

Entwicklungen im Bereich des Lohndumping

Susi Schmatz, Petra Wetzel
unter Mitarbeit von Claudia Sorger und Lisa Danzer

IMPRESSUM

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

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

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

Wien, Mai 2014

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die EU-Beitrittsländer der Jahre 2004 und 2007	6
2.1	Entsendung und Überlassung von Arbeitskräften nach Österreich	10
3	Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich	13
3.1	Österreich als wichtiges ‚Empfängerland‘ für Entsendungen von ArbeitnehmerInnen	13
3.2	Entsendungen von Arbeitskräften nach Österreich vor und nach der Arbeitsmarktöffnung – Der Zeitraum 2010 bis 2013 im Vergleich	17
3.3	Die Stichprobe der Entsendemeldungen im Überblick	19
3.4	Strukturelle Merkmale von Entsendungen nach Österreich	20
	Betriebssitz der Entsendebetriebe	21
	Wirtschaftsabschnitte der Entsendebetriebe	22
	Exkurs: Entsendungen und Überlassungen im Baubereich	25
3.5	Abschätzung des Arbeitsvolumens entsandter Arbeitskräfte	39
4	Ebenen von Lohndumping	43
4.1	Entgelt	43
4.2	Arbeitszeit	50
4.3	Sozialbetrug und Lohndumping – Zum Spektrum der Firmenkonstruktionen	52
	Scheinfirmen in Subvergabekonstrukten	53
	Lohn- und Preisdumping über Subvergaben	57
	Scheinselbstständigkeit	58
	Illegale Beschäftigung	60
	Handlungsbedarfe im Umfeld dieser Varianten	60
5	Bekämpfung von Lohndumping: Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz LSDB-G	64
5.1	Einleitung	64
5.2	Bilanz des LSDB-G nach rund 2,5 Jahren	64
5.3	Übersicht zur Kontrolltätigkeit 1.5.2011 – 28.2.2014	65
5.4	Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen	66
5.5	Unterentlohnung	67
5.6	Regelungsdimensionen	71
	5.6.1 Grundlohn	72
	5.6.2 Bereithaltung von Unterlagen	72
	5.6.3 Angemessenheit und Zielgenauigkeit des LSDB-G	77
	5.6.4 Weitere Themenfelder	78
5.7	Implementierung	79

5.7.1	Kontrolltätigkeiten	79
5.7.2	Schnittstellen im Anzeigeverfahren	81
5.7.3	Grenzüberschreitende Rechtsdurchsetzung	84
5.7.4	Rechtsauslegung	88
6	Fazit	89
7	Literaturverweise	91
8	Verzeichnisse	92
8.1	Abbildungsverzeichnis	92
8.2	Tabellenverzeichnis	92
8.3	Fallbeispielverzeichnis	95
9	Tabellenanhang	97
10	Anhang	134
	Übersicht zu den ExpertInneninterviews	134
	Meldeformular für eine Entsendung nach Österreich	135

Kurzfassung – Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Seit dem Jahr 2004 waren für StaatsbürgerInnen aus den neuen Mitgliedsländern besondere Übergangsbestimmungen am österreichischen Arbeitsmarkt in Kraft. Seit Mai 2011 gilt nun in Österreich, wie in allen anderen EU-Staaten, die volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für Personen aus dem EU-8 Raum (Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Polen, Estland, Lettland, Litauen), seit Jänner 2014 auch für Personen aus den EU-2 Staaten (Rumänien, Bulgarien). Die Zusammensetzung der Nationalität der unselbstständig Beschäftigten in Österreich steht in einem deutlichen Zusammenhang zu den Zeitpunkten der Arbeitsmarktöffnung, der Anteil von Arbeitskräften aus jenen Ländern stieg jeweils an. Das Ausmaß variiert dabei stark zwischen geographischen Regionen und Branchen: deutliche Zuwächse sind vor allem in jenen Bundesländern zu beobachten, die an die EU-8 Staaten angrenzen (Burgenland, Steiermark, Niederösterreich). Schwerpunkte der Beschäftigung sind insbesondere die Bereiche Bau, Gastronomie, Landwirtschaft, aber auch Reinigung und Pflegedienste.

ENTSENDUNGEN NACH ÖSTERREICH

- Die Gesamtzahl der Entsendemeldungen nach Österreich hat sich in den letzten Jahren dynamisch entwickelt.
- In einer Gegenüberstellung des Jahres 2009 zu 2011 weist Österreich im Vergleich der EU-/EFTA Staaten den relativ stärksten Anstieg an eingehenden Entsendungen mit +71% auf. Damit liegt Österreich auf Rang 4 der wichtigsten ‚Empfängerländer‘ für Entsendungen von ArbeitnehmerInnen.
- Entsendungen aus den EU-8 Ländern haben seit der Arbeitsmarktliberalisierung im Mai 2011 klar an Bedeutung gewonnen. Parallel dazu ist der Anteil von EU-8 StaatsbürgerInnen unter den entsandten Arbeitskräften gestiegen. Entsendungen aus dem EU-2 Raum haben bislang keine große Relevanz. Werden rumänische oder bulgarische StaatsbürgerInnen nach Österreich entsandt, so geschieht dies relativ häufig durch Betriebe mit Sitz im EU-8 Raum. Ähnliches gilt für kroatische StaatsbürgerInnen und Personen aus Drittstaaten, wobei hier vor allem ArbeitnehmerInnen aus Bosnien-Herzegowina einen gewichtigen Anteil einnehmen.
- In Folge der Arbeitsmarktöffnung 2011 ging ein zunehmender Anteil von Entsendungen in österreichischen Grenzregionen.
- Entsendungen finden zu einem großen Teil im Baugewerbe statt. Dies veranschaulichen die durchgeführten Analysen der Wirtschaftsklassen sowohl der ausländischen Entsendefirmen als auch der inländischen AuftraggeberInnen sowie auch die ausgeübten Tätigkeiten der entsandten Arbeitskräfte.
- Mehrheitlich finden Entsendungen für eine Dauer von bis zu einem Monat statt. Der Anteil solch kurzer Entsendungen ist seit Mai 2012 weiter gestiegen.

DIMENSIONEN VON LOHNDUMPING

- Die ‚Spielarten‘ von Lohndumping haben sich in den letzten Jahren nicht maßgeblich verändert. Die zentrale Problematik auf Ebene der einzelnen Ar-

beitnehmerInnen ist eine nicht korrekte Einstufung von Entgelt und Arbeitszeit. Darüber hinaus geht es im Kontext von Sozialbetrug aber auch um strukturelle Konstruktionen von Unternehmungen, wobei Scheinfirmen, Subvergabesysteme, Scheinselbstständigkeiten aber auch illegale Beschäftigung eine Rolle spielen.

- Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) ist seit Mai 2011 in Kraft und stellt die Unterentlohnung sowie die Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen und die Vereitelung der Lohnkontrolle unter Strafe. Aktuell ist eine Novellierung des Gesetzes in Bearbeitung, die auf Basis der bisherigen praktischen Umsetzungserfahrungen und des laufenden fachlichen Diskurses die gesetzliche Grundlage gegen Lohndumping und seine Implementierung weiter verbessern soll.
- Bis Ende Februar 2014 wurden insgesamt 691 Anzeigen wegen Unterentlohnung nach LSDB-G eingebracht, wovon 3.219 ArbeitnehmerInnen betroffen waren. Der Streitwert pro ArbeitnehmerIn beläuft sich auf durchschnittlich 5.018 Euro. Anzeigen gegen ausländische und inländische Unternehmen halten sich dabei in etwa die Waage. Branchenspezifisch steht der Baubereich deutlich an der Spitze der Anzeigen, gefolgt von Gastronomie- und Beherbergungsbetrieben.
- Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung liegen im Beobachtungszeitraum gegen 228 Betriebe vor und betreffen in Summe 582 ArbeitnehmerInnen. Die damit verhängten Geldstrafen belaufen sich auf 3.014.950 Euro. Die bisherigen rechtskräftigen Bescheide beziehen sich mehrheitlich (73%) auf Auslandsfälle und auf Unternehmen des Baubereichs (74%).

1 Einleitung

Die Bekämpfung von Lohndumping war in Österreich im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung für Arbeitskräfte aus den sogenannten neuen EU-Mitgliedstaaten ein Thema mit hoher öffentlicher Aufmerksamkeit. Als die ‚neuen Mitgliedsstaaten‘ gelten einerseits die ‚EU-8‘ Staaten, die 2004 der Europäischen Union beitraten: Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen¹. Andererseits ist von den 2007 beigetretenen Staaten Rumänien und Bulgarien als EU-2 Staaten die Rede. Für die EU-8 Staaten galten in Österreich bis Mai 2011 besondere Übergangsbestimmungen, für die EU-2 Staaten bis Jänner 2014.

Parallel zur Öffnung des Arbeitsmarktes für EU-8 BürgerInnen im Mai 2011 trat mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) eine legislativ – auch EU-weit – vielbeachtete Maßnahme in Kraft. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung dieser Studie sind auf Basis der bisherigen Erfahrungen Verhandlungen zu einer Novellierung des LSDB-G im Gange. Im Arbeitsprogramm der seit Dezember 2013 im Amt befindlichen Bundesregierung werden insbesondere eine „Verschärfung hinsichtlich der Bereithaltung von Lohnunterlagen, und der Einbeziehung aller Lohnbestandteile, und eine Entschärfung bezüglich Verjährung“ als Novellierungsziele genannt.

Die vorliegende Studie baut auf den Ergebnissen einer Studie aus dem Jahr 2012 zu den Folgen der Arbeitsmarktöffnung und ihren Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping auf.² Nun wurde das Ende der Übergangsbestimmungen für ArbeitnehmerInnen aus Rumänien und Bulgarien am 1.1.2014 zum Anlass genommen, einen neuerlichen Blick auf jüngste Entwicklungen zu werfen.

Methodisch basiert die Studie auf ExpertInnengesprächen, der Analyse einer Stichprobe von Entsendemeldungen an die Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen (ZKO) sowie auf einer Auswertung von Sekundärmaterialien – was sowohl die Einbeziehung verschiedener statischer Datenquellen als auch eine Literatur- und Quellenrecherche mit Fokus auf Fallbeispielen von Lohndumping umfasst.

Kapitel 2 gibt als Einstieg einen Überblick zur Entwicklung der Beschäftigung in Österreich in Folge der Liberalisierung des Arbeitsmarktes für Staatsbürger der EU-Beitrittsländer der Jahre 2004 und 2007. Im Rahmen von Kapitel 3 wird die Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich analysiert. Dabei werden internationale Vergleichsdaten präsentiert und die Ergebnisse der Analyse einer Stichprobe von Entsendemeldungen nach Österreich dargestellt, die ein Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung 2011 und die Folgejahre abbildet. Kapitel 4 widmet sich schließlich spezifisch der Frage von Lohndumping und diskutiert arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Dimensionen in diesem Kontext, bevor in Kapitel 5 eine Darstellung der bisherigen Bilanz des LSDB-G vorgenommen wird. Ergänzt bzw. konkretisiert werden diese Daten durch die Aufbereitung von Fallbeispielen.³

¹ Bzw. ‚EU-10‘ Staaten, wenn die beiden ebenfalls 2004 beigetretenen, quantitativ hier aber nicht relevanten Staaten Malta und Zypern hinzugezählt werden.

² Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012

³ Für Fälle von Lohndumping im EU-europäischen Kontext siehe bspw. www.stopsocialdumping.eu. Auf dieser von der European Federation of Building and Woodworkers betriebenen Website werden Hintergrundinformationen aber auch konkrete Fallbeispiele von Sozialdumping dokumentiert. Österreichische Beispiele wurden bislang nicht erfasst.

2 Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die EU-Beitrittsländer der Jahre 2004 und 2007

Nach dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten im Jahr 2004 galten in Österreich für diese Staaten (Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen) besondere Übergangsbestimmungen. Die von Österreich mit dem EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetz umgesetzten Bestimmungen schränkten die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit für die EU-8 Staaten zeitlich befristet bis 30.4.2011 ein. Seit Mai 2011 gilt nun in Österreich, wie in allen anderen EU-Staaten, die volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für Personen aus diesen EU-Staaten.

Rumänien und Bulgarien (EU-2) traten im Jahr 2007 der EU bei. Für deren StaatsbürgerInnen galten die Beschränkungen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sowie in den geschützten Wirtschaftsbereichen bis Ende 2013.

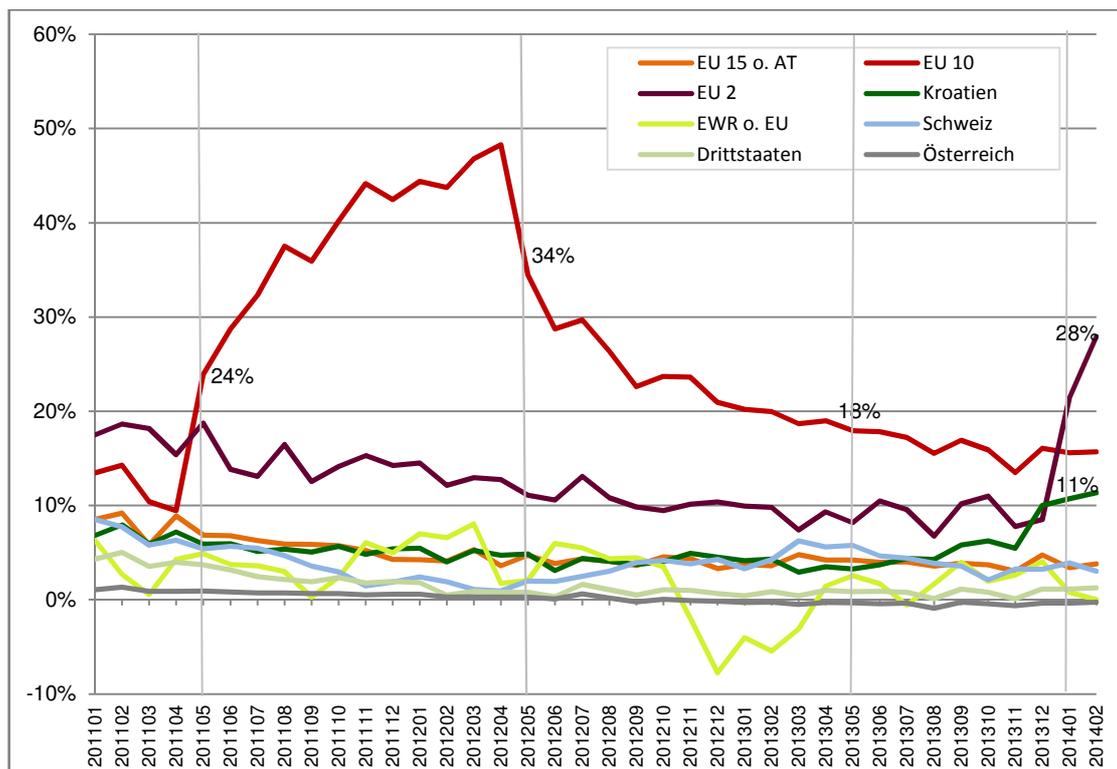
Das jüngste EU-Mitgliedsland – Kroatien – ist mit Juli 2013 der EU beigetreten. Für kroatische StaatsbürgerInnen gilt, wie zuvor für jene der EU-8 und EU-2, eine bis zu siebenjährige Übergangsfrist beim Arbeitsmarktzugang.

Die **Entwicklung der unselbstständig Beschäftigten** in Österreich nach Nationalität steht in einem deutlichen Zusammenhang zu den Zeitpunkten der Arbeitsmarktöffnung (siehe Abbildung 1, Tabelle 4). Stieg der Anteil von EU-10 BürgerInnen⁴ im Laufe des Zeitraumes Mai 2011 bis April 2012 – verglichen zu den jeweiligen Vorjahreswerten – markant an, gilt selbiges, wenn auch auf einen niedrigeren Niveau, für EU-2 BürgerInnen seit Jänner 2014. Im Februar 2014 lag die Zahl der EU-2 Unselbstständigen um 28% über dem Vorjahreswert.⁵ Bei kroatischen StaatsbürgerInnen zeigt sich hingegen bislang ein vergleichsweise moderater Anstieg.

⁴ EU-8 Staaten plus Malta und Zypern

⁵ Seit dem Beitritt im Jahr 2007 hat sich die Zahl der Arbeitskräfte aus Bulgarien verdoppelt und jene aus Rumänien verdreifacht, wobei ein wesentlicher Anteil des Zuwachses auf Selbstständige entfällt. Die Auswirkungen in Folge der Arbeitsmarktöffnung mit Jänner 2014 werden als geringfügig erwartet, da ein erheblicher Teil der Migration aus Bulgarien und Rumänien nach Österreich bereits in den Jahren ab 2007 stattgefunden hat (vgl. Landesmann et al. 2013).

Abbildung 1: Unselbständig Beschäftigte nach Nationalität – Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %, Jänner 2010 bis Februar 2014



Quelle: BMASK - www.dnet.at/bali, Abfrage April 2014

Die aus den österreichweiten Beschäftigtendaten ersichtlichen Entwicklungen werden auch von den im Rahmen dieses Projektes befragten ExpertInnen beschrieben. So wird in jüngster Zeit von einem deutlichen Anstieg von EU-2 Beschäftigten berichtet, wobei es sich dabei in erster Linie um rumänische und weniger um bulgarische StaatsbürgerInnen handle (bspw. Int.7, 27). Dabei werden wiederholt **Verdrängungsprozesse** – EU-2 BürgerInnen anstelle von EU-8 BürgerInnen, aber auch innerhalb der EU-8 BürgerInnen – skizziert. So wird etwa berichtet, dass ungarische ArbeitnehmerInnen, die schon länger am österreichischen Arbeitsmarkt tätig sind, zusehends durch „neue, uninformierte“ ungarische Arbeitskräfte ersetzt werden (bspw. Int. 10, 12, 27). Gleichzeitig wird auch eine Substitution von EU-8 ArbeitnehmerInnen durch EU-2 BürgerInnen wahrgenommen, wobei hier auch zum Tragen kommt, dass etwa Personen der ungarischen Minderheit in verschiedenen Drittstaaten relativ leicht eine ungarische Staatsbürgerschaft resp. Doppelstaatsbürgerschaft erwerben können (bspw. Int. 7, 10, 27). Nicht zuletzt berichten InterviewpartnerInnen basierend auf ihrer Arbeitspraxis auch von inländischen Arbeitslosen, die „behaupten, dass sie sind gekündigt worden sind und billigere ausländische Arbeitskräfte eingestellt worden sind“ (Int. 7). Auf Gesamtarbeitsmarktebene ist zuletzt (Jahresdurchschnitt 2013 im Vergleich zu 2012) jedenfalls ein Rückgang inländischer Beschäftigter und ein Anstieg ausländischer StaatsbürgerInnen festzustellen (siehe Tabelle 4).

All diese rückblickenden Einschätzungen, ebenso wie die weiteren Erwartungen für 2014, werden beeinflusst durch **geographische und branchenspezifische Faktoren**. So wird in den Interviews insbesondere für das Burgenland, aber auch der Steiermark und Niederösterreich, insgesamt also von an die EU-8 Staaten angrenzenden

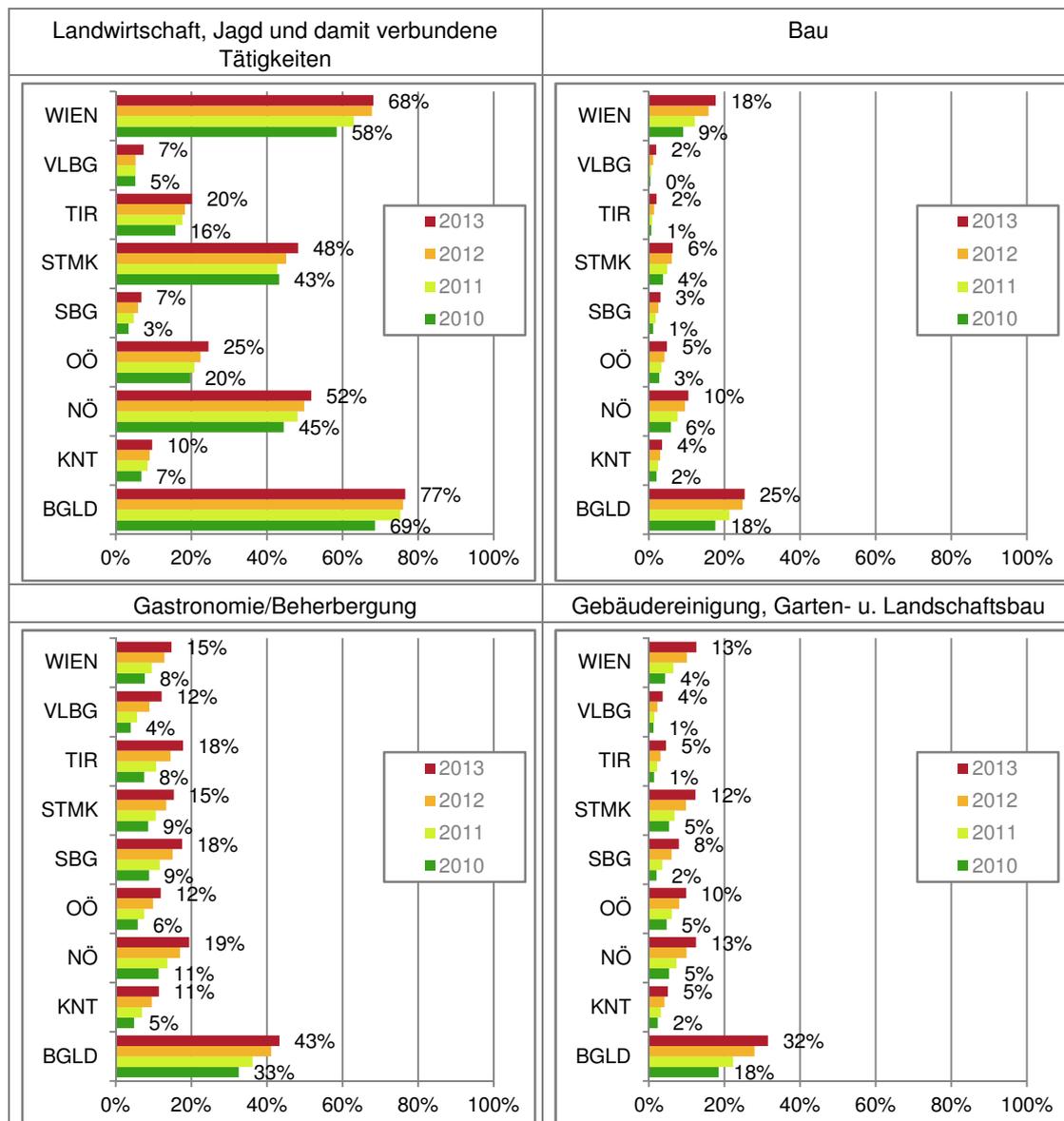
Regionen, von deutlichen Zuwächsen berichtet. Gleiches gilt in Bezug auf einige Wirtschaftssektoren, da in den letzten Jahren eine starke Dynamik in den Bereichen Bau, Gastronomie, Landwirtschaft, aber auch Reinigung und Pflegedienste wahrgenommen wird. Bei der Letzteren wird speziell die 24h-Pflege adressiert, welche vor allem als selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Beobachtet man die Entwicklung der EU-12 StaatsbürgerInnen⁶ in der Gruppe der unselbstständig Beschäftigten in Österreich, werden diese Einschätzungen untermauert. Abbildung 2 stellt die Entwicklung für die seitens der ExpertInnen vorrangig genannten Wirtschaftsklassen für die Jahre 2010 bis 2013 pro Bundesland dar. Deutlich wird, dass in allen Wirtschaftsklassen und Bundesländern der Anteil der EU-12 StaatsbürgerInnen an den unselbstständig Beschäftigten zugenommen hat. Gleichzeitig bestehen deutliche Differenzen, sowohl nach Wirtschaftsklassen als auch nach Bundesländern, in Bezug auf das Niveau. Den höchsten Anteil an EU-12 StaatsbürgerInnen findet man in allen Wirtschaftsklassen im Burgenland, wo in den ausgewählten Bereichen zumindest jede/r vierte ArbeitnehmerIn eine EU-12 Staatsbürgerschaft innehat. Daneben sind vor allem Wien, Niederösterreich und die Steiermark zu nennen.

Aus Perspektive der Wirtschaftssektoren ist es die Landwirtschaft, in der ein sehr hoher Anteil der Beschäftigten StaatsbürgerIn eines der EU-12 Länder ist. In den anderen ausgewählten Wirtschaftsklassen ist der Anteil deutlich niedriger. Diese geringeren Anteile verweisen zum einen auch auf die Bedeutung selbstständiger Tätigkeiten, die jedoch mitunter im Bereich von Scheinselbstständigkeiten zu verorten sind. So zeigte beispielsweise für den Baubereich eine Analyse von BUAK Erhebungsbögen zur „Unterscheidung Werkvertrag – arbeitnehmerähnliche Verhältnisse“ aus dem Jahr 2012, dass bei der Mehrheit der kontrollierten Personen (69%) der Verdacht auf eine Scheinselbstständigkeit gegeben war.⁷ Dies obwohl in den ersten Monaten nach der Arbeitsmarktliberalisierung auf Ebene der Gesamtbeschäftigung ein Rückgang selbständiger Erwerbstätigkeit von EU-8 StaatsbürgerInnen zu Gunsten unselbständiger Beschäftigungen stattfand (siehe Huber/Böhs 2012). Zum anderen weisen InterviewpartnerInnen auf Verdrängungsprozesse auf Unternehmensebene hin – „Österreichische Firmen werden durch ausländische Firmen verdrängt, die ihre Arbeiter in Österreich (gleich ob Ausländer oder nicht) nach dem Lohn ihres Herkunftslandes bezahlen“ (Int. 10). Wie im Rahmen dieses Berichtes später ausführlich gezeigt wird (siehe Kapitel 3), hat in den letzten Jahren, die Zahl der Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich massiv zugenommen und Österreich ist innerhalb der EU eines der wichtigsten Empfängerländer für entsandte Arbeitskräfte.

⁶ EU-8 plus EU-2 sowie Malta und Zypern

⁷ In den Erhebungsbögen wird versucht, über zentrale Indikatoren Hinweise auf eine mögliche schein-selbstständige Tätigkeit zu erhalten. Dazu zählen: Tätigkeit der kontrollierten Person, Modalitäten der Lohnberechnung und -auszahlung, Bereitstellung des verwendeten Arbeitsmaterials, Weisungsbe-fugnisse, Arbeitszeiten, Besitz einer UID Nummer oder Steuernummer und Vereinbarung zur Behe-bung von Mängel. siehe näher Riesenfelder/Wetzel 2013.

Abbildung 2: Anteil EU-12 StaatsbürgerInnen an unselbständig Beschäftigten insgesamt, nach ausgewählten Wirtschaftsklassen, 2010 bis 2013



Quelle: BMASK - www.dnet.at/bali, Abfrage April 2014

Im Hinblick auf die Zukunft sind auf ExpertInnenebene, wiederum durchaus in Abhängigkeit des regionalen und branchenspezifischen Blickes, die Einschätzungen zweigeteilt: Eine Gruppe erwartet in Zukunft einen weiteren Zuwachs, wobei dies in Bezug auf die EU-2 Staaten vor allem für Rumänien und hier in niedrigqualifizierten Saisonbereichen wie in der Landwirtschaft formuliert wird (bspw. Int. 3, 10, 12). Eine zweite Gruppe an GesprächspartnerInnen erwartet keine großen Veränderungen, im Wesentlichen, weil davon ausgegangen wird, dass jene Arbeitskräfte, die Interesse an einer Arbeit in Österreich haben, bereits in der Vergangenheit ins Land gekommen sind (bspw. Int. 11, 16, 18). Explizit in Bezug auf die Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich sprechen mehrere InterviewpartnerInnen von einem beständigen Trend der kontinuierlichen Zunahme (bspw. Int. 8, 16, 24).

2.1 Entsendung und Überlassung von Arbeitskräften nach Österreich

Eine Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich liegt vor, wenn ein Unternehmen ohne Betriebssitz in Österreich vorübergehend MitarbeiterInnen in Österreich zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung einsetzt. Merkmale einer Entsendung im Sinne des AVRAG sind:

- das grenzüberschreitende Tätigwerden von ArbeitnehmerInnen (idR beruhend auf einem Vertrag zwischen inländischem/inländischer AuftraggeberIn und ausländischem/ausländischer AuftragnehmerIn),
- der gewöhnliche Arbeitsort außerhalb von Österreich und
- die Erbringung von fortgesetzten Arbeitsleistungen, also Arbeitsleistungen auf gewisse Dauer bzw. für einen vorübergehenden Zweck.

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 für bestimmte oder unbestimmte Zeit "überlässt". Die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wird somit nicht dem/der ArbeitgeberIn (= ÜberlasserIn) gegenüber erbracht, sondern einem Dritten (BeschäftigerIn).

Die Abgrenzung, ob es sich im Einzelfall um eine Entsendung oder eine Überlassung handelt, ist anhand des wahren wirtschaftlichen Gehaltes und nicht anhand der äußeren Erscheinungsform zu beurteilen. Als solcher Indikator zählt unter anderem der Tatbestand, dass eingesetzte DienstnehmerInnen organisatorisch in den Betrieb des in Österreich tätigen Auftraggebers eingegliedert sind und dessen Aufsicht unterliegen.

Seit Mai 2013 (EU-8) und seit Jänner 2014 (EU-2) haben Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten das Recht auf einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Allerdings besteht auch nach Wegfall der Arbeitsmarktbeschränkungen weiterhin eine **Meldepflicht** für Betriebe **aus den EU-8 und EU-2 Staaten** für nach Österreich entsandte/überlassene Personen.⁸ Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn in Österreich eine Meldung bei der „Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung“ (ZKO) abzugeben. Neben der Entsende-, Überlassungsmeldung sind ArbeitgeberInnen bzw. im Falle einer Überlassung der inländische Beschäftiger auch verpflichtet, Unterlagen über die Anmeldung der ArbeitnehmerInnen zur Sozialversicherung (A1 Formular) bereitzuhalten, sofern für diese keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht. Weiters sind Arbeitgeber/innen bzw. Beschäftiger auch verpflichtet, Lohnunterlagen (in deutscher Sprache) bereitzuhalten, die der Überprüfung der Einhaltung des nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts dienen (siehe näher Kapitel 5).

⁸ Die Beschäftigung von Arbeitskräften, unabhängig deren Nationalität, die von Unternehmen mit Betriebssitz im EU-, EWR-Raum sowie der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Dienstleistung nach Österreich entsandt werden, ist der ZKO zu melden. Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat müssen die Entsendung von Arbeitskräften nicht der ZKO melden. In diesem Fall hat der/die österreichische BeschäftigerIn beim AMS eine Entsende- oder Beschäftigungsbewilligung zu beantragen.

Werden StaatsbürgerInnen aus **Kroatien oder Drittstaaten** zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt, ist dafür eine EU-Entsendebestätigung erforderlich. Für Beschäftigungen in den geschützten Wirtschaftsbereichen⁹ ist eine Entsendebewilligung erforderlich. Dauert die Entsendung länger als vier Monate oder erfolgt die Entsendung in den Baubereich, ist eine Beschäftigungsbewilligung nötig.¹⁰ Im Falle einer Überlassung bedarf es ebenfalls einer Beschäftigungsbewilligung.

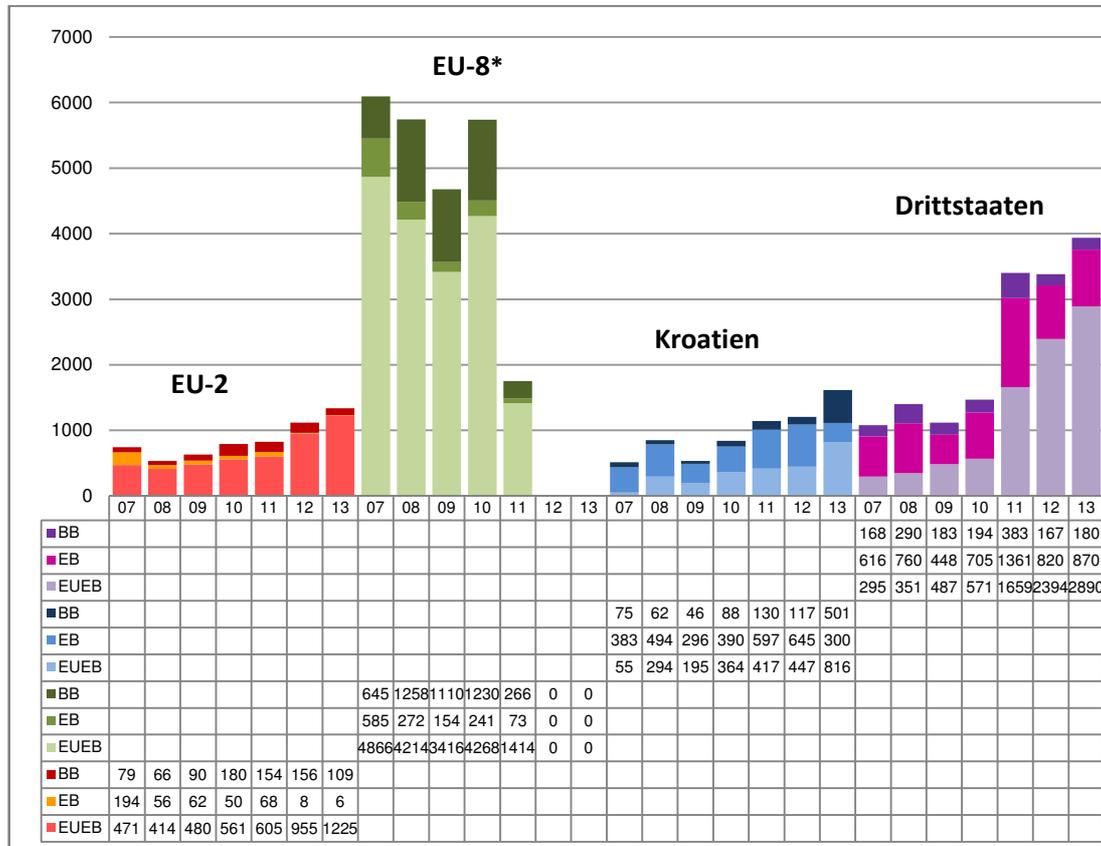
Für ArbeitnehmerInnen im Baubereich, die von einem Unternehmen mit Sitz außerhalb Österreichs zur fortgesetzten Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entsandt werden und dabei Bautätigkeiten (gem. der Definition § 2 BUAG) erfüllen, gilt eine Meldepflicht gegenüber 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 Sitzland – auch während der Beschäftigung in Österreich in vollem Umfang – einbezogen bleiben (§1 Abs.4; §§ 33d-i BUAG). 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).

