so in die Länge zieht, ist die **grenzüberschreitende Arbeit**, die geleistet werden muss und die das Aufrollen des Falles schwierig macht. Zu Beginn wurde außergerichtlich versucht, Briefe an die slowakische Firma zuzustellen, die jedoch nie abgeholt wurden. Daraufhin wurde eine gerichtliche Lösung gesucht, jedoch wird auch dabei die grenzüberschreitende Rechtsdurchsetzung – insbesondere in **unterschiedlichen Sprachen** – als kompliziert beschrieben. Schlussendlich hat die Zustellung funktioniert

⁴¹ Die AK unterstützt auch Nicht-AK-Mitglieder, sofern das größere Ziel, nämlich das Lohnniveau in Österreich zu halten, durch ausländische Arbeitnehmer gefährdet ist.

und an die slowakische Firma ist ein Zahlungsbefehl ergangen. Die **Vollstreckung dieses Zahlungsbefehls** ist aber bis heute nicht zufriedenstellend beendet.

Darüber hinaus stellt sich die **Frage, wer konkret zahlen muss**, da die slowakische Firma nur am Papier existiert:

„Hinzu kommt, dass dieses Unternehmen nur am Papier besteht, das haben die Recherchen ergeben, d.h. wenn man dieses Unternehmen insolvent werden lässt, ist die Frage, wer überhaupt zahlt, also welcher Insolvenzfonds zahlt? So etwas muss es aufgrund der EU ja grundsätzlich geben, aber die Frage ist, ob es sowas in der Slowakei gibt“ (Explnt 5).

Auch stellt sich die **Frage, wie viel bezahlt werden muss**: Beispielsweise gibt es in Slowenien einen Insolvenzfonds, der einspringt, wenn eine Insolvenz angemeldet wird. Allerdings sind die zu zahlenden Löhne gedeckelt – und zwar in der Höhe des Gehalts, das in Slowenien gezahlt werden müsste. Diese Lösung wird als unzureichend beschrieben, da sie nicht dem Leitsatz **„Gleiches Geld für gleiche Arbeit am gleichen Ort“** entspricht:

„D.h. damit ist die ganze Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung wieder hinfällig, weil es sollte ja so sein, dass man für die gleiche Arbeit am gleichen Ort auch das gleiche Geld bekommt. Wenn eine Firma insolvent ist und man erst wieder nur das bekommt, was in einem anderen Land vorgeschrieben wäre, ist das nicht gut“ (Explnt 5).

Als das arbeitsrechtliche Verfahren schon lange in Gange war, hat sich – durch einen Zufall – herausgestellt, dass die betroffenen **Arbeitnehmer gar nicht sozialversichert** waren. Einer der Arbeitnehmer hat eine Rechnung der AUVA für eine Behandlung im Unfallkrankenhaus Meidling erhalten. Da die **Lohnunterlagen derart „gestrickt“** waren, dass auch Sozialversicherungsbeiträge abgezogen bzw. angezeigt wurden, wurde bis zu diesem Zeitpunkt kein Verdacht geschöpft. Die Arbeiterkammer hat sich daraufhin mit dem slowakischen Sozialversicherungsträger in Verbindung gesetzt, von dem bestätigt wurde, dass der Arbeitnehmer nicht sozialversichert ist. Mithilfe eines Dialogverfahrens wurde herausgefunden, dass eine **A1-Entsendebestätigung aus Portugal** vorliegt, woraufhin die vermeintliche Entsendefirma in Portugal gefragt wurde, ob sie Aufträge in Österreich hat, ob sie Arbeitnehmer und insbesondere den betroffenen Arbeitnehmer hier beschäftigt, was vonseiten der portugiesischen Firma verneint wurde:

„D.h. es sind Arbeitnehmer auf Österreichs Baustellen unterwegs mit gefälschten A1-Entsendebestätigungen, die nicht sozialversichert sind und die keinen sozialversicherungsrechtlichen Schutz haben“ (Explnt 5).

In all dieser Komplexität stellt sich die Frage, wer schlussendlich davon profitiert. Die **Profiteure solcher Konstellationen** sind die Auftraggeber dieser Firmen, die sich zahlreiche **Abgaben sparen**.

Der Fall wird als **„speziell“** beschrieben, kommt aber wahrscheinlich öfter in der Realität vor, ohne dass die Arbeiterkammer davon Bescheid weiß. Oft hätten die Arbeitnehmer kein Geld, um in Österreich zu bleiben und einen Rechtsstreit zu führen:

„Das Problem ist, dass diese Fälle wahrscheinlich oft gar nicht an uns herangetragen werden. Die Arbeitnehmer haben oft kein Geld, um hier zu bleiben und einen Rechtsstreit zu führen und die gehen wieder weg und steigen mit einem Minus aus“ (Explnt 5).

8.7 Weitere Umgehungsformen

Nicht im Rahmen der 34 übermittelten Fallbeispiele der BUAK, aber im Zuge der Interviews mit den ExpertInnen wurden neben den zuvor beschriebenen Vergehen (Unterentlohnung, Nichtbereithaltung/Nichtübermittlung von (Lohn-)Unterlagen, Nichtbereithaltung ZKO3-Meldungen, A1-Entsendebescheinigungen oder der Meldeunterlagen, Scheinselbständigkeit oder Meldeverstöße bei Teilzeit bzw. fallweiser Beschäftigung) noch weitere Wege beschrieben, wie vonseiten der Firmen versucht wird, das Gesetz zu umgehen. Diese Wege können wie folgt aussehen:

- **Gefälschte Lohnunterlagen:** Es wird vermutet, dass in manchen Fällen inländische Steuerberater als Berater für Firmen fungieren und ihnen perfekte Lohnunterlagen „stricken“. Beispielsweise sei es auffallend, wenn Lohnunterlagen „zu perfekt“ aussehen, wenn also beispielsweise die Arbeitszeitaufzeichnung täglich exakt 8 Stunden anzeigt (Explnt 1).

Zudem wird seitens der ExpertInnen von Lohnunterlagen in doppelter Ausführung berichtet, d.h. Arbeitnehmer erhalten zwei Versionen ihrer Lohnunterlagen – eine Version, die sie auf die Baustelle mitnehmen und die im Falle einer Baustellenkontrolle vorgezeigt wird und eine weitere Version, die für die Arbeitnehmer selbst gedacht ist. Folglich ist die Baustellen-Version, die vermeintlich korrekte und die Version für die Arbeitnehmer selbst, die, in der der tatsächliche, reale, aber niedrigere Lohn vermerkt ist. In solchen Fällen müssen die Arbeitnehmer selbst darauf aufmerksam machen, dass sie zwei Lohnunterlagen erhalten haben, denn allein durch Baustellenkontrollen bzw. durch die Kontrolle der vermeintlich korrekten Lohnunterlagen wird in der Regel kein Verdacht auf Unterentlohnung auszusprechen sein:

„Die Lohnzettel werden in doppelter Ausführung erstellt, einmal für den Bau, den sie mitnehmen müssen und einmal die eigenen (...) das sagen die Arbeitnehmer selber. Aber im Zuge der Kontrolle der BUAK gibt es keine Möglichkeit das herauszufinden, da passt alles“ (Explnt 2).

- **Gefälschte A1-Formulare:** Immer wieder tauchen Fälschungen von A1-Sozialversicherungsformularen auf. Die Fälschungen sehen in den meisten Fällen – zumindest auf den ersten Blick – einwandfrei aus. Es ist daher sehr schwer festzustellen, ob ein Arbeitnehmer in Wirklichkeit gar nicht sozialversichert ist (Explnt 2). Ein Indiz, das anzeigt, dass Formulare eventuell gefälscht sind, ist, wenn Dokumente immer an derselben Stelle abgestempelt sind (Explnt 1).

„Es sind drei lose Blätter ohne Nummerierung. Nur hinten ist der Stempel der ausländischen Sozialversicherung angebracht. Wir hatten schon Fälle mit 40, 50 Formularen, auf denen der Stempel immer exakt gleich angebracht war“ (Explnt 4).

Bei dringendem Tatverdacht, dass A1-Formulare gefälscht sind, kann ein Verständigungsverfahren über die Sozialversicherungs-Anstalten eingeleitet werden (siehe hierzu auch Kapitel 4.6). In anderen Ländern, Deutschland z.B., gibt es allerdings keine zentrale Sozialversicherungsanstalt, sondern insgesamt 123 Anstalten. In solchen Fällen ist es schwierig, Verständigungsverfahren einzuleiten (Explnt 4). Ein Tipp zur Vermeidung der Fälschungen wäre das Versehen der A1-Formulare mit einem QR-Code (siehe dazu Kapitel „Empfehlungen“).

- **Gründung neuer Firmen:** Es wird beobachtet, dass Firmen, gegen die bereits rechtskräftige Entscheidungen vorliegen, vom Markt verschwinden und unter neuem Namen wieder auftauchen und ihr „Spiel“ wiederholen. Zwar verschwindet der Name von der Bildfläche, die Verfahren richten sich allerdings gegen die dahinterstehenden Personen:

„Wenn eine Firma in Konkurs geht, dann verfällt das Verfahren nicht, denn die Anzeigen richten sich gegen Personen. Oder man kann gegen den Masseverwalter, den Vertreter der Firma vorgehen“ (Explnt 1).

In einem anderen Fall wird berichtet, dass ein Auftraggeber laufend neue Subfirmen beschäftigt, weil die Subfirmen nacheinander in Konkurs gehen. Die Arbeitnehmer und der Auftraggeber bleiben aber dieselben. In solchen Fällen wird angezweifelt, dass alle Subfirmen „Pech“ haben und tatsächlich und ungewollt in Konkurs gehen:

„Niemand kann mir sagen, dass die Subfirmen alle Pech haben in ihrer Kalkulation, oder was auch immer, sondern ich glaube, dass das ein bewusstes Steuern ist und die Arbeitnehmer, die immer wieder umgemeldet werden auf andere Firmen, haben immer wieder mit dem gleichen Bauleiter dieses Auftraggebers zu tun“ (Explnt 5).

In diesen Fällen wird seitens der Auftraggeber vermieden, eine Judikatur zu „verursachen“. Die Auftraggeber wüssten genau, dass sie eigentlich dazu verpflichtet wären, mehr zu zahlen, daher „wehren“ sie sich im Zuge von Anzeigen auch nicht, dies zu tun. Auf diesem Wege wird vermieden, dass zu bestimmten Fällen eine eigene Judikatur entsteht, also ein geregelter Umgang mit diesen Fällen. Das Spiel kann demnach immer wieder wiederholt werden bis jemand dahinter kommt:

„Es gibt zu solchen Fällen noch keine Judikatur, d.h. es gibt noch kein einziges Urteil dazu und ich vermute, dass die Auftraggeber sofort zahlen, um eine Judikatur zu vermeiden. Es wird alles gezahlt, Kosten, Zinsen usw. und zwar sofort. Daran wird aber sehr wohl klar, dass die Firmen wissen, dass sie eigentlich zahlen müssten, aber sie versuchen es so lange bis es nicht mehr geht und so, dass keine Judikatur dazu entsteht“ (Explnt 5).

- **Instruierte Arbeitnehmer:** Es wird vermutet, dass es vorkommt, dass Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern hinsichtlich ihrer zu tätigen Aussagen im Falle von Baustellenkontrollen instruiert werden. Diese „einstudierten“ Falschaussagen sind allerdings nur schwierig nachweisbar. Im Zuge der teilnehmenden Beobachtung der Baustellenkontrollen wurde allerdings vonseiten der BUAK beschrieben, dass Arbeitnehmer im Zuge der Baustellenkontrollen zwei Mal nach ihrem Gehalt gefragt werden. Oft würde die zweite Aussage anders ausfallen als die erste. Ist dies der Fall, wird davon ausgegangen, dass die erste Antwort, also die spontane, unüberlegte Antwort, die richtige war und die zweite, die eingestudierte, überlegte Antwort. In Falle widersprüchlicher Aussagen werden jedenfalls weitere Prüfungen vorgenommen.

„Arbeitnehmer sind oft, also da haben wir zumindest den Eindruck, von ihren Arbeitgebern dahingehend informiert, was zu sagen ist. Das ist aber keine neue Entwicklung und es ist von Firma zu Firma unterschiedlich. Wo zwar die Angaben und die Unterlagen zusammenpassen, aber wo wir dann nicht die Möglichkeit haben, zu ergründen, wie es geht, dass einer z.B. 50 Stunden in der Woche arbeitet. Die Arbeitnehmer fürchten um ihren Arbeitsplatz“ (Explnt 1).

In manchen Fällen erhalten die Arbeitnehmer auch gefälschte Pass“kopien“ von vermeintlichen Geschäftsführern und werden dazu angehalten, diese im Falle einer Baustellenkontrolle vorzuzeigen. Der „Trick“ mit gefälschten Passkopien sei inzwischen aber bei Behörden bekannt und diese würden, sofern ein Arbeitnehmer die Pass“kopie“ eines angeblichen Chefs vorweist, sofort Verdacht schöpfen:

„Die Auftraggeber wollen sich absichern, dass es nicht sie sind, sondern dieser Geschäftsführer, diesen Chef gibt es aber in Wirklichkeit nicht. Wenn also jemand eine Passkopie von einem Fremden herzeigt, ist das ein Anzeichen dafür, dass etwas nicht stimmt. Ich gebe meinen Pass auch nicht her. Welcher Chef gibt denn seine Passkopie her?“ (Explnt 5).

- **Rückzahlung des Lohns an den Arbeitgeber:** Ebenso wird berichtet, dass in manchen Fällen mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde, Teile des auf das Bankkonto des Arbeitnehmers überwiesenen Lohns bar an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Die Arbeitnehmer müssen die zuständigen Stellen auf diese Fälle selbst aufmerksam machen. Ein Nachweis der Barzahlungen ist jedoch sehr schwierig. Das Barzahlungsverbot, das im Baugewerbe gilt, wird somit ganz einfach umgangen – am Kontoauszug des Arbeitnehmers wird der korrekte Lohn angezeigt.

„Dann gibt es Lohnzettel und das Geld wird auch überwiesen, aber sie müssen das Geld wieder in bar zurückzahlen nach der Grenze. (...) oder der Chef zahlt zwar Urlaubsgeld aus, sagt aber, dass er es wieder haben will usw. (...) selbst da ist der Nachweis noch schwer, auch wenn sie sagen, ich hab' ihnen das Geld geben müssen, weil das alles schwarz über die Bühne geht, da kommt man nicht weit“ (Explnt 2).