Abbildung 3 gibt einen Überblick über die seitens des AMS erteilten Entsendebewilligungen, -bestätigungen und Beschäftigungsbewilligungen in den Jahren 2007 bis 2013 nach Staatengruppen. Die Höchstzahl erteilter Bewilligungen und Bestätigungen in diesem Zeitraum lag im Jahr 2010 vor (8.842). In den beiden Folgejahren war, vor dem Hintergrund des freien Arbeitsmarktzuganges für EU-8 BürgerInnen ab Mai 2011, die Zahl rückläufig und stieg zuletzt, im Jahr 2013, wieder an (6.897). In den drei Staatengruppen mit Bewilligungspflichten wurde der relativ höchste Anstieg für kroatische StaatsbürgerInnen mit +34% im Vergleich zu 2012 verzeichnet. Absolut entfallen die meisten Genehmigungen auf Drittstaatsangehörige, wobei es sich innerhalb dieser Gruppe vornehmlich um Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien handelt. So gingen zuletzt 68% (2013) der erteilten Entsendebestätigungen, Entsende- und Beschäftigungsbewilligungen an Arbeitskräfte aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, Montenegro und Mazedonien.

⁹ Gärtnerische Dienstleistungen, Bewachungs- und Schutzdienste, Reinigungsdienste, Hauskrankenpflege, Sozialwesen, Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen, Be- und Verarbeitung von Natursteinen, Bau- und Baunebengewerbe.

¹⁰ Bewilligungspflichtig entsandte sowie auch überlassene Arbeitskräfte dieser Staaten werden zur Überprüfung, ob eine bewilligungspflichtige Beschäftigung vorliegt, an das AMS weitergeleitet.

Abbildung 3: Erteilte Entsendebewilligungen, -bestätigungen und Beschäftigungsbewilligungen (§ 18 AuslBG) für EU-2, EU-8, Kroatien und Drittstaaten, 2007 – 2013



Quelle: AMS, Stand März 2014; * bis Mai 2011; EUEB = Entsendebestätigung, EB = Entsendebewilligung, BB = Beschäftigungsbewilligung

3 Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich

3.1 Österreich als wichtiges ‚Empfängerland‘ für Entsendungen von ArbeitnehmerInnen

Eine europaweite Studie stellte auf Basis einer Analyse der E101-Sozialversicherungsformulare¹¹ fest, dass Österreich in den Jahren 2000 bis 2009 eines der wichtigsten ‚Empfängerländer‘ für Entsendungen von ArbeitnehmerInnen in den EU/EFTA-Staaten ist (siehe IDEA/ECORYS 2011). Es wurden in dem Zeitraum deutlich mehr ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsandt, denn von Österreich aus in andere Arbeitsmärkte. Die Nettobilanz der Entsendungen, d.h. die Differenz zwischen aus Österreich ‚ausgehenden‘ und nach Österreich ‚eingehenden‘ Entsendungen, lag im Jahr 2009 bei etwa -26.000. Damit nahm Österreich im Vergleich mit den anderen EU- und EFTA-Staaten Rang 6 (gereiht nach Entsendebilanz) ein.

Die Generaldirektion Beschäftigung der Europäischen Kommission (siehe European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012) führte diese Datenerhebung für die EU- und EFTA-Staaten im Jahr 2012 fort¹², so dass Zahlen für die Jahre 2010 und 2011 vorliegen. Die 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 ebd., Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012). Nicht zuletzt ist dabei unklar, wie groß das Ausmaß der Entsendungen ist, welche nicht gemeldet werden. ExpertInnen gehen davon aus, dass dies vorkommt, dass aber die Mehrzahl der Betriebe Entsendungen korrekt anmeldet (Int. 14). Ein Indikator hierfür sei, dass in den letzten Jahren eine gestiegene Anzahl von Anfragen ausländischer Betriebe zu diesem Themenkomplex wahrgenommen wird (Int. 25).

Die erzielten Ergebnisse verdeutlichen für Österreich eine **weitere Bedeutungszunahme als Empfängerland für Entsendungen**. Wurden in den Jahren 2007 und 2008 knapp 40.000 Entsendungen nach Österreich registriert, waren es im Jahr 2011 rund 77.000 (siehe Abbildung 4). Damit liegt Österreich, gemessen an der Anzahl eingehender Entsendungen, auf Rang 5 aller inkludierten Länder. Besonders deutlich tritt die Bedeutungszunahme zu Tage, wenn man die relative Veränderung betrachtet: Im Vergleich des Jahres **2009 zu 2011** weist **Österreich unter allen untersuchten Ländern den relativ stärksten Anstieg an Entsendungen** mit +71% auf (siehe Abbildung 5).

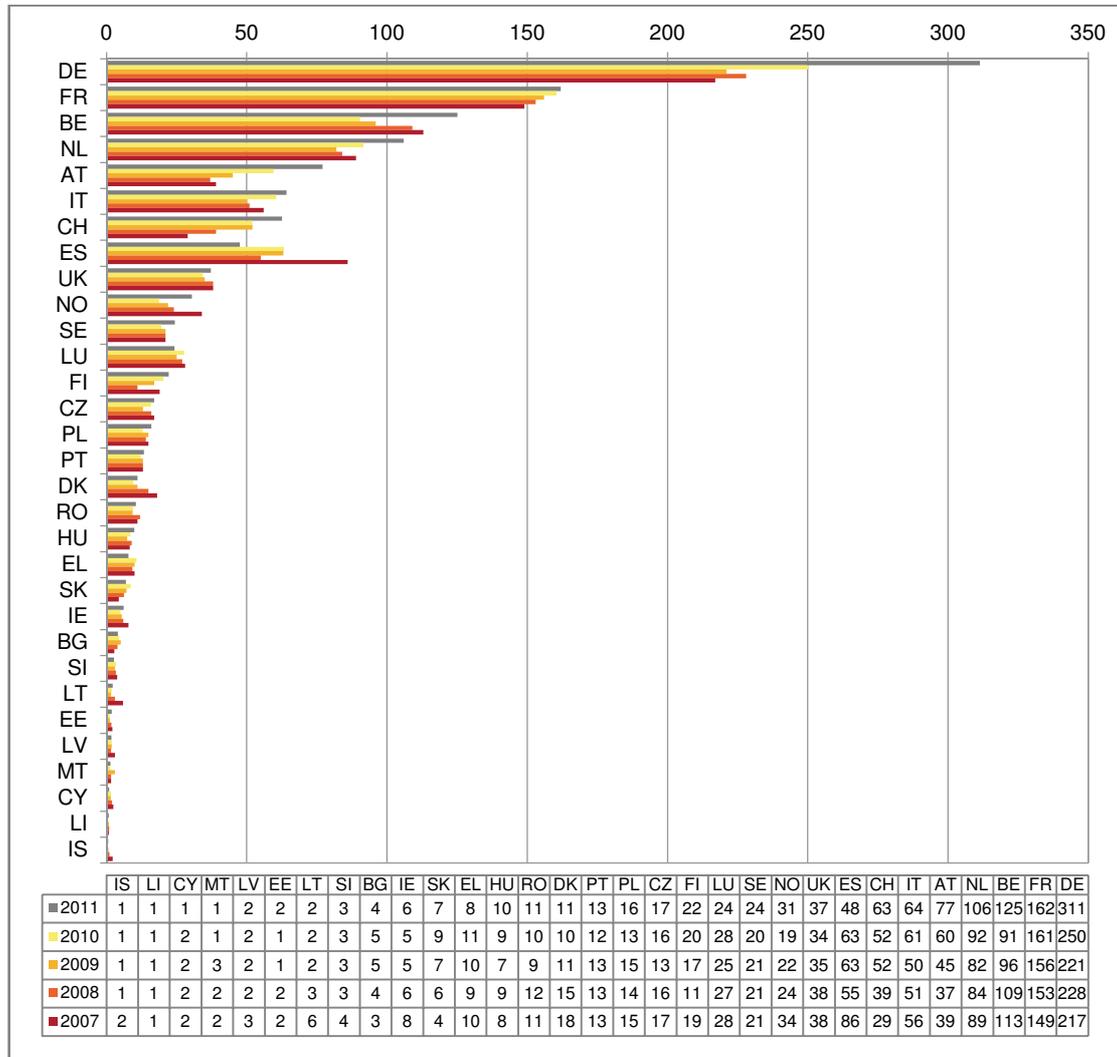
Diese Daten sind insbesondere auch dann bemerkenswert, wenn man sich die unterschiedliche Größe der jeweiligen Arbeitsmärkte vergegenwärtigt. So kann zwar auf Basis der Sozialversicherungsformulare keine Analyse der Auswirkungen von Entsendungen auf das Niveau und die Struktur der nationalen Arbeitsmärkte getätigt werden (siehe auch European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012). Eine Gegenüberstellung mit der Anzahl der Beschäftigten (Jahresdurch-

¹¹ Seit 1.5.2010: A1-Formular.

¹² Eine nächste Erhebungswelle ist im Jahr 2014 geplant (s. EC, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012).

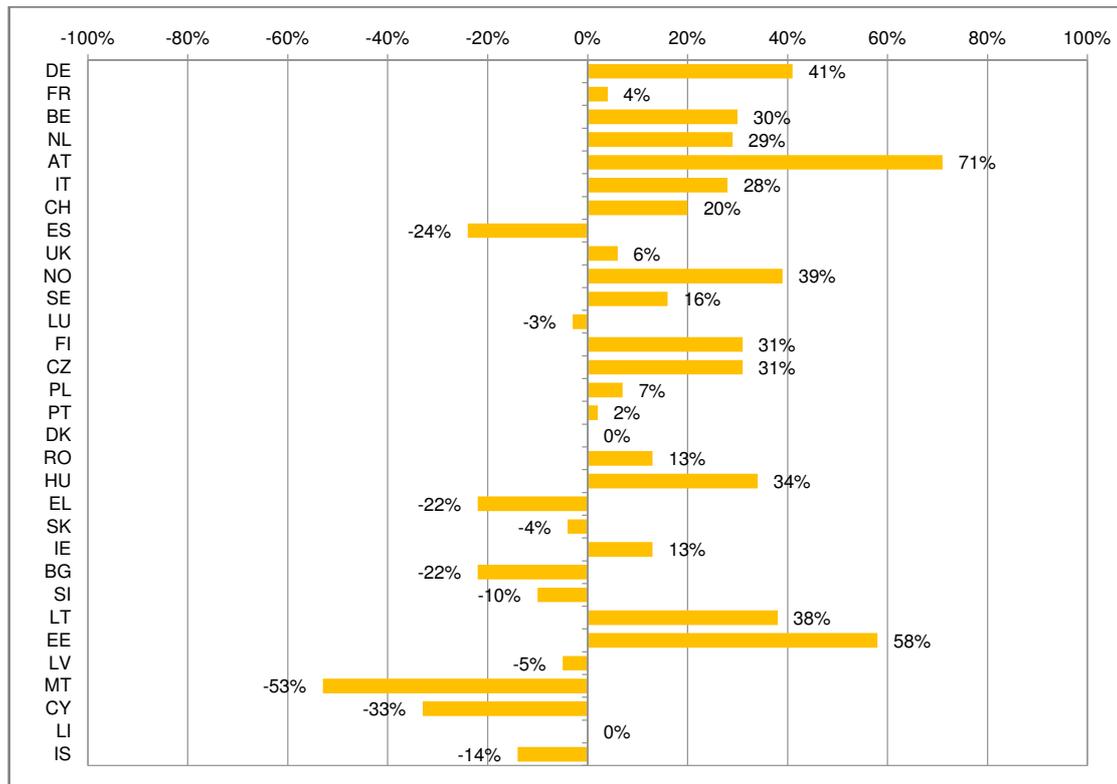
schnitt, 2011) weist jedoch – im Sinne eines ganz groben Hilfsindikators – auf die unterschiedlichen Gewichtigkeiten hin: Ergibt sich für große Länder wie Deutschland und Frankreich eine Relation von je weniger als 1%, liegt der Wert für Österreich bei etwa 2%.

Abbildung 4: Anzahl von ‚eingehenden‘ Entsendungen, EU-27 und EFTA, 2007 – 2011 (in Tausend)



Quelle: European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012; Auf Basis der Angaben zu Zielländern in ausgestellten E101-/A1-Sozialversicherungsformularen.

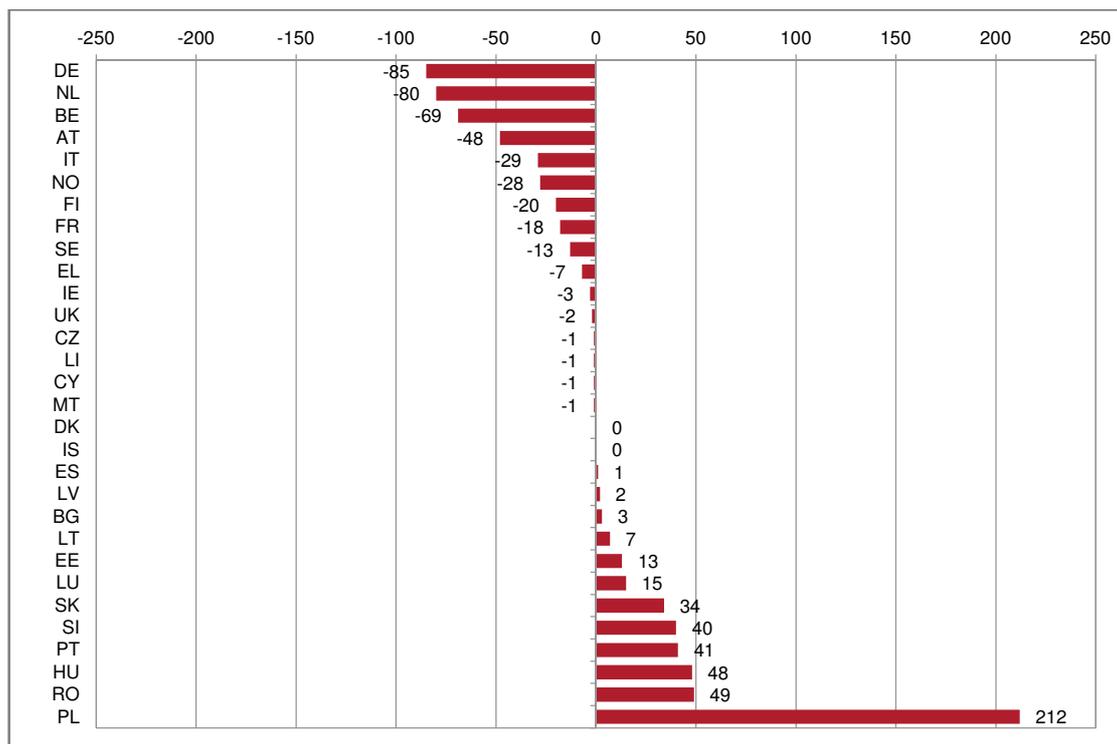
Abbildung 5: Relative Veränderung der ‚eingehenden‘ Entsendungen, EU-27 und EFTA, 2009 – 2011



Quelle: European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012; Auf Basis der Angaben zu Zielländern in ausgestellten E101-/A1-Sozialversicherungsformularen.

In der Datenerhebung wurden nicht nur eingehende Entsendungen registriert, sondern auch ausgehende Entsendungen, d.h. Entsendungen von ArbeitnehmerInnen die von den jeweiligen Staaten in andere Länder stattfinden. Auf Basis dieser beiden Indikatoren lässt sich eine **Nettobilanz der Entsendungen** darstellen, welche für Österreich negativ ausfällt. Dies bedeutet, dass deutlich mehr Entsendungen in den österreichischen Arbeitsmarkt stattfinden, als Österreich Arbeitskräfte in andere Länder entsendet. Österreich liegt im Jahr 2011 auf Rang 4 der wichtigsten Empfängerländer und ist damit im Vergleich zum Jahr 2009, wo Rang 6 belegt wurde, als Empfängerland für entsandte Arbeitskräfte noch wichtiger geworden.

Abbildung 6: Nettobilanz ein-, ausgehender Entsendungen 2011, EU-27 und EFTA



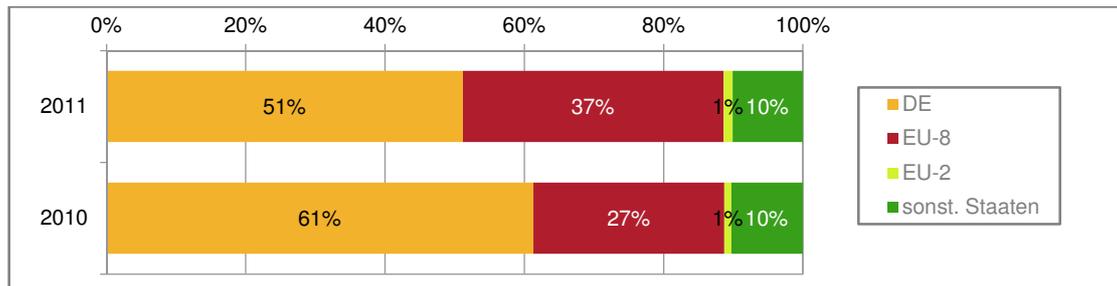
Quelle: European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012; Auf Basis der Angaben zu Zielländern in ausgestellten E101-/A1-Sozialversicherungsformularen.

Nach Österreich werden insbesondere Arbeitskräfte aus Deutschland entsandt (siehe Abbildung 7). **Deutschland als wichtigstes Entsendeland** hat dabei im Vergleich der Jahre 2010 und 2011 absolut nicht an Bedeutung verloren (2010: rd. 36.500 Entsendungen, 2011: rd. 39.000), in einer relativen Betrachtungsweise jedoch deutlich. Anteilsmäßig haben im Jahr 2011 Entsendungen aus den **EU-8 Ländern** klar **an Bedeutung zugenommen** (+10%-punkte zu 2010). Dieser Trend, so deuten alle verfügbaren Daten an, wird sich in den Jahren 2012 und 2013 weiterfortsetzen.

Innerhalb der EU-8 Staaten stammen die meisten Entsendungen im Jahr 2011 aus den an Österreich angrenzenden Staaten, wobei der Schwerpunkt bei Slowenien (30,6% aller Entsendungen aus dem EU-8 Raum) und Ungarn (29,4%) liegt. Damit hat Polen, welches im Jahr 2010 das wichtigste Entsendeland darstellte, an Bedeutung verloren (2010: 27,7% aller Entsendungen aus dem EU-8 Raum vs. 19% im Jahr 2011) (siehe Tabelle 5).

Entsendungen aus den EU-2 Staaten Rumänien und Bulgarien kommt mit 1% keine wesentliche Rolle zu. Allerdings ist auch hier auf die absoluten Werte zu verweisen, die eine Verdoppelung der Entsendungen von rd. 550 im Jahr 2010 auf gut 1.000 im Jahr 2011 aufzeigen.

Abbildung 7: Nach Österreich ‚eingehende‘ Entsendungen, nach Herkunftsländern, 2010 / 2011



Quelle: European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012; Auf Basis der Angaben zu Zielländern in ausgestellten E101-/A1-Sozialversicherungsformularen.

3.2 Entsendungen von Arbeitskräften nach Österreich vor und nach der Arbeitsmarktöffnung – Der Zeitraum 2010 bis 2013 im Vergleich

Die im Kapitel zuvor präsentierten Daten basieren auf A1-Sozialversicherungsformularen. Nachfolgend wird die Entwicklung der Entsendungen nach Österreich vor und nach der Arbeitsmarktöffnung auf Basis der Daten der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen (ZKO)¹³ analysiert.

Die **Gesamtzahl der Entsendemeldungen** auf Betriebsebene nach Österreich hat sich in den letzten Jahren auch nach diesen Daten dynamisch entwickelt (siehe Abbildung 8).¹⁴ Werden in den Jahren vor 2008 jeweils unter 6.000 Meldungen ausgewiesen, kam es in den Folgejahren zu einem kontinuierlichen Anstieg. Zuletzt, im Jahr 2013, wurden knapp 27.000 Entsendemeldungen nach Österreich dokumentiert. Damit wurden knapp 84.000 ArbeitnehmerInnen entsandt.¹⁵ Im Durchschnitt wurden damit pro Meldung rund 3,4 ArbeitnehmerInnen entsandt. War in der Vergangenheit Deutschland das zentrale Entsendeland, so haben zuletzt Entsendungen aus dem EU-8 Raum an Bedeutung gewonnen (siehe Kapitel 3.1, Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012, Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011). Im Jahr 2013 wurden 62% der ArbeitnehmerInnen durch Betriebe aus dem EU-8 Raum entsandt.¹⁶ Vornehmlich handelte es sich dabei um Unternehmen aus Ungarn¹⁷, gefolgt von slowenischen Betrieben¹⁸.

¹³ Im Falle einer Entsendung hat zum einen eine Meldung der Entsendung an die ZKO zu erfolgen, zum anderen sind – sofern für die entsandten Arbeitnehmer/innen in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht – Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitnehmer/innen zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A1) bereitzuhalten.

¹⁴ Die Zahl der Arbeitskräfteüberlassungsmeldungen an die ZKO hat sich im Vergleich nicht im selben Maße entwickelt. Im Zeitraum Mai bis Dezember 2011 wurden 6.066 Meldungen registriert, im Jahr 2012 11.172 und im Jahr 2013 10.414.

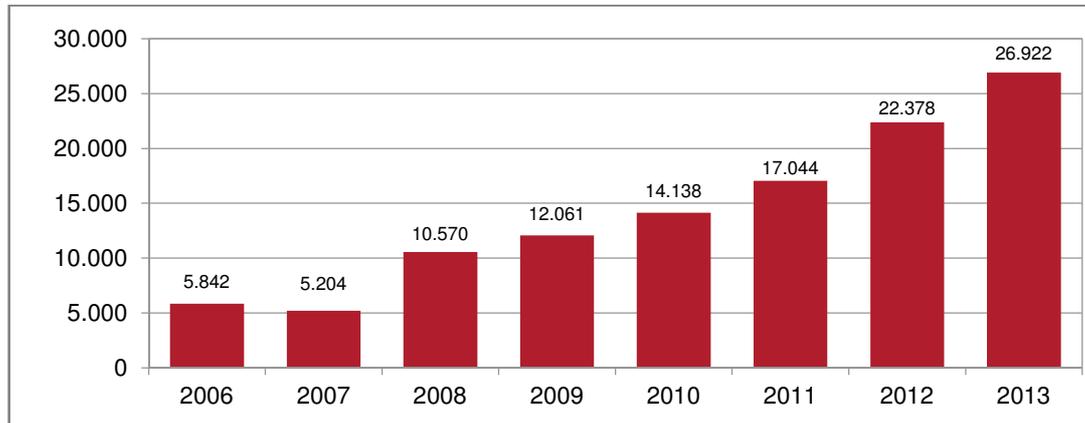
¹⁵ Basis der folgenden Angaben sind die Entsendemeldungen 2013, exklusive von rd. 1.900 Meldungen, welche zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vollständig elektronisch erfasst sind.

¹⁶ Gemessen an der Anzahl der Entsendemeldungen entfallen 60% auf den EU-8 Bereich.

¹⁷ Bei 44% der ArbeitnehmerInnen, die von Unternehmen aus dem EU-8 Raum entsandt wurden, handelt es sich um einen ungarischen Betrieb. Gemessen an allen entsandten ArbeitnehmerInnen liegt der Anteil bei 27%. Auf Ebene der Entsendemeldungen stammt jede Vierte von einem ungarischen Betrieb.

Entsendungen von Betrieben aus den EU-2 haben mit 1% kaum Relevanz. Weitere 36% ArbeitnehmerInnen wurden aus den sonstigen EU-Mitgliedstaaten entsandt, wobei es sich hier in erster Linie um deutsche Unternehmen handelt.¹⁹ Die restlichen 2% entfallen auf andere Staaten, wobei es sich hier vor allem um Unternehmen aus der Schweiz und Liechtenstein handelt.²⁰

Abbildung 8: Anzahl Entsendemeldungen auf Betriebsebene 2006 bis 2013



Quelle: ZKO / BMF

Mit der Arbeitsmarktöffnung 2011 ging, so zeigte die Vorgängerstudie auf, auch eine **Veränderung in der strukturellen Zusammensetzung der Entsendungen** einher (vgl. Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012). Entsendungen aus dem EU-8 Raum und für Bautätigkeiten hatten im Vergleich zur Periode vor der Liberalisierung des Arbeitsmarktes an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklungen spiegeln sich auch in den Wahrnehmungen befragter ExpertInnen, die von einem deutlichen Anstieg von Entsendungen nach Mai 2011 – insbesondere im Baubereich – sprechen (bspw. Int. 3, 8, 16, 24). Dabei handle es sich um einen Trend mit einer „Entwicklung nach oben offen“ (Int. 16), wobei etwa für den Baubereich zuletzt allerdings eine Verlangsamung der Zunahme konstatiert wird (Int. 14, siehe auch Kapitel 3.4).

Im Zentrum der **nachfolgenden Analysen** steht die Frage nach der **Weiterentwicklung der in der Vorgängerstudie 2012 beobachteten Trends und Schwerpunkte**. Besonderes Augenmerk liegt damit auf der Frage nach den weiteren Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnungen. Methodisch wurden dazu die Daten der Stichprobenziehung der letzten Studie 2012 mit der aktuellen Stichprobe für die Jahre 2012 und 2013 zusammengeführt (siehe näher nächstes Kapitel).

¹⁸ Bei 27% der ArbeitnehmerInnen, die von einem Unternehmen aus dem EU-8 Raum entsandt wurden, handelt es sich um einen slowenischen Betrieb. Gemessen an allen entsandten ArbeitnehmerInnen liegt der Anteil bei 17%. Auf Ebene der Entsendemeldungen entfallen ebenfalls 17% auf slowenische Unternehmen.

¹⁹ Insgesamt 30% aller ArbeitnehmerInnen wurden von Betrieben mit Sitz in Deutschland entsandt. Auf Ebene der Entsendemeldungen liegt der korrespondierende Wert bei 33%.

²⁰ Sowohl gemessen an der Anzahl aller entsandten ArbeitnehmerInnen als auch an allen Entsendemeldungen entfallen 1% auf Unternehmen aus der Schweiz/Liechtenstein.

3.3 Die Stichprobe der Entsendemeldungen im Überblick

Als Datengrundlage dient die Ziehung einer Zufallsstichprobe von Entsendemeldungen aus den Jahren 2010 bis 2013 aus den Aufzeichnungen der Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen (ZKO) zu den „Meldungen einer Entsendung nach Österreich gem. § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG“.

Insgesamt umfasst die Stichprobe für den gesamten Zeitraum 753 Entsendemeldungen. In diesen Entsendemeldungen sind teilweise auch grenzüberschreitende Überlassungen inkludiert, welche fälschlicherweise als Entsendung gemeldet wurden. Im Rahmen der in der vorliegenden Studie gezogenen Stichprobe von Entsendemeldungen für die Jahre 2012 und 2013 entfallen 3% der Meldungen auf Überlassungsunternehmen. Dies ist deutlich weniger als in der Vorgängerstudie mit 20% und stellt zugleich für den Zeitraum ab 2012 eine zu geringe Fallzahl für eine gesondert Behandlung der Daten dar. In den Tabellen im Anhang sind die Ergebnisse für Entsendungen und Überlassungen getrennt inkludiert.

In sämtlichen nachfolgenden Analysen erfolgt eine ausschließliche Bezugnahme auf Entsendungen. Insgesamt liegen für den gesamten Zeitraum von 2010 bis 2013 664 Entsendemeldungen vor, mittels derer gut 2.000 ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsandt wurden (siehe Tabelle 7).^{21, 22}

Inhaltlich steht die Frage der **Veränderungen von Entsendungen vor und nach der Arbeitsmarktöffnung** für die EU-8 Staaten mit Mai 2011 im Fokus. Daher wurden für die **weitere Analyse verschiedene Zeitfenster** gebildet, welche eine vergleichende Analyse der Entwicklung ermöglichen:

- **ein Jahr VOR der Arbeitsmarktöffnung (Mai 2010 bis April 2011)**
- **erstes Jahr NACH der Arbeitsmarktöffnung (Mai 2011 bis April 2012)**
- **zweites Jahr NACH der Arbeitsmarktöffnung (Mai 2012 bis April 2013)**
- **drittes Jahr NACH der Arbeitsmarktöffnung (ab Mai 2013)**

Die Entsendungen wurden diesen vier Zeiträumen auf Basis des angegebenen **Zeitpunktes der Beschäftigungsaufnahme der ArbeitnehmerInnen** lt. Entsendeformular zugeordnet.²³ Insgesamt gehen 616 Entsendemeldungen in die Analyse ein (siehe Tabelle 1). Damit wurde die Beschäftigungsaufnahme von 1.888 ArbeitnehmerInnen gemeldet. Durchschnittlich entspricht dies somit 3,1 Beschäftigungsaufnahmen pro Entsendemeldung. Pro Vergleichszeitraum liegen bis zu 173 Meldungen vor.

²¹ Bezogen auf die Grundgesamtheit von gut 73.000 eingegangenen Entsendemeldungen in den Jahren 2010 bis 2013 ergibt dies ein Stichprobenfehler von maximal + / - 3,8%. In den einzelnen Jahren erhöht sich dieser auf rund + / - 7,5%.

²² In den Auswertungen dieses Berichts wurden die Berechnungen immer auf beiden Grundlagen angestellt – auf jener der Entsendemeldungen sowie auf jener der damit entsandten ArbeitnehmerInnen.

²³ Der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme kann vom Datum der Meldung einer Entsendung abweichen. Die Meldungen erfolgen vereinzelt längere Zeiträume im Voraus oder auch nachträglich (siehe Tabelle 10). In Bezug auf nachträgliche Meldungen ist darauf hinzuweisen, dass § 7b Abs. 3 AVRAG festlegt, dass – abgesehen von Ausnahmefällen – spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle eine Entsendung zu melden ist. Wer als ArbeitgeberIn diese Meldung nicht rechtzeitig tätigt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 500 Euro bis 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 1 000 Euro bis 10 000 Euro zu bestrafen.

Für den Zeitraum ab Mai 2013, welcher kein vollständiges Kalenderjahr umfasst, ist die Zahl der Meldungen mit 125 geringer.

Tabelle 1: Überblick zur Anzahl der Entsendemeldungen und entsandter ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe, nach verschiedenen Zeiträumen (Basis: Jahr der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen)

	GESAMT	Vergleichszeiträume vor / nach der Arbeitsmarktöffnung			
		Mai 2010 bis April 2011	Mai 2011 bis April 2012	Mai 2012 bis April 2013	ab Mai 2013*
Entsendemeldungen	616	152	173	166	125
Entsandte ArbeitnehmerInnen	1.888	497	565	458	368
durchschnittl. Anzahl Entsendungen pro Entsendemeldung (Mittelwert)	3,1	3,3	3,3	3,2	2,9
Mittlere Anzahl Entsendungen pro Entsendemeldung (Median)	2	2	2	2	2

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

3.4 Strukturelle Merkmale von Entsendungen nach Österreich

Informationen zu strukturellen Merkmalen von Entsendungen können über die Angaben in den Entsendeformularen gewonnen werden. Das Formular zur Meldung einer Entsendung nach Österreich enthält eine Reihe von Indikatoren, die seitens der Betriebe anzugeben sind (siehe Anhang Seite 134). Dazu zählen:

- Name und Anschrift ArbeitgeberIn (im „Entsendeland“), Art des Betriebes
- Name des mit dem Weisungsrecht Beauftragten
- Name und Anschrift des inländischen Auftraggebers/Auftraggeberin (Beschäftigterbetrieb oder Generalunternehmer) in Österreich, Art des Betriebes
- Name, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, Staatsbürgerschaft, Hauptwohnsitz der entsandten Arbeitskräfte
- Beginn und Dauer der Beschäftigung in Österreich
- Höhe des Entgelts
- Orte der Beschäftigung in Österreich
- Art der Tätigkeit, Verwendung des Arbeitnehmers
- Behörde, Geschäftszahl, Datum, Geltungsdauer von Beschäftigungsgenehmigung die im Entsendeland erteilt wurde (falls erforderlich im Entsendeland)
- Behörde, Geschäftszahl, Datum, Geltungsdauer von Aufenthaltsgenehmigung die im Entsendeland erteilt wurde (falls erforderlich im Entsendeland)

Diese Indikatoren wurden – in anonymisierter Weise²⁴ – für die Entsendeformulare der Stichprobe erhoben. Um auf Basis der Originalangaben statistische Auswertungen durchführen zu können, ist eine Zuordnung zu Kategorien notwendig. Dies gelingt im Fall des Entsendelandes oder des Ortes der Beschäftigung in Österreich eindeutig. Schwieriger lassen sich Kategorisierungen in Bezug auf die Art der Tätigkeit

²⁴ Es wurden keinerlei Namen, Adressen oder ähnliche personen-, firmenbezogenen Angaben dokumentiert.

des Entsendebetriebs und des/der inländischen Auftraggebers/in sowie den ausgeführten Tätigkeiten der ArbeitnehmerInnen in Österreich vornehmen, da hier mitunter keine oder nicht eindeutige Angaben gemacht werden. Auch die Kategorisierung der Höhe des Entgeltes gestaltet sich schwierig, da hier erstens verschiedene Möglichkeiten der Angabe in den Formularen bestehen und zweitens die Angaben nicht immer vollständig sind. Ungeachtet dessen, erlauben die zur Verfügung stehenden Daten einen Einblick in ein Beschäftigungssegment, das über andere Datenquellen nicht erschlossen werden kann.

An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass seitens verschiedener befragter ExpertInnen Verbesserungsanregungen in Bezug auf Entsendemeldungen nach Österreich zum Ausdruck gebracht werden. Das betrifft zum einen den Umstand, dass Meldungen elektronisch, aber auch schriftlich erfolgen können, wobei letzteres laut ExpertInnen immer weniger der Fall. Das elektronische Webformular am Webportal des BMF/Zentrale Koordinationsstelle kann dabei in deutscher und englischer Sprache abgerufen werden, eine Übersetzung und begleitende Informationen in den relevanten Landessprachen wären wünschenswert (Int.24).

Das belgische Meldesystem LIMOSA²⁵ kann hier als good practice genannt werden, in welchem präzise Angaben zu tätigen sind, u.a. Angaben zum/r ArbeitnehmerIn, Arbeitgeber, Auftraggeber in Belgien, im Falle von Bauarbeiten die Adresse der Baustelle, Wochenarbeitszeit, tägliche Arbeitszeitlage.

3.4.1 Charakteristika der Entsendebetriebe – Bedeutungszunahme von Entsendungen aus dem EU-8 Raum und von Bauunternehmen

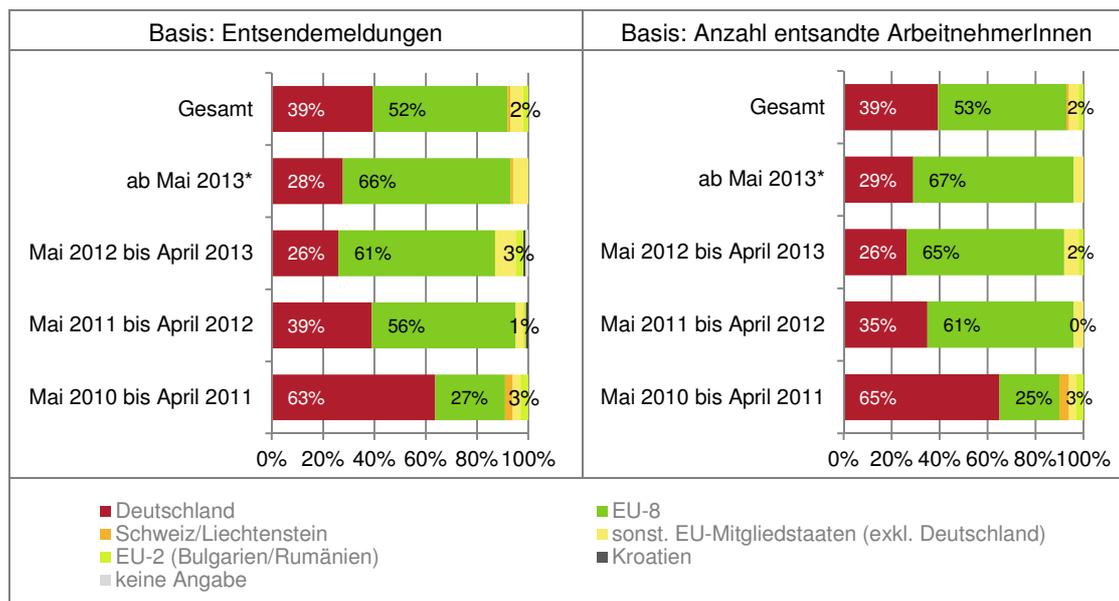
Betriebsitz der Entsendebetriebe

Aus den in den vorigen Kapiteln dargestellten Daten wurde bereits deutlich, dass es im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung zu einer Veränderung struktureller Merkmale der Entsendungen nach Österreich gekommen ist. Dazu zählt vor allem eine **Bedeutungszunahme von Entsendungen aus dem EU-8 Raum**, während gleichzeitig der Anteil von Entsendungen aus Deutschland relativ rückläufig ist (siehe Abbildung 9). Entfiel im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung, sowohl aus Perspektive der Entsendemeldungen als auch basierend auf der Anzahl der damit entsandten ArbeitnehmerInnen, etwa ein Viertel auf EU-8 Entsendungen, liegt dieser Anteil in den Jahren danach bei rund 60%. Dieser Wert entspricht recht genau dem Anteil laut ZKO-Gesamtdaten.

Entsendungen aus anderen Staaten haben in allen Vergleichszeiträumen keine wesentliche Relevanz, auch nicht aus den beiden Staaten Rumänien und Bulgarien (Gesamtzeitraum: 2%), für die der Arbeitsmarktzugang mit Jänner 2014 liberalisiert wurde. Dies wird auch auf ExpertInnenebene thematisiert und wiederholt werden Ungarn und Slowenien als die Hauptentsendeländer angeführt (bspw. Int. 14,24). Der Anteil ungarischer Unternehmer betrug in den beiden Jahren nach der Arbeitsmarktöffnung rund ein Drittel, zuletzt – im Zeitraum ab Mai 2013 – sind es 38% (siehe Tabelle 15). Ein Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung entfielen mit 24% klar weniger Entsendungen auf ungarische Betriebe. In diesem Zeitraum waren slowakische Unternehmen mit 29% am relativ stärksten vertreten, welche im Zeitverlauf eine leicht sinkende Tendenz aufweisen.

²⁵ Siehe: www.socialsecurity.be/foreign/de/employer_limosa/home.html

Abbildung 9: Betriebssitz des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume



Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendemeldungen = 616; n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Inwiefern es sich bei den ausländischen Entsendebetrieben auch um Zweigniederlassungen von Unternehmen mit österreichischem Firmensitz handelt, lässt sich aus den Daten nicht erschließen. Seitens der ExpertInnen werden, wie bereits in der Vorgängerstudie (siehe Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011), solche Praktiken jedenfalls angesprochen. Branchen, in denen dies wahrnehmbar sei, sei etwa der Baubereich oder die Güterbeförderung (Int. 3, 8, 27; siehe auch Kapitel 4.3).

Wirtschaftsabschnitte der Entsendebetriebe

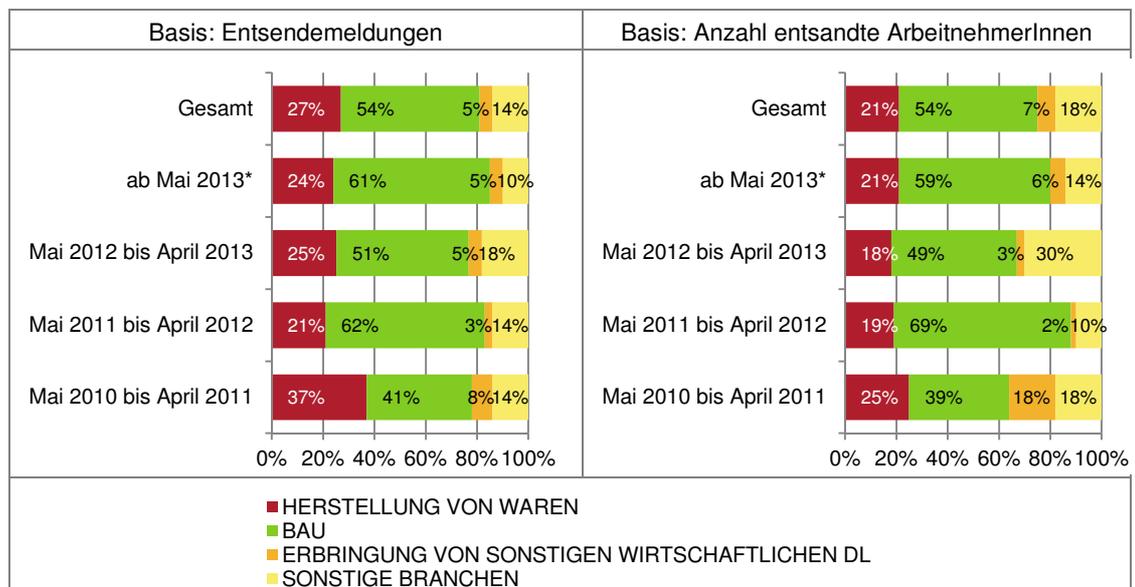
Parallel zu den Veränderungen in den Herkunftsstaaten der Entsendeländer zeigt sich auch eine Verlagerung in der wirtschaftlichen Tätigkeit²⁶. Entsendungen von **Bauunternehmen** haben in den Jahren nach der Arbeitsmarktöffnung deutlich **an Relevanz gewonnen** und stellen nun den klar dominierenden Wirtschaftsabschnitt dar (siehe Abbildung 10). Entfielen im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung 2011 rund 40% der Entsendemeldungen auf Baubetriebe, stieg der Anteil im Folgejahr auf rund 60%. Im zweiten Jahr zeigen die Zahlen einen leichten Rückgang des Anteils, zuletzt (seit Mai 2013) ist er wieder auf über 60% gestiegen. Dieser zwischenzeitliche Rückgang sollte nicht überinterpretiert werden. Auf der einen Seite bestand tatsächlich – laut Statistik Austria – im Bau in Österreich in diesem Zeitraum eine vergleichsweise bescheidene Entwicklung der Auftragsbestände im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Beispielsweise wiesen Ende April 2013 die österreichischen Baubetriebe (ohne Baubengewerbe) Auftragsbestände im Ausmaß -4,9% gegenüber der vergleichbaren Vorjahresperiode aus (vgl. Statistik Austria Pressemitteilung: 10.579-155/13). Auf der

²⁶ Die Bestimmung der Branche des Entsendebetriebs erfolgte, indem die Originalangaben auf dem Meldeformular der ÖNACE 2008 Klassifikation der Wirtschaftsabschnitte zugeordnet wurden.

anderen Seite aber zeigen die BUA-K-Statistiken zur Entwicklung der Entsendungen im Baubereich eine gleichbleibend steigende Tendenz (siehe folgender Abschnitt), wobei wiederum aber nicht zwischen Entsendungen und Überlassungen differenziert werden kann. Insgesamt ist jedenfalls davon zu sprechen, dass der Bausektor in allen Folgejahren der Arbeitsmarktliberalisierung der dominierende Wirtschaftsbereich der Entsendungen nach Österreich war. Bei diesen Baubetrieben handelt es sich konkret, laut den Originalangaben auf den Entsendeformularen, um unterschiedlichste Bautätigkeiten reichend von ‚Hoch- und Tiefbau‘ über ‚Heizung/Klima/Sanitäranlagen‘, Dachdeckerbetriebe, Trockenbauer bis hin zu Gleisbautätigkeiten.

Im Gegenzug der steigenden Bedeutung von Baubetrieben war der Anteil von Betrieben des Wirtschaftsabschnittes ‚Herstellung von Waren‘ rückläufig. Diese Gruppe inkludiert laut den Originalangaben beispielsweise ‚Tischlerei‘, ‚Schlosserei‘, ‚Schlachthof und Zerlegebetrieb‘ oder ‚Möbelbauer‘.

Abbildung 10: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeiträume



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeifenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendemeldungen = 616, n miss=58; n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888, n miss=160; * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Das Ergebnis einer steigenden Bedeutung von Bautätigkeiten gilt auch, wenn die Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen zugrunde gelegt wird. Allerdings nehmen in dieser Perspektive Betriebe der Branche ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen‘²⁷ und Unternehmen verschiedener ‚sonstiger Branchen‘²⁸ eine vergleichsweise größere Bedeutung ein. Das heißt, dass hier mit einer vergleichsweise geringen Anzahl an Entsendemeldungen relativ viele ArbeitnehmerInnen ent-

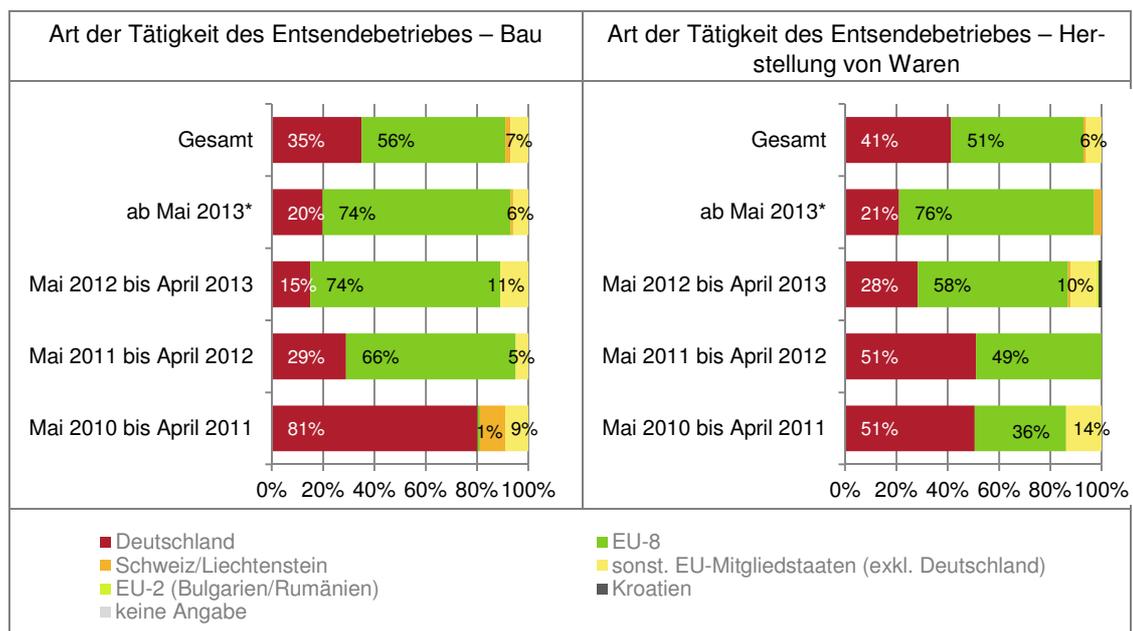
²⁷ Lt. Originalangaben beispielsweise: Sicherheit/Bewachung, Reinigung, Eventorganisation.

²⁸ Unter ‚Sonstige Branchen‘ wurden verschiedenste Tätigkeitsbereiche (bspw. Handelsbetriebe, div. Dienstleistungen wie bspw. IT-Dienstleistungen) subsumiert (siehe für eine Verteilung nach Wirtschaftsabschnitten im Detail Tabelle 21f).

sendet werden. Über den gesamten Beobachtungszeitraum betrachtet haben Erbringer sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen im Durchschnitt 4,2 ArbeitnehmerInnen/Meldung entsandt, Unternehmer, die unter der Kategorie ‚Sonstige Branchen‘ subsumiert wurden, 3,8 ArbeitnehmerInnen/Meldung, Baufirmen 3,1 ArbeitnehmerInnen/Meldung und Betriebe des Bereichs ‚Herstellung von Waren‘ 2,4 ArbeitnehmerInnen/Meldung (siehe Tabelle 20).

Die Zunahme des Anteils von Entsendungen aus dem EU-8 Raum und im Baubereich weist einen klaren Zusammenhang auf: Nach der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 ist die große Mehrheit der Entsendungen aus dem Baubereich auf EU-8 Unternehmen zurückzuführen, während dies im Jahr vor der Liberalisierung vor allem deutsche Betriebe waren (siehe Abbildung 11, siehe auch folgender Abschnitt zur BUAK). Bei Betrieben des Bereichs ‚Herstellung von Waren‘ entfiel mit 36% bereits im Jahr vor der Liberalisierung ein relevanter Anteil auf EU-8 Betriebe, der in den Folgejahren stetig anstieg. Im Zeitraum seit Mai 2013 sind bislang 76% der Entsendungen in diesem Bereich aus dem EU-8 Raum erfolgt. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass EU-8 Betriebe nicht nur im Bau eine dominante Stellung einnehmen sondern zusehends auch in anderen Produktionsbereichen.

Abbildung 11: Anteil der Entsendebetriebe aus verschiedenen Herkunftsländern (Betriebssitz), nach Zeiträumen, für verschiedene Arten der Tätigkeit (Bau, Herstellung von Waren)²⁹ (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen Bau = 937, n entsandte ArbeitnehmerInnen Herstellung von Waren = 360; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

²⁹ Ergebnisse werden auf Grund der gegebenen Fallzahlen ausschließlich für den Baubereich und die Branche ‚Herstellung von Waren‘ referiert.

Exkurs: Entsendungen und Überlassungen im Baubereich

Für den Baubereich steht auf Basis der Meldungen bei der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) ein eigener Datenkörper zur Verfügung³⁰. Hier ist aber deutlich auf den spezifischen Kontext dieser Daten zu verweisen, so dass keine unmittelbare Vergleichbarkeit zu den Meldungen der ZKO gegeben ist.

- Von der BUAK sind nur jene Entsendebetriebe erfasst, die in Österreich zuschlagspflichtig sind. Das bedeutet, dass Unternehmen, die vom österreichischen Urlaubskassenverfahren freigestellt sind – weil sie Zuschläge in einem vergleichbaren System in ihrem Sitzland entrichten – in der Statistik der BUAK nicht enthalten sind. Dies betrifft Betriebe aus Deutschland und Italien. Das Verhältnis zwischen zuschlagspflichtigen und freigestellten Unternehmen variiert im Detail, über die letzten Jahre im Durchschnitt gesehen waren gut ein Viertel der in Österreich tätigen Entsende- bzw. Überlassungsunternehmen aus diesen Ländern bei der BUAK zuschlagspflichtig und drei Viertel freigestellt.
- In der Statistik der BUAK werden sowohl entsandte als auch überlassene Arbeitskräfte im Baubereich erfasst, ohne jedoch hier eine Unterscheidung zu treffen. Es ist also keine getrennte Auswertung dieser beiden grenzüberschreitenden Tätigkeiten möglich, was die Zahlen ebenfalls von jenen der ZKO unterscheidet.
- Des Weiteren handelt es sich im Folgenden um den monatlichen Bestand zuschlagspflichtiger Entsende-/Überlassungsunternehmen. Dies ist insofern wichtig zu erwähnen, da die Analysen dieser Studie im Gegensatz dazu auf der Anzahl der einzelnen Entsendemeldungen bei der ZKO beruhen, und nicht auf der Anzahl der Unternehmen, die diese Entsendemeldungen bekannt geben. Ein einzelnes Unternehmen würde somit in den BUAK-Daten nur einmal, auf Ebene der betrieblichen Entsendemeldungen der ZKO aber mehrmals vertreten sein.

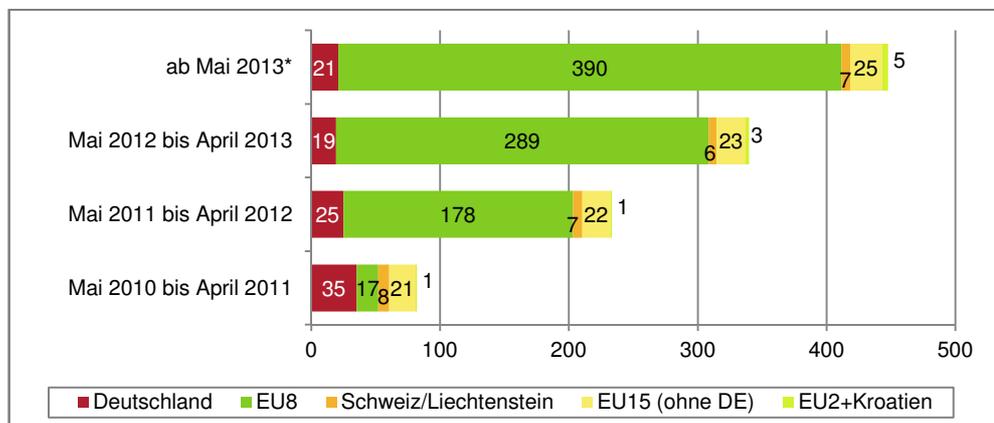
Trotz der genannten Differenzen zur Struktur der ZKO-Daten lassen sich die oben beschriebenen Veränderungen auch an diesem Datenkörper speziell für den Baubereich ablesen und zeigen die starke Zunahme der Entsende-/Überlassungstätigkeit im Bausektor seit Mai 2011: Waren im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung im monatlichen Mittel 82 ausländische Betriebe bei der BUAK erfasst, stieg die Anzahl im Jahr danach auf 233 und erhöhte sich auch in den folgenden Jahren kontinuierlich weiter (340 im Zeitraum Mai 2012 bis April 2013 und knapp 450 seit Mai 2013). Zuletzt waren damit also fünfmal so viele (bei der BUAK zuschlagspflichtige) Entsende-/Überlassungsbetriebe im österreichischen Bausegment tätig wie im Jahr vor der Liberalisierung.

Dieser Zuwachs geht dabei zur Gänze auf Unternehmen aus dem EU-8 Raum zurück (siehe Abbildung 12). Deren Anzahl stieg von monatlich 17 bei der BUAK erfassten Betrieben im Jahr vor der Liberalisierung auf durchschnittlich fast 180 im Jahr danach bis auf zuletzt 390 im jüngsten Zeitfenster. Die Anzahl der Unternehmen aus dem EU-8 Raum ist somit aktuell 20mal höher als im Jahr vor der Liberalisierung. Die beiden folgenden Abbildungen zeigen die absoluten Zahlen der erfassten Entsende-/Überlassungsbetriebe nach Sitzland sowie die relativen Anteile der Sitzländer.

³⁰ Die Zahlenbasis ist hier jeweils ein monatlicher Bestand. Die Auswertung beginnt mit Mai 2010, also ein Jahr vor der Liberalisierung. Letzter erfasster Monat ist Jänner 2014 – der Zeitraum „ab Mai 2013“ umfasst also im Gegensatz zu den anderen Zeitfenstern kein vollständiges Kalenderjahr, ist also – ebenso wie bei der ZKO-Stichprobe – nur bedingt mit den Vorjahren zu vergleichen.

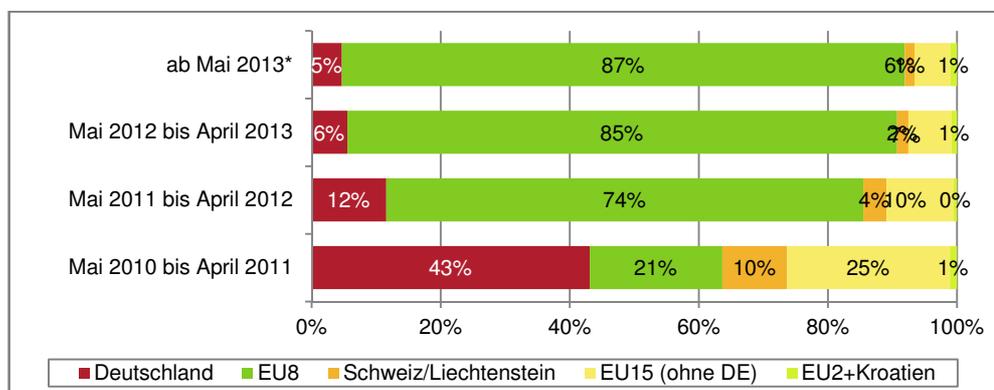
Will man über die Tätigkeit von Entsende-/Überlassungsunternehmen im Bausektor insgesamt sprechen, müssen auch jene Betriebe berücksichtigt werden, die vom österreichischen Urlaubskassenverfahren freigestellt und daher nicht bei der BUAK erfasst sind. Eine solche annäherungsweise Schätzung bildet eine deutlich größere Bedeutung der deutschen und italienischen Unternehmen ab und schwächt gleichzeitig den bestimmenden Einfluss der EU-8 Entsende-/Überlassungsunternehmen. In dieser rechnerischen Schätzung ergibt sich für das Jahr vor der Liberalisierung eine Zahl von monatlich durchschnittlich rund 200 Entsende-/Überlassungsunternehmen im Bausektor, im Folgejahr 320, im Zeitraum Mai 2012-April 2013 dann 410 und im letzten Zeitfenster 520. Dies würde somit aber keiner Verfünffachung sondern „lediglich“ etwas mehr als einer Verzweieinhalbfachung der ausländischen Unternehmen im Baubereich entsprechen.

Abbildung 12: Mittlere monatliche Anzahl (Absolutwerte) der nach BUAG zuschlagspflichtigen Entsende-/Überlassungsunternehmen, nach Herkunftsländern (Betriebssitz), für verschiedene Zeiträume



Quelle: BUAK, Entsendestatistik div. Jahre. Grundlage sind Monatsbestände, es wurde der Mittelwert für die Monate des jeweiligen Zeitfensters errechnet; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Abbildung 13: Anteil der nach BUAG zuschlagspflichtigen Entsende-/Überlassungsunternehmen aus verschiedenen Herkunftsländern (Betriebssitz der Entsendebetriebe), für verschiedene Zeiträume

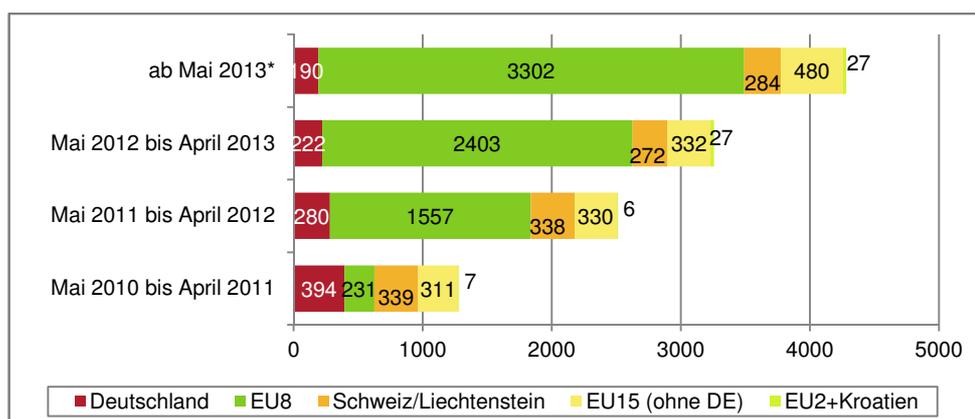


Quelle: BUAK Statistik Entsendeunternehmen, div. Jahre

Die Entsende-/Überlassungstätigkeit im Baubereich aus anderen Herkunftsländern als dem EU-8 Raum blieb hingegen – wieder basierend auf den von der BUAK erfassten Entsende-/Überlassungsunternehmen – weitgehend unverändert. Die Anzahl der Unternehmen aus den EU-15 Ländern (ohne DE) erhöhte sich marginal (von 20 auf 25), ebenso aus den EU-2 Ländern und Kroatien: hier stieg der mittlere monatliche Bestand von 1 Unternehmen vor der Arbeitsmarktöffnung auf 5 im letzten Zeitfenster an. Eine abnehmende Entwicklung zeigt sich seit der Liberalisierung bei Betrieben aus Deutschland: Diese sind seit Mai 2011 in geringerer Zahl in Österreich tätig, waren es monatlich 35 im Jahr vor der Öffnung, sind es danach nur noch um die 20 (bei der BUAK gemeldete Unternehmen). Die Zahl der Betriebe aus der Schweiz und Liechtenstein stagniert weitgehend (bei 6-8). Entsendungen aus Drittstaaten spielen so gut wie keine Rolle.³¹

Auffällig ist allerdings eine relativ große Anzahl von entsendeten/überlassenen Arbeitskräften aus den letztgenannten Ländern (siehe Abbildung 14): der durchschnittliche monatliche Bestand ist ähnlich groß wie bei ArbeitnehmerInnen aus EU-15-Ländern (ohne DE), wo allerdings dreimal so viele Unternehmen erfasst sind. Bei den Schweizer und Liechtensteiner Betrieben handelt es sich also um einige wenige relativ große Entsende-/Überlassungsfirmen. Ansonsten wiederholt die Darstellung der Zahlen der entsendeten/überlassenen ArbeitnehmerInnen das obige Bild: es zeigt sich eine starke Zunahme von Arbeitskräften aus EU-8 Betrieben (von monatlich rund 230 vor der Öffnung auf 3.300 im letzten Zeitfenster), bei einer gleichzeitigen Abnahme von Arbeitskräften aus deutschen Entsende-/Überlassungsbetrieben (Halbierung im selben Zeitraum).

Abbildung 14: Mittlere monatliche Anzahl (Absolutwerte) der entsendeten/überlassenen ArbeitnehmerInnen, nach Herkunftsländern der Entsende-/Überlassungsbetriebe (Betriebssitz), für verschiedene Zeiträume



Quelle: BUAK, Entsendestatistik div. Jahre. Grundlage sind Monatsbestände, es wurde der Mittelwert für die Monate des jeweiligen Zeitfensters errechnet; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

³¹ In einem Monat waren je ein Unternehmen aus Serbien und aus Bosnien zuschlagspflichtig.

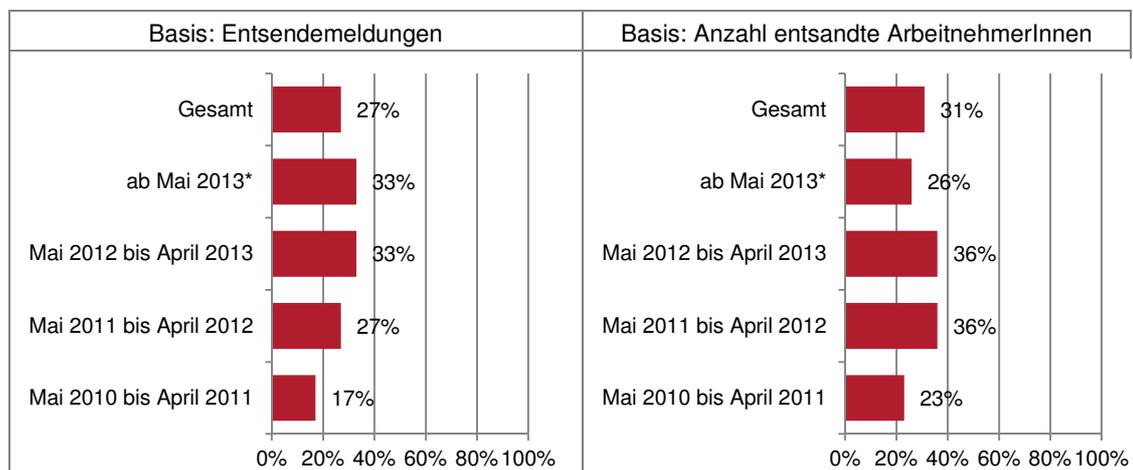
3.4.2 Charakteristika der inländischen AuftraggeberInnen – Bedeutungszunahme von Entsendungen in Grenzregionen und für inländische Baubetriebe

Regionale Verteilung

Im Rahmen der Vorgängerstudie wurde gezeigt, dass nach der Arbeitsmarktöffnung eine **Bedeutungszunahme von Entsendungen in Grenzregionen** zu beobachten war, d.h. in Regionen mit direkter Grenze zu einem EU-8 Staat. Diese inkludieren: Nord-, Mittel- und Südburgenland, Mühlviertel, Oststeiermark, West- und Südsteiermark, Unterkärnten, Villach-Klagenfurt, Wiener Umland Süd- und Nordteil sowie das Wein- und Waldviertel.³²

In dem nun vorliegenden längeren Zeitraum bestätigt sich dieses Bild und schreibt sich weiter fort: Basierend auf der Anzahl der Entsendemeldungen liegt ein Anstieg von 17% (1 Jahr vor Arbeitsmarktöffnung) auf rund 30% in den Folgejahren vor (siehe Abbildung 15³³). Gemessen an der damit entsandten Zahl an ArbeitnehmerInnen zeigt sich eine Steigerung von 23% auf 36% in den beiden Folgejahren. Seit Mai 2013 ergibt sich mit einem Anteil von 26% ein bislang rückläufiger Wert, was darauf verweist, dass bei einem gleichbleibenden Anteil von Entsendemeldungen die Anzahl der damit entsandten ArbeitnehmerInnen rückläufig war. Da der Zeitraum ab Mai 2013 jedoch kein vollständiges Kalenderjahr umfasst, ist dieser Wert nicht direkt mit den Vorjahreswerten vergleichbar und es kann daraus zum vorliegenden Zeitpunkt nicht der Rückschluss gezogen werden, dass weniger ArbeitnehmerInnen in Grenzregionen entsandt werden.

Abbildung 15: Anteil inländische/r AuftraggeberIn in Grenzregionen, für verschiedene Zeiträume



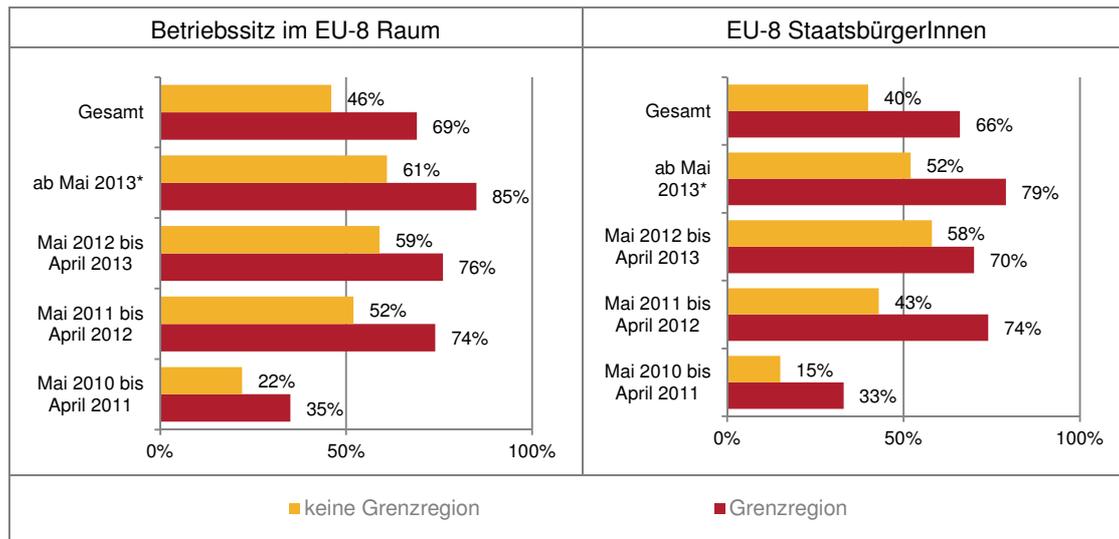
Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendemeldungen = 616; n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

³² In diesen Grenzregionen leben lt. Registerzählung 2011 etwa 28% der österreichischen Erwerbspersonen (vgl. Statistik Austria).

³³ Für eine Darstellung nach Bundesland siehe Tabelle 25 und Tabelle 27.

Sowohl gemessen am Betriebssitz des Entsendebetriebes als auch an der Staatsbürgerschaft der entsandten ArbeitnehmerInnen zeigt sich im Vergleich des Zeitraumes vor der Arbeitsmarktöffnung mit den Jahren danach eine klare Bedeutungszunahme des EU-8 Raumes (siehe Abbildung 16). Dies gilt dabei für Grenzregionen als auch für die anderen Regionen Österreichs, wenngleich das Niveau in den Grenzregionen bedeutend höher ausfällt.

Abbildung 16: Anteil von Entsendungen aus EU-8 Staaten in (Nicht-)Grenzregionen, für verschiedene Zeiträume



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendemeldungen = 616; n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Wirtschaftsabschnitt des/der inländischen Auftraggebers/in

Im Vergleich zur Branchenzugehörigkeit der ausländischen Entsendebetriebe sind die **inländischen AuftraggeberInnen** in relativ vielen verschiedenen Branchen zu finden, auch wenn hier ebenfalls ein starker **Fokus** auf den **Baubereich** festzustellen ist (siehe Abbildung 17).³⁴ Bei gut 40% der Entsendungen sind inländische Baufirmen³⁵ der/die AuftraggeberIn. Dieser Anteil lag im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung noch bei unter 30%, d.h. die große Bedeutung des Baubereichs bei Entsendungen spiegelt sich auch bei den inländischen Auftragsunternehmen.