- **„Vertröstung“ der Arbeitnehmer auf einen späteren Zeitpunkt:** In manchen Fällen werden Arbeitnehmer mit der Auszahlung ihres Gehalts von den Arbeitgebern auf einen späteren Zeitpunkt vertröstet und erhalten letztendlich gar keinen Lohn:

„Es gibt auch viele nichtzahlende Firmen, da bekommen die Leute überhaupt kein Geld, die werden ausgebeutet. Z.B. für 6 Monate oder so, dann versprechen sie, dass es gezahlt wird, aber dann gibt es gar nichts (...) Es gibt Verjährungsfristen - je nach Kollektivvertrag. D.h. wenn die Arbeitnehmer zu spät kommen, haben die Arbeitgeber gewonnen - leider.“ (Explnt 2).

- **Ignorieren der Untersagung der Dienstleistung:** Im LSD-BG gibt es die Möglichkeit, dass – unter bestimmten Voraussetzungen – Behörden den Firmen die Dienstleistung untersagen können, d.h., dass die Firmen ihre Tätigkeit in Österreich nicht weiter ausführen dürfen. Es wird davon berichtet, dass es vorkommt, dass das verhängte Verbot ignoriert wird. Für diesen Fall gibt es jedoch keine klaren Folgen / keinen klaren Umgang.

„Und es kommt vor, dass auch wenn die Dienstleistung untersagt wird, die Firmen dennoch weiterarbeiten. Das wird ignoriert. Und es fehlt ein bisschen der Umgang, was jetzt mit denen gemacht wird. Wenn die Dienstleistung untersagt wird, darf die Firma die Dienstleistung in Österreich nicht ausüben“ (Explnt 1).

- **Vermittler:** Im Zuge der ExpertInnen-Interviews wurde davon berichtet, dass es eigene Vermittler gibt, die pro Arbeitnehmer und pro Stunde, die dieser arbeitet, ein „Vermittlungsgehalt“ von den Auftraggebern erhalten. Die Vermittler kümmern sich um „günstige“ Arbeitskräfte, holen sie beispielsweise vom Flughafen Schwechat ab und bringen sie in einer häufig mangelhaft ausgestatteten Unterkunft unter:

„D.h. es gibt ein Pyramidensystem. Der Vermittler verspricht, er bringt billige Leute aus Spanien z.B. und wenn die Leute eingesetzt werden und arbeiten, dann schneidet er mit. Der bringt nicht nur einen, sondern viele. Der fährt nach Schwechat, holt die Leute ab, bringt sie in die Linzerstraße, bringt sie in einer unvorstellbaren Unterkunft unter und verdient noch etwas dabei“ (Explnt 5).

Bei der obigen Auflistung der Umgehungsformen handelt es sich (womöglich) nur um einen Teil der Strategien. Grundsätzlich wird seitens der befragten ExpertInnen die Tendenz wahrgenommen, dass Firmen mit betrügerischen Absichten immer erfahrener werden, d.h. immer neue Wege finden, um das Gesetz zu umgehen. Es sei dabei wichtig, die Hürden zur Umgehung laufend zu verstärken und zu ändern:

„Es ist nicht besser geworden, denn es gibt immer noch Firmen, die meinen, sie können alles machen. Die gehen soweit, wie die Arbeiter gehen können, die das aus Angst eh akzeptieren, dass sie unterentlohnt sind. (...) Die Firmen werden immer dreister. Erfahrener und dreister. Sie kennen die Umgehungswege besser als wir.“ (Explnt 2).

„Solche Machenschaften existieren, dann dauert es eine Zeit bis die Behörden draufkommen, dann war's das wieder, dann muss man sich etwas Neues einfallen lassen. Die Leute sind aber einfallsreich“ (Explnt 5).

Problematisch ist, dass die oben beschriebenen Umgehungswege zumeist nicht in Rahmen der Baustellenkontrollen identifiziert werden können. Vielmehr müssten die betroffenen Arbeitnehmer selbst aktiv werden und ihre Fälle den zuständigen Behörden oder Beratungseinrichtungen etc. zu Gehör bringen. Bei den Baustellenkontrollen selbst werden zwar die vor Ort vorliegenden Dokumente geprüft – ob es beispielsweise Dokumente in doppelter Ausführung gibt, oder ob der Arbeitnehmer Geld an den Arbeitgeber zurückzahlt etc., kann nur erkannt werden, wenn der Arbeitnehmer selbst darauf aufmerksam macht. Sind die Dokumente gut gefälscht und stimmen sie zusätzlich mit den (vielleicht instruierten) Aussagen des Arbeitnehmers überein, wird es schwierig, Beweise zu finden:

„Die BUAK kann nur das sehen, was vorliegt. Es ist eigentlich nur möglich, durch die Arbeitnehmer selbst, dass man da draufkommt und jeder selber muss das dann durchziehen. Aber wenn sie dann zurückziehen, ist es aus“ (Explnt 2).

„(...) das muss vom Arbeitnehmer selbst kommen bzw. muss es irgendeinen Anhaltspunkt geben, wenn z.B. ein Lohnzettel sehr auffallend ist. Also wir brauchen dafür Beweismittel, denn in unseren Anzeigen werden auch Beweise beigelegt. Wenn es nur eine Vermutung ist, kann man dort verstärkt kontrollieren, aber am Ende braucht man eine Angabe des Arbeitnehmers oder Thema bei der Baustellenkontrolle sein“ (Explnt 1).

Wenn der Arbeitnehmer dazu bereit ist, gegen den Arbeitgeber vorzugehen – das ist jedoch laut ExpertInnen-Interviews selten der Fall – kann es darüber hinaus zu Bedrohungen kommen, auf die hin der Arbeitnehmer seine Klage fallen lässt:

„Wenn sie sich trauen, aber das sind wirklich wenige, dann leiten wir den Fall an alle Behörden weiter. Bei manchen fangen wir an und dann ziehen sie es zurück. (...) Oder es gibt Erpressungen: "Wenn du deine Klage nicht zurückziehst, dann hole ich deine Kinder von der Schule ab!" usw. Also es geht schon ins Extreme und dann zieht jeder seine Klage zurück“ (Explnt 2).

9 Empfehlungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

Basierend auf den empirischen Ergebnissen und den Ausführungen der ExpertInnen seien in Folge einige Empfehlungen formuliert, welche als Beitrag zur Verbesserung bzw. zur Aufrechterhaltung des Status Quo bei der Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumping in Österreich zu verstehen sind.

Erhöhung des Strafausmaßes bzw. Beibehaltung des Kumulationsprinzips

Die im LSD-BG angeführten Strafrahen werden von der Mehrzahl der im Rahmen dieser Studie befragten ExpertInnen als zu niedrig eingestuft. Empirische Belege für diese Problematik finden sich auch bereits in Danzer et al. (2017:124), wo auf Basis einer repräsentativen Fallstudie zu Unterentlohnungen folgendes konstatiert wurde: „In insgesamt 20% der Betriebe lag die Strafe unterhalb des Ausmaßes der Unterentlohnung. Diese 15 Betriebe haben um durchschnittlich rund 4.100 Euro (Median: rund 1.700 Euro) weniger Strafe erhalten als die Summe der Unterentlohnung ausmachte.“ In der Folge kann nicht ausgeschlossen werden, dass viele Firmen es durchaus auch in Kauf nehmen, (wiederholt) Strafen zu zahlen. Darüber hinaus teilen die ExpertInnen mehrheitlich die Einschätzung, dass die zuständigen Behörden häufig das Mindeststrafausmaß verhängen.

Es sollte daher diskutiert werden, inwiefern eine Erhöhung des Strafausmaßes zielführend zur Verbesserung der effektiven Bekämpfung der Unterentlohnung sein könnte. Darüber hinaus ist das Kumulationsprinzip als wichtig zu erachten und sollte keinesfalls aufgehoben werden. Stellvertretend seien im Folgenden die Stellungnahmen zweier ExpertInnen zur Problematik des derzeit geltenden Strafausmaßes zitiert:

„InterviewerIn: Wie schätzen Sie das Strafausmaß ein? Exp: Zu niedrig. Viel zu niedrig. Die zahlen die Strafe und es geht gleich weiter“ (ExpInt 2).

„Wenn der Strafrahen so niedrig ist, dass es in Kauf genommen wird, dann werden die Unterlagen nicht übermittelt und auf die Unterentlohnung kommt dann niemand drauf (ExpInt 1).

(Stärkere) Durchsetzung von Verboten

Es wäre zu prüfen, ob es der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping dienlich ist, wenn gegen Firmen mit Gesetzesverstößen unter bestimmten Voraussetzungen Verbote verhängt werden, die in Richtung Untersagung der Dienstleistung gehen. Diese Verbote werden seitens einiger ExpertInnen grundsätzlich als gutes Mittel bezeichnet:

„Meiner Meinung nach sollte es Verbote geben für diese Firmen in Österreich. (...) Ich glaube, ein Verbot wäre die einzige wirksame Strafe. Also wenn sich eine Firma nicht daran hält, wird verboten in Österreich zu arbeiten. Alles Finanzielle können sie sich leisten, dadurch tut man ihnen nicht weh“ (IntExp 2).

Veröffentlichung der Firmennamen

Diesem Ansatz zufolge sollte die Praxis der Veröffentlichung von Firmennamen auch im Zusammenhang mit Verstößen gegen das LSD-BG zur Anwendung kommen. Derzeit ist das Bundesministerium für Finanzen verpflichtet, gemäß § 8 des Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes (SBBG) eine Liste der rechtskräftig festgestellten Scheinunternehmen im Internet zu

veröffentlichen.⁴² Diese Veröffentlichung dient als Informationsquelle für Unternehmen und soll diese vor möglichen Haftungen für Entgelte im Sinne des § 9 SBBG schützen.

Eine Ausweitung der Veröffentlichung auf Verstöße gegen das LSD-BG wäre nach Meinung einiger ExpertInnen insofern von Vorteil, als der Verdacht besteht, dass die Höhe des zur Anwendung kommenden Strafausmaßes in manchen Fällen weniger als Abschreckung dient als eine Veröffentlichung des Firmennamens in einschlägigen Registern. Ein Experte beschreibt die mögliche Wirkung folgendermaßen:

„Die Firmen versuchen es immer wieder – auch namhafte Firmen! (...) es sollte öffentlich gemacht werden, welche Firmen das betrifft. Das hätte bestimmt eine Wirkung“ (ExpI nt 2).

Anbringen eines QR-Codes auf den PD A1-Formularen

Das Problem der nur marginal bestehenden Fälschungssicherheit der PD A1 Formulare wurde bereits im Rahmen der vorhergehenden Studien thematisiert. Trotz einiger Verbesserungen besteht hier allerdings auch aktuell noch Handlungsbedarf: Mit der Verpflichtung zum elektronischen Datenaustausch via EESSI und der zu erwartenden flächendeckenden Integration aller EU-Staaten bis Ende des Jahres 2019 ist es mittlerweile für nationale Träger relativ einfach möglich, zu prüfen, ob es sich bei bestimmten PD A1 Formularen um valide Dokumente handelt, welche auch tatsächlich von den ausländischen Behörden ausgestellt wurden. Der bedeutende Mehrwert dieser neuen Abfragemöglichkeit schlägt sich allerdings nicht in jedem Bereich nieder. Insbesondere die Prüforgane der Finanzpolizei und der BUAk merken an, dass für die Prüfung der PD A1 Formulare vor Ort eine sofortige Prüfmöglichkeit wichtig wäre.

Zur Verbesserung des Status Quo wäre es daher zu prüfen, ob zur Absicherung gegen Fälschungen ein QR-Code auf den PD A1 Formularen angebracht werden könnte. Der QR-Code könnte - nach Vorbild der UID-Nummern - in einer zentralen Datenbank abgerufen werden. Einige ExpertInnen mutmaßen, dass es auch für dieses System nach einer bestimmten Zeit Umgehungswege geben könnte. Dennoch wird es von vielen Seiten als ein Schritt in die richtige Richtung bezeichnet. Stellvertretend sei im Folgenden die Argumentation eines Experten wiedergegeben:

„Ich glaube, dass man an einen Code immer kommen kann, der wird in der Datenbank hochgeladen, jemand anderer sieht nach, ihm fällt nichts auf und der Schwindel bleibt unentdeckt. Das ist m.E. auch zu wenig, aber vielleicht ein weiterer Schritt, denn man muss Hürden schaffen, dass es schwieriger wird“ (ExpI nt 5).

Reparatur der Bestimmungen zur Sicherheitsleistung

Die Sicherheitsleistung wurde bereits mit dem LSDB-G eingeführt und mit dem ASRÄG 2014 um den Zahlungsstopp erweitert und inhaltlich vereinfacht. Die wichtigste Änderung im LSD-BG ist die Ausweitung der Frist für den Zahlungsstopp auf vier Wochen. Mit der Sicherheitsleistung wird der noch offene Werklohn gepfändet und soll als Sicherheit dienen, damit sich der Beschuldige dem Verwaltungsverfahren nicht faktisch entzieht. Im Falle eines Zuwiderhandelns kann die Sicherheitsleistung nach § 34 Abs. 10 LSD-BG für verfallen erklärt werden

Diese österreichische Regelung gegen Sozialdumping wurde vom Europäischen Gerichtshof gekippt. Eine in Österreich vom Auftraggeber zu zahlende Sicherheit für ausländische Dienstleister verstößt laut dem Urteil (C-33/17) gegen EU-Recht. In dem konkreten Rechtsstreit hat das slowenische Unternehmen Cepelnik Bauarbeiten an einem Einfamilienhaus in

⁴² siehe <https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/liste-scheinunternehmen.html> (Zugriff am 25.8.2019)

Kärnten im Wert von rund 12.000 Euro erbracht. Das Unternehmen verlangt vom österreichischen Auftraggeber den noch ausstehenden Restwerklohn.

Der Auftraggeber macht geltend, dass er den ausstehenden Lohn bereits bezahlt habe. Er habe diesen Betrag (5.200 Euro) nämlich mit schuldbefreiender Wirkung als Sicherheitsleistung für eine Geldstrafe, die das slowenische Bauunternehmen in Österreich möglicherweise zu zahlen habe, an die österreichische Verwaltung abführen müssen.