AuftraggeberInnen, welche dem Wirtschaftsabschnitt ‚Herstellung von Waren‘³⁶ zugeordnet werden können, haben nach der Arbeitsmarktöffnung – mit einem Anteil von rund 10% – relativ an Bedeutung verloren. Andere Branchen zeichnen sich durch

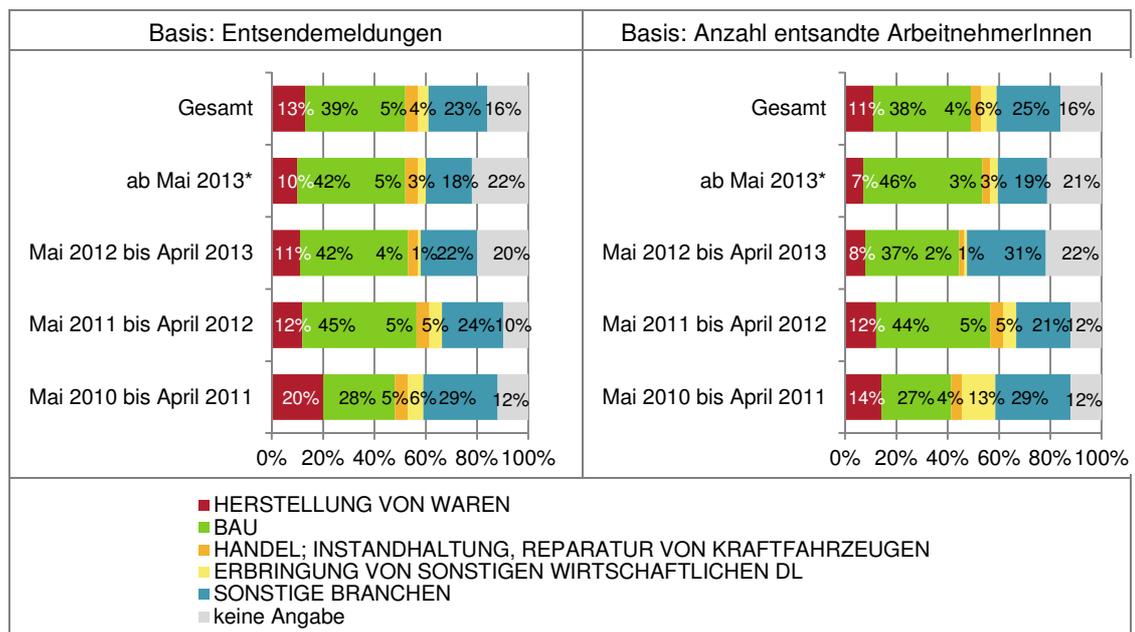
³⁴ Die Zuordnung erfolgte entlang der Originalangaben zur ‚Art des Betriebes‘ auf dem Meldeformular zur ÖNACE 2008 Klassifikation der Wirtschaftsabschnitte. Ein gewichtiger Teil der Meldungen (im gesamten Zeitraum 16%) enthielt keine Angaben zur Art des inländischen Betriebes.

³⁵ Laut Originalangaben beispielsweise: Bauhaupt- und/oder -nebergewerbe, Wohnhausneubau, Fassadenfirma, Tunnelprojekt

³⁶ Das Spektrum umfasst lt. Originalangaben beispielsweise: Holz-Industrie, Pharmaindustrie, Textilunternehmen, Molkerei, etc.

vergleichsweise geringe Schwankungen im Zeitverlauf aus. Eine gewisse Ausnahme dazu stellt der Zeitraum Mai 2012 bis April 2013 dar, wo – parallel zur Tätigkeit der ausländischen Entsendebetriebe (siehe Kapitel 3.4.1) – der Anteil der entsandten ArbeitnehmerInnen im Baubereich etwas rückläufig war und sonstige Branchen prozentuell an Gewicht gewonnen haben. Die Kategorie ‚sonstige Branchen‘ nimmt insgesamt ein relativ klares Gewicht ein, weil zum einen die AuftraggeberInnen in vielen verschiedenen Branchen zu finden sind (bspw. Land- und Forstwirtschaft, Verkehr, öffentlicher Dienst, siehe Tabelle 32f) und zum anderen nicht alle Originalangaben auf den Meldeformularen eindeutig zuordenbar sind (bspw. „Dienstleister“).

Abbildung 17: Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeiträume



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeifenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendemeldungen = 616, n miss=58; n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888, n miss=160; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Analysiert man die Branchenzugehörigkeit der inländischen AuftraggeberInnen im regionalen Kontext, zeigt sich eine Bedeutungszunahme des Baubereichs innerhalb und außerhalb der Grenzregionen. Wurden im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung 3% aller entsandten ArbeitnehmerInnen für inländische Baubetriebe im Grenzbereich tätig, stieg der Anteil in den Jahren danach auf 10% und mehr an (siehe Tabelle 37). Ein Anstieg ist aber auch abseits der Grenzregionen beobachtbar. Bereits vor der Arbeitsmarktöffnung ging dabei ein relativer hoher Anteil aller Entsendungen (24%) in Richtung inländische Bauunternehmen. In den Folgejahren stieg dieser Wert weiter auf rund 30%. Entsendungen für inländische Baubetriebe haben somit in ganz Österreich an Bedeutung gewonnen, wobei insgesamt eine stärkere Bedeutungszunahme für den Grenzbereich festzuhalten ist. Dies wird vor allem dann deutlich, wenn man alle Entsendemeldungen für inländische Baubetriebe in Abhängigkeit der Region hernimmt. Ein Jahr vor Arbeitsmarktöffnung betrafen 14% aller Meldungen für inländische Bauunternehmen eine Grenzregion, im Jahr danach waren dies 24%, im zwei-

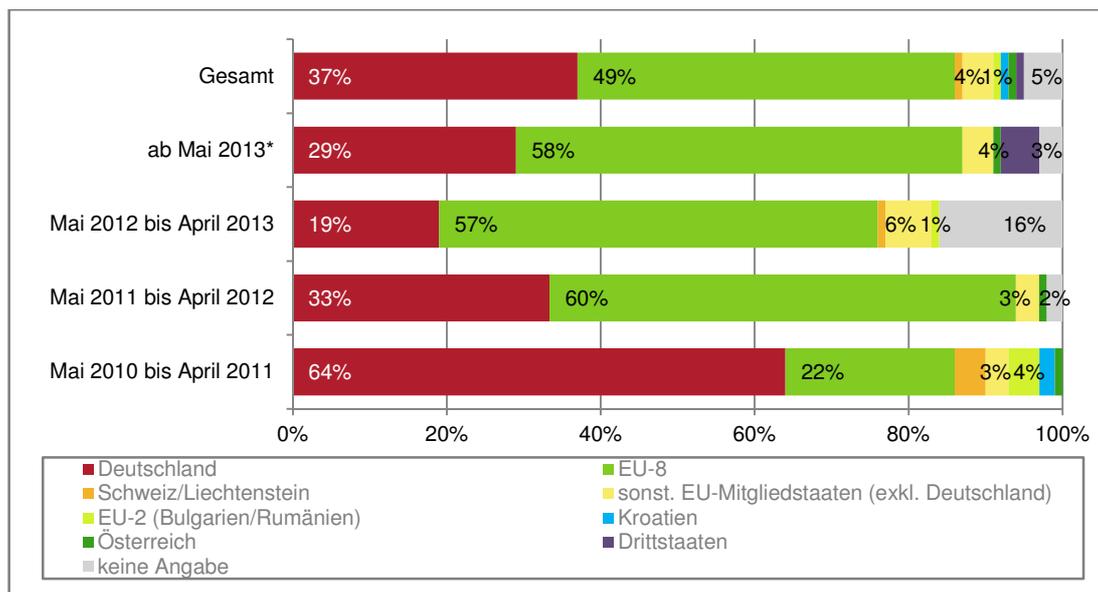
ten Jahr danach 28% und zuletzt, im Zeitraum ab Mai 2013, 34% (siehe Tabelle 36). Im Großen und Ganzen gilt eine Zunahme auch für andere Tätigkeitsfelder inländischer AuftraggeberInnen, was die gesamte Bedeutungszunahme von Entsendungen in österreichische Grenzregionen unterstreicht.

3.4.3 Charakteristika der entsandten ArbeitnehmerInnen – Bedeutungszunahme von EU-8 StaatsbürgerInnen mit Schwerpunkt Bautätigkeiten

Staatsbürgerschaft und Hauptwohnsitz

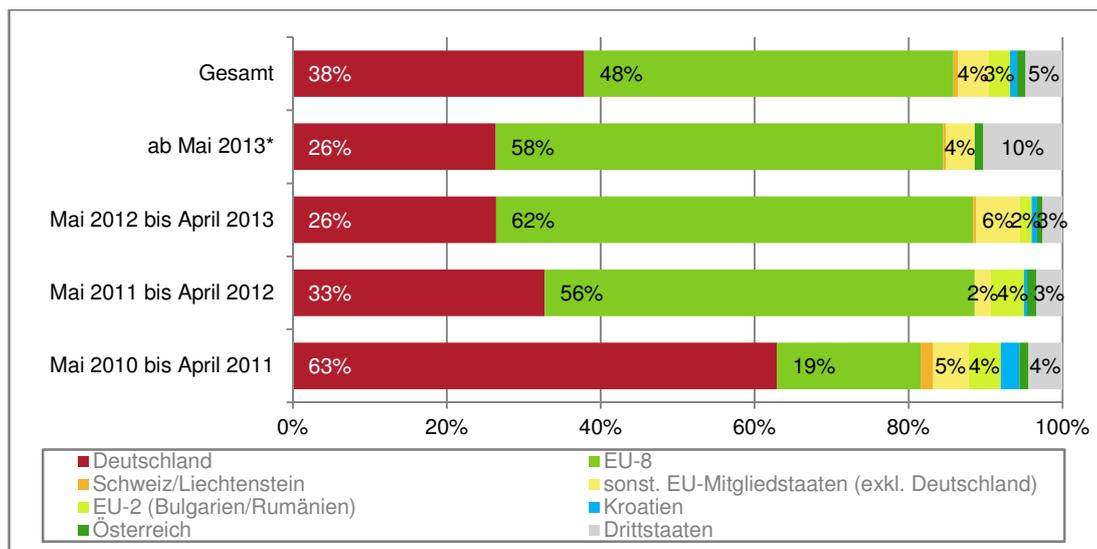
Mit der Bedeutungszunahme von EU-8 Entsendebetrieben geht Hand in Hand ein klarer **Zuwachs an EU-8 StaatsbürgerInnen** unter den entsandten Arbeitskräften. Waren vor der Arbeitsmarktöffnung etwa ein Fünftel EU-8 StaatsbürgerInnen, liegt ihr Anteil in den Folgejahren bei rund 60% (siehe Abbildung 18). Im Gegenzug ist die Bedeutung deutscher StaatsbürgerInnen gesunken. Selbiges gilt, wird der Hauptwohnsitz der ArbeitnehmerInnen betrachtet – ein markanter Anstieg von Personen, die in einem EU-8 Land leben steht einem sinkenden Anteil von ArbeitnehmerInnen mit Hauptwohnsitz Deutschland gegenüber (siehe Abbildung 19).

Abbildung 18: Hauptwohnsitz entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Abbildung 19: Staatsbürgerschaft entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Entsandte ArbeitnehmerInnen anderer Staatszugehörigkeiten spielen in allen Jahren eine vergleichsweise geringe Rolle. Zuletzt, ab Mai 2013, entfiel mit 10% ein wachsender Anteil auf Drittstaatsangehörige. Innerhalb dieser Gruppe handelt es sich mit zuletzt über 80% vornehmlich um Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus Bosnien-Herzegowina, gefolgt von mazedonischen Staatsangehörigen (knapp 10%). Auch auf ExpertInnenebene werden Entsendungen dieser beider Personengruppen, oft über slowenische Firmen, thematisiert. Diese Personen seien – im Gegensatz zu slowenischen StaatsbürgerInnen – bereit zu slowenischen Mindestlöhnen oder weniger zu arbeiten (Int. 24). Laut den vorliegenden Ergebnissen haben diese Personen – über den gesamten Beobachtungszeitraum betrachtet – mehrheitlich ihren Hauptwohnsitz in Slowenien (39%), gefolgt von Deutschland (25%) und Bosnien-Herzegowina (22%). Entsandt werden sie zu 65% von slowenischen Unternehmen.

Neben Personen aus Bosnien-Herzegowina leben auch rumänische Staatsangehörige meist nicht in ihrem Heimatland (53% leben in Ungarn).³⁷ Seitens ExpertInnen wird in diesem Zusammenhang auch darauf verwiesen, dass in mehreren Ländern relativ leicht eine Staatsangehörigkeit erlangt werden kann, womit auch der Arbeitsmarktzugang in Österreich erleichtert wird. So bestehe ein erleichterter Zugang zur ungarischen Staatsbürgerschaft für ungarische Minderheiten aus verschiedenen Ländern, oder Personen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien würden vermehrt eine kroatische Staatsbürgerschaft annehmen (bspw. Int. 10, 24).

Gemessen an allen entsandten Arbeitskräften waren es im Jahr vor der Arbeitsmarktliberalisierung für die EU-8 Staaten 8% EU-8 StaatsbürgerInnen, welche in eine Grenzregion entsandt waren, und 11%, welche in eine andere Region Österreich entsandt waren (siehe Tabelle 42). Sowohl in Grenzregionen als auch abseits ver-

³⁷ Bei Personen anderer Staatsbürgerschaft ist diese – sofern auf Grund der Gruppengröße Aussagen möglich sind – meist ident mit dem Staat in dem der Hauptwohnsitz liegt.

schoß sich nach der Liberalisierung der Anteil stark zu Gunsten von EU-8 StaatsbürgerInnen (auf über ein Viertel), wobei es sich bei entsandten Arbeitskräften in Grenzregionen mit über 70% primär um EU-8 StaatsbürgerInnen handelt, während in den anderen Regionen die Herkunft breiter gestreut ist (rd. 50% EU-8 StaatsbürgerInnen) (siehe Tabelle 44f).

Zuvor wurde schon angesprochen, dass StaatsbürgerInnen aus Bosnien-Herzegowina mehrheitlich von slowenischen Firmen entsandt werden. Zusammengefasst zu Herkunftsgruppen zeigt sich, dass dies für EU-2 StaatsbürgerInnen, kroatische StaatsbürgerInnen und Angehörige von Drittstaaten (also jene Gruppe in der Bosnien-Herzegowina inkludiert ist) gilt – in so gut wie allen Fällen steht hinter der Entsendung ein Betrieb mit Sitz in einem EU-8 Staat (siehe Tabelle 45). In den anderen Staatsbürgerschaftsgruppen, Deutschland und Schweiz/Liechtenstein, zeigt sich mehrheitlich eine Übereinstimmung zwischen Staatsbürgerschaft der ArbeitnehmerInnen und Betriebssitz. Die wenigen im Sample inkludierten österreichischen StaatsbürgerInnen werden mehrheitlich von deutschen Betrieben entsandt.

Ausgeübte Tätigkeiten der entsandten Arbeitskräfte

In den Entsendeformularen ist die Art der ausgeübten Tätigkeit anzugeben. Diese Originalangaben wurden, um sie einer statistischen Auswertung zugänglich zu machen, den Kategorien der Ö-ISCO 08 zugeordnet. Dabei ist vorweg darauf hinzuweisen, dass dies mit einer gewissen Vorsicht zu lesen ist, da die Originalangaben mitunter ungenau formuliert sind und eine eindeutige Zuordnung nicht möglich ist. Letzteres betrifft etwa Angaben wie „Beratung“ oder „Service“. Dies berücksichtigend, zeigen die Ergebnisse dennoch über alle Vergleichszeiträume hinweg einen eindeutigen **Schwerpunkt bei Bautätigkeiten**. Im zweiten Jahr nach der Arbeitsmarktöffnung für die EU-8 Staaten ist – parallel mit der Bewegung auf Ebene der Entsendebetriebe sowie der inländischen AuftraggeberInnen – ein leichter Rückgang zu verzeichnen (siehe Kapitel 3.4.1, 3.4.2). Auffällig ist in diesem Zeitraum eine Bedeutungszunahme von ‚Anlagen-, Maschinenbediener sowie Montierer‘.³⁸ Eine Zunahme seit Mai 2012, wenn auch auf einem absolut niedrigeren Niveau, gilt für Technische Fachkräfte und auch für Dienstleistungstätigkeiten, wobei letztere im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung ein ähnliches Niveau aufgewiesen haben.

Es sind also in allen Vergleichszeiträumen mehrheitlich **Bautätigkeiten**, welche von den entsandten Arbeitskräften ausgeübt werden. Innerhalb dieser Gruppe können die meisten Tätigkeiten den ‚Ausbau- und verwandten Berufen‘³⁹ (zuletzt rund 50%) sowie den ‚Baukonstruktions- und verwandten Berufen‘⁴⁰ (zuletzt knapp 40%) zugeordnet werden (siehe Tabelle 47). Eine kleine Gruppe (max. 8% pro Beobachtungszeitraum) ist der Gruppe der Maler und Personen, welche Baustellenendreinigungen ausführen, zuzuordnen. Letztlich verzeichneten Bauhilfstätigkeiten/Helfertätigkeiten im ersten Jahr der Arbeitsmarktliberalisierung mit 22% eine deutliche Zunahme zum Vorjahr (12%) und waren zuletzt wieder rückläufig (seit Mai 2013 5%). Allerdings ist in vielen Fällen das berufliche Tätigkeitsniveau nicht bekannt, so dass hier unter-

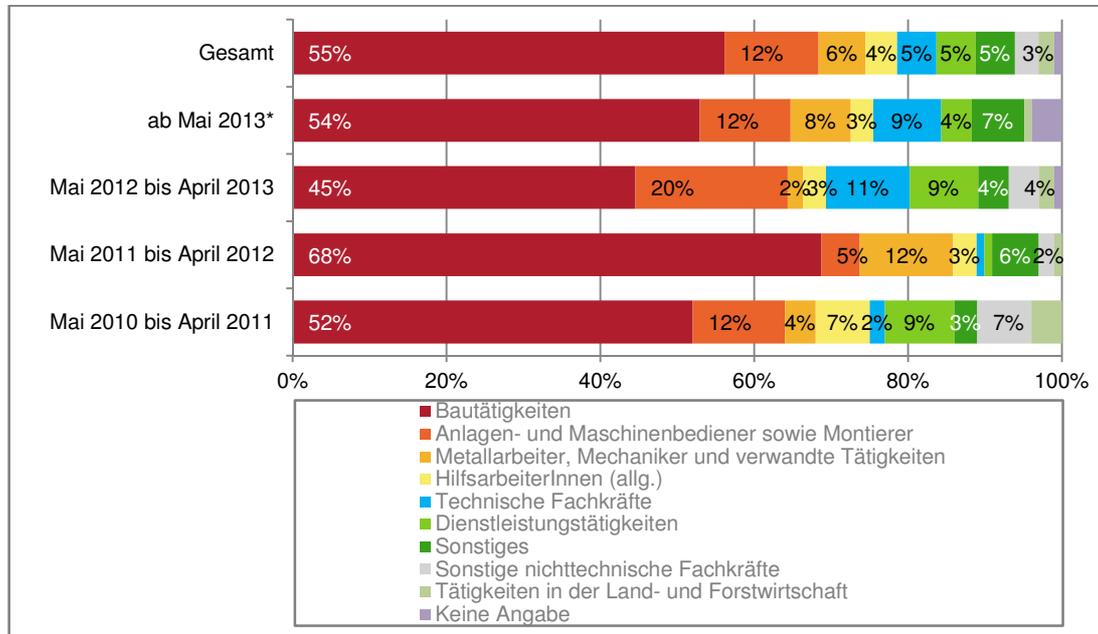
³⁸ Dabei lauten die Originalangaben im Entsendeformular u.a. „Monteur“ oder ‚Montagearbeiten‘ oder ähnliches, ohne dass eine nähere Bezeichnung angegeben ist. In all jenen Fällen, in denen der Entsendebetrieb ein Bauunternehmen ist, wurden diese Montagetätigkeiten den Bautätigkeiten zugeordnet.

³⁹ Beispielsweise: Boden-, FliesenlegerInnen, TrockenbauerIn, Gas-, Wasser-, Heizungsinstallationen

⁴⁰ Beispielsweise: MaurerIn, ZimmererIn, EisenlegerIn

schiedlich präzise Angaben in den Meldeformularen beeinflussend wirken bzw. das Niveau der Bauhilfstätigkeiten möglicherweise grundsätzlich unterschätzt wird.

Abbildung 20: Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Wie in den Kapitel zuvor gezeigt wurde, gab es in Folge des Mai 2011 eine Bedeutungszunahme von Baubetrieben, sowohl auf Seiten der Entsendebetriebe als auch auf Seiten der inländischen AuftraggeberInnen, während sich der Anteil der entsandten ArbeitnehmerInnen mit Bautätigkeiten nicht im selben Maße verändert hat. Dahinter steht, dass in einigen Fällen von Entsendungen von Baufirmen die berufliche Tätigkeit der ArbeitnehmerInnen in anderen Berufsgruppen zuzuordnen waren (bspw. ‚Anlagen-, Maschinenbediener sowie Montierer‘, ‚Technische Fachkräfte‘ oder ‚Metallarbeiter‘). Exemplarisch: Eine deutsche Baufirma entsendet an ein österreichisches Bauunternehmen 3 KranführerInnen (Kategorie ‚Anlagen-, Maschinenbediener sowie Montierer‘) (StichprobenNr. 781ff). Und nicht alle Entsendungen für Bautätigkeiten werden von Baufirmen durchgeführt. So wurde etwa die Balkonmontage für eine niederösterreichische Wohnbaugesellschaft als Bautätigkeit gewertet, der Entsendebetriebe war hingegen der Wirtschaftsklasse ‚Herstellung von Metallkonstruktionen‘ zuzuordnen (StichprobenNr. 170ff). Darüber hinaus entsenden Baufirmen Arbeitskräfte in österreichisches Unternehmen unterschiedlichster Branchen. Wiederum exemplarisch ein Beispiel: Ein deutsches Bauunternehmen entsendet vier ArbeitnehmerInnen in einen Gastronomiebetrieb zur Heizungsmontage (StichprobenNr. 1503ff).

Auf entsandte ArbeitnehmerInnen, welche der Berufsgruppe ‚Anlagen-, Maschinenbediener sowie Montierer‘ zuzuordnen sind entfallen zwischen 5% (Mai 2011 bis April 2012) und 20% (Mai 2012 bis April 2013). Auf Grund der teils unpräzisen Angaben in den Meldeformularen sind diese Zahlen als grobe Richtgröße zu verstehen,

deuten jedoch auf eine Erhöhung des Anteils im letzten ganzen Beobachtungsjahr hin. Seit Mai 2013 ist der Anteil mit 12% wieder gesunken. Insbesondere die Frage nach Montagearbeiten ist im gegenständlichen Feld von Relevanz, da bei Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit der Lieferung von Anlagen und Maschinen in den ersten drei Monaten der Entsendung die Verpflichtung, die in Österreich geltenden kollektivvertraglichen Entgeltbestimmungen einzuhalten, entfällt. Dauert die Entsendung nicht länger als acht Tage, entfällt überdies die Verpflichtung, der entsandten Arbeitskraft den allenfalls höheren Urlaubsanspruch nach österreichischem Recht zu gewähren (Montageprivileg). Fasst man alle Angaben im Sample zusammen, welche einen Hinweis auf eine Montagetätigkeit enthalten (also inklusive jener Tätigkeiten, die Bautätigkeiten zugerechnet wurden) ergibt sich ein Anteil von 26% vor der Arbeitsmarktöffnung 2011, der im Folgejahr auf 13% sinkt um dann wieder auf über 20% anzusteigen. In Folge kann nicht davon ausgegangen werden, dass nach der Arbeitsmarktöffnung eine zunehmende Nutzung des Montageprivilegs zur Umgehung geltender rechtlicher Bestimmungen stattgefunden hat.

Tabelle 2: Montagetätigkeiten entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Montagetätigkeit	130	26%	71	13%	121	26%	81	22%	403	21%
	Keine Montagetätigkeit	367	74%	494	87%	337	74%	287	78%	1.485	79%
	Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

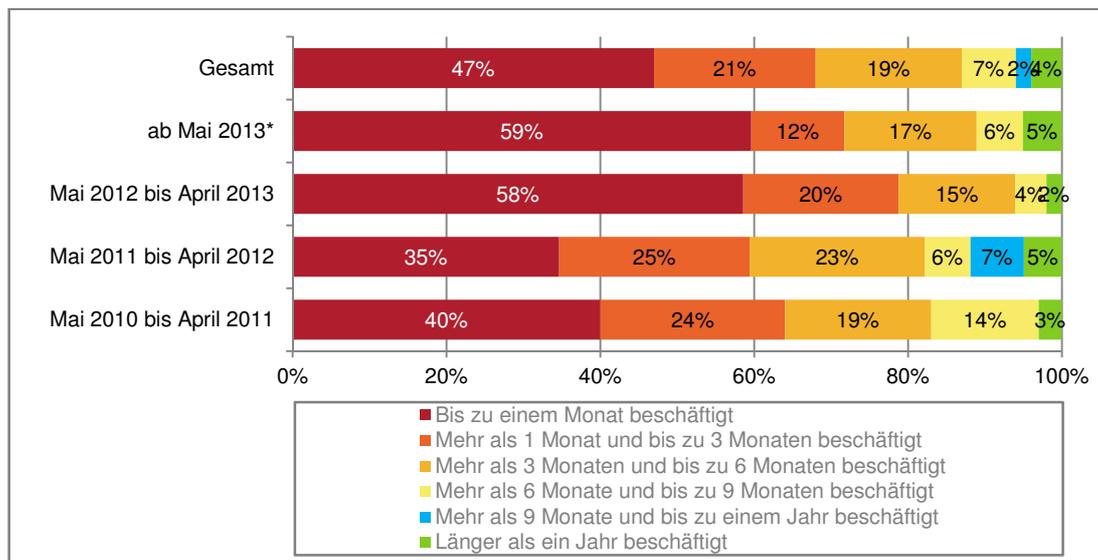
Die – über den gesamten Beobachtungszeitraum betrachtet – drittgrößte Tätigkeitsgruppe sind ‚**Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten**‘ mit bis zu 12% (Mai 2011 bis April 2012). Dabei handelt es sich um Tätigkeiten wie ‚Schweißer‘, ‚Schlosser‘ oder ‚Dreher‘. Allen anderen Berufsgruppen lassen sich, wiederum über gesamten Beobachtungszeitraum gemessen, maximal fünf Prozent der ArbeitnehmerInnen zuordnen. Dabei handelt es sich um **Hilfstätigkeiten** wie Reinigungskräfte, Entsorgungs- und Entrümpelungsarbeiten oder Helfertätigkeiten ohne nähere Angaben. **Dienstleistungsberufe** umfassen Tätigkeiten wie beispielsweise RezeptionistInnen, Verkaufshilfen oder Sicherheits- und Bewachungspersonal. Die Gruppe der **Technischen Fachkräfte** reicht von Logistik-, über Konstruktions- bis zu SoftwaretechnikerInnen. Die Tätigkeitsgruppe ‚Sonstiges‘, auf die wie bei den zuvor genannten Gruppen über den gesamten Zeitraum fünf Prozent entfallen, enthält vor allem nicht näher zuordenbare Angaben wie beispielsweise „Beratung“ oder „Kundenbesuche“.

Das ausgeübte **berufliche Qualifikationsniveau** der entsandten ArbeitnehmerInnen wird im Entsendeformular nicht systematisch erfragt und kann bei der großen Mehrzahl nicht zugeordnet werden (86%). Sofern auf Basis der Angaben zur Tätigkeit ein Rückschluss möglich ist, dominieren Hilfsarbeiten, gefolgt von FacharbeiterInnen und in einzelnen Fällen handelt es sich um Lehrlinge/Auszubildende sowie um angelernte ArbeiterInnen (siehe Tabelle 48).

Entsendedauer

Entsendungen können für unterschiedlich lange Zeiträume vorgenommen werden. Der voraussichtliche Beginn und das voraussichtliche Ende der Entsendetätigkeit sind am Entsendeformular anzugeben. Mehrheitlich finden Entsendungen für die **Dauer bis zu einem Monat** statt, ein Anteil der **seit Mai 2012** deutlich **gestiegen** ist (siehe Abbildung 21). Im Gegenzug sind mittlere Entsendedauern (zwei bis sechs Monate) etwas rückläufig. Darüber hinaus reichende Dauern nehmen in allen Zeiträumen einen vergleichsweise geringen Anteil ein.

Abbildung 21: Entsendedauer entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014. Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888, n miss=176; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

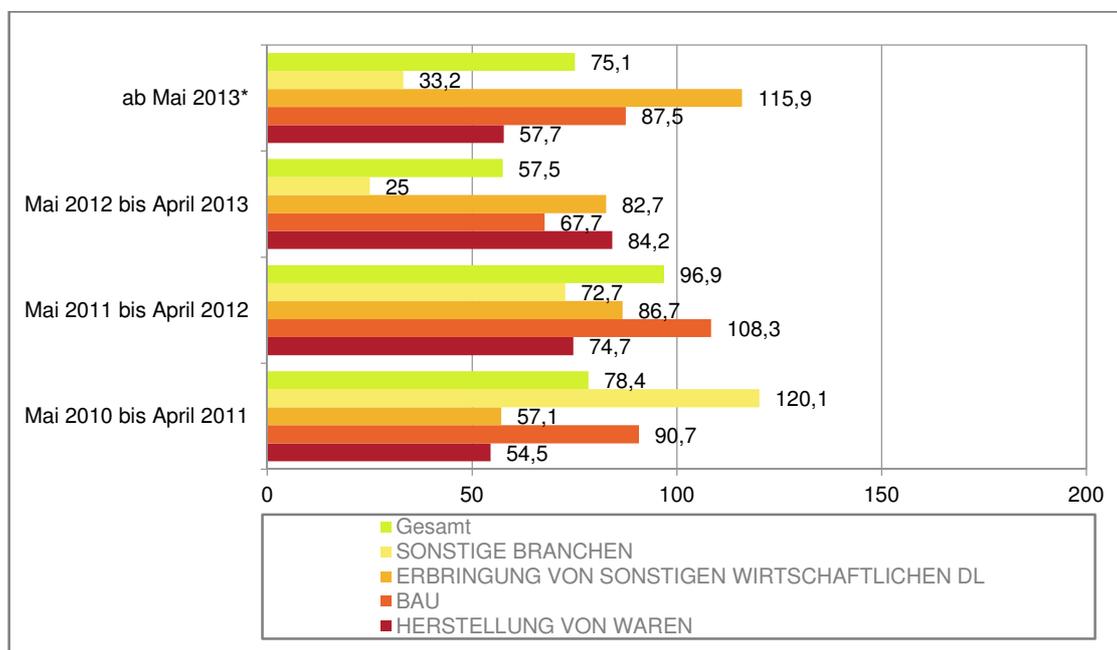
Bemisst man die Entsendedauer am **Durchschnittswert**, liegt diese im **gesamten Beobachtungszeitraum** bei rd. 79 Tagen, d.h. bei **gut 2,5 Monaten** (siehe Tabelle 49). Über den **Vergleichszeitraum** betrachtet liegt dabei **kein einheitlicher Trend** vor.⁴¹ Im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung für die EU-8 Staaten lag die Durchschnittsdauer bei rd. 81 Tagen (arithmetisches Mittel) und stieg im Folgejahr relativ deutlich an (102,6 Tage). Danach, Mai 2012 bis April 2013, ging die durchschnittliche Dauer um die Hälfte auf knapp 54 Tage zurück und stieg zuletzt wieder auf 75 Tage an. Die mittleren Werte (Median)⁴² sind in allen Fällen deutlich unter dem arithmetischen Mittel, was darauf verweist, dass mehrheitlich kurzen Entsendedauern einige Entsendungen für längere Zeiträume gegenüberstehen. In den einzelnen Zeitfenstern liegen rund 5% Entsendungen für einen Zeitraum von länger als einem Jahr vor. Exemplarisch: 3 slowakische StaatsbürgerInnen werden für gut ein Jahr zur Ausfüh-

⁴¹ Dies gilt auch in regionaler Perspektive. Aus den Daten lässt sich kein einheitlicher Trend in Grenzregionen und anderen Gegenden ablesen (siehe Tabelle 52).

⁴² Median unterteilt das Sample in zwei Gruppen, so dass die Werte in der einen Hälfte kleiner als der Medianwert sind und in der anderen Hälfte größer.

rung von Bauhilfstätigkeiten ins Burgenland entsandt (StichprobenNr. 1811ff). Ebenso finden sich im Baubereich, wie auch in anderen Bereichen, sehr kurze Entsendedauern. Wiederum exemplarisch: Vier ungarische StaatsbürgerInnen werden zur Ausübung von Trockenbautätigkeiten für die Dauer eines Tages an ein oberösterreichisches Bauunternehmen entsandt (StichprobenNr. 1522ff). Insgesamt finden Entsendungen von Baubetrieben in allen Zeiträumen für eine überdurchschnittliche Dauer statt, wie auch der Median jeweils über dem Gesamtwert liegt (siehe Tabelle 51). In den anderen Branchen besteht hier kein einheitlicher Trend, d.h. in manchen Beobachtungszeitfenstern ist die Dauer überdurchschnittlich, in anderen unter dem Gesamtwert.

Abbildung 22: Durchschnittliche Entsendedauer entsandter ArbeitnehmerInnen in Tagen, nach Tätigkeit des ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888, n miss=324; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar. Subgruppen n<25 werden nicht dargestellt.

Legt man als Referenz nicht die Branche des ausländischen Entsendebetriebs sondern des inländischen Auftraggebers an, verändert sich das Ergebnis. Ein Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung dauerten Entsendungen zu österreichischen Baubetrieben unterdurchschnittlich lange (durchschnittlich 66,7 Tage vs. 74,9 Tage insgesamt). In den Folgejahren liegt die Entsendedauer jeweils über dem Gesamtwert (durchschnittlich bis zu 20 Tage)⁴³. Dies deutet darauf hin, dass der Baubereich nach der Arbeitsmarktl liberalisierung nicht nur insgesamt verstärkt mittels entsandten Arbeitskräften arbeitet, sondern auch eine erhöhte Intensität im Sinne längerer Auftragsdauern aufweist.

⁴³ Das Ergebnis gilt sowohl bei Betrachtung des arithmetischen Mittels wie auch des Medians.