Diese habe eine Untersuchung gegen das slowenische Bauunternehmen eingeleitet wegen etwaiger Nichtanmeldung entsandter Arbeitnehmer und fehlender Bereithaltung der Lohnunterlagen in deutscher Sprache. Begründet wurde die Anordnung der Sicherheitsleistung mit dem ausländischen Firmensitz. Das zuständige Bezirksgericht Bleiburg hat den Fall an den EuGH verwiesen.

Die Regelung, wonach einem inländischen Dienstleistungsempfänger ein Zahlungsstopp und eine Sicherheitsleistung zur Sicherung einer etwaigen Geldbuße in einem anderen EU-Staat auferlegt wird, sei "unionsrechtswidrig", stellten die EU-Richter klar. Derartige nationale Maßnahmen würden über das hinausgehen, was zum Erreichen der Ziele des Arbeitnehmerschutzes sowie der Bekämpfung von Betrug, insbesondere Sozialbetrug, und der Verhinderung von Missbräuchen erforderlich sei. Seitens der mit der Rechtsmaterie vertrauten ExpertInnen besteht allerdings eine Chance zur Reparatur der gesetzlichen Regelung insofern, als der Europäische Gerichtshof die Sicherheitsleistung nach österreichischem Recht nicht generell als dem EU-Recht widersprechend eingeschätzt hat, sondern vor allem die Verhältnismäßigkeit kritisiert hat. Weitere Abstimmungsarbeiten sollten daher vorangetrieben werden.

EU-Arbeitsbehörde

Wie bereits dargestellt wurde, konnten im Bereich der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung – nicht zuletzt auch durch die Nutzung von IMI – bedeutende Fortschritte verzeichnet werden, wenngleich derzeit auch noch nicht alle Schritte der Rechtsdurchsetzung gleichermaßen zufriedenstellend verlaufen. Wo die Einholung von Informationen zum Sachverhalt mit wenigen Ausnahmen gut funktioniert und das Ersuchen um Zustellung von Strafscheidungen durch relativ gute Erfolgsraten zu charakterisieren ist, gestaltet sich der letzte Schritt der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung, das Ersuchen um Vollstreckung noch relativ zäh. Einschlägige Erhebungen liefern Hinweise darauf, dass hier noch eine Reihe von bilateralen transnationalen Abstimmungsarbeiten vonnöten sein wird. Der geplanten EU-Arbeitsbehörde kommt von Seite der in die Studie einbezogenen ExpertInnen diesbezüglich ein hoher Stellenwert zu. Die Erwartungen reichen hier von einer Unterstützung in der bilateralen Abstimmung bezüglich der offenen Fragen der Rechtsdurchsetzung bis hin zur Unterstützung in konkreten einzelnen problematischen Fällen der Verletzung im Bereich Lohn- und Sozialdumping. Unklar ist derzeit noch die praktische Arbeitsweise dieser Arbeitsbehörde:

„Eine weitere Hoffnung ist die EU-Arbeitsbehörde, dass die, sobald sie ihre Arbeit aufnimmt, mit ordentlichen Kompetenzen ausgestattet wird, sodass sie in den jeweiligen Mitgliedsländern durchgreifen und vollstrecken können. Das ist leider noch Zukunftsmusik, weil das noch lange dauern wird. Aber das wäre eine Möglichkeit“ (ExpInt 5).

Ausbau der Haftungsbestimmungen

Wie im Bericht dargestellt wurde, sieht die aktuelle Fassung des LSD-BG nach § 8 bis § 10 eine Reihe von Haftungsbestimmungen im Sinne gesetzlicher Bürgschaftshaftungen vor. Die Frage der Haftung in der Subunternehmerkette ist allerdings noch nicht zufriedenstellend

gelöst. Beauftragt ein Generalunternehmer eine Firma mit einem Subauftrag und vergibt diese Firma wiederum einen Teil ihres Auftrags an einen/eine SubunternehmerIn usw., so trifft die Haftungsbestimmung den jeweiligen unmittelbaren Auftraggeber, nicht aber den Generalunternehmer am Beginn der Vergabekette. Aus diesem Grund wird seitens einiger ExpertInnen der Ausbau der Haftungsbestimmungen im Sinne einer Generalunternehmerhaftung gefordert, welche bis zur untersten Hierarchie der Vergabekette ihre Gültigkeit hat. In der Folge hat ein/eine AuftraggeberIn, der/die bestimmte Firmen beauftragt, auch für deren SubauftragnehmerInnen und deren ArbeitnehmerInnen zu haften. Das Ziel ist jedenfalls, dass bei der Vergabe mehr Sorgfalt auf den Gesamtumfang der Dienstleistung gelegt wird. Eine Expertin formuliert dies folgendermaßen:

„Der ganz oben sollte für den letzten ganz unten haften müssen. Denn wenn der dann darauf schauen muss, wer die Arbeitnehmer ganz unten sind, dann überlegt er sich genau, wer den Auftrag bekommt und nicht irgendeine unbekannte Firma aus Spanien oder Portugal über die man gar nichts weiß“ (ExpInt 5).

Beschränkung der Subunternehmerkette bei öffentlichen Auftragsvergaben

Die Frage der Beschränkung der Subunternehmerkette bei öffentlichen Auftragsvergaben wird in vielen europäischen Ländern diskutiert. Die Hauptargumentationsrichtung zielt dabei auf den Umstand, dass davon auszugehen ist, dass der Gesichtspunkt der Verschleierung von Arbeitsrechtsverstößen bei Subunternehmerketten mit mehr als zwei oder drei Ebenen zunehmend an Gewicht erhält. Als Beispiele für Länder, die eine limitierte Länge von Subunternehmerketten aufweisen, können Spanien und Norwegen herangezogen werden.

In Spanien ist es dem Gesetz 32/2006 vom 18.10.2006 zufolge dem dritten Subunternehmer nicht erlaubt, Aufträge weiter zu vergeben. Das Gesetz verfolgt dabei zwei Stoßrichtungen: Zum einen wird die Kette der Vergabe von Unteraufträgen auf maximal zwei Unternehmensebenen begrenzt. Dabei kann der Hauptauftragnehmer jedes Arbeitspaket an Dritte vergeben, sofern der Unterauftragnehmer über eine Unternehmensstruktur und Maschinen verfügt, sowie Schulungen für seine MitarbeiterInnen anbietet. Zu anderen wird ein Mindestprozentsatz in der Höhe von 30% der ArbeitnehmerInnen festgelegt, welche auf allen Ebenen unbefristet beschäftigt sein sollen.

In Norwegen gibt es seit dem Jahr 2019 auf nationaler Ebene eine Begrenzung der maximalen Anzahl der Unterauftragsstufen unter dem/der HauptauftragnehmerIn. Einige öffentliche Bauunternehmen hatten sich selbst schon zuvor auf eine Beschränkung von zwei Ebenen von UnterauftragnehmerInnen festgelegt. In den aktuellen Vergabevorschriften wird verlangt, dass die Lieferanten maximal zwei Stufen in der Lieferkette unter sich haben dürfen, wenn der Lieferant Bauarbeiten oder Reinigungsaufträge ausführt. Demnach wird die Kette auf einen Hauptlieferanten mit maximal zwei Verknüpfungen limitiert. Der Norwegische Gewerkschaftsbund fordert, dass es höchstens eine SubunternehmerInnenebene geben soll.

Beschränkungen der Subunternehmerkette werden allerdings nicht von allen im Rahmen der Studie befragten ExpertInnen als sinnvoll eingeschätzt. Argumentiert wird in diesem Fall, dass die Einbindung von Subunternehmen in vielen Fällen gewerberechtliche Gründe hat und eine Beschränkung der Ebenen die Wettbewerbsfähigkeit kleinerer Betriebe, die in Spezialsegmenten Leistungen zukaufen müssen, empfindlich einschränken würde. Transparenz und Offenlegung könnte anstelle dessen durch eine Weiterentwicklung der Baustellenkarte unterstützt werden.

Fortführung der Ansätze und bilateralen Gespräche zur Verbesserung der grenzüberschreitenden Durchsetzung von rechtsgültigen Erkenntnissen

Die grenzüberschreitende Rechtsdurchsetzung gilt unter den im Rahmen der Studie eingebundenen ExpertInnen als sehr ambivalent bewertetes Feld. Differenzierte Beschreibungen liegen vor allem von jener Seite vor, welche sich strukturiert und mittels eigener Erhebungen mit der Materie auseinandersetzt. Deutlich wurde hier vor allem die große Bandbreite in der Kooperationsqualität: Wo im Rahmen von IMI Auskunftersuchen im Großen und Ganzen bzw. nach Urgenz des IMI Koordinators von Erfolg gekrönt waren und Zustellungen von Verwaltungsstrafentscheidungen mit gewissen Einschränkungen als erfolgreich bezeichnet werden können, sind insbesondere Vollstreckungen rechtskräftiger Verwaltungsstrafentscheidungen derzeit (noch) mit geringer Erfolgsrate behaftet. Hier ist den Expertisen zufolge weiterhin eine systematische Aufarbeitung der Problemfelder vonnöten. Nur durch die weiterführende Analyse von Daten und Fakten wird es möglich sein, auf bilateraler Ebene Lösungsansätze zu finden und gemeinsam mit ExpertInnen der Verwaltung der betroffenen Mitgliedstaaten zu einer zufriedenstellenden Rechtsdurchsetzung zu gelangen.

Erhöhung der Kontrolldichte insbesondere im Transportbereich

Die vorliegende Studie liefert einige empirische Belege für die auch aktuell hohe Brisanz des Themas Lohn- und Sozialdumping. Ersichtlich wird dies beispielsweise anhand der Ergebnisse der europaweiten Analysen zu den PD A1 Dokumenten, belegt doch Österreich den dritten Rang in der Nettobilanz der PD A1 Dokumente nach den weitaus wirtschaftsstärkeren Staaten Frankreich und Deutschland. Weiters kommt Österreich der zweite Rang in der Zuwachsdynamik 2017 gegenüber dem Vorjahr an empfangenen PD A1 Dokumenten nach Frankreich zu. Nicht zuletzt ist auch der seit Jahren ungebrochen hohe Anteil der Verdachtsfälle an den kontrollierten Unternehmen im Bausektor mit zuletzt rund 7% Anteil im Jahr 2018 als Hinweis darauf zu lesen, dass zur effektiven Bekämpfung von Gesetzesverstößen im Bereich Lohn- und Sozialdumping eine Intensivierung der Kontrollen notwendig ist. Dies gilt insbesondere für die TOP 3 Wirtschaftsbereiche Bau, Tourismus/Fremdenverkehr und Handel. Speziell für diese Bereiche empfiehlt sich daher eine Erhöhung der Kontrolldichte.

Ein weiterer Hinweis auf zu kontrollierende Wirtschaftsfelder ist den neuesten aufbereiteten Daten der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) zu entnehmen: Mit 385.427 Meldungen im Transportbereich liegt für das Jahr 2018 ein extrem hohes Aufkommen vor, das durch verstärkte Kontrolltätigkeiten in den Fokus genommen werden sollte.

10 Literatur zum Forschungsgegenstand

- Asamer, Eva-Maria et al (2014): Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2012. Wien: Statistik Austria
- Asamer, Eva-Maria et al (2015): Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2013. Wien: Statistik Austria
- Asamer, Eva-Maria et al (2016): Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2014. Wien: Statistik Austria
- Auer, Eva/Grieger, Nadine/Wach, Iris (2019): Spezialthema. Zum Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktservice Österreich, Wien.
- BMASK (2015): Lohnschutzrechtliche Bestimmungen des AVRAG (LSDB – Richtlinien 2015) (Stand: Mai 2015), Wien.
- BUAK (2019): Entsendung nach Österreich – Freistellung. www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_4.4/entsendung-nach-oesterreich/freistellung (Zugriff am 1.4.2019).
- Bundeskanzleramt (1988): Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988. https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1988_196_0/1988_196_0.pdf (Zugriff am 1.4.2019).
- Bundeskanzleramt (2019): Gesamte Rechtsvorschrift für Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Fassung vom 08.05.2019. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008275> (Zugegriffen am 8.5.2019).
- Danzer, Lisa/Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2017): Entsendungen und Überlassungen nach Österreich, Lohndumping: Quantitative und qualitative Entwicklungen. Wien.
- De Wispelaere, Frederic/Pacolet, Jozef (2015): Posting of Workers: The Impact of Social Security Coordination and Income Taxation Law On Welfare States, Leuven.
- De Wispelaere, Frederic/Pacolet, Jozef (2016): Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2015, Leuven.
- De Wispelaere, Frederic/Pacolet, Jozef (2017): Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2016, Leuven.
- De Wispelaere, Frederic/Pacolet, Jozef (2018): Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2017, Leuven.
- Europäisches Parlament (2016): Plenarsitzungsdokument. Bericht über Sozialdumping in der Europäischen Union (2015/2255(INI)), Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Berichterstatter: Guillaume Balas. A8-0255/2016.
- European Commission (2016): Commission Staff Working Document. Impact Assessment. Accompanying the proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. SWD (2016) 52 final.
- European Commission (2016a): Commission Staff Working Document. REFIT EX-POST EVALUATION OF REGULATION (EC) No 1071/2009 ON ACCESS TO THE OCCUPATION OF ROAD TRANSPORT OPERATOR AND REGULATION (EC) No 1072/2009 ON ACCESS TO THE INTERNATIONAL ROAD HAULAGE MARKET FINAL REPORT. SWD (2016) 350 final.
- European Commission (Hg. 2018): Posting of workers. Report on A1 Portable Documents in 2016. Publication Office of the European Union: Luxembourg.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0357b7d3-49c7-11e8-be1d-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search> (Zugriff am 7.3.2019).