Entlohnung

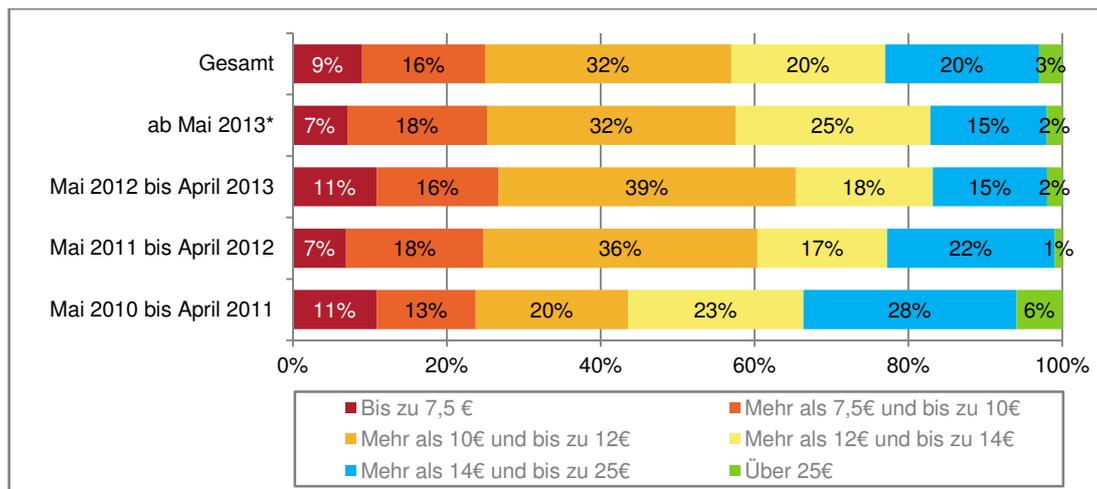
Die Entsendeformulare erfordern Lohnangaben. Diese Angaben können in unterschiedlichster Form (brutto/netto, pro Tag/Monat/Woche) getätigt werden. Im Rahmen der Analyse wurde versucht, die verschiedenen Varianten zu vereinheitlichen.⁴⁴ Das Ergebnis vermittelt einen Einblick in die Entlohnungsstruktur, auch wenn die Aussagekraft dieser Daten limitiert ist. Zum einen enthalten die Formulare keine Notwendigkeit zur Arbeitszeitangabe, d.h. es ist nicht bekannt für welches Stundenausmaß der angegebene Lohn gilt. Auch ist das Ausbildungs- und berufliche Qualifikationsniveau nicht bekannt. Doch selbst wenn diese Angaben vorhanden wären, wäre deren Richtigkeit vermutlich in nicht wenigen Fällen zu hinterfragen. Auf ExpertInnenebene wird im Kontext der Kontrolle möglicher Unterentlohnung wiederholt auf die Schwierigkeit der korrekten Einstufung hingewiesen. Und selbst wenn die Entlohnung formal korrekt erfolgt, sind Fälle bekannt, in denen ArbeitnehmerInnen einen Teil des erhaltenen Lohnes an den/die AuftraggeberIn zurückzahlen haben (siehe Kapitel 4.1).

Auf Basis der Angaben in den Entsendeformularen errechnet sich ein durchschnittlicher Bruttostundenlohn von 12,6 Euro, der Median liegt bei 11,7 Euro. Im Vergleich der Beobachtungszeiträume bestehen relativ geringe Schwankungen, wobei auffällt, dass in den Jahren nach der Arbeitsmarktliberalisierung die Durchschnittswerte jeweils unter den Werten des Jahres vor der Öffnung zu liegen kommen (siehe Tabelle 54).

Abbildung 23 stellt die gruppierten Bruttostundenlöhne dar. Seit Mai 2011 erzielt die relative Mehrheit der entsandten ArbeitnehmerInnen einen Stundenlohn von 10 bis 12 Euro brutto. Der Anteil jener mit Stundenlöhnen darunter hat sich mit rund 25% im Zeitverlauf nicht wesentlich verändert. Verstärkt trifft diese Lohneinstufung – gemessen am gesamten Beobachtungszeitraum – bei HilfsarbeiterInnen (35%) oder bei Dienstleistungstätigkeiten (70%) zu. Vergleichsweise hohe Löhne (14 Euro und mehr) finden sich nach dem Mai 2011 insgesamt anteilmäßig seltener. Verstärkt erzielen technische Fachkräfte (46% vs. 23% gesamt) und nichttechnische Fachkräfte (50%) einen solchen Lohn. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei Entsendungen (hoch)qualifizierte ArbeitnehmerInnen an Bedeutung verloren haben, was Hand in Hand mit der Bedeutungszunahme des Baubereichs gehen könnte. Valide Ergebnisse sind allerdings auf Grund der rudimentären Angaben zum beruflichen Qualifikationsniveau in den Entsendeformularen nicht möglich.

⁴⁴ Die Angaben zum Lohn wurden mit Hilfe des Brutto-Netto Rechners der Arbeiterkammer (AK), sowie der Umrechnung von Monats- in Stundenlöhne (vgl. Tabelle 53) in einen Brutto-Stundenlohn vereinheitlicht. Dabei wurde bei denjenigen Löhnen, die als Monatslohn angegeben wurden, von einer Vollzeitätigkeit ausgegangen. In der Folge sind die Ergebnisse daher unscharf.

Abbildung 23: Bruttostundenlohn gruppiert, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888, n miss=179; * Der Zeitraum ab Mai 2013 umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

3.5 Abschätzung des Arbeitsvolumens entsandter Arbeitskräfte

Als ein Indikator zur Abschätzung der quantitativen Rolle von Entsendungen am österreichischen Arbeitsmarkt kann das Arbeitsvolumen dienen. Dabei interessiert, inwiefern mit der Öffnung des Arbeitsmarktes im Mai 2011 auch eine Erhöhung des Arbeitsvolumens entsandter ArbeitnehmerInnen einherging. Unter dem Arbeitsvolumen wird im Folgenden das Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit je Erwerbstätigen verstanden. In der Vorgängerstudie (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012) wurde für das Halbjahr Mai bis Oktober 2011 im Vergleich zum selben Zeitraum des Vorjahres gezeigt, dass entsandte ArbeitnehmerInnen nach der Arbeitsmarkttöffnung ein erhöhtes Arbeitsvolumen erbrachten.

In der vorliegenden Studie lassen sich diese Abschätzungen erneut, jedoch für einen größeren Zeitraum bzw. mehrere Zeitfenster vornehmen: im Fokus stehen im Folgenden das Jahr vor der Arbeitsmarkttöffnung 2011 (April 2010 bis Mai 2011), sowie die beiden folgenden Jahre.

Methodische Anmerkungen

Mittels der vorliegenden Daten kann lediglich eine grobe Abschätzung des Arbeitsvolumens vorgenommen werden, da einige Parameter nicht (vollständig) bekannt sind – diese müssen angenommen werden oder basierend auf durchschnittlichen Ergebniswerten der Stichprobe auf die Grundgesamtheit hochgerechnet werden.

Folgende methodische Aspekte sind zu beachten: Bekannt ist aus der Stichprobe die Entsendedauer, respektive der Beschäftigungsbeginn und das (voraussichtliche) Beschäftigungsende. Die Gesamtzahl der Tage zwischen Entsendebeginn und -ende wurde auf Nettoarbeitstage, d.h. Arbeitstage exklusive Wochenenden, für die Be-

obachtungszeiträume umgerechnet.⁴⁵ Die Entsendedauer eines/r ArbeitnehmerIn kann über diese definierten Zeiträume hinausgehen. Im Folgenden interessieren also nur jene Arbeitstage, die tatsächlich in den Jahren Anfang Mai 2010 bis Ende April 2011, sowie Mai 2011 bis April 2012 und Mai 2012 bis April 2013 lagen.

Aus der Stichprobe sind keine genauen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten bekannt und es liegen keine systematischen Anhaltspunkte zu Überstunden von entsandten Arbeitskräften vor. Es wird daher ein Arbeitszeitausmaß von 7,8 Stunden pro Tag an fünf Tagen pro Woche angenommen. Die so berechneten Ergebnisse sind somit insgesamt eher als ‚konservative‘ Schätzung zu sehen, da anzunehmen ist, dass in vielen Fällen tatsächlich Überstunden geleistet werden oder auch an Wochenende- und Feiertagen gearbeitet wird.

Dieser Definition folgend umfasst der Beobachtungszeitraum vom 1.5.2010 bis 30.4.2010 insgesamt 260 Arbeitstage, in den beiden Jahren darauf sind es jeweils 261 Arbeitstage. Mit den angenommenen 7,8 Stunden pro Arbeitstag ergibt sich ein **Arbeitsvolumen für das Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung von 2028 Stunden**, im Vergleichszeitraum der beiden Jahren danach liegt der Wert bei 2035,8 Stunden. Diese Werte repräsentieren somit die **Referenzgröße einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft**.

Die **Anzahl** der gesamten **Entsendemeldungen** auf Betriebsebene pro Jahr ist bekannt. Für die Jahre 2010, 2011 und – teilweise – für 2012 liegen auch endgültige Meldezahlen pro Monat vor. Für die weiteren Monate des Beobachtungszeitraums steht dem Projektteam diese Information nicht zur Verfügung. Da jedoch die relative Verteilung der Meldungen im Jahresverlauf im Wesentlichen konstant ist, konnte eine Abschätzung für die weiteren Monate basierend auf der jährlichen Gesamtzahl vorgenommen werden.

Zur **Abschätzung** der **Anzahl** der damit **entsandten Personen** wurden die Entsendemeldungen auf Betriebsebene mit der durchschnittlichen Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen pro Entsendung (exklusive ‚verdeckte Entsendungen‘) aus der Zufallsstichprobe multipliziert. Im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung errechnet sich damit eine Zahl von 50.117 entsandten Arbeitskräften, im ersten Jahr nach der Öffnung erhöht sich die Zahl auf 62.852 und steigt im zweiten Jahr weiter auf 73.715 Arbeitskräfte (s. auch Tabelle 56)

Durch entsandte Arbeitskräfte erbrachtes absolutes Arbeitsvolumen

Wie einleitend angesprochen, errechnet sich aus der (durchschnittlichen) Entsendedauer ein (durchschnittliches) Arbeitsvolumen pro entsandter Arbeitskraft. Aus der Multiplikation mit der (durchschnittlichen) Anzahl entsandter Arbeitskräfte in den jeweiligen Zeitfenstern lässt sich ein gesamtes von entsandten Arbeitskräften in Österreich erbrachtes Arbeitsvolumen schätzen.

Das durchschnittliche Arbeitsvolumen pro entsandter Arbeitskraft im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung lag, basierend auf der durchschnittlichen Entsendedauer in diesem Beobachtungszeitraum, bei geschätzten 390 Arbeitsstunden. Wird dieser Wert mit der geschätzten Gesamtanzahl der entsandten Arbeitskräfte multipliziert, haben entsandte ArbeitnehmerInnen in Österreich in diesem Zeitraum rund 19.529.917 Arbeitsstunden geleistet.

⁴⁵ Nicht exkludiert sind mögliche Feiertage, Krankenstände oder Urlaubstage.

Ein Jahr nach der Arbeitsmarktöffnung steigt das durchschnittliche Arbeitsvolumen pro entsandter Arbeitskraft aufgrund einer im Schnitt etwas längeren Entsendedauer auf 469 Stunden. Da gleichzeitig auch mehr Personen entsandt wurden, erhöht sich das geschätzte Gesamtarbeitsvolumen deutlich auf 29.502.370 Arbeitsstunden (+51%).

Im zweiten Jahr nach der Arbeitsmarktöffnung reduzieren sich die durchschnittliche Entsendedauer und damit das durchschnittliche Arbeitsvolumen pro entsandter Arbeitskraft wieder auf 327 Stunden. Multipliziert mit der geschätzten Gesamtzahl entsandter ArbeitnehmerInnen – welche weiter angestiegen ist – ergibt dies ein im Vergleich zum Vorjahr etwas geringeres Gesamtarbeitsvolumen von 24.084.164 Arbeitsstunden (-18%), liegt damit aber immer noch deutlich über dem Niveau des Jahres vor der Arbeitsmarktliberalisierung.

Relatives Arbeitsvolumen

Zur Relativierung des durch die entsandten Arbeitskräfte erbrachten Arbeitsvolumens und einer Bezifferung von Substitutionseffekten sind zwei Bezugsrichtungen sinnvoll. Zum einen wird das Arbeitsvolumen einer ganzjährig vollzeitige Arbeitskraft als Referenz herangezogen um zu sehen, wie viele entsandte Personen im Schnitt für die Leistung einer vollzeitigen Arbeitskraft beschäftigt werden. Zum anderen wird hoch gerechnet, wie viele ganzjährig vollzeitige Arbeitsvolumina von den entsandten Arbeitskräften erbracht werden. Diese beiden Werte werden für die drei Beobachtungszeiträume errechnet.

Berechnet man die Relation des durchschnittlichen Arbeitsvolumens eines/r entsandten ArbeitnehmerIn vor der Arbeitsmarktöffnung (390 Stunden) zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (1.021,8 Stunden) ergibt sich ein Wert von 0,19. Anders formuliert: Im Jahr vor der Arbeitsmarktöffnung haben gut **5 entsandte Arbeitskräfte durchschnittlich eine vollzeitäquivalente Arbeitskraft substituiert**.

Die Relation des geschätzten gesamten Arbeitsvolumens entsandter ArbeitnehmerInnen (rund 19.529.917 Arbeitsstunden) zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (1.021,8 Stunden) beträgt circa 9.630. Theoretisch entspricht dieser Wert somit **gut 9.600 vollzeitäquivalenten Arbeitsplätzen** im Beobachtungszeitraum, welche durch Entsendungen ‚verdrängt‘ wurden.

Im ersten Jahr nach der Arbeitsmarktöffnung verändern sich die korrespondierenden Werte und verweisen auf eine klare Bedeutungszunahme von Entsendungen am Arbeitsmarkt: Nicht mehr gut 5 sondern bereits gut **4 entsandte Arbeitskräfte substituierten durchschnittlich eine vollzeitäquivalente Arbeitskraft** und der sich ergebende Wert ‚verdrängter‘ **vollzeitäquivalenter Arbeitsplätze** steigt auf knapp **14.500** an.

Für das zweite Jahr nach der Arbeitsmarktöffnung ergeben die Schätzungen einen leichten Bedeutungsrückgang trotz steigender Zahl von Entsendungen, da sich die durchschnittliche Entsendedauer reduziert hat. Es sind nun **gut 6 entsandte Arbeitskräfte, die durchschnittlich eine vollzeitäquivalente Arbeitskraft** substituieren und die Zahl ‚verdrängter‘ vollzeitäquivalenter Arbeitsplätze geht zurück auf **gut 11.800**, liegt aber - auf Grund der steigenden Zahl von entsandten Arbeitskräften - immer noch über dem geschätzten Niveau des Jahres Mai 2010 bis April 2011.

Unter Bedachtnahme, dass es sich bei den vorliegenden Ergebnissen um Schätzungen handelt, weisen die Ergebnisse darauf hin, dass entsandte ArbeitnehmerInnen in den beiden Jahren nach der Arbeitsmarktöffnung mit Mai 2011 ein wesentlich größere

res Arbeitsvolumen erbrachten als im Jahr zuvor, auch wenn sich zuletzt (Mai 2012 bis April 2013), trotz steigender Zahl entsandter Arbeitskräfte, auf Grund durchschnittlich kürzerer Entsendedauern ein Rückgang ergibt. Deutlich wird an diesen Ergebnissen jedenfalls, dass zur Abschätzung der quantitativen Rolle von Entsendungen für den österreichischen Arbeitsmarkt nicht nur valide Daten zur Anzahl der entsandten Personen, sondern auch zur tatsächlichen Dauer ihrer Arbeitstätigkeit in Österreich, wesentlich wären.

4 Ebenen von Lohndumping

Der folgende Abschnitt geht auf neuere Entwicklungen im Bereich von Lohndumping am österreichischen Arbeitsmarkt ein. Grundlage der Darstellungen sind Gespräche mit ExpertInnen aus dem Rechts-, Arbeitsmarkt- und Beratungsbereich insbesondere aus der Ostregion (Burgenland, Niederösterreich, Wien; siehe auch Anhang ab S.134). Die zentrale Problematik auf Ebene der einzelnen ArbeitnehmerInnen ist eine nicht korrekte Einstufung von Entgelt und Arbeitszeit – auf diesen Ebenen finden die verschiedensten ‚Spielarten‘ von Lohndumping statt, die in Kapitel 4.1 und Kapitel 4.2. in ihren Ausformungen und Kontexten dargestellt werden. Darüber hinaus geht es im Kontext von Sozialbetrug aber auch um strukturelle Konstruktionen von Unternehmungen (siehe Kapitel 4.3), wobei Scheinfirmen, Subvergabesysteme, Scheinselbstständigkeitsverträge aber auch illegale Beschäftigung eine Rolle spielen. Die Trennung dieser drei Themenfelder ist freilich eine idealtypische und es bestehen mehr oder minder enge Interdependenzen bzw. handelt es sich im Einzelfall des Lohndumpings oftmals um Kombinationen verschiedener dieser Aspekte.

Zur Veranschaulichung der praktischen Ausprägungen dieser ‚Spielarten‘ wurden Beispiele aus der Praxis der ExpertInnen sowie aus Medien gesammelt und – graphisch abgehoben – als ‚Fallbeispiele‘ den Aufbereitungen beige gestellt. In diesen konkreten Fällen wird oftmals die Kombination verschiedener Elemente deutlich (bspw. Unterentlohnung auf Grundlage falsch gemeldeter Arbeitszeit im Kontext einer Scheinfirmenkonstruktion, wie etwa in

Fallbeispiel 13), die Zuordnung der Fallbeispiele zu den jeweiligen Abschnitten kann daher ebenfalls nicht trennscharf erfolgen. Am Ende der drei Unterkapitel werden jeweils auch die von den ExpertInnen angesprochenen diesbezüglichen Handlungs- und Reformbedarfe – auch über das LSDB-G hinaus, das sodann Gegenstand von Kapitel 5 ist – wieder gegeben.

4.1 Entgelt

„Eindeutig und an erster Stelle geht es um den Lohn“ (Int.10)

Es sind überwiegend Fragen der korrekten Entgeltbezahlung, die als arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Gegenstand von Lohndumping angesprochen werden. Die Einhaltung der kollektivvertraglichen Mindestlohnstundensätze, einschließlich Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschlägen, wird als das zentrale Problemfeld gesehen. Dies wird häufig auch im Kontext des LSDB-G thematisiert (siehe dazu Kapitel 5), da dort nicht das Entgelt, sondern ausschließlich der Grundlohn gesichert ist, d.h. der Brutto-Grundbezug (Grundlohn bzw. Grundgehalt) inklusive Überstunden- oder Mehrarbeitsgrundentgelt (ohne Zuschlag).

Nicht-korrekte Entlohnung wird allgemein in verschiedenen Varianten beschrieben:

- Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen werden nicht oder falsch bezahlt (bspw. Int.2, 17, siehe Fallbeispiel 1).
- Die Lohn-, Gehaltseinstufung basiert auf einem nicht-zutreffenden Kollektivvertrag (bspw. Int.11, 24, siehe Fallbeispiel 2).
- Bei ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland folgt die Entgelteinstufung den Rechtsgrundlagen in den jeweiligen Heimatländern (bspw. Int.1, 19, siehe Fallbeispiel 4).

- Das Entgelt wird zunächst nach österreichischem Recht korrekt ausbezahlt und entsprechende Belege können vorgelegt werden. Später – zum Teil erst im Heimatland – muss jedoch ein Teil des Geldes wieder an den/die ArbeitgeberIn rückerstattet werden (bspw. Int.7, 12).
- Ein Teil des Entgelts wird als Miete für die Unterbringung vom ArbeitgeberIn einbehalten oder zurückverlangt, sodass der Lohn de facto unter dem Grundlohn liegt (Int.26)
- Die Bezahlung erfolgt entlang der Bestimmungen des LSDB-G, d.h. Grundlohn wird korrekt bezahlt, nicht jedoch das gesamt zustehende Entgelt (bspw. Int.14, 15, siehe ausführlicher Kapitel 5.6.1 ab S.72).

Fallbeispiel 1: Missachtung diverser arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen

Ein Dienstnehmer ist im landwirtschaftlichen Betrieb von Herrn G. als Hilfskraft beschäftigt. Er hat in Tschechien den Beruf des KFZ-Mechanikers erlernt. Derartige Arbeitskräfte sind bei kleinen landwirtschaftlichen Betrieben besonders begehrt, weil sie über die landwirtschaftliche Kerntätigkeit hinaus auch Reparaturarbeiten ausführen können. Er pendelt täglich zu seinem Arbeitsplatz nach Österreich. Er wird für sämtliche Arbeiten, die im kleinen landwirtschaftlichen Betrieb anfallen, eingesetzt.

Zur Sozialversicherung wird er als ungelernte Hilfskraft im Ausmaß von 20 Wochenstunden angemeldet. Die Arbeitszeit beträgt Montag bis Freitag 7.00 bis 16.00 Uhr bei einer halbstündigen Mittagspause, entspricht also einer vollzeitigen Beschäftigung. Überstunden werden gelegentlich geleistet, fallweise auch Arbeiten an Feiertagen. Hin und wieder wird der Dienstnehmer an Nachbarn „verliehen“, das dafür anfallende Entgelt von 10 Euro/Std. „darf er sich behalten“.

Vom Arbeitgeber G. erhält er für jede geleistete Arbeitsstunde 5 Euro bar ausbezahlt. Lohnabrechnungen werden nicht ausgehändigt. Während Abwesenheiten (Urlaub, Krankenstand) wird kein Entgelt bezahlt. Er erhält auch keine Sonderzahlungen.

Als sich der Dienstnehmer bei einem Arbeitsunfall am Finger verletzt und ein mehrwöchiger Krankenstand absehbar ist, erklärt ihm der Dienstgeber G., dass er nicht mehr kommen brauche. Er wird mit dem Datum des Arbeitsunfalls aufgrund einer „einernehmlichen Auflösung“ abgemeldet. Eine Urlaubersatzleistung wird nicht bezahlt.

Quelle: Falldarstellung Int.17

Fallbeispiel 2: Beurteilung der Kollektivvertragszugehörigkeit

Zwei ungarische Arbeitnehmer werden in Österreich bei der Lieferung und Montage eines Wildzaunes angetroffen. Sie erhalten, unter Berücksichtigung einer kollektivvertraglichen Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche, einen Nettolohn von 1,65 Euro pro Stunde. Gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft wegen Unterentlohnung beruft der/die ArbeitgeberIn, unter anderem weil die der Anzeige zugrundeliegende Einstufung in den Kollektivvertrag für die Bauindustrie und das Baugewerbe zu kritisieren sei.

Der zuständige UVS ersucht im Verfahren die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB um Vorlage des Kollektivvertrages für die Bauindustrie

und das Baugewerbe. Diese weist in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass laut Auskunft der ungarischen Behörden, mittels Binnenmarkt-Informationssystem IMI⁴⁶, die Haupttätigkeit des Arbeitgeberbetriebs in ‚speziellen Fachbauarbeiten‘ und ‚Großhandel‘ liege. Der/die ArbeitgeberIn verweist im Verfahren selbst darauf, dass 95% der Gesamtaufträge in der Errichtung von Schutz-/Wildzäunen für Forst- und Landwirtschaft, großteils mit Elektroschutz liegen. Diese Tätigkeit ist basierend auf der ÖNACE Systematik der Wirtschaftsunterklasse ‚Sonstige Bauinstallationen‘ zuzuordnen. Daraus könne eine Zuordnung zum Kollektivvertrag Bauindustrie und Baugewerbe gefolgert werden, alternativ könnte auch eine Zuordnung zum Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe in Österreich in Frage kommen. „Eine eindeutige und abschließende Beurteilung der (fiktiven) Kollektivvertragszugehörigkeit ist aus den bisherigen vorliegenden Fakten jedenfalls nicht möglich“, so die Behörde und verweist darauf, dass jedoch in beiden Fällen eine nichtgeringfügige Unterentlohnung gegeben wäre.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 9, Juni / Juli 2013, gekürzt; siehe auch Fallbeispiel 21 sowie Fallbeispiel 30

Fallbeispiel 3: Keine Übereinstimmung von auf die Tätigkeit anzuwendendem KV, Lohn und Qualifikation

Ein österreichisches Unternehmen stellt beim AMS den Antrag auf Beschäftigungsbewilligung für einen kroatischen Dachdecker, der Arbeiten im Bereich der Montage von Solar- und Photovoltaik-Modulen vornehmen soll. Als Lohn werden 1.700 EUR brutto monatlich angegeben.

Der Mindestlohn für einen Dachdecker liegt bei EUR 2.119,32 monatlich. Es könnte argumentiert werden, dass diese Arbeiten in einer Übergangszone zwischen Dachdeckerei, Spenglerei und Tischlerei liegen. Aber auch in Relation zu den Facharbeiterlöhnen dieser Branchen liegt der angegebene Monatslohn zwischen 140 – 300 EUR zu niedrig. Bei der näheren Überprüfung der Korrektheit des Zeugnisses wird allerdings weiters festgestellt, dass der betreffende Arbeitnehmer gar keine einschlägige Facharbeiterqualifikation als Dachdecker aufweisen kann, insofern für die Erfüllung des Servicevertrags gar nicht geeignet ist.

Quelle: Falldarstellung AMS

⁴⁶ Das Binnenmarkt-Informationssystem IMI (http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_de.htm) ermöglicht den mehrsprachigen Informationsaustausch von Behörden verschiedener Ländern, u.a. im Bereich der Entsendung von ArbeitnehmerInnen. Seit 2012 werden pro Quartal etwa 200 Anfragen zu Entsendungen registriert. Österreich hat im Jahr 2013 20 Anfragen an andere Länder gestellt. Die meisten Anfragen erhalten die EU-8 Länder, sowie Rumänien, Polen und Portugal.

Fallbeispiel 4: Entsendete Arbeitskräfte erhalten ungarischen Mindestlohn

8-10 Arbeitnehmer sind über eine Entsendung durch eine ungarische Baufirma in Österreich beschäftigt. Sie sind im Baugewerbe als Facharbeiter (Maurer) Vollzeit tätig.

Sie haben nur einen ungarischen Arbeitsvertrag erhalten, in dem benannt wurde, dass die Arbeitnehmer in Teilzeit und als Hilfsarbeiter in Österreich beschäftigt sind. Seit einem Jahr sind sie bei der Firma und erhalten den ungarischen Mindestlohn (umgerechnet € 386,44) und sind in Ungarn bei der Sozialversicherung angemeldet. Weder bei der BUAK noch bei der BGKK wurde es gemeldet, dass die Arbeitnehmer in Österreich als entsendete Arbeitnehmer arbeiten.

Die Arbeitnehmer haben sich auf Rat des ÖGB/IGR in Ungarn an das Arbeitsgericht gewandt und die BUAK hat Kontrollen eingeleitet.

Quelle: Fallschilderung Int.10

Die ExpertInnen benennen unterschiedliche Kontexte, in denen sie mit diesen Problemen konfrontiert sind bzw. wo sie solche beobachten können, wie etwa:

- Die Entlohnung entlang von Rechtsgrundlagen in den jeweiligen Heimatländern trifft nach Österreich entsendete und überlassene ArbeitnehmerInnen. Sowohl Entsendungen als auch Überlassungen haben in der Wahrnehmung mehrerer GesprächspartnerInnen nach der Arbeitsmarktöffnung Mai 2011 deutlich an Bedeutung gewonnen (bspw. Int.16, 24).
- Unternehmen lagern Betriebsteile ins benachbarte Ausland aus, um von dort Arbeitskräfte in den österreichischen Mutterbetrieb zu entsenden (Int.3) oder als Überlassungsunternehmen die Arbeitskräfte nach Österreich zu überlassen (i.S.v. „vorgelagerten Service-GmbHs“, Int.24)
- Firmenteile werden aus- oder neugegründet, damit die MitarbeiterInnen in einen Kollektivvertrag mit niedrigeren Entgeltansprüchen fallen (Int.12, siehe Fallbeispiel 5). Eine solche Praxis wird durchaus auch von renommierten österreichischen Konzernbetrieben berichtet (Int.24)
- Entgeltabrechnungen sind bewusst aber auch unbewusst falsch durchgeführt. In manchen Fällen passieren schlicht Abrechnungsfehler, wo ein Dumpingvorwurf zu weit gehen würde (Int.15). Im Falle ausländischer ArbeitgeberInnen herrscht teils auch Unkenntnis über die österreichischen (kollektivvertraglichen) Bestimmungen. So wird einem/r österreichischen/r BehördenvertreterIn gegenüber, der/die die Korrektheit einer Arbeitskräfteentsendung untersucht, bei der Entsendefirma im Ausland auf Anfrage mitgeteilt, dass mangels Kenntnis des österreichischen Kollektivvertrages „irgendwas“ angegeben wird (Int.24, auch Int.15).
- Mehrarbeitsstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten werden durch monatliche Neu-Anmeldung der ArbeitnehmerInnen je nach Arbeitsauslastung umgangen (Int.20, siehe Fallbeispiel 10).
- ArbeitnehmerInnen haben keine Kenntnis über das zustehende korrekte Entgelt (bspw. Int.7, 10; siehe Fallbeispiel 6).
- Verschärfte Problematik bei jenen ArbeitnehmerInnen, die sich nicht legal in Österreich aufhalten (bspw. Int.9, 18).

Fallbeispiel 5: Falsche KV-Einstufung im Zuge einer Neugründung

Ein Reinigungsunternehmen beschäftigt die Reinigungskräfte zunächst korrekt nach dem Kollektivvertrag für Denkmal- und Fassadenreiniger. Bei der Neuübernahme eines großen Objekts kommt es zur Neugründung einer Teilfirma (Hotel GesmbH) und zu einer Ummeldung der Reinigungskräfte auf dieses neue Unternehmen, hier allerdings im Kollektivvertrag für Hotel und Gastgewerbe. Dabei liegt der Grundlohn für die Reinigungskräfte nach dem Gastgewerbe-KV niedriger und es entfallen auch die für das Reinigungsgewerbe spezifischen Zulagen.

Die rund 20 betroffenen Reinigungsfrauen (hauptsächlich österreichischer, teilweise ausländischer Herkunft) wenden sich an den Betriebsrat der Reinigungsfirma, dieser ist aber nur für Beschäftigte unter dem KV für Denkmal- und Fassadenreiniger zuständig. Die Frauen halten trotz Kündigungsdrohungen des Arbeitgebers zusammen und wenden sich an die Gewerkschaft, die Verhandlungen mit dem Unternehmen aufnimmt. Die Firma musste nach Intervention der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer alle ArbeitnehmerInnen in den richtigen KV für Denkmal-Fassaden- und Gebäudereiniger ummelden und Nachzahlungen bis zu einem Jahr in beträchtlicher Höhe leisten.

Quelle: Fallschilderung Int. 12

Fallbeispiel 6: Ausnutzen der Unkenntnis ausländischer ArbeitnehmerInnen bezüglich arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen in Österreich

Eine Dienstnehmerin war im Gastgewerbe von Juni 2013 bis Januar 2014 als Küchenhelferin beschäftigt. Bei Beginn des Dienstverhältnisses wurde ein Lohn von € 800 netto monatlich vereinbart. Der/die DienstgeberIn hat diesbezüglich behauptet, dass die Dienstnehmerin als ungarische Staatsbürgerin in Österreich nicht mehr als diese Summe verdienen dürfe. Erst ab November wurde sie bei der zuständigen Gebietskrankenkasse angemeldet, allerdings als geringfügig Beschäftigte, obwohl sie tatsächlich von Beginn an in Vollzeit gearbeitet und auch Überstunden geleistet hat.

Die Dienstnehmerin hat die Rechtsberatung des ÖGB/IGR aufgesucht, um Auskunft bezüglich ihrer Lohnansprüche zu erhalten. Sie wurde über den kollektivvertraglichen Mindestlohn, über Sonderzahlungen und bezahlten Urlaub aufgeklärt.

Als sie den/die ArbeitgeberIn mit ihren Ansprüchen konfrontierte, wurde sie sofort entlassen. Bei der Firma sind ausschließlich ungarische Staatsbürger beschäftigt.

Quelle: Fallschilderung aus der Beratungspraxis des IGR

Die Betroffenheit durch nicht-korrekte Entgelte wird in Bezug auf ausländische, aber auch inländische Arbeitskräfte thematisiert und ist – basierend auf den verschiedenen ExpertInnengesprächen – in verschiedensten Branchen ein Thema, wenn auch in vielen Fallbeispielen der Bau eine wesentliche Rolle einnimmt. Dies entspricht auch den bisherigen Kontrollen und Anzeigen nach dem LSDB-G (siehe Kapitel 5).

Handlungsoptionen, abseits der weiter unten genannten Reformaspekte im Kontext des LSDB-G, betreffen zum einen Fragen der Information über aber auch der Transparenz rechtlicher Grundlagen. **Transparente und einfach zugängliche Informationen, in mehreren Sprachen** – für ArbeitnehmerInnen wie auch ArbeitgeberInnen – erachten mehrere InterviewpartnerInnen als wesentliche Grundlage (bspw. Int.3, 13). Das betrifft beispielsweise die Zugänglichkeit und Verständlichkeit von Kollektivverträgen:

„Welcher KV gilt unter welchen Umständen? [...] Das entzieht sich dem Verständnis jedes durchschnittlichen ausländischen Anbieters, der weiß das nicht. Der schließt einen Vertrag ab, kommt nach Österreich und wird dann damit konfrontiert, dass die Wirklichkeit ganz anders ist“ (Int.24, siehe auch Fallbeispiel 21).

Eine breite Bekanntmachung der KV-Informationsplattform – www.kollektivvertrag.at könnte hier unterstützen. Die Verpflichtung, laut Einkommenstransparenzgesetzes, in Stellenausschreibungen den Lohn/das Gehalt anzugeben, wird in diesem Kontext der Transparenz als unterstützend gewertet, weil es Arbeitssuchenden und ArbeitnehmerInnen einen Orientierungspunkt gibt (Int.7, 22).

Fragen der Transparenz und Information betreffen auch gedruckte oder webbasierte Meldeformulare etc., die einfach verständlich und in relevanten Sprachen zur Verfügung stehen sollten oder **niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote**. Im Kontext der letzteren werden die Fortführung bzw. Wiederaufnahme von gezielten Angeboten für EU-8⁴⁷ ArbeitnehmerInnen (ZUWINS, ZUWINBAT), aber auch der Aufbau von Beratungen für EU-2⁴⁸ ArbeitnehmerInnen als wichtig erachtet (bspw. Int.8, 12).

Gleichzeitig ergänzen einige InterviewpartnerInnen, dass sie den Eindruck haben, dass das Wissen und Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten über die korrekte Entlohnung sehr wohl zugenommen habe (bspw. Int.8, 17). Teils würden sie sich jedoch aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust nicht trauen, für ihre Rechte einzustehen (bspw. Int.9, 18). Hier wird die Situation in Unternehmen mit einem Betriebsrat als vergleichbar besser eingestuft (bspw. Int.12, 23), wenngleich die fortlaufende **Information und Schulung der Betriebsräte/innen** auch als wichtig erachtet wird. Ein/e InterviewpartnerIn übt in diesem Kontext auch Kritik – Betriebsräte/innen würden teils eine Insider-, Outsiderpolitik verfolgen, bei Saisonkräften und überlassenen Arbeitskräften „nicht so genau hinschauen“ (Int.11) und Stammbeschäftigten besser betreuen.

Mitunter würden ArbeitnehmerInnen die Situation einer **Unterentlohnung** aber auch wissentlich **in Kauf nehmen**, weil es erstens ihr primäres Ziel ist, soviel als möglich zu verdienen und auch im Falle eines zu niedrigen Entgeltes der Verdienst in Österreich in der Regel deutlich höher ist, als was im Heimatland zu verdienen wäre (bspw. Int.6, 23). Dieser Aspekt wird von einigen InterviewpartnerInnen gerade auch im Hinblick auf die Arbeitsmarktöffnung für Rumänien und Bulgarien als relevant erachtet (bspw. Int.10, 12). Vor diesem Hintergrund ist die Bereitschaft oder auch die Motivation, sich auf einen Rechtsstreit vor österreichischen Behörden einzulassen, zumeist gering (Int.14). Zweitens würde Wissen darüber bestehen, dass nicht-bezahlte Entgelte eingefordert werden können. In diesem Kontext steht mitunter auch der Verdacht des – gemeinsam von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – durchgeführten Sozialbetrugs im Raum, nämlich dann, wenn die (Schein-)Firma in Konkurs geht und die ArbeitnehmerInnen über den Insolvenz-Entgelt-Fonds Lohn-

⁴⁷ Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen

⁴⁸ Rumänien und Bulgarien

und Gehaltsansprüche geltend machen (Int.1). Hier wird eine strenge **Prüfung durch Insolvenz-Entgelt-Fonds** als wesentlich erachtet. Gleichzeitig sind freilich die gerechtfertigten Ansprüche betroffener ArbeitnehmerInnen zu wahren (siehe folgendes Fallbeispiel).

Fallbeispiel 7: Scheinfirma löst sich ins Ausland auf, IEF lehnt Entschädigungen mangels Inlandsbezugs ab

Im Juni 2011 nehmen mehrere ungarische Staatsbürger die Arbeit für eine Baufirma auf. Sie arbeiten auf verschiedenen Baustellen in Österreich, viele von ihnen sind während dieser Zeit in einer Gemeinschaftsunterkunft in Sopron untergebracht, die vom DG zur Verfügung gestellt wird, und verfügen über keinen Wohnsitz in Österreich. Auf dem Dienstzettel ist eine Beschäftigungsdauer von drei Monaten vorgesehen. Sie werden zur Sozialversicherung angemeldet.

Keiner der Arbeiter erhält jedoch einen Lohn. Für insgesamt 34 Dienstnehmer dieser Firma erfolgt im Herbst 2011 eine Intervention durch die AKNÖ unter Hinweis darauf, dass auch eine Überprüfung nach den Kriterien des LSDB-G vorgenommen wird. Die Firma ist zu diesem Zeitpunkt als GmbH im österreichischen Firmenbuch verzeichnet, die Stammeinlage wurde mit der Hälfte des Kapitals, d.h. mit € 17.5000 einbezahlt. Firmensitz ist in 1300 Wien/Flughafen. Die Interventionsschreiben der AKNÖ können im September 2011 problemlos zugestellt werden.

Als im November 2011 die ersten Klagen beim zuständigen Landesgericht eingebracht werden, stellen sich diese als nicht mehr zustellbar heraus, obwohl laut offiziellem Firmenbuch die Zustelladresse immer noch am Flughafen vermerkt ist. Es wird daher eine Ediktalzustellung beantragt.⁴⁹ Zwar ist ein Nachsendeauftrag an eine ungarische Geschäftsanschrift vorhanden, die zuständige österreichische Post-Zustellbasis teilt jedoch mit, dass RSB-Nachsendungen ins Ausland nicht zulässig seien. Ob eine Ediktalzustellung aufgrund des Nachsendeauftrages möglich ist oder nicht, darüber bestehen vielfältige Meinungen in der betroffenen Richterschaft. Am 08.11.2011 wird ein Konkursantrag gestellt, und auch die hierfür notwendigen Zustellungen können nicht vorgenommen werden (Zustellung der Zahlungsbefehle, Ladung zur Konkurstagsatzung, usw.).

In der Folge jedenfalls lehnt der IEF-Fonds die für betroffenen ArbeitnehmerInnen die von Seiten der AKNÖ angemeldeten Ansprüche mit der Begründung ab, dass bei den vorliegenden Dienstverhältnissen **kein Inlandsbezug** gegeben gewesen sei: der Mietvertrag über den Betriebsstandort in 1300 Wien/Flughafen wurde aufgrund nicht erfolgter Mietzahlungen bereits im März 2011 beendet, also lange bevor die DienstnehmerInnen die Beschäftigung aufgenommen haben. Es wurden keine Beiträge zur Sozialversicherung, keine Kommunalsteuern, keine BUAK-Zuschläge etc. abgeführt, was laut Auffassung des Fonds Indizien dafür sind, dass die beklagte Partei im Inland über kein Vermögen verfüge. Überdies ist von Seiten der DienstnehmerInnen die Beschäftigung nicht von einem im Inland gelegenen Wohnsitz aus ausgeübt worden.

Die AKNÖ strengt derzeit eine Musterklage gegen den IEF an, um gegen den negativen Bescheid vorzugehen. Hauptargumente sind dabei, dass die DienstnehmerInnen faktisch auf inländischen Baustellen gearbeitet haben und zur SV angemeldet

⁴⁹ Gem. § 92 ZPO; dies bedeutet, dass wenn eine Klage an eine im Firmenbuch eingetragene juristische Person nicht zugestellt werden kann, die Zustellung durch Aufnahme einer Mitteilung in die Ediktsdatei erfolgt (§ 115 ZPO). Die Zustellung gilt 14 Tage nach der Aufnahme der Mitteilung in die Ediktsdatei als bewirkt.

wurden, und dass der Dienstgeber nachweislich einen Firmensitz in Österreich hatte und auch die Hälfte der Stammeinlage einbezahlt hat – somit zu diesem Zeitpunkt einen wirtschaftlichen Schwerpunkt in Österreich hatte. Die Chancen der Klage werden von ExpertInnen als gering angesehen, doch das Ergebnis bleibt abzuwarten.

Quelle: Falldarstellung AKNÖ, gekürzt

4.2 Arbeitszeit

„Kaum mehr ein Fall, wo es eine korrekte Anmeldung gibt“ (Int.23)

Hand in Hand mit der Frage des Entgeltes geht häufig jene der Arbeitszeit. Der/die in der Überschrift zitierte InterviewpartnerIn berichtet aus seiner/ihrer Beratungspraxis, dass es kaum mehr jemand gibt, wo die Arbeitszeitmeldungen korrekt erfolgten. Bereits im Vorgängerbericht (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012) wurde die Frage der Arbeitszeit als ein Kernproblem gesehen und muss also weiterhin als höchst relevantes Thema gesehen werden. Dabei steht bei den ExpertInnen ein Thema zentral im Mittelpunkt und zwar jenes der – am Arbeitsmarkt insgesamt steigenden – **Teilzeitbeschäftigung**⁵⁰ und inwiefern es sich hier tatsächlich um nicht-vollzeitige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Bei Umgehungen werden zwei ‚Spielarten‘ unterschieden:

- Anmeldung auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung
- Anmeldung mit einem teilzeitigen Stundenausmaß

De facto wird – in beiden Fällen länger, respektive Vollzeit oder darüber hinaus gearbeitet, der restliche Lohn wird, so die Vermutung, schwarz ausbezahlt (bspw. Int.16, 23, s. Fallbeispiel 8f). Eine Analyse der Arbeiterkammer im Jahr 2012 (AK 2012) von im Gastgewerbe Beschäftigten zeigte beispielsweise, dass mehr als die Hälfte (58%) der bei der GKK als Teilzeit oder geringfügig beschäftigt gemeldeten Personen mehr als dieses Beschäftigungsausmaß gearbeitet haben.

Fallbeispiel 8: Anmeldung auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung bei vollzeitiger Tätigkeit

Die Arbeitnehmerin arbeitet als Zimmermädchen, wurde vom Dienstgeber in den ersten Monaten des Dienstverhältnisses nicht zur Sozialversicherung angemeldet, danach nur mit einem Bruttolohn unter der Geringfügigkeitsgrenze. Die Arbeitnehmerin hat in Wirklichkeit in Vollzeit gearbeitet und leistet auch Überstunden.

Die Dienstnehmerin bekommt Lohnzettel mit dem angemeldeten Lohn, Entgelt darüber wird bar auf die Hand bezahlt. Zulagen und Sonderzahlungen erhält sie keine. Laut Dienstgeber steht ihr das „bei dieser Art der Anmeldung“ nicht zu. Sie wurde von Seiten der ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung über die tatsächliche Sachlage informiert, möchte aber bei Bestehen des Dienstverhältnisses keine rechtlichen Schritte einleiten.

Quelle: Fallschilderung Int. 10

⁵⁰ Seit dem Jahr 2004 ist Teilzeitquote der unselbstständig Beschäftigten, lt. Arbeitskräfteerhebung, um 5%-punkte von 20,7% (2004) auf 25,7% (2012) gestiegen. Jene der Männer verzeichnete einen Zuwachs von 3,1%-punkte (4,6% auf 7,7%), die der Frauen um 6%-punkte (39,4% auf 45,4%).

Fallbeispiel 9: Anmeldung auf Basis einer teilzeitigen Beschäftigung bei vollzeitiger Tätigkeit

Die Dienstnehmerin wird als Kellnerin eingestellt, es wird ein wöchentliches Stundenausmaß von 20 Stunden vereinbart. Dementsprechend wird sie auch bei der Sozialversicherung angemeldet. Bereits nach der ersten Arbeitswoche wird ihre faktische Arbeitszeit aber ausgedehnt, am Ende des ersten Arbeitsmonats arbeitet sie Vollzeit und leistet auch Überstunden. Die Lohndifferenz zwischen 20 und 40 Stunden wird schwarz abgegolten, die Überstunden ebenfalls.

Monatliche Lohnabrechnungen bekommt sie keine.

Quelle: Fallschilderung aus der Beratungspraxis des IGR

Skizziert wird diese Problematik für unterschiedliche Kontexte wie beispielsweise:

- die ‚Rückmeldung‘ von Vollzeit auf Teilzeit von ArbeitnehmerInnen aus EU-8 Ländern nach der Arbeitsmarktöffnung (bspw. Int.9, 10)
- Arbeitslos vorgemerkte Personen, welche einen geringfügigen Zuverdienst haben und bei näherer Rückfrage „sind die Leute oft ganz schnell vollzeitangestellt“ (Int.16).
- Unwissenheit der ArbeitnehmerInnen darüber, wie sie überhaupt bei der Sozialversicherung angemeldet sind, d.h. Beschäftigte gehen teilweise davon aus, dass sie korrekt vollzeitig angemeldet und versichert sind (bspw. Int.7, 18).
- ArbeitnehmerInnen müssen ‚falsche Arbeitszeiten‘ schriftlich bestätigen, um das vereinbarte Entgelt zu bekommen und die Beschäftigung zu behalten (bspw. Int.8, 23).

Als neue ‚Spielart‘ beschreibt ein/e InterviewpartnerIn (Int.1) die vollzeitige Anmeldung, wobei **Minusstunden**, die beispielsweise auf Grund mangelnder Arbeitsauslastung, **vom Lohn abgezogen** werden. Diese Spielart sei im Zuge der Wirtschaftskrise und den damit verbundenen Auslastungsproblemen als neue Variante aufkommen. Mitunter würden hier mehrere hundert Euro vom Lohn abgezogen. De facto kann dies dazu führen, dass die betroffenen ArbeitnehmerInnen jeden Monat ad hoc unterschiedliche Arbeitszeiten und Löhne/Gehälter vorfinden.

In dieselbe Richtung geht die Variante **variabler Anmeldungen der Teilzeitbeschäftigten zur Vermeidung von Mehrstundenzuschlägen** (siehe Fallbeispiel 10, Int.12).

Fallbeispiel 10: Variable Anmeldung der Teilzeitbeschäftigten zur Vermeidung von Mehrstundenzuschlägen

Unternehmen aus dem Bereich der Objektreinigung arbeiten zumeist mit einer großen Zahl Teilzeitbeschäftigter. Der anfallende Arbeitsaufwand für das Unternehmen in den Objekten ändert sich oft monatlich. Um diese variablen Bedarfe kostengünstig abdecken zu können und Zuschläge für anfallende Mehrstunden der Teilzeitbeschäftigten zu vermeiden, gehen die Unternehmen dazu über, einen Großteil ihrer Beschäftigten jedes Monat – mit der jeweils benötigten wöchentlichen Arbeitszeit – neu bei der Sozialversicherung anzumelden.

Ein großes Reinigungsunternehmen mit beispielsweise 400 ArbeitnehmerInnen ins-

gesamt, beschäftigt 350 davon jeden Monat mit einem anderen Zeitausmaß. Dazu wird eine „Änderung zum Dienstvertrag“ etwa folgenden Inhalts verfasst: „Frau XY arbeitet im Oktober 2013 29 Stunden“. Dieser wird den Beschäftigten von dem/der ObjektleiterIn zu Monatsbeginn zur Unterschrift vorgelegt, nur wenige ArbeitnehmerInnen trauen sich aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust gegen diese Praxis vorzugehen.

Quelle: Fallschilderung Int.12

Im vorigen Fallbeispiel wurde die Reinigungsbranche thematisiert. Die Praxis falscher Arbeitszeitanmeldungen wird insbesondere aber auch in den Wirtschaftsbranchen Landwirtschaft (siehe auch Fallbeispiel 1), Gastronomie und Bau beobachtet. Betroffenen sind in- wie ausländische ArbeitnehmerInnen.

So fordert beispielsweise die Landarbeiterkammer eine „rigorose Bekämpfung der sozialbetrügerischen Praxis von „Scheinteilzeitbeschäftigungen“ (Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich 2013). Mit dem Wegfall der Beschäftigungsbewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz würden ausländische DienstnehmerInnen gehäuft in einem geringeren Ausmaß zur Sozialversicherung angemeldet als tatsächlich beschäftigt.

Es bestehe mitunter das Motto „wenn sie uns erwischen bist eh angemeldet und bei einer Kontrolle sieht keiner ob du 20h oder 40 h arbeitest“ (Int.10). Genau hier setzt eine Regelung im Baubereich an, die ab Jänner 2014 in Kraft tritt (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. 137/2013). Seit Jänner 2014 sind das **Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten** inklusive allfälliger Änderungen an die BUAK zu melden. Der Zeitpunkt der Berichtserstellung ist jedoch zu früh, um konkrete Auswirkungen dieser Regelung – erhofft wird vor allem ein Rückgang der Teilzeitbeschäftigung – beurteilen zu können (Int.14).

Neben einer solchen verpflichtenden Meldung der ArbeitgeberInnen über Ausmaß und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten wird als mögliche Handlungsoption auch eine **Information der Gebietskrankenkasse an die ArbeitnehmerInnen** darüber, wie sie genau angemeldet sind, vorgeschlagen (Int.7, 26).

4.3 Sozialbetrug und Lohndumping – Zum Spektrum der Firmenkonstruktionen

„Organisierte und Ameisen-Kriminalität“ (Int.26)

Hinter den zuvor skizzierten ‚Spielarten‘ stehen nicht zuletzt auch Firmen, die gezielt Sozialbetrug betreiben. Bundesminister Hundstorfer bezifferte im Rahmen einer Pressekonferenz im Juni 2012 (26.6.2012) die Dimension des Sozialbetrugs in Österreich mit bis zu einer Milliarde Euro jährlich, „besonders in der Baubranche durch Scheinfirmen und Nichtanmelden der Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung.“ (OTS0119 2012-06-26). In einem ExpertInnengespräch (Int.26) wurde alleine ein jährlicher Steuerschaden von rund 300 Millionen genannt, finanzielle ‚Folgeschäden‘ in den sozialstaatlichen Leistungssystemen nicht hinzugerechnet. Eine Studie aus dem Jahr 2013 schätzt die Gesamtsumme an entgangenen Steuern und Sozialabgaben auf Grund von Sozialbetrug, Abgabenbetrug auf Grund der Schattenwirtschaft und klassische Steuerhinterziehung auf 5,9 Mrd. Euro, was 4,67% der gesamten

Einnahmen an Steuern und Sozialabgaben entspricht (Schneider 2013). Der öffentlichen Hand und den Sozialversicherungssystemen entsteht jedenfalls ein großer finanzieller Schaden.

Lohndumping und Sozialbetrug erzeugen freilich nicht nur in Österreich finanziellen Schaden, sondern im Fall ausländischer Unternehmen sicher auch in den Sitzländern. In Bezug auf ein slowenisches Unternehmen etwa, das im Zuge der Bearbeitung der Entsendemeldungen für gut 40 Arbeitnehmer genauer überprüft wurde, da sich eine deutliche Unterentlohnung abzeichnete, stellte sich bei der Recherche heraus, dass von Seiten der slowenischen Polizei Ermittlungen gegen die Eigentümer wegen des Verdachts auf Steuerhinterziehung in der Höhe von 17 Mio. Euro laufen (Int.24).

Der/die eingangs zitierte InterviewpartnerIn unterschied in Bezug auf Lohndumping in Österreich zwischen zwei Varianten, der „organisierten Kriminalität“, d.h. der intentional kriminellen Herangehensweise auf großer Maßstabsebene einerseits, und einer „Ameisen-Kriminalität“, d.h. der Gesetzesübertretung auf kleinerer Ebene, was in Summe aber auch relevante Auswirkungen zeigt. Vor allem im Zusammenhang mit ersterer ist von Firmenkonstruktionsformen, von der Scheinselbstständigkeit und der illegalen Beschäftigung zu sprechen.

Bei den nachfolgend dargestellten Varianten wird generell eine starke Betroffenheit bei ausländischen ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen thematisiert. Dabei wird eine Verschiebung der Herkunft der Scheinfirmen weg von Staaten des ehemaligen Jugoslawiens hin zu Ungarn oder Polen beobachtet (Int.3, 8) oder Scheinselbstständigkeit verstärkt bei Arbeitskräften aus den EU-8 Staaten und, teilweise, aus den EU-2 gesehen (bspw. Int.2, 24).

Branchenspezifisch wird für all diese Varianten immer wieder prominent der Baubereich angeführt, vereinzelt aber auch beispielsweise die Hausbetreuung, das Reinigungs- oder das Kleintransportgewerbe (bspw. Int.12, 18). Auch für den Bereich Güterverkehr allgemein verwies jüngst eine Studie auf die Problematik, dass vor dem Hintergrund großer Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten (etwa in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht) europäische Transportbetriebe „verleitet werden“, „unlauteren Wettbewerb und Praktiken des Sozialdumpings zu betreiben (wie bspw. ‚Briefkastengesellschaften‘, der Einsatz von Fahrern die sich fälschlicherweise als Selbstständige ausgeben, leistungsabhängige Beschäftigungsmodelle)“ (Sitran/Pastori 2013, S.14).

Scheinfirmen in Subvergabekonstrukten

Ein zentrales Problemfeld betrifft **Scheinfirmen**, die professionell geplant und gemagt werden, und deren Zielsetzung im Wesentlichen Steuer- und Abgabebetrag ist. Solche Scheinfirmen seien sehr oft die letzte Firma in einer Kette von **Subvergabesystemen**. Betroffen sei vor allem der Bau, wo pro Jahr von rund 300 Scheinfirmen aufschlagen (Int.26). Dazu sind mehrere Kontexte zu reflektieren (siehe auch Reindl-Krauskopf 2010).

- Die **Regelung der Haftung** ist hier ein zentraler Kontext. Im Wesentlichen stellt sich die Frage, inwieweit AuftraggeberInnen für Vergehen des Subunternehmens zur Rechenschaft gezogen werden können bzw. sollen. Die bestehenden Möglichkeiten sind beschränkt:

- Bei „Bauleistungen“ besteht eine Auftraggeberhaftung nach dem ASVG bzw. dem EStG⁵¹. Diese Haftung deckt Ausfälle von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnabgaben des Subunternehmens, nicht aber offene Lohnansprüche auf Seiten der Beschäftigten. Eine solche ist im AVRAG §7c vorgesehen, demzufolge der/die AuftraggeberIn (GeneralunternehmerIn) als Ausfallsbürge gem. § 1356 ABGB für Entgeltansprüche der ArbeitnehmerInnen seiner SubunternehmerInnen haftet; Diese Bestimmung ist nach Einschätzung von ExpertInnen in der Praxis allerdings ohne relevante Bedeutung.
- In anderen Feldern als dem Baubereich ist eine derartige Haftung gar nicht umgesetzt.
- Die Sicherheitsleistung im Rahmen des LSDB-G ist eine Art Haftung des Auftraggebers für allfällige Strafen wegen Unterentlohnung im Subunternehmen (vgl. Kapitel 5.5)
- **Schwerpunkte der Scheinfirmen:** Neben Wien und Niederösterreich wird wiederholt das Burgenland und hier vor allem der Baubereich als besonders betroffen beschrieben (bspw. Int.3, 4).

Die Adaption der Behörden an die Praxen der Schein-/Betrugsfirmen und die nach und nach entstehenden Gegenmaßnahmen führen zu einer gewissen regionalen Flexibilität. Ein/e InterviewpartnerIn berichtet von Scheinfirmen, die ihren Betrieb von Wien nach Niederösterreich ummelden,

„in der Hoffnung dass dann dort andere Zuständigkeiten sind. Dann ist nicht mehr der Wiener Insolvenzfond oder die Wiener Gerichte oder die Wiener Arbeiterkammer involviert [...] Die niederösterreichischen Institutionen müssen sich an die neuen Begebenheiten gewöhnen und erst einmal eine Linie finden.“ (Int.3).

- **Unternehmensgründungsbestimmungen im Ausland:** Scheinfirmen benötigen eine gewisse Vorbereitungsarbeit, und offensichtlich gibt es die Möglichkeit „schlüsselfertige Firmen in der Slowakei zu kaufen“ (Int.4), die keinen anderen Zweck als jenen des Sozialbetrugs haben, sowohl in Österreich, aber auch in der Slowakei, und somit in beiden Ländern Schaden verursachen. Ein anderes genanntes Beispiel ist die britische Rechtsform der Limited, welche rasch und quasi ohne Kapital gegründet werden kann (Int.9, 26).
- In der Umsetzung fungieren die Scheinfirmen auch als Grundlage für den **Missbrauch von Sozialleistungen**. Durch Scheinanmeldungen im Rahmen von Scheinfirmen und ohne dass jemals Beiträge an die Sozialversicherung geflossen wären, erwerben Personen Versicherungszeiten und -ansprüche ohne tatsächliche Erwerbstätigkeit (Int.26).

⁵¹ Das auftraggebende österreichische Unternehmen haftet für alle Beiträge und Umlagen, die das mit Bauleistungen beauftragte Unternehmen an österreichische Krankenversicherungsträger abzuführen hat, bis zum Höchstausmaß von 20 % des geleisteten Werklohnes (gem. AuftraggeberInnen – Haftungsgesetz § 67a – 67d und § 112a ASVG), sowie mit bis zu 5% des Werklohnes für lohnabhängige Abgaben an die Finanzverwaltung (gem. Einkommenssteuergesetz § 82 a). Auftraggeber haben die Möglichkeit, beide Haftungen (SV-Beiträge und Lohnabgaben) durch Abfuhr eines Betrags von insgesamt 25% des Werklohnes an das Dienstleistungszentrum der Wiener Gebietskrankenkasse auszuschließen. Die Haftung entfällt weiters, wenn das beauftragte Unternehmen in der Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Gesamtliste) aufscheint.

Fallbeispiel 11: Gründung einer Scheinfirma nach Firmeninsolvenz, nächster Konkurs erwartbar

Insgesamt 43 (ehemalige) Beschäftigte des Bauunternehmens X sprechen ab Oktober 2013 bei der AKNÖ vor und ersuchen um Beratung und Rechtsschutz bei der Geltendmachung ihrer offenen Lohnforderungen gegen ihren (ehemaligen) Dienstgeber.

Sie waren seit Jänner 2013 bei der Firma X beschäftigt gewesen, waren zur Sozialversicherung angemeldet und waren tatsächlich auf zwei Großbaustellen im Inland tätig – die Arbeitsaufzeichnungen wurden von einem Vorarbeiter der Generalunternehmung abgezeichnet. Die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse hat im Herbst durch berechnigte vorzeitige Austritte wegen Vorenthaltung des Entgelts geendet.

Die Firma X hat laut Firmenbuch zwei handelsrechtliche und einen gewerberechtlichen Geschäftsführer (letzterer Jahrgang 1938, somit 75 Jahre alt). Keiner der bei der AK vorsprechenden Dienstnehmer hat aber auch nur einen der drei genannten Herren je gesehen. Sie wurden allesamt von einem Herrn A aufgenommen, der sich als technischer Leiter der Firma X bezeichnete. Im Internet ist Herr A unter einer Wiener Adresse zu finden, verbunden mit einer Telefonnummer, die auch auf der Visitenkarte der Firma X angegeben ist. Herr A ist laut Information der AKNÖ jedoch kein Dienstnehmer der Firma X.

Herrn A kannten die meisten Beschäftigten bereits aus ihrer vorhergehenden Beschäftigung, denn ein Großteil der vorsprechenden Dienstnehmer war unmittelbar vor der Beschäftigung bei Firma X (ab Jänner 2013) bei einem anderen, der AKNÖ bereits bekannten Bauunternehmen Y beschäftigt. Herr A war der handelsrechtliche Geschäftsführer der Firma Y, und er war hier wie dort der Ansprechpartner der Dienstnehmer. Er hat dort – ebenso wie später auch bei der Firma X – die mündlichen Arbeitsverträge abgeschlossen sowie die Barauszahlung der Löhne vorgenommen. Die Firma Y ist seit Jänner 2013 in Insolvenz.

Die AKNÖ hat Akten aller Dienstnehmer rechtsschutzmäßig gedeckt und mit der Klagsführung einen ihrer Vertrauensanwälte beauftragt. Derzeit sind die Klagen beim Landesgericht Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht anhängig, der Konkurs der Firma X ist noch nicht eröffnet. Allgemein erwartet wird aber, dass im Rahmen der Insolvenz der Firma X die Forderungen der Dienstnehmer vom Insolvenzausgleichsfonds übernommen werden. Möglich ist allerdings eine Abweisung durch den IEF-Fonds mit der Begründung, dass die Arbeitsverhältnisse in Wirklichkeit mit dem Herrn A begründet worden seien und nicht mit der Firma X und es sich bei den Anmeldungen zur Sozialversicherung lediglich um Scheinanmeldungen handelte.

Quelle: Falldarstellung AKNÖ

Fallbeispiel 12: Komplexe, schwer erkennbare Betrugsmuster

Eine in Österreich etablierte Unternehmung A überlässt Arbeitskräfte an eine ebenfalls in Österreich etablierte Unternehmung B aus dem Bereich der Hotellerie/Gastronomie, für welche diese Reinigungstätigkeiten durchführen sollen. Ein wesentlicher Vertragspunkt ist, dass A in Österreich über einen Firmensitz verfügen muss. A meldet das eingesetzte Personal als geringfügig Beschäftigte bei der öster-

reichischen Sozialversicherung an. Tatsächlich liegt jedoch Vollzeitbeschäftigung vor. Die Differenzzahlungen auf den "vollen" Lohn werden durch die weitere Meldung ein und derselben Person durch eine im EU Raum etablierte und an A überlassende Unternehmung C bei der dort zuständigen Sozialversicherung erklärt. Das Personal arbeitet jedoch ausschließlich in Österreich für A. Das tatsächlich geleistete Entgelt liegt bei 2 EUR brutto pro Stunde. Durch die in Österreich entstandene Versicherungspflicht nach dem ASVG erübrigt sich in diesem Zusammenhang näher auf die einschlägigen supranationalen Vorschriften der VO (EG) 883/2004 über die Bestimmungen des anwendbaren Rechts einzugehen, dennoch spielen diese bei ähnlich gelagerten Sachverhalten eine entscheidende Rolle und dürften nur wenigen bekannt sein.

Im Hinblick auf eine Überprüfung ist das Betrugsmuster an sich auf den ersten Blick schwer zu erkennen. Im konkret bekannt gewordenen Fall werden den Beschäftigten zudem Erklärungen zur Unterschrift vorgelegt, auf denen sie bestätigen müssen, pro Woche nicht länger als 8 Stunden in Österreich beschäftigt zu sein und sind instruiert, diese Angaben auch nach außen hin zu vertreten. A1 Formulare sind vorbereitet und werden von einer der A zuzurechnenden Person verwaltet. Den überlassenen Arbeitskräften sowie dem Beschäftigten B sind diese unbekannt.

Die Rechnungslegung von A an B erfolgt nicht auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden, sondern nach der Zahl der gereinigten Einheiten, wobei die Preisgestaltung so beschaffen ist, dass B die Unterentlohnung allein auf Grund dessen nicht erkennen hatte können. In der Rechnung von C an A fehlt die Bezeichnung der genauen Leistung gänzlich. Es wurden jedoch von B Grundaufzeichnungen geführt und zur Verfügung gestellt, die auf das tatsächliche Ausmaß der Leistungserbringung klare Hinweise liefern konnten.

Quelle: Falldarstellung Finanzpolizei

Fallbeispiel 13: Unterentlohnung und Lohnvorenthaltung vor dem Hintergrund eines Firmenkonglomerats

Ein Arbeitnehmer wird gemeinsam mit anderen ungarischen Arbeitnehmern nach Österreich zum Arbeiten vermittelt. Dort wird er mit ca. 14 anderen Arbeitnehmern in einer Wohnung in Schwechat untergebracht und zum Arbeiten abgeholt. Beim Arbeitgeber handelt es sich um eine GesmbH im Rahmen eines vernetzten Firmenkonglomerats, bei dem es einen in allen Firmen in Funktion vorkommenden Drahtzieher gibt. Für die Arbeitnehmer ist dieser auch der faktische Ansprechpartner und vermutlich auch der Besitzer der Wohnung in Schwechat.

Die Beschäftigung beginnt mit 24.7.2012, es werden überhaupt keine Lohnvereinbarung getroffen. Die Anmeldung zur WGKK erfolgt auf Basis einer 12-Stunden-Woche. Die tatsächliche Arbeitszeit allerdings beträgt zumindest 40 Stunden/Woche, de facto gar so lange, „bis die Arbeiten erledigt und fertig waren“, egal wie spät es ist. Der Arbeitnehmer erhält nach eigenen Angaben einen dieser Anmeldung entsprechenden Betrag in bar (monatlich EUR 436,28). Der zur Anwendung kommende kollektivvertragliche Lohn beträgt EUR 8,65 brutto oder monatlich rund EUR 1.450 brutto. Nach einigen Monaten erhält der Arbeitnehmer gar keinen Lohn mehr.

Das Dienstverhältnis endet durch Vornahme des berechtigten vorzeitigen Austritts wegen Entgeltvorenthaltung durch den Arbeitnehmer am 08.07.2013. Es wird im

November 2013 eine Anzeige nach dem LSDB-G beim Finanzamt Wien für den 4., 5. und 10. Bezirk erstattet, da der Arbeitnehmer für die von ihm tatsächlich geleistete Arbeitszeit nicht den kollektivvertraglichen Grundlohn erhalten hat.

Quelle: Falldarstellung AKWien

Lohn- und Preisdumping über Subvergaben

Gegenüber dieser als organisierter Kriminalität zu beschreibenden Praxis der Scheinfirmen könne bei den vielen Firmen, die **aus dem EU-Ausland nach Österreich herein arbeiten**, eher von „Ameisen-Kriminalität“ (Int.26) gesprochen werden. Dies führe in manchen Bereichen durchaus auch zu Wettbewerbsverzerrungen, die am Ende eine „race to the bottom“ Entwicklung initiieren können.

Zum Verhalten der österreichischen AuftraggeberInnen wird die Vermutung geäußert, dass diese ihre SubunternehmerInnen auch „bewusst ins Messer laufen lassen“ (Int.24). Vor dem Hintergrund fehlender Durchgriffsmöglichkeiten lassen sie hier Angebote gelten, bei denen offensichtlich ist, dass keine korrekte Entlohnung vorgesehen sein kann (s. folgendes Fallbeispiel).

Fallbeispiel 14: Sachbereichsverständige konstatieren: ein solches Budget „kann sich nicht ausgehen“

Bei der Prüfung von Entsendeverfahren stellt eine Landesgeschäftsstelle des AMS mitunter Plausibilitätsabschätzungen an. Beispielsweise ausgehend von einer gesamten Werkvertragssumme werden zunächst die Bruttolohnkosten der beantragten ausländischen ArbeiterInnen hochgerechnet. Wenn FacharbeiterInnen am Bau mindestens rund 2.100,- brutto verdienen, lässt sich aus der Multiplikation mit der Zahl der beantragten Personen und der Zahl der Monate eine Bruttolohnsumme errechnen, noch ohne Lohnnebenkosten und ohne Diäten. Wenn diese Summe bereits in Richtung des gesamten Werkvertragslohn geht, ist klar: „das kann sich nie ausgehen!“.

In einem Fall wird auf Grundlage einer solchen Hochrechnung der Antrag auf Bewilligung abgelehnt, woraufhin die Firma interveniert. Es kommt zu einer fachlichen Diskussion auf Sozialpartnerebene, in deren Rahmen die Meinung eines/einer KollegIn der Wirtschaftskammer eingeholt wird, der/die selbst BaumeisterIn ist. Diese/r meldet nach Prüfung der anonymisierten Unterlagen zurück, dass sich diese Kalkulation auch seiner/ihrer Einschätzung nach nicht ausgehen kann, also mit korrekten Löhnen so ein Bauvorhaben nicht erbracht werden kann, und bringt dabei auch seinen/ihren Ärger darüber zum Ausdruck, dass genau dies die Konkurrenten in der Innung seien, die mit Dumpingpreisen an Aufträge heran gehen und die den Markt ruinieren.

De facto adaptiert die slowenische Firma daraufhin die Kalkulationen ein wenig und schickt neue Lohnnachweise, denen zufolge die ArbeitnehmerInnen nur zwei Tage pro Woche in Österreich wären und für die zwei Tage korrekt bezahlt werden.