- European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG (2012): Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011.
- Europäische Kommission (2019): BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT UND DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIAL-AUSSCHUSS über die Anwendung und Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) SWD (2019) 337 final.
- Hofstadler, Christian et al (2016): Einfluss von Lohn- und Sozialdumping auf den Wettbewerb in der Bauwirtschaft. Graz: Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Steiermark
- Huber, Peter/Böhs, Georg (2012): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Ländern im Regime der Freizügigkeit – Begleitende Beratung und Analyse, Wien.
- Kozak, Wolfgang (2016). Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), Wien.
- Matt, Ina/Andreas Riesenfelder/Petra Wetzel (2011): Lohn- und Sozialdumping durch grenzüberschreitende Überlassung und Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich (Fokus: Bereich Bau).
- Mertinz, Anna (2014): Internationale Personaleinsätze im Konzern – Arbeitskräfteüberlassung oder nicht Arbeitskräfteüberlassung, das ist hier die Frage, in: PVInfo 9/Juli 2014/7.
- Mertinz, Anna (2015): Abgrenzung Dienstreise – Entsendung – Arbeitskräfteüberlassung: ein Versuch, in: PVInfo 10/Mai 2015/5.
- Pacolet, Jozef/De Wispelaere, Frederic (2015): Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2014, Network Statistics FMSSFE (Contract No VC/2013/0301 'Network of Experts on intra-EU mobility – Lot 2: Statistics and compilation of national data'), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Riesenfelder, Andreas (2013): Expertise zur Datenlage zum Graubereich SB/UB.
- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzel, Petra (2012): Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping, Wien.
- Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2013): Neue Arbeitsformen im Grenzbereich Selbständigkeit/Unselbständigkeit. Analyse der Situation in der Bauwirtschaft, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.
- Schmatz, Susi/Wetzel, Petra (2014): Entwicklungen im Bereich des Lohndumping, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Voss, Eckhard/Faioli, Michele/Lhernould, Jean-Philippe/Ludicone, Feliciano (2016): Posting of Workers Directive – current situation and challenges, Report on behalf of European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. Edited by Directorate General for internal policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. Brussels.
- Wiesinger Christoph (2016): Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), Wien.

11 Literatur zur qualitativen Methodologie

- Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.) (1978): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, Bd. 1: Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie, Reinbeck bei Hamburg.
- Berger, Peter L. und Thomas Luckmann (1966): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, F.a.M. (5. Aufl. 1977).
- Bergmann, Jörg, R. (1994): "Ethnomethodologische Konversationsanalyse", in: Gerd Fritz und Franz Hundsnurscher: Handbuch der Dialoganalyse, S. 3-36, Tübingen.
- Bergmann, Jörg, R. (1995): „Konversationsanalyse“, in: Flick, 1995
- Blumer, Herbert(1973): "Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus", in: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, 1973, 80-146.
- Froschauer, Ulrike und Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas WUV.
- Glaser, B. G. und Strauss, A. L. (1979): „Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie“, in: C. Hopf und E. Weingarten (Hrsg.), 1979: Qualitative Sozialforschung, Stuttgart, S. 91-111.
- Glaser, Barney G. und Strauss, A. L. (1998): Grounded theory: Strategien qualitativer Sozialforschung, Bern.
- Schröer, Norbert (Hg.) (2003). Hermeneutische Wissenssoziologie. Standpunkte zur Theorie der Interpretation, Konstanz.
- Schütz, Alfred (1960): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt, Wien-New York (zuerst 1932).
- Schütz, Alfred (1971): Gesammelte Aufsätze Bd. 1, Das Problem der sozialen Wirklichkeit, Den Haag.
- Shibutani, Tamotsu (1955):. Reference groups as perspectives. Am. J. Sociol. 60. S. 562-569.
- Silverman, David (1993): Interpreting Qualitative Data, SAGE Publications, London.
- Soeffner, Hans Georg (1979): Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften, Stuttgart,
- Strauss, Anselm und Juliet Corbin (1990): Basics of Qualitative Research, Grounded Theory and Procedures and Techniques, Newbury Park, London, New Delhi.
- Strauss, Anselm (1991): Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung, München.
- Weingarten, Elmar, Fritz Sack, Jim Schenkein (1976): Ethnomethodologie. Beiträge zu einer Soziologie des Alltagshandelns, Frankfurt am Main.

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl entsandter Arbeitskräfte laut ZKO3-Meldungen für die Jahre 2014 bis 2016	18
Tabelle 2:	Anzahl überlassener Arbeitskräfte laut ZKO4-Meldungen für die Jahre 2014 bis 2016	19
Tabelle 3:	Beispiel für vier unterschiedliche Schreibweisen bei ein- und demselben Firmennamen	19
Tabelle 4:	Statistik der BUAK zu entsendeten Arbeitskräften für die Jahre 2011 - 2019	21
Tabelle 5:	Anzahl zur Entsendung gemeldeter Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018	21
Tabelle 6:	Anzahl der im Bau zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Entsendebetriebs	22
Tabelle 7:	Überprüfung der These „Entsendestaat als Pool“ für den Baubereich	23
Tabelle 8:	Anzahl der im Transport zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte für das Jahr 2018 nach Staat des Entsendebetriebs	23
Tabelle 9:	Anzahl der ohne wirtschaftliche Zuordnung zur Entsendung gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 und 2018 nach Staat des Entsendebetriebs	24
Tabelle 10:	Anzahl als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018	25
Tabelle 11:	Anzahl der im Baubereich als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Überlasserbetriebs	25
Tabelle 12:	Anzahl der im Transportbereich als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Überlasserbetriebs	26
Tabelle 13:	Anzahl der ohne wirtschaftliche Zuordnung als überlassen gemeldeten Arbeitskräfte für die Jahre 2016 bis 2018 nach Staat des Überlasserbetriebs	27
Tabelle 14:	Anzahl der gemeldeten entsendeten Arbeitskräfte und geschätzte Zahl der entsendeten Arbeitskräfte nach Anwendung von Korrekturfaktoren auf Basis der bereinigten ZKO3-Daten des Jahres 2018 nach wirtschaftlicher Zuordnung	28
Tabelle 15:	Anzahl der gemeldeten überlassenen Arbeitskräfte und geschätzte Zahl der aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte nach Anwendung von Korrekturfaktoren auf Basis der bereinigten ZKO4-Daten des Jahres 2018 nach wirtschaftlicher Zuordnung	29
Tabelle 16:	Anzeigen wegen Unterentlohnung lt. LSDB-Statistik nach Institution (1.5.2011 bis 31.12.2018)	50
Tabelle 17:	Anzahl der durch die BUAK kontrollierten Firmen im Bundesländervergleich (1.5.2011 bis 31.12.2018)	51
Tabelle 18:	Baustellenkontrollen, Verdachtsfälle und Anzeigen (1.5.2011 bis 31.12.2018)	52
Tabelle 19:	Anzahl und Anteile von Verdachtsfällen und Anzeigen an der Anzahl kontrollierter Unternehmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)	52
Tabelle 20:	Anteil der Verdachtsfälle an der Anzahl der kontrollierten Firmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)	56
Tabelle 21:	Rechtskräftige Entscheidungen wegen Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen (1.5.2011 bis 31.12.2018)	56
Tabelle 22:	Anzeigen wegen Unterentlohnung lt. LSDB-Statistik (1.5.2011 bis 31.12.2018)	57
Tabelle 23:	Rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung lt. LSDB-Statistik (1.5.2011 bis 31.12.2018)	58
Tabelle 24:	Anzeigen und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung nach Sitzstaat der Unternehmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)	59
Tabelle 25:	Anzeigen und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung nach Bundesland (1.5.2011 bis 31.12.2018)	59
Tabelle 26:	Beantragtes Strafausmaß/Arbeitnehmer nach Art des Verstoßes	70
Tabelle 27:	Unselbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), absolut	102
Tabelle 28:	Unselbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), in %	103
Tabelle 29:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), absolut	103

Tabelle 30:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), in %	104
Tabelle 31:	Selbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), absolut	104
Tabelle 32:	Selbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), in %	105
Tabelle 33:	Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), absolut	105
Tabelle 34:	Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), in %	106
Tabelle 35:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, absolut	106
Tabelle 36:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, in %	107
Tabelle 37:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wohnort, absolut	107
Tabelle 38:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wohnort, in %	108
Tabelle 39:	Selbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, absolut	108
Tabelle 40:	Selbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, in %	109
Tabelle 41:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, absolut	110
Tabelle 42:	Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, in %	112
Tabelle 43:	Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, absolut	114
Tabelle 44:	Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, in %	116
Tabelle 45:	Beschäftigungsausmaß im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), Personen in Tausend, absolut	118
Tabelle 46:	Beschäftigungsausmaß im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), in %	118

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	(Un)selbständig Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), 2018 (Jahresdurchschnitt)	6
Abbildung 2:	Entwicklung des Anteils ausländischer (un)selbständig Beschäftigter im Baubereich und insgesamt, 2008 bis 2018 (Jahresdurchschnitte)	8
Abbildung 3:	Anteil ausländischer (un)selbständig Beschäftigter im Baubereich und insgesamt nach Nationalität, 2018 (Jahresdurchschnitt)	9
Abbildung 4:	Entwicklung des Anteils unselbständiger Beschäftigter ohne Hauptwohnsitz im Inland im Baubereich und insgesamt, 2008 bis 2018 (Jahresdurchschnitte)	10
Abbildung 5:	Entwicklung des Anteils an Teilzeitbeschäftigungen im Baubereich und insgesamt, 2008 bis 2018 (Jahresdurchschnitte)	11
Abbildung 6:	Netto-Balance zwischen ausgestellten PD A1 Formularen und empfangenen PD A1 Formularen im Jahr 2017 nach Staat	15
Abbildung 7:	Statistik der Zugriffe auf IMI im Zeitverlauf 2008 bis 2018 nach Zugriffsarten	40
Abbildung 8:	Statistik der Zugriffe auf IMI im Jahr 2018 nach Mitgliedstaat und Zugriffsarten (Kanal: Sender)	41
Abbildung 9:	Statistik der Zugriffe auf IMI im Jahr 2018 nach Mitgliedstaat und Zugriffsarten (Kanal: Empfänger)	42
Abbildung 10:	Erfassung der Daten zur Darstellung der rechtlichen Grundlagen für die Entsendung	45
Abbildung 11:	Erstelltes PD A1 für die versicherte Person	46
Abbildung 12:	Anzahl der kontrollierten Unternehmen (1.5.2011 bis 31.12.2018)	54
Abbildung 13:	Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung (1.5.2011 bis 31.12.2018)	55
Abbildung 14:	Gegenüberstellung: Anzahl der kontrollierten Unternehmen und Anzahl der Unternehmen mit Verdacht auf Unterentlohnung (1.5.2011 bis 31.12.2018)	55
Abbildung 15:	Anzeigen und rechtskräftige Entscheidungen wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftszweig (1.5.2011 bis 31.12.2018)	61

14 Abkürzungsverzeichnis

AGH	AuftraggeberInnen-Haftung
AMS	Arbeitsmarktservice
ASRÄG	Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BKS	Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
CCLSDB	Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping der Wiener Gebietskrankenkasse
DRL	Dienstleistungsrichtlinie
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EESI-	Electronic Exchange of Social Security Data
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
IMI	Binnenmarkt-Informationssystem
LSDB-G	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsbestimmungen
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
PD A1	Entsendebescheinigung zur Bestätigung der anzuwendenden Rechtsvorschriften
SBBG	Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz
VAEB	Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau
VwGH	Österreichischer Verwaltungsgerichtshof
ZKO	Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung
Länderabkürzungen	AT Austria BE Belgium BG Bulgaria CH Switzerland CY Cyprus CZ Czech Republic DE Germany DK Denmark EE Estonia EL Greece ES Spain FI Finland FR France HR Croatia HU Hungary IE Ireland IS Iceland IT Italy LI Liechtenstein LT Lithuania LU Luxembourg LV Latvia MT Malta NL Netherlands NO Norway PL Poland PT Portugal RO Romania SE Sweden SI Slovenia SK Slovak Republic UK United Kingdom

15 Anhang

15.1 Exkurs: Was sind Bautätigkeiten (Bauarbeiten)?

Ob Arbeiten als Bauarbeiten im Sinne des BUAG anzusehen sind, richtet sich nicht nach der Gewerbeberechtigung, sondern nach der tatsächlich in Österreich ausgeübten Tätigkeit. Darüber hinaus ist § 1 BUAG zufolge der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.

Als Bauarbeit ist eine tatsächlich in Österreich ausgeübte Tätigkeit dann einzuordnen, wenn sie § 2 BUAG zufolge einer der folgenden Betriebsarten zugeordnet werden kann:

- BaumeisterInnenbetriebe
- MaurermeisterInnenbetriebe
- Bauunternehmungen
- Baueisenbieger- und -verlegerInnenbetriebe
- Demolierungsbetriebe
- Betriebe der InhaberInnen von Konzessionen des MaurerInnengewerbes
- Erdbewegungsbetriebe (Deichgabungsbetriebe)
- Erdbaubetriebe
- Betonbohr- und -schneidebetriebe
- Gewässerregulierungsbetriebe
- Wildbach- und Lawinenverbauungsbetriebe
- Betriebe für Meliorationsarbeiten
- Straßenbaubetriebe
- Güterwegebaubetriebe
- Kaminausschleifbetriebe
- Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung
- SteinmetzmeisterInnenbetriebe
- Betriebe der InhaberInnen von Konzessionen des Steinmetzgewerbes
- Kunststeinerzeugungsbetriebe
- Terrazzoherstellungsbetriebe
- DachdeckerInnenbetriebe
- Pflasterungsbetriebe
- Hafnereibetriebe (ausgenommen die reinen Erzeugungsbetriebe)
- Platten- und FliesenlegerInnenbetriebe
- BrunnenmeisterInnenbetriebe
- Betriebe der InhaberInnen von Konzessionen für das Brunnenbaugewerbe
- Tiefbohrbetriebe
- Gerüstverleihbetriebe
- Betriebe der VerleiherInnen von Baumaschinen mit Bedienungspersonal
- Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe
- Asphaltierungsbetriebe

- SchwarzdeckerInnenbetriebe
- Abdichtungsbetriebe gegen Feuchtigkeit und Druckwasser
- Stuckatur- und Trockenausbaubetriebe
- GipslerInnenbetriebe
- SteinholzlegerInnenbetriebe
- Estrichherstellungsbetriebe
- Zimmererbetriebe
- Betriebe der InhaberInnen von Konzessionen des Zimmereigewerbes
- ParkettlegerInnenbetriebe
- Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe, die ArbeitnehmerInnen zu Bauarbeiten überlassen.

16 Tabellenanhang

Tabelle 27: Unselbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), absolut

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	18.897	18.357	18.796	20.712	20.577	21.018	21.337	22.995	23.212	23.607	24.609
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	6.100	5.860	5.802	5.741	5.668	5.615	5.599	5.618	5.592	5.841	5.966
Herstellung von Waren	602.340	570.388	563.121	573.564	583.285	583.300	582.627	579.763	581.633	600.513	619.145
Energieversorgung	26.795	26.804	26.813	25.649	26.668	27.078	26.906	26.856	26.800	25.781	25.595
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	13.861	13.870	14.017	14.352	14.537	14.744	15.347	15.402	15.603	16.293	16.833
Bau	247.112	243.099	241.668	245.370	248.066	247.120	246.799	245.561	248.584	252.906	261.418
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	511.435	506.085	507.511	518.182	525.227	528.006	530.825	532.721	538.297	540.267	548.412
Verkehr und Lagerei	193.230	186.920	183.355	183.046	182.793	182.217	183.594	186.379	188.806	193.590	199.571
Beherbergung und Gastronomie	177.461	176.787	180.964	184.550	191.606	195.894	197.731	202.943	208.144	210.263	216.406
Information und Kommunikation	71.015	70.548	70.494	73.755	77.963	79.930	82.744	85.938	88.861	92.347	96.721
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	120.591	119.736	117.955	117.448	117.986	117.709	115.836	115.728	115.779	113.364	113.464
Grundstücks- und Wohnungswesen	40.952	39.870	39.394	39.601	40.794	41.838	40.772	40.644	41.001	41.356	41.762
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	140.163	141.496	144.747	153.275	155.330	158.245	160.294	163.077	167.169	171.391	178.587
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	172.872	158.859	170.472	183.503	184.735	183.282	188.012	190.075	198.471	215.668	226.236
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	521.153	524.311	528.665	529.970	540.810	544.392	546.159	552.822	558.636	567.608	578.251
Erziehung und Unterricht	82.106	86.563	92.360	93.927	96.495	98.564	101.944	103.346	104.277	107.601	107.272
Gesundheits- und Sozialwesen	214.881	221.822	229.094	233.996	230.966	234.277	240.374	247.698	256.851	264.156	269.894
Kunst, Unterhaltung und Erholung	31.028	31.846	32.319	33.391	34.920	35.525	36.615	36.372	36.544	37.319	38.412
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	84.897	85.453	86.415	87.855	87.300	88.160	87.299	89.780	92.908	88.542	88.005
Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	3.160	3.174	3.162	3.166	3.020	3.078	2.957	3.235	3.391	2.883	2.767
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	653	639	648	660	647	661	699	716	769	759	764
PräsenzdienerrInnen	7.486	6.837	7.172	7.203	7.084	6.686	6.140	5.826	5.519	4.952	4.821
Elternkarenz	98.128	97.726	93.053	91.220	87.890	84.604	81.731	80.283	78.921	77.256	75.535
Sonstige	2.302	2.001	2.242	1.613	1.088	1.052	1.061	1.076	1.103	1.033	1.039
Gesamt	3.388.618	3.339.051	3.360.239	3.421.749	3.465.455	3.482.995	3.503.402	3.534.854	3.586.871	3.655.296	3.741.485

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 28: Unselbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), in %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	0,6%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%	0,6%	0,7%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Herstellung von Waren	17,8%	17,1%	16,8%	16,8%	16,8%	16,7%	16,6%	16,4%	16,2%	16,4%	16,5%
Energieversorgung	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Bau	7,3%	7,3%	7,2%	7,2%	7,2%	7,1%	7,0%	6,9%	6,9%	6,9%	7,0%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15,1%	15,2%	15,1%	15,1%	15,2%	15,2%	15,2%	15,1%	15,0%	14,8%	14,7%
Verkehr und Lagerei	5,7%	5,6%	5,5%	5,3%	5,3%	5,2%	5,2%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%
Beherbergung und Gastronomie	5,2%	5,3%	5,4%	5,4%	5,5%	5,6%	5,6%	5,7%	5,8%	5,8%	5,8%
Information und Kommunikation	2,1%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,5%	2,6%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,6%	3,6%	3,5%	3,4%	3,4%	3,4%	3,3%	3,3%	3,2%	3,1%	3,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	4,1%	4,2%	4,3%	4,5%	4,5%	4,5%	4,6%	4,6%	4,7%	4,7%	4,8%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	5,1%	4,8%	5,1%	5,4%	5,3%	5,3%	5,4%	5,4%	5,5%	5,9%	6,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	15,4%	15,7%	15,7%	15,5%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,6%	15,5%	15,5%
Erziehung und Unterricht	2,4%	2,6%	2,7%	2,7%	2,8%	2,8%	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%
Gesundheits- und Sozialwesen	6,3%	6,6%	6,8%	6,8%	6,7%	6,7%	6,9%	7,0%	7,2%	7,2%	7,2%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,6%	2,4%	2,4%
Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PräsenzdienerrInnen	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%
Elternkarenz	2,9%	2,9%	2,8%	2,7%	2,5%	2,4%	2,3%	2,3%	2,2%	2,1%	2,0%
Sonstige	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 29: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), absolut

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hochbau	60.314	57.941	56.349	57.825	56.848	57.392	55.921	56.531	58.094	62.032	63.872
Tiefbau	38.336	37.196	35.794	35.724	36.528	35.061	34.125	33.899	33.495	29.140	30.259
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	148.462	147.962	149.525	151.821	154.689	154.667	156.753	155.131	156.996	161.734	167.287
Gesamt	247.112	243.099	241.668	245.370	248.065	247.120	246.799	245.561	248.585	252.906	261.418

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 30: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), in %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hochbau	24,4%	23,8%	23,3%	23,6%	22,9%	23,2%	22,7%	23,0%	23,4%	24,5%	24,4%
Tiefbau	15,5%	15,3%	14,8%	14,6%	14,7%	14,2%	13,8%	13,8%	13,5%	11,5%	11,6%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	60,1%	60,9%	61,9%	61,9%	62,4%	62,6%	63,5%	63,2%	63,2%	64,0%	64,0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 31: Selbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), absolut

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	2.334	2.318	2.330	2.355	2.315	2.325	2.395	2.094	1.665	1.618	1.793
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	63	63	61	59	56	52	47	37	28	26	30
Herstellung von Waren	20.229	20.723	20.999	21.243	21.112	21.366	21.592	23.146	35.019	36.203	37.664
Energieversorgung	56	61	69	70	72	70	67	71	44	45	69
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	350	355	338	323	300	285	270	210	126	124	202
Bau	35.659	36.210	36.796	37.254	37.173	37.526	37.289	35.814	38.071	39.152	41.076
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	47.395	47.246	47.542	47.237	46.687	46.263	45.973	42.538	34.623	35.177	40.750
Verkehr und Lagerei	7.489	7.525	7.465	7.437	7.517	7.407	7.061	6.666	6.384	6.423	6.833
Beherbergung und Gastronomie	53.539	53.937	54.107	54.073	53.920	54.366	55.540	58.502	63.210	64.143	65.436
Information und Kommunikation	11.385	11.657	11.881	12.095	12.128	12.302	12.464	11.811	9.465	9.596	10.350
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	8.053	7.625	7.329	7.020	6.671	6.348	6.190	5.692	5.358	5.386	5.494
Grundstücks- und Wohnungswesen	1.656	1.671	1.731	1.777	1.783	1.809	1.854	1.824	1.711	788	781
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	31.133	32.534	35.033	36.070	36.802	38.067	38.866	39.257	39.027	39.832	43.011
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	18.133	18.466	18.842	19.060	18.927	19.155	18.594	19.113	11.573	12.335	16.086
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
Erziehung und Unterricht	2.123	2.247	2.299	2.367	2.356	2.386	2.390	2.342	2.061	2.004	2.052
Gesundheits- und Sozialwesen	15.725	16.399	16.996	17.618	18.038	18.700	19.247	18.622	17.725	18.046	81.178
Kunst, Unterhaltung und Erholung	9.105	9.561	9.605	9.831	9.978	10.158	10.335	10.146	9.761	10.330	11.451
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	24.718	34.176	41.858	48.727	55.206	62.102	67.566	68.317	77.257	82.544	22.097
Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	6.942	6.484	6.165	5.898	5.555	5.363	5.338	11.081		1	2
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften											
PräsenzdienerInnen											
Elternkarenz											
Sonstige	119.917	116.892	114.006	111.441	108.012	106.552	107.134	111.932	124.553	119.760	98.687
Gesamt	416.006	426.152	435.454	441.957	444.610	452.604	460.214	469.217	477.662	483.533	485.042

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 32: Selbständig Beschäftigte – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wirtschaftsabschnitten (Nace08), in %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Herstellung von Waren	4,9%	4,9%	4,8%	4,8%	4,7%	4,7%	4,7%	4,9%	7,3%	7,5%	7,8%
Energieversorgung	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bau	8,6%	8,5%	8,5%	8,4%	8,4%	8,3%	8,1%	7,6%	8,0%	8,1%	8,5%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	11,4%	11,1%	10,9%	10,7%	10,5%	10,2%	10,0%	9,1%	7,2%	7,3%	8,4%
Verkehr und Lagerei	1,8%	1,8%	1,7%	1,7%	1,7%	1,6%	1,5%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%
Beherbergung und Gastronomie	12,9%	12,7%	12,4%	12,2%	12,1%	12,0%	12,1%	12,5%	13,2%	13,3%	13,5%
Information und Kommunikation	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%	2,5%	2,0%	2,0%	2,1%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,9%	1,8%	1,7%	1,6%	1,5%	1,4%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,2%	0,2%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	7,5%	7,6%	8,0%	8,2%	8,3%	8,4%	8,4%	8,4%	8,2%	8,2%	8,9%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4,4%	4,3%	4,3%	4,3%	4,3%	4,2%	4,0%	4,1%	2,4%	2,6%	3,3%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Erziehung und Unterricht	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%
Gesundheits- und Sozialwesen	3,8%	3,8%	3,9%	4,0%	4,1%	4,1%	4,2%	4,0%	3,7%	3,7%	16,7%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,0%	2,1%	2,4%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	5,9%	8,0%	9,6%	11,0%	12,4%	13,7%	14,7%	14,6%	16,2%	17,1%	4,6%
Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	1,7%	1,5%	1,4%	1,3%	1,2%	1,2%	1,2%	2,4%			
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften											
PräsenzdienerInnen											
Elternkarenz											
Sonstige	28,8%	27,4%	26,2%	25,2%	24,3%	23,5%	23,3%	23,9%	26,1%	24,8%	20,3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 33: Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), absolut

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hochbau	1.293	1.347	1.414	1.470	1.482	1.498	1.468	1.528	1.442	1.442	1.537
Tiefbau	139	143	143	152	156	150	149	164	158	161	176
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	34.228	34.720	35.239	35.632	35.535	35.878	35.672	34.122	36.471	37.549	39.363
Gesamt	35.660	36.210	36.796	37.254	37.173	37.526	37.289	35.814	38.071	39.152	41.076

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 34: Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), in %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hochbau	3,6%	3,7%	3,8%	3,9%	4,0%	4,0%	3,9%	4,3%	3,8%	3,7%	3,7%
Tiefbau	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	96,0%	95,9%	95,8%	95,6%	95,6%	95,6%	95,7%	95,3%	95,8%	95,9%	95,8%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 35: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, absolut

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bau	EU 15 o. AT	5.331	5.271	5.396	5.619	5.747	5.787	5.704	5.702	5.918	6.094	6.445
	EU 10	8.554	8.767	9.359	12.713	16.755	18.595	19.786	20.210	21.564	23.697	25.793
	EU 2	1.435	1.618	1.827	2.141	2.445	2.667	4.131	4.713	5.580	6.821	8.302
	Kroatien	2.786	2.812	2.874	2.917	2.948	2.991	3.240	3.415	3.751	4.176	4.706
	EWR o. EU	9	12	14	13	14	11	9	8	10	14	15
	Schweiz	88	91	100	105	110	109	114	111	108	116	136
	Drittstaaten	30.246	28.900	28.376	28.285	27.758	27.430	26.528	25.758	26.310	27.273	29.037
	Österreich	198.663	195.627	193.723	193.577	192.290	189.529	187.289	185.644	185.344	184.715	186.984
	Gesamt	247.112	243.098	241.669	245.370	248.067	247.119	246.801	245.561	248.585	252.906	261.418
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	48.449	47.471	47.946	51.793	55.777	57.590	59.512	59.917	63.241	68.191	74.434
Gesamt	EU 15 o. AT	91.912	94.541	101.246	107.853	112.420	116.871	120.043	123.420	128.382	134.757	142.211
	EU 10	61.055	63.442	69.019	88.493	116.312	136.418	151.609	164.225	178.540	194.753	211.400
	EU 2	17.809	18.405	20.458	23.636	26.330	28.721	39.718	46.923	52.726	60.061	68.614
	Kroatien	15.194	15.193	16.053	17.001	17.750	18.607	20.479	22.573	25.044	28.054	31.404
	EWR o. EU	308	316	342	355	366	367	364	368	380	408	426
	Schweiz	1.932	1.998	2.163	2.270	2.330	2.428	2.487	2.555	2.648	2.781	2.924
	Drittstaaten	248.846	237.656	241.994	249.327	251.554	253.341	254.022	255.618	263.971	277.698	295.913
	Österreich	2.951.562	2.907.499	2.908.962	2.932.814	2.938.392	2.926.243	2.914.678	2.919.173	2.935.182	2.956.785	2.988.592
	Gesamt	3.388.618	3.339.050	3.360.237	3.421.749	3.465.454	3.482.996	3.503.400	3.534.855	3.586.873	3.655.297	3.741.484
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	437.056	431.551	451.275	488.935	527.062	556.753	588.722	615.682	651.691	698.512	752.892

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 36: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, in %

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bau	EU 15 o. AT	2,2%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%
	EU 10	3,5%	3,6%	3,9%	5,2%	6,8%	7,5%	8,0%	8,2%	8,7%	9,4%	9,9%
	EU 2	0,6%	0,7%	0,8%	0,9%	1,0%	1,1%	1,7%	1,9%	2,2%	2,7%	3,2%
	Kroatien	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%	1,7%	1,8%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	Drittstaaten	12,2%	11,9%	11,7%	11,5%	11,2%	11,1%	10,7%	10,5%	10,6%	10,8%	11,1%
	Österreich	80,4%	80,5%	80,2%	78,9%	77,5%	76,7%	75,9%	75,6%	74,6%	73,0%	71,5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	19,6%	19,5	19,8%	21,1%	22,5%	23,3%	24,1%	24,4%	25,4%	27,0%	28,5%
Ge- sam	EU 15 o. AT	2,7%	2,8%	3,0%	3,2%	3,2%	3,4%	3,4%	3,5%	3,6%	3,7%	3,8%
	EU 10	1,8%	1,9%	2,1%	2,6%	3,4%	3,9%	4,3%	4,6%	5,0%	5,3%	5,7%
	EU 2	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,8%	0,8%	1,1%	1,3%	1,5%	1,6%	1,8%
	Kroatien	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,8%	0,8%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	7,3%	7,1%	7,2%	7,3%	7,3%	7,3%	7,3%	7,2%	7,4%	7,6%	7,9%
	Österreich	87,1%	87,1%	86,6%	85,7%	84,8%	84,0%	83,2%	82,6%	81,8%	80,9%	79,9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	12,9%	12,9%	13,4%	14,3%	15,2%	16,0%	16,8%	17,4%	18,2%	19,1%	20,1%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 37: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wohnort, absolut