Quelle: Fallschilderung AMS

Scheinselbstständigkeit

Als weitere Variante in diesem Bereich ist die **Scheinselbstständigkeit** zu nennen, also die Umgehung eines eigentlich unselbstständigen Arbeitsverhältnisses (bspw. Int.18, 27). Entscheidender Kontext ist hierbei die Ausgestaltung bzw. Handhabung der Erteilung der Gewerbeberechtigungen in Österreich, die auf Tätigkeiten zielen, welche entlang zentraler Merkmale als unselbstständige Tätigkeiten zu werten sind (bspw. Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit, fixe Arbeitszeiten etc., siehe auch Riesenfelder/Wetzel 2013) (Int. 24). Auch sei die Erlangung von solchen Gewerbeberechtigungen für ausländische Personen oftmals kein Problem. Der Zugang zu einem entsprechenden Nachweis aus dem Heimatland sei in vielen Ländern einfach, bzw. werde ein solcher nicht und könne auch gar nicht näher überprüft werden. Diese Problematik betrifft insbesondere den Baubereich.

„Voraussetzung für diese Gewerbeberechtigung ‚Baumeister eingeschränkt auf ausführende Tätigkeiten‘ ist der Nachweis, dass ich im Herkunftsland – bspw. Slowenien – das Gewerbe eines Baumeisters zwei Jahre lang ausgeübt habe. Was der da als Baumeister gemacht hat, ob das überhaupt er war, das interessiert niemanden. [...]. Das unterschreibt irgendjemand, oder er bringt einen Auszug aus dem slowenischen Gewerberegister, Firmengründung, Gewerberegister und geht schon. Das wird rein formalistisch beurteilt.“ (ebd.).

Von Seiten der BUAK wird in diesem Zusammenhang angemerkt, dass die Instrumente ihrer Kontrollorgane diesen Entwicklungen zwar ständig angepasst werden – ArbeitnehmerInnen vor Ort werden etwa nach Gewerbeberechtigungen und UID-Nummern gefragt, für den Fall dass gegen eine Vorschreibung der BUAK mit selbstständiger Beschäftigung argumentiert würde – aber freilich stoßen die Kontrollmöglichkeiten an ihre Grenzen. Einerseits seien die ArbeitnehmerInnen oft entsprechend gebrieft und verfügen tatsächlich über eine gewerbliche Berechtigung und UID-Nummer, und der „wahre wirtschaftliche Gehalt“ der Tätigkeit – der verschiedenen Urteilen des Österreichische Verwaltungsgerichtshof (VwGH) zufolge als Referenz für die Abgrenzung eines Werkvertrags-Tatbestand von arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen heranzuziehen ist – sei andererseits schwer in der kurzen Zeit vor Ort zu überprüfen. Eine Auswertung von BUAK Erhebungsbögen zur „Unterscheidung Werkvertrag – arbeitnehmerähnliche Verhältnisse“ aus dem Jahr 2012 zeigte auf, dass bei der Mehrheit der kontrollierten Personen der Verdacht auf eine Scheinselbstständigkeit gegeben war.⁵² Von acht inkludierten Indikatoren⁵³ trafen bei 69% mindestens fünf Indikatoren zu. Am häufigsten war laut den Angaben in den Erhebungsbögen eine Weisungsgebundenheit in der Ausübung der Tätigkeit gegeben, die befragten ArbeitnehmerInnen verfügten über kein eigenes Arbeitsmaterial/Werkzeug, arbeiteten zu fixen Arbeitszeiten und wurden regelmäßig entlohnt (bspw. monatlich, wöchentlich).

Zu überdenken wäre hier, inwiefern einfache manuelle Tätigkeiten in Form von selbstständiger Beschäftigung erbracht werden können. Der VwGH hat in seinen Entscheiden wiederholt festgestellt, dass derartige einfache manuelle Tätigkeiten in

⁵² Die Ergebnisse der näheren Prüfungen durch die BUAK Kontrollorgane waren dem Projektteam nicht bekannt, so dass zu bedenken ist, dass der Anteil der tatsächlichen scheinselbstständigen Arbeitsverhältnisse nicht beziffert werden konnte und die Ergebnisdaten rein auf Verdachtsfälle fokussierten (siehe näher Riesenfelder/Wetzel 2013).

⁵³ Diese acht Indikatoren waren: 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

der Regel kein selbständiges Werk darstellen. Die Innehabung von Gewerbescheine wie beispielsweise "Verspachteln von bereits montierten Gipskartonplatten unter Ausschluss jeder einem reglementierten Gewerbe vorbehaltenen Tätigkeit" sei Teil eines verbreiteten Missbrauchs der Gewerbeordnung und diene der Verschleierung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse (siehe www.vwgh.gv.at, bspw. Pressemitteilung 2012 - Zl. 2010/08/0129-6).

Fallbeispiel 15: (Schein-)Selbstständigkeit nach erster Überprüfung der Scheinfirma

Etwa 15 slowakische Arbeitnehmer werden von einer slowakischen Firma (R) für Tätigkeiten in Österreich rekrutiert. In der Anzeige wird von einem Lohn von 8 EUR / Stunde, freier Unterkunft in Österreich, einem Arbeitsvertrag und einer zweiwöchentlichen Lohnauszahlung gesprochen. Die Männer nehmen zwischen 9. und 22. Juli 2013 auf einer Baustelle in Niederösterreich die Arbeit – Erstellen der Unterkonstruktion und Montage von Gipskartonplatten – auf. Die slowakische Firma R ist auf dieser Baustelle der 3. Subauftragnehmer, d.h. sie wurde von der österreichischen Firma A beauftragt, die wiederum die Arbeitskräfte an die österreichische Firma B überlässt, wobei B vom Generalunternehmer T beauftragt wurde.

Die Arbeitszeiten der slowakischen Arbeitnehmer entsprechen jenen des Generalunternehmers vor Ort. Der Polier gehört entweder dem ersten Subauftragnehmer (Firma B) oder dem Generalunternehmer an (die slowakischen Arbeitnehmer sind diesbezüglich unsicher), dieser gibt die Arbeitsanweisungen, gibt das Material aus, nimmt die Ergebnisse ab und unterschreibt die Stundenaufzeichnungen. Das Arbeitswerkzeug müssen die slowakischen Arbeitnehmer selbst stellen.

Bis Ende des Monats gibt es keine Arbeitsverträge und keine Lohnzahlung. Einige der Arbeitnehmer haben in der Zeit „Vorschüsse“ und „Benzingeld“ erhalten, ausbezahlt allerdings nicht durch die Ansprechperson der Firma R, sondern durch den Chef der Firma A, den zweiten Subauftragnehmer. Dieser Chef hat auch die Unterkunft für die Arbeitnehmer organisiert.

Aufgrund einer Anzeige durch den ÖGB kommt es am 30. Juli 2013 zu einer Baustellenkontrolle durch die Finanzpolizei. Für die slowakischen ArbeiterInnen werden von der Firma R die ZKO-Meldungen vorgelegt, allerdings keine A1-Meldungen über eine Meldung zur (slowakischen) Sozialversicherung. So erscheint aus Sicht der Finanzpolizei die Meldung zunächst in Ordnung, manche Unterlagen sind noch nachzuliefern.

Am Tag nach der Kontrolle kommt Herr H., die Kontaktperson der Firma R, auf die Arbeitnehmer zu und legt ihnen zurückdatierte Werkverträge vor, die sie unterschreiben müssen. Keiner von ihnen war schon einmal selbstständig oder verfügt über eine Gewerbeberechtigung. Es werden teilweise ältere Identifikationsnummern von Gewerbeberechtigungen aus der Slowakei aus dem Internet verwendet.

Die Arbeitnehmer werden vom ÖGB dazu ermutigt, dies der Finanzpolizei bekannt zu geben. Bei einem etwa eine Woche danach stattfindenden Gruppentermin bei der Finanzpolizei geben die Betroffenen zu Protokoll, dass Herr H. bezüglich der Dienstverträge immer „herumgetrickst [hat], und gesagt, es wäre eine Überlegung, ob wir uns nicht als „Selbstzahler“ (Anm.: = als selbständige Unternehmer) anmelden sollten, da er selbst auch ein „Selbstzahler“ sei. Darum haben wir uns gewundert, da er ja angeblich eine GmbH betreibt. [...] Wir glauben, dass es sich bei der Firma R um eine Scheinfirma handelt“ (Niederschrift Finanzpolizei, 8.8.2013).

Im Zuge dieses Termins wird vereinbart, die Finanzpolizei zu verständigen, wenn

die Hintermänner (Herr H. von der Firma R und der Geschäftsführer der Firma A) zur Baustelle kommen. Es konnten bisher noch keine weiteren Kontaktdaten aufgenommen werden. Es sind die (wenig wahrscheinliche) Nachlieferung der A1-Bescheinigungen bzw. die Ergebnisse der Prüfung und das weitere Vorgehen der Finanzpolizei abzuwarten.

Quellen: Niederschrift der Finanzpolizei, Memo ÖGB

Illegale Beschäftigung

Als weitere ‚Konstruktion‘ in diesem Kontext ist quasi die ‚Nicht-Konstruktion‘, d.h. die gänzlich **illegale Beschäftigung** zu benennen. Hier reicht das Spektrum wieder von „schwarzschar bis halbschwarz“ (Int.26), letzteres etwa in jenen bereits zuvor thematisierten Fällen, wo Teilzeitarbeitsverhältnisse begründet werden und die darüber hinausgehende Arbeit ‚schwarz‘ passiert (siehe Fallbeispiel 8f, Fallbeispiel 16).

Illegale Beschäftigung erfüllt dabei mehrere Funktionen, etwa hilft die Nichtanmeldung von ArbeitnehmerInnen, vorhandenes Schwarzgeld umzusetzen oder die Scheinanmeldung von ArbeitnehmerInnen von Firmen, die für ihren Gewinn Ausgabepositionen benötigen (Int.26).

Illegale Beschäftigung wird auch im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes, konkret von Arbeitsunfällen, thematisiert. Hier dürften „die wildesten Dinge passieren“ (Int.13), da die ArbeitnehmerInnen über keine Krankenversicherung verfügen, mitunter wird auch von tödlichen Arbeitsunfällen berichtet (Int.17).

Fallbeispiel 16: 20h offiziell – 20h schwarz

Der Arbeitnehmer ist als Maler für 20 Stunden pro Woche angemeldet, leistet aber mehr als 40 Stunden pro Woche. Es gibt keine monatlichen Lohnabrechnungen, die Differenz von 20 auf 40 Wochenstunden erhält der Arbeitnehmer bar auf die Hand.

Nach einem Arbeitsunfall auf einer Baustelle, wo der Dienstnehmer eine Gasvergiftung erleidet, bekommt der Dienstnehmer die Anweisung, die Baustelle zu verlassen, weiterhin arbeitsbereit zu sein, und keinen Krankenstand zu konsumieren. Der Dienstgeber meldet den Vorfall nicht an die zuständigen Behörden, versucht sogar den arbeitsunfähigen und unter ärztlichen Behandlung stehenden Dienstnehmer dazu zu bringen, in diesem Zeitraum eine Arbeitsleistung zu erbringen

Quelle: Fallschilderung Int.10

Handlungsbedarfe im Umfeld dieser Varianten

Eine Handlungsebene in diesem Kontext zielt auf Möglichkeiten zur **Eindämmung und stärkeren Kontrolle der Subvergabepraxen**. In Summe müsse man AuftraggeberInnen stärker in die Pflicht nehmen und ihnen mehr Verantwortung für die (arbeits- und sozialversicherungsrechtlich korrekte) Arbeitserbringung ihrer SubauftragnehmerInnen geben, so mehrere InterviewpartnerInnen (s. Int.4, 17). „Letztendlich geht es darum, Verpflichtungen für Auftraggeber zu schaffen, dass sie sich darum

kümmern, ob ihre Subunternehmer sich an Bestimmungen halten“ (Int.14), formulierte ein/e ExpertIn. Dazu wäre vorstellbar:

- **Einschränkung Subvergabemöglichkeiten:** über die Möglichkeiten zur Einschränkung der Subvergabemöglichkeiten – bspw. in Koppelung an die Höhe von Subvergabesummen, im Sinne kalkulatorischer Mindestvergabepreise, etc. – wäre nachzudenken (Int.2). Gleichzeitig wäre aber, so ein Einwand, die Kontrolle derartiger Vorgaben schwierig, denn schon jetzt beinhalten viele Verträgen entsprechende Klauseln (im Sinn von: Subauftragsvergabe bedarf der Genehmigung des Auftraggebers), aber auch jede Menge Ausnahmeklauseln (Int.26).
- **Umfassenderer Durchgriff auf Auftraggeber:** die bestehende Generalunternehmerhaftung ist erstens auf Sozialversicherungs- und Lohnabgaben, zweitens auf Bauleistungen, drittens vorrangig auf den/die direkte/n AuftraggeberIn des Subunternehmens⁵⁴ beschränkt und viertens für den/die AuftraggeberIn strafrechtlich kaum relevant. Die Forderung nach einer Ausweitung bzw. der Diskurs dazu besteht seit längerem und mag entsprechend „politisch belastet“ (Int.14) sein. Dennoch scheint es wesentlich, verschiedene Aspekte weiter zu diskutieren (bspw. Int.9,3):
 - eine Ausweitung auf Lohnforderungen
 - eine Einführung in mehreren/ allen Branchen (insbesondere auch im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung resp. inländischer Beschäftigter, Int.17)
 - eine strafrechtliche Konsequenz für den/die AuftraggeberIn (hier sind jedoch Schwierigkeiten mit der Beweislast zu bedenken, Int.26)

Fallbeispiel 17: Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Kooperation in Richtung Generalunternehmerhaftung vor dem Hintergrund von Lohndumping in Schlachthöfen

Anlässlich der Eröffnung eines Tiefkühlhauses eines Salzburger Fleischereibetriebes fordert die Gewerkschaft PRO-GE eine Einstellung der Praxis der Sub-Vergabe resp. eine Beendigung der Beschäftigung von ArbeiterInnen aus osteuropäischen Staaten unter Ausnutzung der EU-Entsenderichtlinie. Im konkreten Fall ist von 90 FleischzerlegerInnen und 30 SchlachterInnen einer Entsendefirma sowie einer Sub-Firma die Rede. Laut Firmenhomepage beschäftigt das Unternehmen durchschnittlich rd. 80 eigene MitarbeiterInnen und je nach Auftragslage bis zu 150 Mitarbeiter von Werkvertragsunternehmen.

Bei der Aktion wurde die PRO-GE von der deutschen Gewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) unterstützt, die gemeinsam ein Kooperationsprojekt ins Leben gerufen haben, an dem sich künftig weitere GewerkschafterInnen aus Europa beteiligen sollen. Die Forderung der Kooperationsprojektes: Um Lohn- und Sozialdumping einzudämmen, müsse die EU-Entsenderichtlinie reformiert werden. „Durch eine Generalunternehmerhaftung könnte beispielsweise sichergestellt werden, dass beauftragende heimische Unternehmen für die Einhaltung heimischen Rechts durch die entsendenden Firmen haftbar gemacht werden könnten. Die Beauftragung von ausbeuterisch arbeitenden Entsendefirmen würde dadurch unattraktiv.“

Quelle: www.proge.at, Juni 2013 und Jänner 2014

⁵⁴ Im Falle von Sub-Sub-Vergaben beinhaltet die Haftungsregelung die Möglichkeit einer Durchgriffs-haftung auf die übergeordnete Firma in speziellen Fällen (vgl. Bartos, o.J.)

- **Änderungen in der Vergabepaxis öffentlicher Aufträge:** Gerade im Baubereich geht es sehr oft um große Summen öffentlicher Gelder. So erscheint es mitunter „unverständlich, dass die öffentliche Hand Aufträge an österreichische Unternehmen vergibt, und dann wegschaut“ (Int.5), dass also für das Geschehen auf diesen Baustellen keine weitere Verantwortung wahrgenommen wird. Kritisiert wird hier, dass die Einhaltung sozialer Standards kein Gewicht in der Vergabepaxis hat, die geradewegs dem Spargedanken und damit einem Billigstbieterprinzip folgt (Int.25). Handlungsmöglichkeiten werden hier gesehen in Bezug auf:
 - eine entsprechende Gestaltung der Ausschreibungsrichtlinien, die stärkeres Gewicht auf die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards legt^{55,56} (bspw. Int.19, 23)
 - eine stärkere Prüfung der Anbieter (Bekanntheit bei Behörden; Beitragsleistungen; Kapazitäten zur Auftrags Erfüllung, etc.) (Int.5, 14)
 - das öffentliche Bewusstsein im Sinne einer Aufwertung sozialer Verantwortung, denn eine Beauftragung des nicht billigsten Anbieters erzeugt erheblichen politischen Legitimationsdruck (Int.3)

Als **good practise Beispiel** ist in diesem Zusammenhang auf die Initiative „Bau auf Burgenland“ bzw. „Wir bauen burgenländisch“ zu verweisen. Hier wurde versucht, genau den kritisierten Aspekten der öffentlichen Auftragsvergabe entgegen zu wirken. Seit 2012 wurde dazu ein juristisch abgesicherter Leitfaden für die Auftragsvergabe entwickelt.⁵⁷ Dieser soll insbesondere BürgermeisterInnen und GemeindevertreterInnen, aber auch private AuftraggeberInnen im Baubereich im Umgang mit dem komplexen Vergaberecht unterstützen und dahin gehend motivieren, die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um regionale Unternehmen zu stärken. In diesem Leitfaden geht es etwa darum, welche Informationen von BauauftragsnehmerInnen vorab verlangt werden können/sollen oder wie/welche zusätzlichen Auflagen in Verträge formuliert werden können (bspw. die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, der Umgang mit Subvergaben, etc.), ohne dabei Rechtsstreitigkeiten zu riskieren. Aktuell ist auf der Seite der burgenländischen Landesregierung ein Dokument mit dem Titel „Partnerschaft – Bauinitiative Burgenland – wir bauen burgenländisch“ abrufbar, das eine „Teilnahmeerklärung“ für öffentliche (insb. Gemeinden) aber auch private PartnerInnen beinhaltet.⁵⁸

Als zweite Handlungsebene im vorliegenden Kontext wird mehrfach die Verbesserung der Zusammenarbeit der Behörden – im Ausland aber auch im Inland – als zentral angesprochen (Dieses Themenfeld spielt auch im konkreten Kontext des LSDB-G

⁵⁵ Hierzu bestehen laufende Bemühungen des BMASK und des BKA, von einem Billigst- zu einem Bestbieterprinzip zu gelangen (Int.25)

⁵⁶ Die Steuermöglichkeit über öffentliche Gelder wird auch für den Gesundheitsbereich angesprochen. Hier sind Indikatoren zur Beurteilung der Qualität der Pflege Bestandteil der Kriterienkataloge bei Tagsatzvereinbarung zwischen Trägern dem Land – diese werden kontrolliert und ggf. durch Einbehaltung der Tagsätze sanktioniert. Analog dazu könnten auch Faktoren der Lohn- und Arbeitsbedingungen in diesen Katalogen berücksichtigt werden (Int.12)

⁵⁷ Initiative „BAU auf BURGENLAND“, als Kooperation von SPÖ-Klub, Sozialdemokratischer Gemeindevertreterverband und Gewerkschaft Bau-Holz.

⁵⁸ <http://www.burgenland.at/buergerservice/Bauinitiative>, abgerufen am 10.4.2014

eine zentrale Rolle, vgl. Kapitel 5.7 ab S.81). Insgesamt kann ein Bedarf nach einer **verbesserten Zusammenarbeit und optimierten Schnittstellengestaltung** als wesentlich gefasst werden (bspw. Int.4, 14). Je nach institutioneller Zugehörigkeit des/der InterviewpartnerIn richtet sich der Verbesserungswunsch an jeweils unterschiedliche Institutionen. Es resümierte ein/e InterviewpartnerIn die Frage der innerösterreichischen Kooperation und Zusammenarbeit folgend:

„Es gibt keine Vernetzung auf Bundesländerebene, keine Vernetzung auf regionaler Ebene, manchmal gibt es gute personenbezogene Kontakte oder Anlässe (bspw. jährliche Treffen zum Erfahrungsaustausch), aber einen strukturierten Datenaustausch, Zusammenarbeit, Kommunikation gibt es nicht. (Int.24)

Mitunter herrschten schon innerhalb eines Systems – konkret des Sozialversicherungssystems – aufgrund seiner Struktur mit verschiedenen Trägern recht unterschiedliche Vorgehensweisen und Auffassungen. Aufgrund der mangelnden Vernetzung führen derzeit etwa **relevante Erhebungs-/ Ermittlungsergebnisse auch nicht zwangsläufig zu Konsequenzen in den benachbarten Systemen**. Es wird etwa berichtet, dass im Falle einer Aufdeckung einer Betrugsfirma durch die Finanzpolizei primär dort Konsequenzen folgen (Abgabensicherungsmaßnahmen, Rückzahlungssperre, UID-Nummernbegrenzung, Sperrung von finanzonline-Zugang, etc. – „der wird sozusagen eingefroren“, Int.26). Zwar erfolgt im Zuge dessen auch eine offizielle Mitteilung an die GKK, von dieser Seite schließen sich allerdings keine – in allen neun Kassen einheitlichen – Konsequenzen an. Ein als Betrugsfirma entlarvtes Unternehmen kann also weiterhin Bedienstete zur Sozialversicherung anmelden, mitunter tun das auch die Kontrollorgane der GKK selbst im Zuge ihrer Kontrolltätigkeiten. Umgekehrt erfolgt nicht zwangsläufig eine Meldung der GKK an die Finanzpolizei, wenn „Massenanmeldungen“ erfolgen, die auf mögliche Scheinfirmen hinweisen könnten. Positiv wird eine aktuelle Kooperation zu diesem Problembereich zwischen Finanzpolizei und oberösterreichischer Gebietskrankenkasse hervorgehoben, eine Ausweitung auf die anderen Gebietskrankenkassen ist derzeit nicht fixiert (Int.26).

Als Beispiel für eine gelungene **Verwaltungsreform** wird in diesem Kontext auf die seit dem Jahr 2003 bestehende Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) hingewiesen – die „einzelnen Prüforgane (schauen) nicht nur auf ihr vermutetes Sackl, sondern auf das gesamte Staatskalkül“ (Int.3).

Weiter gehend wird überlegt „warum man an zwei Institutionen für dieselbe Tätigkeit Abgaben und Beiträge abführt, warum das nicht mit einem Steuersatz von einer Bemessungsgrundlage an eine Organisation entrichtet wird [...] und das Geld einfach nur als Transfer an jene, die es dann verwenden, weiter gegeben wird“ (Int.26), damit würde die Möglichkeit „sich zwischen Gebietskrankenkasse und Finanzverwaltung zu verstecken“ (ebd.) wegfallen.

Kooperation und Zusammenarbeit ist auch ein auf **EU-Ebene** wesentlich problematisiertes Thema (s. speziell für den Güterverkehr auch Sitran/Pastori 2013). Eine erhebliche Problematik ist darin zu sehen, dass Firmen, denen in Österreich ein rechtlicher Verstoß nachgewiesen wurde, ungehindert in anderen EU-Ländern tätig sein/werden können. Die Europäischen Union, so resümieren einige InterviewpartnerInnen (bspw. Int.5, 26), funktioniere als Friedensunion oder bei der Gewährleistung der Grundfreiheiten, habe aber im Bereich Soziales und Steuern noch viel Aufholbedarf. Die grundsätzliche Ausrichtung der Union als gemeinsamer Wirtschaftsraum hat zur Folge, dass der Diskurs auf dieser Ebene generell mehr von der Freiheit der Wirtschaft und damit der UnternehmerInnen geprägt ist, und die gleichzeitige Notwendigkeit von Maßnahmen zur Sicherstellung sozialer Rechte wird „wenig begriffen, das will man in Brüssel nicht so ganz sehen“ (Int.25) – entsprechend gering ist das

Interesse, diesbezügliche Kontrollmechanismen umzusetzen (Int.24). Diese Thematik ist auch im Kontext des LSDB-G von Relevanz (Schlagwort Untersagung der Dienstleistung, siehe Kapitel 5.7 ab S.84)

Als dritte Handlungsebene wird letztlich wird auch ein **blaming** gefordert, besonders krasse Fälle sollten auch **medial entsprechend angeprangert** werden, um damit eine präventive Wirkung zu erzielen (bspw. Int.17, 21).

5 Bekämpfung von Lohndumping: Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz LSDB-G

5.1 Einleitung

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) trat – basierend auf einer Sozialpartnereinigung im Oktober 2010 (vgl. Sozialpartner 2010) – mit 1.5.2011 in Kraft. Im Zentrum des LSDB-G steht der Verwaltungsstraftatbestand der Unterschreitung des Grundlohns. Voraussetzung für dessen Überprüfung ist die für den/die ArbeitgeberIn verpflichtende Bereithaltung vollständiger Lohnunterlagen in deutscher Sprache für alle Beschäftigten am Arbeitsort, was ebenfalls im Rahmen des Gesetzes geregelt wurde. Das LSDB-G wurde in den ExpertInnengesprächen der Vorgängerstudie (siehe Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012) als gute und wesentliche Grundlage gegen Dumping gesehen, mit insbesondere auch präventiver Wirkung, von der in- wie auch ausländische ArbeitnehmerInnen profitieren. Diese generelle Einschätzung der ExpertInnen gilt auch weiterhin, wenngleich ebenso nach wie vor gilt, dass verschiedene Aspekte durchaus auch kritisch adressiert werden. Im Zuge der Implementierung konnten Erfahrungen gemacht werden, die auf mögliche Optimierungspotenziale verweisen. Bevor ab Kapitel 5.6 auf die inhaltlich angesprochenen Dimensionen Bezug genommen wird, erfolgt zunächst ein Überblick zu den bisherigen Anzeigen und Bescheiden auf Basis des LSDB-G.

Zum Erstellungszeitpunkt der Studie ist eine Novellierung des LSDB-G im Gange, deren Beschlussfassung noch im Laufe des Jahres geplant ist.

5.2 Bilanz des LSDB-G nach rund 2,5 Jahren

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 dokumentiert.

Die Erfahrungen der ersten beiden Jahre weisen auf unterschiedlich lange Verfahrensdauern hin. Wenn der Strafbescheid von dem/der betroffenen ArbeitgeberIn angenommen und die Strafe akzeptiert wird, kann ein Verfahren in wenigen Monaten

abgeschlossen sein. Werden aber Rechtsanwälte eingeschaltet und es kommt zu mehreren Sachverhaltsdarstellungen und Stellungnahmen, dauert es wesentlich länger bis zum Abschluss des Verfahrens – durchschnittlich zwischen eineinhalb und zwei Jahren (Int.15).

5.3 Übersicht zur Kontrolltätigkeit 1.5.2011 – 28.2.2014

Die **Finanzpolizei**⁵⁹ hat im Zeitraum 1.5.2011 bis Ende Februar 2014 insgesamt 91.044 Betriebe und 181.012 ArbeitnehmerInnen kontrolliert. Die genaue Zahl der Kontrollen bezugnehmend auf das LSDB-G kann nicht spezifiziert werden, da der Zuständigkeitsbereich der Finanzpolizei ein deutlich breiteres Spektrum umfasst (illegale Beschäftigung, Steuerbetrug etc.). Ebenso wenig kann im Bereich der **Krankenversicherungsträger** eine exakte Zuordnung zum LSDB-G ausgewiesen werden.

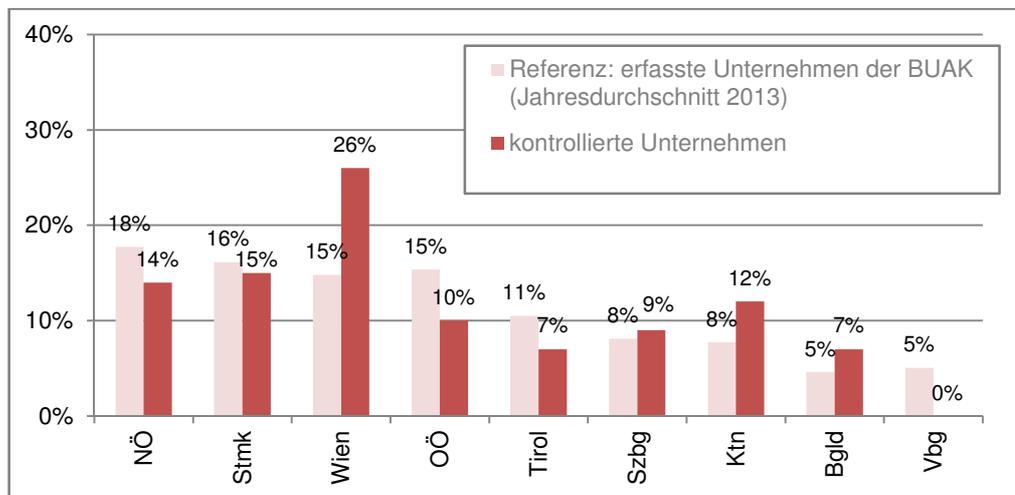
Die **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)** ist auf Basis des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) zur Durchführung von Baustellenkontrollen berechtigt, um die Einhaltung von Meldepflichten zu überprüfen, die bei der Erbringungen von Bauleistungen gegenüber der BUAK entstehen. In diesem Zusammenhang vollziehen die Kontrollorgane der BUAK auch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Sie verfügen über relativ umfassende Betretungs-, Auskunfts-, 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 LSDB-G und die Einhaltung der Bestimmungen des BUAG.

Laut den Überprüfungsstatistiken der BUAK haben im Zeitraum von 1.Mai 2011 bis 29. Februar 2014, also über den Zeitraum von gut zweieinhalb Jahren seit der Arbeitsmarktliberalisierung für die EU-8 Staaten, österreichweit rund **12.000 Baustellenkontrollen** stattgefunden, im Zuge derer fast **19.000 Firmen** und fast **72.000 ArbeitnehmerInnen** kontrolliert wurden.

In **regionaler Hinsicht** (siehe Abbildung 24) lag bei den Kontrolltätigkeiten ein Schwerpunkt in Wien, denn hier fand im Beobachtungszeitraum ein Viertel der Kontrollen statt, obwohl „nur“ 15% der zuschlagspflichtigen Unternehmen in der Bundeshauptstadt tätig sind.

⁵⁹ Führt die Erhebungen für das Kompetenzzentrum in Fällen von ArbeitnehmerInnen, die nicht dem ASVG unterliegen, durch. Inlandsfälle, d.h. ArbeitnehmerInnen die dem ASVG unterliegen, werden von den Gebietskrankenkassen geprüft. Die BUAK kontrolliert und erstattet Anzeige im Baubereich.

Abbildung 24: Verteilung der zuschlagspflichtigen (Jahresdurchschnitt 2013) und der durch die BUAK kontrollierten Unternehmen (1.5.2011 bis 28.2.2014) nach Bundesland



Quelle: BUAK; Basis der Verteilung zuschlagspflichtiger Unternehmen: Statistik der von der BUAK erfassten Betriebe/ Arbeitnehmer, Durchschnittswert des Jahres 2013, n=8.620; Basis Verteilung kontrollierter Unternehmen: Dokumentation von 12.005 Baustellenkontrollen im Zeitraum 1.5.2011-28.2.2014 mit n=18.968 kontrollierten Unternehmen

5.4 Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen

Anzeigen betreffend die Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen (§ 7i Abs. 1 und Abs. 2 AVRAG) werden, wie erwähnt, nicht zentral dokumentiert, sondern lediglich von den einzelnen Kontrollbehörden. Laut deren jeweiliger Auskunft wurden im Zeitraum 1.5.2011 bis 28.2.2014 wurden von der BUAK 139 Anzeigen erstattet, von Seiten der Finanzpolizei ergingen 1.007 Anzeigen und durch die Gebietskrankenkasse 101 Anzeigen. Insgesamt wurden somit **seit dem 1.5.2011 in 1.247 Fällen** Anzeigen erstattet.

Rechtskräftige Bescheide liegen laut Kompetenzzentrum **in 364 Fällen** vor (Stand 28.2.2014), zum weit überwiegenden Teil sind dies Strafen wegen der Nicht-Bereithaltung von Unterlagen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Rechtskräftige Bescheide wegen Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen, Stand 28.2.2014

Rechtskräftige Bescheide wegen...	
Nicht-Bereithaltung der Unterlagen (ausl. ArbeitgeberInnen)	311
Vereitelung der Kontrolle (ausl. ArbeitgeberInnen)	22
Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen (incl. ArbeitgeberInnen)	31
Gesamt	364

Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB

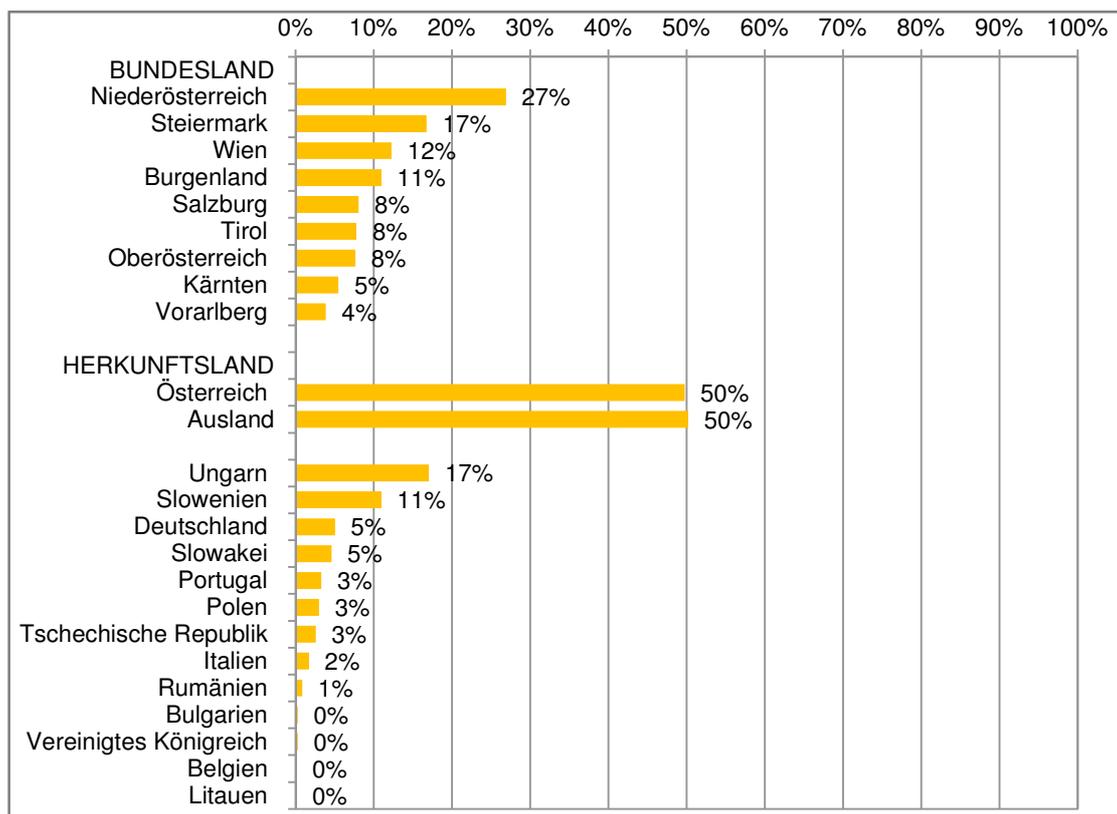
5.5 Unterentlohnung

Anzeigen wegen Unterentlohnung (BUAK und Gebietskrankenkassen) wurden im Zeitraum 1.5.2011 bis 28.2.2014 insgesamt **691** eingebracht, wovon 3.219 ArbeitnehmerInnen betroffen waren. Der gesamte Streitwert beläuft sich auf 16.154.655,00 Euro, d.h. pro ArbeitnehmerIn auf durchschnittlich 5.018 Euro.