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hochbau	Inland	59.318	56.946	55.330	56.435	54.938	55.172	53.792	54.328	55.649	59.493	60.962
	Ausland	954	979	996	1.338	1.847	2.136	2.025	2.084	2.321	2.462	2.790
	k. A.	44	16	24	54	65	86	104	120	125	77	122
	Gesamt	60.316	57.941	56.350	57.827	56.850	57.394	55.921	56.532	58.095	62.032	63.874
Tiefbau	Inland	37.604	36.421	35.080	34.950	35.612	34.189	33.238	33.040	32.607	28.261	29.128
	Ausland	711	755	695	754	894	857	867	835	867	863	1.107
	k. A.	23	19	18	20	23	15	19	24	21	16	24
	Gesamt	38.338	37.195	35.793	35.724	36.529	35.061	34.124	33.899	33.495	29.140	30.259
Vorbereitende Baustellenar- beiten, Bauin- stallation und sonstiges Ausbaugewer- be	Inland	145.826	145.150	146.573	147.934	149.428	148.878	150.385	148.867	150.516	154.448	159.234
	Ausland	2.483	2.734	2.852	3.683	5.058	5.554	6.064	5.944	6.223	7.076	7.777
	k. A.	153	78	99	204	204	234	305	320	257	211	278
	Gesamt	148.462	147.962	149.524	151.821	154.690	154.666	156.754	155.131	156.996	161.735	167.289
Bau Gesamt	Inland	222.072	218.651	236.983	239.319	239.978	238.239	237.415	236.235	238.772	242.202	249.324
	Ausland	4.148	4.468	4.543	5.775	7.799	8.547	8.956	8.863	9.411	10.401	11.674
	k. A.	220	113	141	278	292	335	428	464	403	304	424
	Gesamt	247.116	243.098	241.667	245.372	248.069	247.121	246.799	245.562	248.586	252.907	261.422
UB Gesamt	Inland	3.325.847	3.278.120	3.296.246	3.347.691	3.377.921	3.387.913	3.403.835	3.430.582	3.477.911	3.539.439	3.616.440
	Ausland	40.068	41.423	44.332	52.779	66.786	74.881	79.715	84.300	90.332	98.684	108.321
	k. A.	22.703	19.509	19.662	21.278	20.748	20.201	19.850	19.972	18.630	17.175	16.724
	Gesamt	3.388.618	3.339.052	3.360.240	3.421.748	3.465.455	3.482.995	3.503.400	3.534.854	3.586.873	3.655.298	3.741.485

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 38: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Wohnort, in %

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hochbau	Inland	98,3%	98,3%	98,2%	97,6%	96,6%	96,1%	96,2%	96,1%	95,8%	95,9%	95,4%
	Ausland	1,6%	1,7%	1,8%	2,3%	3,2%	3,7%	3,6%	3,7%	4,0%	4,0%	4,4%
	k. A.	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tiefbau	Inland	98,1%	97,9%	98,0%	97,8%	97,5%	97,5%	97,4%	97,5%	97,3%	97,0%	96,3%
	Ausland	1,9%	2,0%	1,9%	2,1%	2,4%	2,4%	2,5%	2,5%	2,6%	3,0%	3,7%
	k. A.	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	Inland	98,2%	98,1%	98,0%	97,4%	96,6%	96,3%	95,9%	96,0%	95,9%	95,5%	95,2%
	Ausland	1,7%	1,8%	1,9%	2,4%	3,3%	3,6%	3,9%	3,8%	4,0%	4,4%	4,6%
	k. A.	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bau Gesamt	Inland	98,2%	98,1%	98,1%	97,5%	96,7%	96,4%	96,2%	96,2%	96,1%	95,8%	95,4%
	Ausland	1,7%	1,8%	1,9%	2,4%	3,1%	3,5%	3,6%	3,6%	3,8%	4,1%	4,5%
	k. A.	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
UB Gesamt	Inland	98,1%	98,2%	98,1%	97,8%	97,5%	97,3%	97,2%	97,1%	97,0%	96,8%	96,7%
	Ausland	1,2%	1,2%	1,3%	1,5%	1,9%	2,1%	2,3%	2,4%	2,5%	2,7%	2,9%
	k. A.	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 39: Selbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, absolut

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bau	EU 15 o. AT	572	601	636	692	735	775	793	822	987	1.108	1.193
	EU 10	3.234	3.037	2.677	2.269	1.906	1.866	1.832	1.818	1.843	1.835	1.875
	EU 2	537	768	1.127	1.390	1.537	1.604	1.136	841	787	745	750
	Kroatien	255	282	287	301	309	345	464	561	652	677	721
	EWR o. EU	3	3	2	2	4	5	5	4	8	8	8
	Schweiz	33	35	34	32	29	27	27	25	29	35	31
	Drittstaaten	2.637	2.736	2.753	2.809	2.800	2.837	2.835	2.851	3.061	3.326	3.677
	Österreich	28.387	28.748	29.281	29.760	29.854	30.068	30.197	28.894	30.705	31.418	32.821
	Gesamt	35.658	36.210	36.797	37.255	37.174	37.527	37.289	35.816	38.072	39.152	41.076
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	7.271	7.462	7.516	7.495	7.320	7.459	7.092	6.922	7.367	7.734	8.255
Gesamt	EU 15 o. AT	9.358	9.874	10.327	10.756	11.047	11.531	12.280	13.005	13.573	14.173	14.778
	EU 10	16.839	24.173	28.984	32.059	33.744	36.048	38.120	39.877	40.397	40.148	38.289
	EU 2	3.646	5.794	8.676	12.217	16.606	21.277	22.745	26.210	29.959	33.542	34.978
	Kroatien	1.117	1.151	1.189	1.210	1.223	1.389	2.178	3.255	4.173	5.163	5.904
	EWR o. EU	63	64	68	72	71	70	73	77	81	85	93
	Schweiz	436	443	466	460	459	469	469	476	495	522	535
	Drittstaaten	12.388	12.968	13.721	14.274	14.424	14.874	15.444	16.131	17.202	18.349	19.433
	Österreich	372.160	371.684	372.022	370.908	367.037	366.945	368.905	370.187	371.780	371.551	371.034
	Gesamt	416.007	426.151	435.453	441.956	444.611	452.603	460.214	469.218	477.660	483.533	485.044
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	43.847	54.467	63.431	71.048	77.574	85.658	91.309	99.031	105.880	111.982	114.010

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 40: Selbständig Beschäftigte im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Nationalität, in %

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bau	EU 15 o. AT	1,6%	1,7%	1,7%	1,9%	2,0%	2,1%	2,1%	2,3%	2,6%	2,8%	2,9%
	EU 10	9,1%	8,4%	7,3%	6,1%	5,1%	5,0%	4,9%	5,1%	4,8%	4,7%	4,6%
	EU 2	1,5%	2,1%	3,1%	3,7%	4,1%	4,3%	3,0%	2,3%	2,1%	1,9%	1,8%
	Kroatien	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	1,2%	1,6%	1,7%	1,7%	1,8%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	7,4%	7,6%	7,5%	7,5%	7,5%	7,6%	7,6%	8,0%	8,0%	8,5%	9,0%
	Österreich	79,6%	79,4%	79,6%	79,9%	80,3%	80,1%	81,0%	80,7%	80,6%	80,2%	79,9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	20,4%	20,6%	20,4%	20,1%	19,7%	19,9%	19,0%	19,3%	19,4%	19,8%	20,1%
Gesamt	EU 15 o. AT	2,2%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,5%	2,7%	2,8%	2,8%	2,9%	3,0%
	EU 10	4,0%	5,7%	6,7%	7,3%	7,6%	8,0%	8,3%	8,5%	8,5%	8,3%	7,9%
	EU 2	0,9%	1,4%	2,0%	2,8%	3,7%	4,7%	4,9%	5,6%	6,3%	6,9%	7,2%
	Kroatien	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	0,7%	0,9%	1,1%	1,2%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	3,0%	3,0%	3,2%	3,2%	3,2%	3,3%	3,4%	3,4%	3,6%	3,8%	4,0%
	Österreich	89,5%	87,2%	85,4%	83,9%	82,6%	81,1%	80,2%	78,9%	77,8%	76,8%	76,5%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	10,5%	12,8%	14,6%	16,1%	17,4%	18,9%	19,8%	21,1%	22,2%	23,2%	23,5%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 41: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, absolut

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Burgenland	EU 15 o. AT	63	67	67	72	72	75	80	85	87	83	93
	EU 10	247	264	277	301	297	293	307	298	304	310	336
	EU 2	53	59	67	79	90	84	110	126	147	187	226
	Kroatien	38	40	41	37	35	39	47	50	49	51	61
	EWER o. EU	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Schweiz	1	1	1	1	1	2	2	2	0	0	1
	Drittstaaten	400	382	389	392	402	390	373	354	349	356	379
	Österreich	11.040	10.773	10.448	10.362	10.202	9.871	9.764	9.608	9.437	9.436	9.460
	Gesamt	11.843	11.587	11.290	11.244	11.099	10.754	10.683	10.523	10.373	10.423	10.556
Ausländische Beschäftigte Gesamt	803	814	842	882	897	883	919	915	936	987	1.096	
Kärnten	EU 15 o. AT	278	260	250	260	264	256	266	273	265	256	273
	EU 10	280	275	246	298	352	357	388	398	430	451	492
	EU 2	52	52	47	54	60	66	105	129	131	148	195
	Kroatien	277	269	259	265	260	242	258	256	254	283	305
	EWER o. EU	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1
	Schweiz	12	11	12	13	11	7	8	8	7	10	11
	Drittstaaten	1.187	1.123	1.040	1.083	1.038	998	986	985	990	1.014	1.045
	Österreich	17.454	16.763	16.103	16.194	15.857	15.371	15.279	15.383	15.427	15.360	15.427
	Gesamt	19.541	18.754	17.958	18.167	17.843	17.298	17.290	17.432	17.504	17.522	17.749
Ausländische Beschäftigte Gesamt	2.087	1.991	1.855	1.973	1.986	1.927	2.011	2.049	2.077	2.162	2.322	
Niederösterreich	EU 15 o. AT	501	478	527	562	539	539	533	553	601	589	620
	EU 10	1.174	1.069	1.214	1.836	2.226	2.287	2.347	2.277	2.293	2.497	2.592
	EU 2	330	349	365	398	445	495	720	822	974	1.139	1.355
	Kroatien	223	234	244	246	251	255	281	298	318	354	390
	EWER o. EU	1	1	2	2	2	1	0	0	2	5	5
	Schweiz	11	13	13	14	12	12	15	15	15	17	18
	Drittstaaten	3.471	3.323	3.321	3.299	3.277	3.210	3.183	3.068	3.109	3.215	3.464
	Österreich	39.193	38.808	38.552	38.600	38.287	37.743	37.561	37.341	37.119	36.987	37.521
	Gesamt	44.904	44.275	44.238	44.957	45.039	44.542	44.640	44.374	44.431	44.803	45.965
Ausländische Beschäftigte Gesamt	5.711	5.467	5.686	6.357	6.752	6.799	7.079	7.033	7.312	7.816	8.444	
Oberösterreich	EU 15 o. AT	559	588	626	620	605	610	630	671	717	702	729
	EU 10	557	604	602	668	811	928	1.056	1.141	1.245	1.370	1.398
	EU 2	209	234	259	309	357	392	508	590	687	775	929
	Kroatien	435	441	463	454	445	468	544	615	706	787	894
	EWER o. EU	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0
	Schweiz	4	3	5	5	5	7	9	5	7	9	12
	Drittstaaten	4.227	4.228	4.181	4.183	4.147	4.197	4.170	4.162	4.313	4.494	4.683
	Österreich	35.955	35.881	35.588	35.439	35.209	34.822	34.213	33.948	34.020	33.633	34.025
	Gesamt	41.948	41.981	41.726	41.679	41.580	41.425	41.131	41.133	41.696	41.770	42.670
Ausländische Beschäftigte Gesamt	5.993	6.100	6.138	6.240	6.371	6.603	6.918	7.185	7.676	8.137	8.645	
Salzburg	EU 15 o. AT	266	287	304	307	306	331	318	332	343	373	396
	EU 10	91	81	84	116	181	239	266	284	319	379	408
	EU 2	47	55	74	101	120	130	141	155	202	233	284
	Kroatien	115	121	122	139	154	161	177	181	204	251	272
	EWER o. EU	0	1	2	2	2	2	0	0	0	1	1
	Schweiz	3	5	6	5	4	3	2	1	1	2	4
	Drittstaaten	2.120	2.020	1.998	1.969	1.990	1.973	1.920	1.840	1.871	1.933	2.006
	Österreich	13.256	13.136	13.261	13.168	13.185	13.155	12.910	12.727	12.739	12.844	12.908
	Gesamt	15.898	15.706	15.851	15.807	15.942	15.994	15.734	15.520	15.679	16.016	16.279
Ausländische Beschäftigte Gesamt	2.642	2.570	2.590	2.639	2.757	2.839	2.824	2.793	2.940	3.172	3.371	
Steiermark	EU 15 o. AT	268	273	269	281	297	317	312	296	302	328	368
	EU 10	484	472	467	565	654	685	769	773	842	891	988
	EU 2	306	357	426	509	579	612	809	893	1.079	1.257	1.461
	Kroatien	781	763	789	766	758	727	765	818	892	929	1.063
	EWER o. EU	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
	Schweiz	11	9	12	13	15	14	13	14	13	13	15
	Drittstaaten	1.966	1.957	1.980	1.965	1.890	1.858	1.801	1.814	1.833	1.832	2.007
	Österreich	33.476	32.969	32.863	32.735	32.432	32.055	31.747	31.186	31.027	30.577	30.738
	Gesamt	37.292	36.800	36.807	36.834	36.625	36.268	36.216	35.795	35.988	35.827	36.640
Ausländische Beschäftigte Gesamt	3.816	3.831	3.944	4.099	4.193	4.213	4.469	4.609	4.961	5.250	5.902	
Tirol	EU 15 o. AT	736	725	754	806	878	898	915	923	1.001	1.037	1.099
	EU 10	117	115	114	151	223	347	352	388	471	564	656
	EU 2	19	23	30	33	47	56	114	137	186	288	370

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Kroatien	117	117	116	118	121	122	139	140	161	187	221
	EWR o. EU	0	1	1	1	2	3	3	3	3	3	4
	Schweiz	12	14	17	21	22	22	25	27	25	25	27
	Drittstaaten	2.477	2.327	2.317	2.318	2.303	2.276	2.179	2.120	2.220	2.311	2.408
	Österreich	19.891	19.696	19.688	19.859	20.041	20.130	20.114	20.212	20.580	20.905	21.297
	Gesamt	23.369	23.018	23.037	23.307	23.637	23.854	23.841	23.950	24.647	25.320	26.082
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	3.478	3.322	3.349	3.448	3.596	3.724	3.727	3.738	4.067	4.415	4.785
	Vorarlberg	EU 15 o. AT	371	396	409	438	467	480	504	494	520	560
EU 10		30	28	29	47	96	158	218	235	258	264	283
EU 2		9	10	10	11	17	26	57	78	118	158	226
Kroatien		26	28	33	33	36	36	52	64	77	86	97
EWR o. EU		1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2
Schweiz		20	23	24	22	26	30	26	24	25	26	31
Drittstaaten		1.486	1.384	1.312	1.302	1.302	1.253	1.200	1.137	1.143	1.245	1.322
Österreich		8.282	8.154	8.179	8.242	8.257	8.207	8.104	8.034	8.077	8.182	8.213
Gesamt	10.225	10.025	9.999	10.098	10.204	10.192	10.163	10.067	10.220	10.523	10.772	
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	1.943	1.871	1.820	1.856	1.947	1.985	2.059	2.033	2.143	2.341	2.559
Wien	EU 15 o. AT	898	809	827	845	850	854	829	819	877	956	995
	EU 10	3.079	3.045	3.367	4.569	5.836	6.379	6.735	7.030	7.451	8.266	8.865
	EU 2	400	463	528	606	686	756	1.398	1.644	1.907	2.414	2.862
	Kroatien	760	792	796	848	879	928	946	948	1.014	1.103	1.221
	EWR o. EU	3	3	1	2	2	0	1	0	1	1	0
	Schweiz	11	9	10	10	12	9	8	12	10	9	13
	Drittstaaten	12.802	12.067	11.753	11.668	11.284	11.153	10.590	10.159	10.376	10.764	11.597
	Österreich	19.776	19.184	18.798	18.678	18.463	17.833	17.207	16.833	16.603	16.488	17.056
Gesamt	37.729	36.372	36.080	37.226	38.012	37.912	37.714	37.445	38.239	40.001	42.609	
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	17.953	17.188	17.282	18.548	19.549	20.079	20.507	20.612	21.636	23.513	25.553

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 42: Unselbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, in %

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Burgenland	EU 15 o. AT	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%
	EU 10	2,1%	2,3%	2,5%	2,7%	2,7%	2,7%	2,9%	2,8%	2,9%	3,0%	3,2%
	EU 2	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,8%	0,8%	1,0%	1,2%	1,4%	1,8%	2,1%
	Kroatien	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	3,4%	3,3%	3,4%	3,5%	3,6%	3,6%	3,5%	3,4%	3,4%	3,4%	3,6%
	Österreich	93,2%	93,0%	92,5%	92,2%	91,9%	91,8%	91,4%	91,3%	91,0%	90,5%	89,6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	6,8%	7,0%	7,5%	7,8%	8,1%	8,2%	8,6%	8,7%	9,0%	9,5%	10,4%	
Kärnten	EU 15 o. AT	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%
	EU 10	1,4%	1,5%	1,4%	1,6%	2,0%	2,1%	2,2%	2,3%	2,5%	2,6%	2,8%
	EU 2	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	1,1%
	Kroatien	1,4%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,7%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	6,1%	6,0%	5,8%	6,0%	5,8%	5,8%	5,7%	5,7%	5,7%	5,8%	5,9%
	Österreich	89,3%	89,4%	89,7%	89,1%	88,9%	88,9%	88,4%	88,2%	88,1%	87,7%	86,9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	10,7%	10,6%	10,3%	10,9%	11,1%	11,1%	11,6%	11,8%	11,9%	12,3%	13,1%	
Niederösterreich	EU 15 o. AT	1,1%	1,1%	1,2%	1,3%	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,4%	1,3%	1,3%
	EU 10	2,6%	2,4%	2,7%	4,1%	4,9%	5,1%	5,3%	5,1%	5,2%	5,6%	5,6%
	EU 2	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	1,0%	1,1%	1,6%	1,9%	2,2%	2,5%	2,9%
	Kroatien	0,5%	0,5%	0,6%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	7,7%	7,5%	7,5%	7,3%	7,3%	7,2%	7,1%	6,9%	7,0%	7,2%	7,5%
	Österreich	87,3%	87,7%	87,1%	85,9%	85,0%	84,7%	84,1%	84,2%	83,5%	82,6%	81,6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	12,7%	12,3%	12,9%	14,1%	15,0%	15,3%	15,9%	15,8%	16,5%	17,4%	18,4%	
Oberösterreich	EU 15 o. AT	1,3%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,7%	1,7%	1,7%
	EU 10	1,3%	1,4%	1,4%	1,6%	2,0%	2,2%	2,6%	2,8%	3,0%	3,3%	3,3%
	EU 2	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,9%	0,9%	1,2%	1,4%	1,6%	1,9%	2,2%
	Kroatien	1,0%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	1,3%	1,5%	1,7%	1,9%	2,1%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	10,1%	10,1%	10,0%	10,0%	10,0%	10,1%	10,1%	10,1%	10,3%	10,8%	11,0%
	Österreich	85,7%	85,5%	85,3%	85,0%	84,7%	84,1%	83,2%	82,5%	81,6%	80,5%	79,7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	14,3%	14,5%	14,7%	15,0%	15,3%	15,9%	16,8%	17,5%	18,4%	19,5%	20,3%	
Salzburg	EU 15 o. AT	1,7%	1,8%	1,9%	1,9%	1,9%	2,1%	2,0%	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%
	EU 10	0,6%	0,5%	0,5%	0,7%	1,1%	1,5%	1,7%	1,8%	2,0%	2,4%	2,5%
	EU 2	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,8%	0,8%	0,9%	1,0%	1,3%	1,5%	1,7%
	Kroatien	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,6%	1,7%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	13,3%	12,9%	12,6%	12,5%	12,5%	12,3%	12,2%	11,9%	11,9%	12,1%	12,3%
	Österreich	83,4%	83,6%	83,7%	83,3%	82,7%	82,2%	82,1%	82,0%	81,2%	80,2%	79,3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	16,6%	16,4%	16,3%	16,7%	17,3%	17,8%	17,9%	18,0%	18,8%	19,8%	20,7%	
Steiermark	EU 15 o. AT	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,8%	0,9%	1,0%
	EU 10	1,3%	1,3%	1,3%	1,5%	1,8%	1,9%	2,1%	2,2%	2,3%	2,5%	2,7%
	EU 2	0,8%	1,0%	1,2%	1,4%	1,6%	1,7%	2,2%	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%
	Kroatien	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	2,0%	2,1%	2,3%	2,5%	2,6%	2,9%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	5,3%	5,3%	5,4%	5,3%	5,2%	5,1%	5,0%	5,1%	5,1%	5,1%	5,5%
	Österreich	89,8%	89,6%	89,3%	88,9%	88,6%	88,4%	87,7%	87,1%	86,2%	85,3%	83,9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	10,2%	10,4%	10,7%	11,1%	11,4%	11,6%	12,3%	12,9%	13,8%	14,7%	16,1%	
Tirol	EU 15 o. AT	3,1%	3,1%	3,3%	3,5%	3,7%	3,8%	3,8%	3,9%	4,1%	4,1%	4,2%
	EU 10	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,9%	1,5%	1,5%	1,6%	1,9%	2,2%	2,5%
	EU 2	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,5%	0,6%	0,8%	1,1%	1,4%

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Kroatien	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	10,6%	10,1%	10,1%	9,9%	9,7%	9,5%	9,1%	8,9%	9,0%	9,1%	9,2%
	Österreich	85,1%	85,6%	85,5%	85,2%	84,8%	84,4%	84,4%	84,4%	83,5%	82,6%	81,7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	14,9%	14,4%	14,5%	14,8%	15,2%	15,6%	15,6%	15,6%	16,5%	17,4%	18,3%
Vorarlberg	EU 15 o. AT	3,6%	4,0%	4,1%	4,3%	4,6%	4,7%	5,0%	4,9%	5,1%	5,3%	5,6%
	EU 10	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	0,9%	1,6%	2,1%	2,3%	2,5%	2,5%	2,6%
	EU 2	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,6%	0,8%	1,2%	1,5%	2,1%
	Kroatien	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,8%	0,8%	0,9%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%
	Drittstaaten	14,5%	13,8%	13,1%	12,9%	12,8%	12,3%	11,8%	11,3%	11,2%	11,8%	12,3%
	Österreich	81,0%	81,3%	81,8%	81,6%	80,9%	80,5%	79,7%	79,8%	79,0%	77,8%	76,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	19,0%	18,7%	18,2%	18,4%	19,1%	19,5%	20,3%	20,2%	21,0%	22,2%	23,8%	
Wien	EU 15 o. AT	2,4%	2,2%	2,3%	2,3%	2,2%	2,3%	2,2%	2,2%	2,3%	2,4%	2,3%
	EU 10	8,2%	8,4%	9,3%	12,3%	15,4%	16,8%	17,9%	18,8%	19,5%	20,7%	20,8%
	EU 2	1,1%	1,3%	1,5%	1,6%	1,8%	2,0%	3,7%	4,4%	5,0%	6,0%	6,7%
	Kroatien	2,0%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,5%	2,5%	2,7%	2,8%	2,9%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	33,9%	33,2%	32,6%	31,3%	29,7%	29,4%	28,1%	27,1%	27,1%	26,9%	27,2%
	Österreich	52,4%	52,7%	52,1%	50,2%	48,6%	47,0%	45,6%	45,0%	43,4%	41,2%	40,0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ausländische Beschäftigte Gesamt	47,6%	47,3%	47,9%	49,8%	51,4%	53,0%	54,4%	55,0%	56,6%	58,8%	60,0%	

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 43: Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, absolut

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Burgenland	EU 15 o. AT	19	20	20	20	20	21	20	23	22	22	20
	EU 10	59	85	140	199	234	268	281	238	232	226	210
	EU 2	9	12	19	17	14	21	20	17	17	14	23
	Kroatien	7	7	5	6	6	5	7	14	13	18	19
	EWR o. EU											
	Schweiz	2	2	2	1	1	1				2	2
	Drittstaaten	35	38	38	40	42	33	32	38	43	51	57
	Österreich	1.112	1.141	1.156	1.178	1.172	1.196	1.196	1.136	1.236	1.234	1.258
	Gesamt	1.243	1.305	1.380	1.461	1.489	1.545	1.556	1.466	1.563	1.567	1.589
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	131	164	224	283	317	349	360	330	327	333	331
Kärnten	EU 15 o. AT	36	42	46	51	59	66	65	82	103	118	114
	EU 10	17	20	22	24	26	29	34	34	44	48	51
	EU 2	13	12	20	21	20	19	21	26	33	29	27
	Kroatien	17	19	19	20	20	18	22	23	47	50	58
	EWR o. EU											
	Schweiz	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4
	Drittstaaten	67	66	70	67	65	66	68	83	82	90	103
	Österreich	2.026	2.071	2.105	2.102	2.095	2.095	2.100	2.105	2.303	2.362	2.476
	Gesamt	2.180	2.234	2.285	2.287	2.287	2.295	2.312	2.355	2.615	2.700	2.833
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	154	163	180	185	192	200	212	250	312	338	357
Niederösterreich	EU 15 o. AT	52	55	54	61	64	69	76	88	117	118	136
	EU 10	260	245	244	228	211	222	242	244	230	232	251
	EU 2	56	67	93	128	161	167	136	114	117	111	139
	Kroatien	13	12	11	14	16	21	30	36	36	40	55
	EWR o. EU	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4
	Schweiz	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3
	Drittstaaten	283	282	281	296	291	307	304	324	337	388	450
	Österreich	4.666	4.731	4.854	4.914	4.950	4.975	5.047	5.001	5.395	5.440	5.745
	Gesamt	5.335	5.397	5.543	5.647	5.700	5.766	5.841	5.813	6.239	6.336	6.783
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	669	666	689	733	750	791	794	812	844	896	1.038
Oberösterreich	EU 15 o. AT	71	76	79	85	85	88	84	84	107	114	122
	EU 10	139	155	162	139	122	115	113	98	92	90	107
	EU 2	30	26	38	52	64	80	63	56	56	62	48
	Kroatien	39	44	41	37	36	41	55	66	58	63	64
	EWR o. EU											
	Schweiz	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
	Drittstaaten	337	361	374	380	378	375	366	365	387	436	513
	Österreich	4.711	4.756	4.834	4.878	4.852	4.895	4.896	4.539	4.525	4.605	4.783
	Gesamt	5.329	5.420	5.530	5.573	5.539	5.596	5.579	5.209	5.226	5.371	5.637
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	618	664	696	695	687	701	683	670	701	766	854
Salzburg	EU 15 o. AT	62	61	65	72	85	90	97	97	110	122	129
	EU 10	26	26	29	33	36	32	36	34	33	40	51
	EU 2	8	10	15	16	21	24	14	18	19	23	21
	Kroatien	22	25	24	28	34	41	43	46	57	67	68
	EWR o. EU	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
	Schweiz	4	4	3	4	4	4	4	3			
	Drittstaaten	153	164	157	165	169	170	167	189	204	242	272

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Österreich	2.386	2.424	2.461	2.511	2.574	2.608	2.617	2.442	2.578	2.666	2.803
	Gesamt	2.662	2.715	2.755	2.830	2.924	2.970	2.979	2.830	3.003	3.162	3.346
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	276	291	294	319	350	362	362	388	425	496	543
Steiermark	EU 15 o. AT	49	47	52	53	53	50	57	60	72	81	84
	EU 10	140	132	100	76	73	75	76	70	89	88	93
	EU 2	98	134	204	192	165	150	132	120	123	128	119
	Kroatien	43	48	50	51	48	46	59	63	75	69	72
	EWR o. EU											
	Schweiz	3	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2
	Drittstaaten	188	205	222	233	224	224	232	250	278	305	336
	Österreich	4.525	4.554	4.630	4.724	4.759	4.770	4.808	4.513	4.703	4.874	5.170
	Gesamt	5.046	5.124	5.262	5.333	5.324	5.317	5.366	5.077	5.341	5.546	5.876
Ausländische Beschäftigte Gesamt	521	570	632	609	565	547	558	564	638	672	706	
Tirol	EU 15 o. AT	122	133	136	135	144	150	156	145	161	187	196
	EU 10	57	62	56	58	53	43	34	28	45	47	48
	EU 2	36	44	48	81	116	124	92	63	46	43	44
	Kroatien	25	31	27	29	31	33	46	49	61	67	73
	EWR o. EU											
	Schweiz	5	5	4	3	2	2	3	4	4	4	4
	Drittstaaten	173	180	180	188	183	182	186	181	197	202	226
	Österreich	3.339	3.396	3.485	3.550	3.575	3.623	3.664	3.491	3.640	3.698	3.841
	Gesamt	3.757	3.851	3.936	4.044	4.104	4.157	4.181	3.961	4.154	4.248	4.432
Ausländische Beschäftigte Gesamt	418	455	451	494	529	534	517	470	514	550	591	
Vorarlberg	EU 15 o. AT	35	39	46	54	55	59	60	54	58	60	73
	EU 10	8	9	10	13	7	7	8	5	5	4	7
	EU 2	1	2	2	6	6	3	1	3	2	1	1
	Kroatien	5	5	4	3	3	4	5	7	7	6	5
	EWR o. EU						1	1	1	2	2	2
	Schweiz	2	2	4	4	3	2	2	2	3	5	4
	Drittstaaten	56	50	53	61	66	69	67	65	70	77	86
	Österreich	1.590	1.600	1.630	1.647	1.643	1.629	1.627	1.577	1.508	1.527	1.608
	Gesamt	1.697	1.707	1.749	1.788	1.783	1.774	1.771	1.714	1.655	1.682	1.786
Ausländische Beschäftigte Gesamt	107	107	119	141	140	145	144	137	147	155	178	
Wien	EU 15 o. AT	122	125	135	158	168	183	176	171	226	273	304
	EU 10	2.518	2.293	1.905	1.488	1.132	1.055	987	895	952	941	916
	EU 2	288	460	689	875	968	1.016	656	391	374	335	324
	Kroatien	84	93	106	113	115	136	199	248	297	293	307
	EWR o. EU	1	1		0	1	2	1		1	1	
	Schweiz	7	7	7	8	8	9	8	9	14	15	13
	Drittstaaten	1.346	1.392	1.379	1.378	1.382	1.410	1.412	1.243	1.464	1.533	1.629
	Österreich	4.028	4.070	4.121	4.255	4.232	4.269	4.234	3.873	4.780	4.972	5.094
	Gesamt	8.394	8.441	8.342	8.275	8.006	8.080	7.673	6.830	8.108	8.363	8.587
Ausländische Beschäftigte Gesamt	4.366	4.371	4.221	4.020	3.774	3.811	3.439	2.957	3.328	3.391	3.493	

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 44: Selbständig Beschäftigte im Baubereich – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte) nach Bundesland und Nationalität, in %

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Burgenland	EU 15 o. AT	1,5%	1,5%	1,4%	1,4%	1,3%	1,4%	1,3%	1,6%	1,4%	1,4%	1,3%
	EU 10	4,7%	6,5%	10,1%	13,6%	15,7%	17,3%	18,1%	16,2%	14,8%	14,4%	13,2%
	EU 2	0,7%	0,9%	1,4%	1,2%	0,9%	1,4%	1,3%	1,2%	1,1%	0,9%	1,4%
	Kroatien	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,4%	1,0%	0,8%	1,1%	1,2%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	2,8%	2,9%	2,8%	2,7%	2,8%	2,1%	2,1%	2,6%	2,8%	3,3%	3,6%
	Österreich	89,5%	87,4%	83,8%	80,6%	78,7%	77,4%	76,9%	77,5%	79,1%	78,7%	79,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	10,5%	12,6%	16,2%	19,4%	21,3%	22,6%	23,1%	22,5%	20,9%	21,3%	20,8%
Kärnten	EU 15 o. AT	1,7%	1,9%	2,0%	2,2%	2,6%	2,9%	2,8%	3,5%	3,9%	4,4%	4,0%
	EU 10	0,8%	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%	1,3%	1,5%	1,4%	1,7%	1,8%	1,8%
	EU 2	0,6%	0,5%	0,9%	0,9%	0,9%	0,8%	0,9%	1,1%	1,3%	1,1%	1,0%
	Kroatien	0,8%	0,9%	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	1,0%	1,0%	1,8%	1,9%	2,0%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	3,1%	3,0%	3,1%	2,9%	2,8%	2,9%	2,9%	3,5%	3,1%	3,3%	3,6%
	Österreich	92,9%	92,7%	92,1%	91,9%	91,6%	91,3%	90,8%	89,4%	88,1%	87,5%	87,4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	7,1%	7,3%	7,9%	8,1%	8,4%	8,7%	9,2%	10,6%	11,9%	12,5%	12,6%
Niederösterreich	EU 15 o. AT	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%	1,3%	1,5%	1,9%	1,9%	2,0%
	EU 10	4,9%	4,5%	4,4%	4,0%	3,7%	3,9%	4,1%	4,2%	3,7%	3,7%	3,7%
	EU 2	1,0%	1,2%	1,7%	2,3%	2,8%	2,9%	2,3%	2,0%	1,9%	1,8%	2,0%
	Kroatien	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,8%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
	Drittstaaten	5,3%	5,2%	5,1%	5,2%	5,1%	5,3%	5,2%	5,6%	5,4%	6,1%	6,6%
	Österreich	87,5%	87,7%	87,6%	87,0%	86,8%	86,3%	86,4%	86,0%	86,5%	85,9%	84,7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	12,5%	12,3%	12,4%	13,0%	13,2%	13,7%	13,6%	14,0%	13,5%	14,1%	15,3%
Oberösterreich	EU 15 o. AT	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,6%	1,5%	1,6%	2,0%	2,1%	2,2%
	EU 10	2,6%	2,9%	2,9%	2,5%	2,2%	2,1%	2,0%	1,9%	1,8%	1,7%	1,9%
	EU 2	0,6%	0,5%	0,7%	0,9%	1,2%	1,4%	1,1%	1,1%	1,1%	1,2%	0,9%
	Kroatien	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%	0,6%	0,7%	1,0%	1,3%	1,1%	1,2%	1,1%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	6,3%	6,7%	6,8%	6,8%	6,8%	6,7%	6,6%	7,0%	7,4%	8,1%	9,1%
	Österreich	88,4%	87,7%	87,4%	87,5%	87,6%	87,5%	87,8%	87,1%	86,6%	85,7%	84,9%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	11,6%	12,3%	12,6%	12,5%	12,4%	12,5%	12,2%	12,9%	13,4%	14,3%	15,1%
Salzburg	EU 15 o. AT	2,3%	2,2%	2,4%	2,5%	2,9%	3,0%	3,3%	3,4%	3,7%	3,9%	3,9%
	EU 10	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%	1,1%	1,2%	1,2%	1,1%	1,3%	1,5%
	EU 2	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,8%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%
	Kroatien	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%	1,2%	1,4%	1,4%	1,6%	1,9%	2,1%	2,0%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
	Schweiz	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	5,7%	6,0%	5,7%	5,8%	5,8%	5,7%	5,6%	6,7%	6,8%	7,7%	8,1%

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Österreich	89,6%	89,3%	89,3%	88,7%	88,0%	87,8%	87,8%	86,3%	85,8%	84,3%	83,8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	10,4%	10,7%	10,7%	11,3%	12,0%	12,2%	12,2%	13,7%	14,2%	15,7%	16,2%
Steiermark	EU 15 o. AT	1,0%	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	1,1%	1,2%	1,3%	1,5%	1,4%
	EU 10	2,8%	2,6%	1,9%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,7%	1,6%	1,6%
	EU 2	1,9%	2,6%	3,9%	en)	3,1%	2,8%	2,5%	2,4%	2,3%	2,3%	2,0%
	Kroatien	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	0,9%	0,9%	1,1%	1,2%	1,4%	1,2%	1,2%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Drittstaaten	3,7%	4,0%	4,2%	4,4%	4,2%	4,2%	4,3%	4,9%	5,2%	5,5%	5,7%
	Österreich	89,7%	88,9%	88,0%	88,6%	89,4%	89,7%	89,6%	88,9%	88,1%	87,9%	88,0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	10,3%	11,1%	12,0%	11,4%	10,6%	10,3%	10,4%	11,1%	11,9%	12,1%	12,0%
Tirol	EU 15 o. AT	3,2%	3,5%	3,5%	3,3%	3,5%	3,6%	3,7%	3,7%	3,9%	4,4%	4,4%
	EU 10	1,5%	1,6%	1,4%	1,4%	1,3%	1,0%	0,8%	0,7%	1,1%	1,1%	1,1%
	EU 2	1,0%	1,1%	1,2%	2,0%	2,8%	3,0%	2,2%	1,6%	1,1%	1,0%	1,0%
	Kroatien	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	1,1%	1,2%	1,5%	1,6%	1,6%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Drittstaaten	4,6%	4,7%	4,6%	4,6%	4,5%	4,4%	4,4%	4,6%	4,7%	4,8%	5,1%
	Österreich	88,9%	88,2%	88,5%	87,8%	87,1%	87,2%	87,6%	88,1%	87,6%	87,1%	86,7%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	11,1%	11,8%	11,5%	12,2%	12,9%	12,8%	12,4%	11,9%	12,4%	12,9%	13,3%
Vorarlberg	EU 15 o. AT	2,1%	2,3%	2,6%	3,0%	3,1%	3,3%	3,4%	3,2%	3,5%	3,6%	4,1%
	EU 10	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,4%	0,4%	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%
	EU 2	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
	Kroatien	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%
	Drittstaaten	3,3%	2,9%	3,0%	3,4%	3,7%	3,9%	3,8%	3,8%	4,2%	4,6%	4,8%
	Österreich	93,7%	93,7%	93,2%	92,1%	92,1%	91,8%	91,9%	92,0%	91,1%	90,8%	90,0%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	6,3%	6,3%	6,8%	7,9%	7,9%	8,2%	8,1%	8,0%	8,9%	9,2%	10,0%
Wien	EU 15 o. AT	1,5%	1,5%	1,6%	1,9%	2,1%	2,3%	2,3%	2,5%	2,8%	3,3%	3,5%
	EU 10	30,0%	27,2%	22,8%	18,0%	14,1%	13,1%	12,9%	13,1%	11,7%	11,3%	10,7%
	EU 2	3,4%	5,4%	8,3%	10,6%	12,1%	12,6%	8,5%	5,7%	4,6%	4,0%	3,8%
	Kroatien	1,0%	1,1%	1,3%	1,4%	1,4%	1,7%	2,6%	3,6%	3,7%	3,5%	3,6%
	EWR o. EU	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Schweiz	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
	Drittstaaten	16,0%	16,5%	16,5%	16,7%	17,3%	17,5%	18,4%	18,2%	18,1%	18,3%	19,0%
	Österreich	48,0%	48,2%	49,4%	51,4%	52,9%	52,8%	55,2%	56,7%	59,0%	59,5%	59,3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Ausländische Beschäftigte Gesamt	52,0%	51,8%	50,6%	48,6%	47,1%	47,2%	44,8%	43,3%	41,0%	40,5%	40,7%

Quelle: BMASK – www.dnet.at/bali, Abfrage Mai 2019

Tabelle 45: Beschäftigungsausmaß im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), Personen in Tausend, absolut

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bau	Vollzeitbeschäftigt	332,7	314,8	301,8	319,9	332,5	322,3	314,3	308,1	309,7	302,0	306,4
	Teilzeitbeschäftigt	35,1	31,2	32,7	34,4	36,0	41,9	43,2	39,7	40,4	40,0	37,3
	Gesamt	367,8	346,0	334,5	354,3	368,5	364,2	357,5	347,8	350,1	342,0	343,7
Ge-samt	Vollzeitbeschäftigt	3056,0	2996,6	3001,2	3026,4	3023,7	3002,7	2966,3	2976,5	3009,1	3035,7	3101,9
	Teilzeitbeschäftigt	938,2	985,7	1015,6	1026,1	1060,9	1102,1	1146,5	1171,9	1211,3	1224,9	1217,2
	Gesamt	3994,2	3982,3	4016,8	4052,5	4084,6	4104,8	4112,8	4148,4	4220,4	4260,6	4319,1

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA - http://www.statistik.at/web_de/services/statcube/index.html, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten, Abfrage Mai 2019; > 30 Stunden pro Woche immer teilzeitbeschäftigt, => 36 oder mehr Stunden immer vollzeitbeschäftigt

Tabelle 46: Beschäftigungsausmaß im Baubereich und insgesamt – Jahreszeitreihe 2008-2018 (Jahresdurchschnitte), in %

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bau	Vollzeitbeschäftigt	90,5%	91,0%	90,2%	90,3%	90,2%	88,5%	87,9%	88,6%	88,5%	88,3%	89,2%
	Teilzeitbeschäftigt	9,5%	9,0%	9,8%	9,7%	9,8%	11,5%	12,1%	11,4%	11,5%	11,7%	10,8%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ge-samt	Vollzeitbeschäftigt	76,5%	75,2%	74,7%	74,7%	74,0%	73,2%	72,1%	71,8%	71,3%	71,3%	71,8%
	Teilzeitbeschäftigt	23,5%	24,8%	25,3%	25,3%	26,0%	26,8%	27,9%	28,2%	28,7%	28,7%	28,2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA - http://www.statistik.at/web_de/services/statcube/index.html, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten, Abfrage Mai 2019; > 30 Stunden pro Woche immer teilzeitbeschäftigt, => 36 oder mehr Stunden immer vollzeitbeschäftigt