Waren in den ersten Jahren mehrheitlich ausländische Firmen von Anzeigen betroffen⁶⁰, so verteilen sich die Anzeigen inzwischen relativ gleichmäßig auf Inland- und Auslandsfälle (siehe Abbildung 25)⁶¹. Bei ausländischen Firmen handelt es sich in erster Linie um ungarische Unternehmen, auf die ein Drittel aller Auslandsfälle entfällt. An zweiter Stelle folgt Slowenien und an dritter Stelle Deutschland. Insgesamt betrafen somit knapp 40% aller Anzeigen Unternehmen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (EU-8 und EU-2).

Regional betrachtet entfielen die relativen meisten Anzeigen auf das Bundesland Niederösterreich (27%), die wenigsten auf das Bundesland Vorarlberg.

Abbildung 25: Anzeigen wegen Unterentlohnung, nach Bundesland und Sitzland des Unternehmens; Stand 28.2.2014



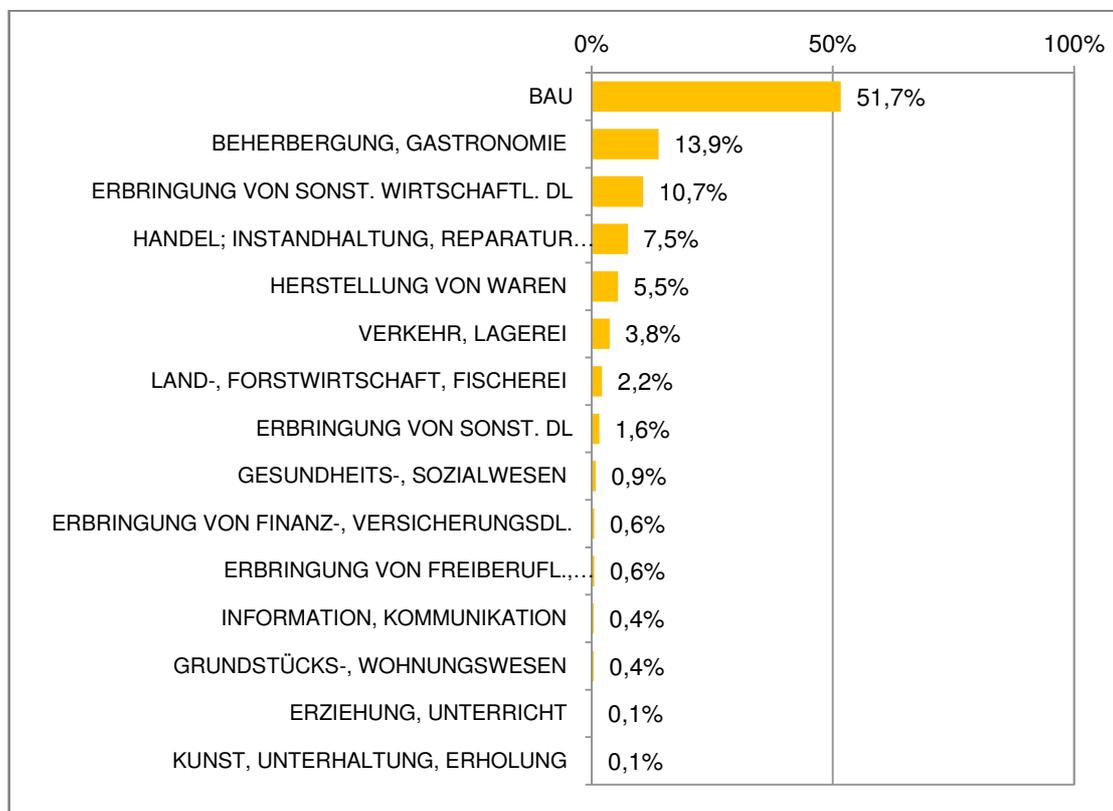
Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB, Gesamtzahl der Anzeigen Unternehmen n=691

⁶⁰ Im Zeitraum bis 31.8.2013 entfielen rd. 60% der Anzeigen auf Auslandsfälle.

⁶¹ Dies ist in Zusammenhang mit der GPLA-Struktur (gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben) zu sehen. Dabei handelt es sich um eine rückwirkende Prüfung, wodurch Inlandsfälle mit zeitlicher Verzögerung sichtbar wurden.

Branchenspezifisch steht der Baubereich deutlich an der Spitze der erstatteten Anzeigen: Gut die Hälfte der Anzeigen (52%) erfolgen im Baugewerbe, wobei dies großteils die Wirtschaftsklasse Hochbau betrifft, auf die alleine – gemessen an allen Anzeigen – ein Anteil von 36% entfällt. An zweiter Stelle rangiert der Wirtschaftsabschnitt ‚Gastronomie/Beherbergung‘, auf den bislang 14% der Anzeigen entfielen, gefolgt vom Wirtschaftsabschnitt ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen‘ mit gut 10%. In letzterem Abschnitt handelt es sich vornehmlich um die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (siehe Tabelle 57). Deutlich wird an diesen Resultaten die auch auf ExpertInnenebene immer wieder betonte hohe Betroffenheit der Baubranche. Augenscheinlich ist aber auch, dass in Einzelfällen die Problematik breit über verschiedenste Branchen gestreut ist und nur in wenigen Wirtschaftsabschnitten bis dato keine Anzeigen wegen Unterentlohnung erfolgten.

Abbildung 26: Anzeigen wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsabschnitt; Stand 28.2.2014

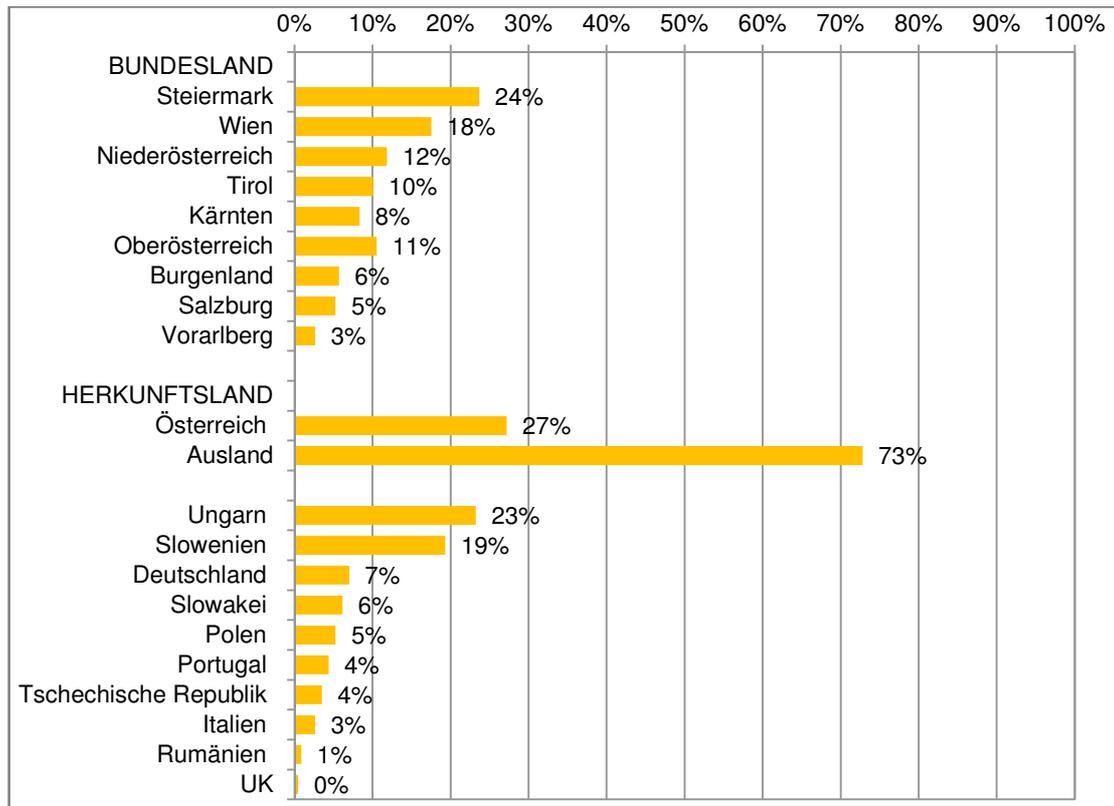


Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB, Gesamtzahl der Anzeigen Unternehmen n=691

Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung liegen im Beobachtungszeitraum gegen **228** Betriebe vor und betreffen in Summe 582 ArbeitnehmerInnen. Die damit verhängten Geldstrafen belaufen sich auf 3.014.950 Euro. Damit sind im bisherigen Zeitraum 33% der eingebrachten Anzeigen rechtskräftig beschieden.

Die bisherigen rechtskräftigen Bescheide beziehen sich mehrheitlich (73%) auf Auslandsfälle und hier – mit Blick auf die einzelnen Länder – auf Ungarn und Slowenien.

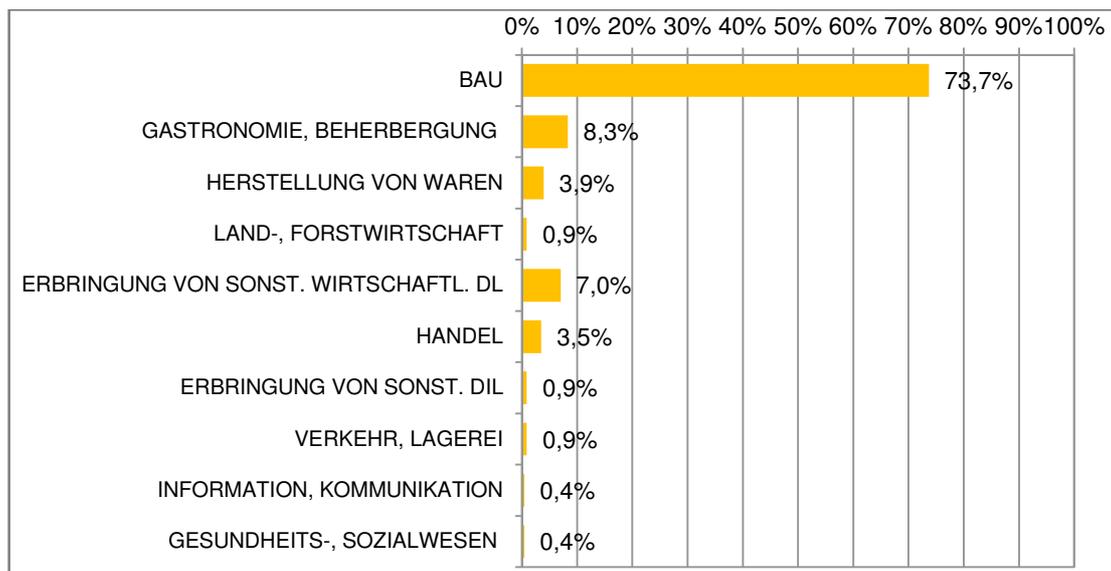
Abbildung 27: Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung, nach Bundesland und Sitzland des Unternehmens; Stand 28.2.2014



Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB, Gesamtzahl der Anzeigen Unternehmen n=228

Entfallen die meisten Anzeigen auf den Wirtschaftsabschnitt Bau so gilt selbiges bei den Bescheiden. 74% aller rechtskräftigen Bescheide wurden gegenüber Unternehmen dieser beiden Branchen verhängt (siehe auch Tabelle 58).

Abbildung 28: Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsabschnitten; Stand 28.2.2014



Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB, Gesamtzahl der Anzeigen Unternehmen n=228

Im Wesentlichen haben sich die Art und das Ausmaß der Unterentlohnung gemäß LSDB-G im Vergleich zum Vorgängerbericht (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2012) nicht verändert (Int.14). Exemplarisch seien hier zwei aktuelle Fallbeispiele aus dem Baubereich angeführt, die von der BUAK angezeigt wurden, sowie aus der Gastronomie,

Fallbeispiel 18: Unterschreitung des Grundlohns um 14,64% bei 2 Arbeitnehmern

Im Zuge einer im Mai 2013 durchgeführten Baustellenkontrolle durch die BUAK in Wien konnte festgestellt werden, dass 2 Arbeitnehmer als Maurer tätig waren. Diese Arbeitnehmer waren für eine slowenische Firma tätig. Die slowenische Firma arbeitete im Auftrag einer österreichischen Firma.

Nach Einstufung der Arbeitnehmer durch die BUAK gem. § 7h AVRAG war auf sie der *Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie* anzuwenden. Den Arbeitnehmern gebührt demnach als Facharbeitern ein Bruttostundenlohn von EUR 12,50.

Ausgehend von einem Bruttostundenlohn von EUR 10,67 im Verhältnis zu dem laut Kollektivvertrag zustehenden Bruttostundenlohn von EUR 12,50 handelt es sich bei den Arbeitnehmern um eine Unterentlohnung von 14,64%.

Die BUAK erstattete im Juli 2013 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte ein Gesamtstrafausmaß von EUR 3.000,-.

Quelle: BUAK LSDB-G Anzeige

Fallbeispiel 19: Unterschreitung des Grundlohns um knapp 80% bei 5 Arbeitnehmern

Bei einer Baustellenkontrolle durch Kontrollorgane der BUAk im Oktober 2013 in Wien konnte die Unterentlohnung von 5 Arbeitnehmern festgestellt werden.

Nach Einstufung der Arbeitnehmer durch die BUAk gem. § 7h AVRAG war der Kollektivvertrag *Stuckateure- Gipser- Fassadergewerbe (Bauhilfsgewerbe) Wien* anzuwenden. 4 Arbeitnehmern gebührt demnach als Hilfsarbeitern ein Bruttostundenlohn von EUR 9,91, einer Person als Angelerntem Arbeiter ein Stundenlohn von EUR 11,03.

Der Bruttomonatslohn von jeweils EUR 385,20 bei allen 5 betroffenen Arbeitskräften stellt für die 4 Hilfsarbeiter im Verhältnis zu dem laut Kollektivvertrag zustehenden Bruttomonatslohn von EUR 1.718,00 eine Unterentlohnung von 77,58 % dar, im Fall des angelernten Arbeiters liegt bei einem laut Kollektivvertrag zustehenden Bruttomonatslohn von EUR 1.912,16 eine Unterentlohnung von 79,86 % vor.

Die BUAk erstattete im Jänner 2014 Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragte eine Strafe in Höhe von EUR 16.000,- pro Arbeitnehmer. Das gesamte beantragte Gesamtstrafausmaß beträgt somit EUR 80.000,-.

Quelle: BUAk LSDB-G Anzeige

Fallbeispiel 20: Lohndumping mit Koch und Kellnern in Tirol

Ein britischer Reiseveranstalter, der Skiwochen in Tirol für englische UrlauberInnen organisiert und verkauft, beschäftigt dabei ausschließlich britisches Personal in Österreich. Die britischen Gäste im Tiroler Oberland werden so also von englischen KöchInnen, KellnerInnen und Zimmerpersonal betreut.

Die Arbeiterkammer Tirol erfuhr von der Vorgangsweise und regte eine Kontrolle durch die Finanzpolizei an, im Zuge derer eine kollektivvertragliche Unterentlohnung für alle 34 vom britischen Reiseveranstalter in Tirol beschäftigten Briten festgestellt wurde. Es wurde Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde erstattet.

Quelle: Zeitung für Arbeit und Konsumentenschutz der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol, Nr.50, April 2013

5.6 Regelungsdimensionen

„Jetzt haben wir zumindest einmal den Fuß in der Tür, und dann können wir schauen, wie wir es verbessern können“ (Int.15)

Die Regelungsdimensionen des LSDB-G werden von den ExpertInnen insbesondere in drei Bereichen adressiert – betreffend den Grundlohn, die Bereithaltung von Lohnunterlagen, und auf einer übergeordneten Ebene die Angemessenheit und Zielgenauigkeit der zu verhängenden Strafen.

5.6.1 Grundlohn

Unter Grundlohn ist – im Gegensatz zum Entgelt – der für die erbrachte Arbeitszeit zustehende Brutto-Grundbezug (Grundlohn bzw. Grundgehalt) inklusive Überstunden- und Mehrarbeitsgrundentgelt (ohne Zuschlag) zu verstehen. Nicht erfasst sind beim Grundlohn damit allenfalls zu gewährende Zulagen, Zuschläge oder Sonderzahlungen. Werden solche Zahlungen nicht geleistet, stellt dies keine Unterentlohnung im Sinne der gesetzlichen Regelung dar. Dieser Aspekt wurde von den ExpertInnen am relativ öftesten angesprochen.

Die Diskussion über den Grundlohn erfolgt im Kontext der gegebenen kollektivvertraglichen Normen. Die Festlegung des Grundlohns im LSDB-G, so der Tenor in vielen Gesprächen, sei eine Legalisierung von Dumping, da ArbeitgeberInnen „immer noch unterbezahlen können und sich nicht verwaltungsrechtlich strafbar machen“ (Int.9, weiters bspw. 5, 15, 23). Die nicht berücksichtigten Zuschläge stellen – je nach Kollektivvertrag – durchaus beträchtliche Lohnbestandteile dar. Bezahlt werde in Folge dieser Regelung „das wo es schärfere Regeln [Anmerk: LSDB-G] gibt, das Drumherum wird nicht bezahlt“, meint etwa ein/e InterviewpartnerIn (Int.5). Nur in wenigen Fällen wird der Grundlohn als ausreichend erlebt, etwa in Branchen in denen relativ wenig Zulagen und Zuschläge zum Tragen kommen und die Differenz zwischen Entgelt und Grundlohn in Folge nicht so gewichtig ausfällt.

Zahlreiche der befragten ExpertInnen (bspw. Int.18, 23) begrüßen daher Überlegungen, dass das **Entgelt Bezugspunkt im LSDB-G** sein sollte, was in der aktuell diskutierten Gesetzesnovelle angedacht ist. Diese Verschiebung sollte aber, so der mehrheitliche Tenor – unabhängig der je nach Kollektivvertrag unterschiedlich großen Differenzen zwischen Grundlohn und Entgelt – für alle Branchen bzw. in Bezug auf alle Kollektivverträge übernommen werden.

5.6.2 Bereithaltung von Unterlagen

Es besteht eine Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in, Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitsort bereit zu halten. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräftüberlassung trifft diese Verpflichtung den/die BeschäftigterIn. Was unter den „erforderlichen Lohnunterlagen“ zu verstehen ist, basiert auf den Erläuternden Bemerkungen zum LSDB-G (s. 1076 d. Beil. XXIV GP). Als solche gelten demnach neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel auch Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen oder Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (wie beispielsweise Banküberweisungsbelege).

Im LSDB-G wird der Begriff also recht allgemein verwendet, was die Bestimmungen zu einem Teil angreifbar macht. Im Fall eines Berufungsverfahrens eines slowenischen Bauunternehmens wurde nämlich eingebracht, dass der Begriff ‚Lohnunterlagen‘ in § 7d AVRAG zu wenig bestimmt sei, als dass daran Strafsanktionen geknüpft werden könnten (Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 7, Jänner 2014). Das zuständige Landesverwaltungsgericht folgte diesem Einwand und vertritt die Auffassung, dass der Begriff ‚Lohnunterlagen‘ zu unbestimmt sei, „um im Falle von bloß teilweise fehlender ‚Lohnunterlagen‘ daran bei erstmaliger Begehung eine Strafsanktion knüpfen zu können. [...] Solange daher der Gesetzgeber diesbezüglich keine Konkretisierung vornimmt und auch die zur Vollziehung des AVRAG berufenen Behörden diesbezüglich keine Rechtsbelehrungen vorsehen – so wäre es beispielsweise ein leichtes, einen entsprechenden Hinweis in das für die Meldung der Entsendung gem. § 7b Abs

3,4 AVRAG verwendete Formular KIAB 3⁶² aufzunehmen – ist dieser Umstand zumindest bei der erstmaligen Begehung des Beschuldigten bei der Strafbemessung zu berücksichtigen.“

Im Rahmen der ExpertInnen-Gespräche dieser Studie wurde das Thema der Bereithaltung von Unterlagen insgesamt zwar von weniger Personen angesprochen. Bei jenen GesprächspartnerInnen jedoch, die direkt mit der Implementierung des LSDB-G befasst sind, stellen die Lohnunterlagen den „Hauptknackpunkt“ (Int.15) dar. Dies in mehrerlei Hinsicht:

- **Qualität der Unterlagen:** Unvollständige, nicht leserliche, in nicht-deutscher Sprache gehaltene etc. Unterlagen lassen eine Überprüfung einer möglichen Unterentlohnung nicht zu bzw. führen zu „relativ aufwändigen, mühsamen, zeitraubenden Kontrollen“ (Int.26).

Fallbeispiel 21: Ungarische Lohnunterlagen können nicht als Nachweis der Lohnzahlung gelten

In Fallbeispiel 2 wurde bereits der Fall zweier ungarischer Arbeitnehmer eingeführt, die für die Tätigkeit des Aufstellens eines Wildzaunes einen Nettolohn von 1,65 Euro pro Stunde erhalten. In Folge des Strafbescheids kommt es zu einer Nachzahlung, die den Stundenlohn auf 5,3279 Euro erhöht. Diesen Umstand führt der/die ArbeitgeberIn – neben der Reklamation der als falsch empfundenen kollektivvertraglichen Einstufung – in der Berufung gegen das Straferkenntnis der Bezirkshauptmannschaft an.

Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB bestätigt in ihrer Stellungnahme den Bescheid allerdings, da jedenfalls eine nichtgeringfügige Unterentlohnung gegeben ist. Die seitens des/der BerufungswerberIn angeführte Nachzahlung würde nichts an der Unterentlohnung ändern und sei auch nicht nachgewiesen. Die vorgelegten ‚Lohnpapiere‘ in ungarischer Sprache seien „nicht nachvollziehbar“ und könnten „nicht als Beweis für die tatsächliche Nachzahlung dienen [...] Lediglich entsprechenden Bank- bzw. Bargeldauszahlungsbelegen kommt die notwendige Beweiskraft zu“.

Der UVS folgt der Argumentation und leistet der Berufung keine Folge, die verhängte Strafe beträgt 2.000 Euro pro ArbeitnehmerIn (zzgl. 400 Euro Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens), bei Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 72 Stunden pro ArbeitnehmerIn.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 9, Juni / Juli 2013, gekürzt; s. auch Fallbeispiel 2 sowie Fallbeispiel 30

- **Wahrheitsgehalt der Unterlagen:** Die Überprüfung des Wahrheitsgehaltes von Lohnunterlagen ist schwierig, da in manchen Fällen die Angaben zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen abgesprochen werden, ArbeitnehmerInnen gezwungen werden, Unterlagen mit falschen Angaben zu bestätigen oder – teils auch mangels ausreichender Informationen – ‚irgendwelche Angaben‘ getätigt werden (Int.10,12), was das folgende Zitat auf den Punkt bringt.

„Vor einem Jahr hatten sie gar keine Papiere und haben eine Strafe bekommen. Jetzt haben sie ordnungsgemäße Papiere, die aber nicht der Wahrheit entsprechen.“

⁶² Meldung einer Entsendung nach Österreich.

chen. Jeder weiß, dass es gelogen ist, das ist aber nicht überprüfbar – für die Behörden sind die Papiere in Ordnung (Int.10)

Fallbeispiel 22: Unterschiedliche Angaben auf unterschiedlichen Unterlagen

Im Falle der Überprüfung zweier ungarischer ArbeitnehmerInnen, die als Maler-Anstreicher-Tapezierer beschäftigt sind, werden Arbeitsverträge, Lohnzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen vorgelegt. Der laut Lohnzettel ausbezahlte Bruttostundenlohn entspricht – basierend auf Umrechnungen entlang des Referenzkurses der EZB – nicht dem auf Lohnzettel und Arbeitsvertrag angegebenen Lohn. Berechnungen, basierend auf Arbeitszeitaufzeichnungen, die teils für einen Monat in verschiedenen Versionen vorliegen, ergeben einen nochmals anderen Bruttostundenlohn. In allen Varianten wäre jedoch eine Unterentlohnung gegeben. Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB erstattet daher Anzeige wegen Unterentlohnung und beantragt ein Strafausmaß von 2.400 Euro.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 2, Februar 2014, gekürzt

Es wird daher den Erhebungstätigkeiten vor Ort, d.h. der direkten Befragung der tätigen ArbeitnehmerInnen eine zentrale Bedeutung beigemessen. Die Erstaussage hat sodann erfahrungsgemäß im Verfahren auch hohe Beweiskraft, da die Betroffenen zu jenem Zeitpunkt am wahrscheinlichsten wahrheitsgetreue Angaben machen (Int. 15., folgendes Fallbeispiel).

Fallbeispiel 23: Überprüfung der Entlohnung basierend auf Angaben des/der ArbeitnehmerIn

Bei einer Baustellenkontrolle der Finanzpolizei wird ein entsandter Arbeitnehmer (Bosnien-Herzegowina) bei der Ausübung von Fassadenarbeiten angetroffen. Der/die ArbeitgeberIn kann keine Lohnunterlagen vorlegen. In der Befragung des Arbeitnehmers gibt dieser an, dass er als Facharbeiter (Maurer) 780 Euro monatlich erhalte, ob brutto oder netto verbleibt ungeklärt.

Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB geht – mangels anderer Arbeitszeitaufzeichnungen – davon aus, dass die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zutrifft und nimmt die für den/die ArbeitgeberIn günstigeren Variante an, nämlich dass es sich um einen Nettolohn handle. Daraus errechnet sich ein Stundenlohn von 5,49 Euro, was gemessen an der kollektivvertraglichen Regelung von 11,73 Euro/Stunde einer Unterentlohnung von 53,2% entspricht.

Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB erstattet Anzeige und beantragt eine Strafe in der Höhe von 1.000 Euro.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 3, Februar 2014, gekürzt

- **Strafmaß bei Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen geringer als bei Unterentlohnung:** Der Strafraum für die Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen beträgt zwischen 500 Euro und 5.000 Euro, wird eine Unterentlohnung nachgewiesen liegt die Mindeststrafe bei 1.000 Euro pro ArbeitnehmerIn, d.h. ab sechs unterentlohten ArbeitnehmerInnen „rentiert“ es sich, keine Unterlagen bereit zu halten (Int.7, 15). Aus Sicht einer kontrollierenden Institution ist die Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen nicht überwiegend Kalkül, sondern erfolgt relativ oft aus Nichtwissen, allerdings:

„Wenn die Leute dann mit Kontrollen konfrontiert sind und sich dann erkundigen, kommen sie eigentlich relativ geschwind drauf, dass es eh das Günstigere ist, nichts zu tun. Weil wenn sie was tun würden und uns Unterlagen nachbringen, dann haben sie zwei Strafen: Für das vorher nicht bereitgehalten haben, und dann eine Strafe wegen Unterentlohnung.“ (Int.26).

Fallbeispiel 24: Verweigerung der Einsichtnahme von Lohnunterlagen – Strafandrohung pro ArbeitnehmerIn

Die Wiener Gebietskrankenkasse fordert in Folge der Vorsprache von acht ArbeitnehmerInnen den/die ArbeitgeberIn im Jänner 2013 zur Vorlage von Lohnunterlagen auf. Diesem Termin wird, laut einer Benachrichtigung per mail, krankheitsbedingt nicht Folge geleistet und die Übermittlung der Unterlagen per post und mail zugesagt. Als keine Unterlagen eingehen, fordert die Gebietskrankenkasse erneut zur Vorsprache im März 2013 auf. Auch dieser Termin wird nicht wahrgenommen. Im Frühjahr erfolgt die Eröffnung des Konkursverfahrens über das Unternehmen und ein Masseverwalter wird zur Vertretung nach außen bestellt. Der/die UnternehmerIn selbst verfügt seit Ende Juli 2013 über keinen aufrechten Wohnsitz mehr in Österreich.

Die Wiener Gebietskrankenkasse erstattet schließlich Anzeige wegen Unterlassung der Vorlage der Unterlagen in der Höhe von 500 Euro pro ArbeitnehmerIn.

Verwiesen wird darauf, dass iS der teleologischen Auslegung, § 7i Abs 1 AVRAG dahin gehend zu verstehen sei, dass die Strafandrohung pro ArbeitnehmerIn besteht, ebenso wie jene für den Tatbestand gem. § 7i Abs 3. „Jegliche andere Deutung von Sinn und Zweck der entsprechenden Rechtsnorm würde einen Arbeitgeber, der durch die Begehung einer strafbaren Handlung (Verweigerung der Vorlage [...]) die Feststellung des mit einer weit höheren Strafe bedrohten Tatbestandes (Unterentlohnung) verhindert, besserstellen, als einen Arbeitgeber, der diese Vorgehensweise nicht wählt [...]. Die Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes und die damit verfolgte sozialpräventive Wirkung wären damit gänzlich konterkariert.“

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 6, Februar 2014, gekürzt

Hierbei kommt, wie später auch in Kapitel 5.7 ab S.81 thematisiert wird, eine unterschiedliche Rechtsauslegung zum Tragen:

„Einmal hat eine BH die Strafe für die Nichtvorlage der Unterlagen pro Arbeitnehmer verhängt. [...] Einige Behörden tun das, einige UVS teilen diese Sichtweise nicht, das ist halt von Bundesland zu Bundesland verschieden“ (Int.15)

Bisher gab es also beide Auslegungspraxen (siehe Fallbeispiel 25 und Fallbeispiel 26). Mittlerweile liegen hier allerdings richtungsweisende höherinstanzliche Entscheide vor, die eine Strafe pro Arbeitgeber – unabhängig der Anzahl der Ar-

beitnehmerInnen, für die keine Unterlagen vorgelegt wurden – verhängen. Der Verwaltungsgerichtshof⁶³, aber auch das Landesverwaltungsgericht Steiermark⁶⁴ haben zu §7i Abs. 2 AVRAG iVm §7d AVRAG entschieden, dass „der Gesetzgeber ebenso wie bei der Bestimmung des § 7b Abs. 9 AVRAG offensichtlich bloß vom Vorliegen einer Verwaltungsübertretung ausgeht, auch für den Fall, dass mehrere Unterlagen gefehlt haben.“

Fallbeispiel 25: Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen für mehrere ArbeitnehmerInnen stellt eine Verwaltungsübertretung dar

In einem Straferkenntnis einer Bezirkshauptmannschaft wurde für die Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen für drei ArbeitnehmerInnen seitens einer slowenischen Baufirma die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe von 500 Euro pro ArbeitnehmerIn verhängt. Im Zuge der Berufung vor dem Unabhängigen Verwaltungssenat wurde dies aufgehoben und das nicht Bereithalten der Lohnunterlagen für die drei ArbeitnehmerInnen als eine Verwaltungsübertretung bewertet.

Argumentativ wird seitens des UVS auf § 7i Abs 2 AVRAG verwiesen, wo explizit von Lohnunterlagen im Plural und „einer“ Verwaltungsübertretung die Rede ist. Unterstützt wird diese Interpretation, laut UVS, durch die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, der, insbesondere in Fragen von Arbeitszeitaufzeichnungen, die Auffassung vertritt, dass fehlende Aufzeichnungen hinsichtlich mehrerer ArbeitnehmerInnen nur eine Übertretung darstellen. Dies sei sinngemäß auch auf § 7i Abs 2 AVRAG anzuwenden.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 11, Dezember 2013, gekürzt, auch Landesverwaltungsgericht LfdNr 7, Jänner 2014

Fallbeispiel 26: Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen für mehrere ArbeitnehmerInnen kann nicht als ein Delikt beurteilt werden

In einem Bescheid eines Unabhängigen Verwaltungssenates wird das Straferkenntnis einer Bezirkshauptmannschaft aufgehoben, da für die Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen für drei slowenische BauarbeiterInnen, seitens der Behörde eine Gesamtstrafe von 500 Euro verhängt wurde.

Dieser UVS führt, im Gegensatz zum vorangehenden Fallbeispiel aus, dass die Bereithaltungspflicht des/der Arbeitgebers/in für jeden einzelne/n ArbeitnehmerIn gilt. Das AVRAG stelle eine Strafdrohung pro ArbeitnehmerIn dar. „Es verbietet sich daher eine Beurteilung in der Richtung, dass Verstöße gegen § 7d Abs 1 iVm § 7i Abs 2 AVRAG in Ansehung verschiedener Arbeitnehmer in ihrer Gesamtheit gesehen ein einziges Delikt darstellen könnten“.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 12, August 2013, gekürzt

- **Nicht-Führung von Unterlagen:** Das LSDB-G sieht Sanktionen bei Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen oder der Vereitelung von Kontrollen vor. Die Nicht-Führung von Lohnunterlagen wird nicht explizit erwähnt und lässt somit In-

⁶³ Erkenntnis vom 6.3.2014 zu Zl. Ro 2014/11/0029-3

⁶⁴ Entscheidung vom 23.1.2014, Zl. 33.15-1308/2014-9

terpretationsspielraum und sollte daher bei einer allfälligen Reform ergänzt und mit dem Nicht-Bereithalten gleichgesetzt werden (Int.15).

Vor dem Hintergrund all dieser Faktoren wird eine **Angleichung des Strafausmaßes von Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen und Unterentlohnung** als wesentlich erachtet.

5.6.3 Angemessenheit und Zielgenauigkeit des LSDB-G

Im Kontext der Frage der Angemessenheit und Zielgenauigkeit des LSDB-G wurden Aspekte eines in manchen Fällen zu geringen, in anderen Fällen zu hohen gesetzlich vorgesehenen Strafausmaßes subsumiert. Ein/e Experte/in hinterfragt die Zielgenauigkeit der derzeitigen Regelung folgendermaßen: „Es soll niemand für was belangt werden, was nicht Dumping ist, und es soll nicht so sein, dass die, die massiv Vergehen betreiben, kaum bestraft werden können.“ (Int.15).

- **Höhe des Strafausmaßes:** Einige ExpertInnen (bspw. Int.7, 23) schlagen eine Erhöhung des Strafausmaßes vor. Lohndumping müsse „drakonischer abstrafte werden“ (Int.2), allerdings ohne nähere Vorstellungen über die Höhe des Strafausmaßes zu benennen.
- **Bagatellfälle:** §7 Abs.4 AVRAG sieht zwar mildernde Umstände vor, etwa wenn die Unterschreitung des Grundlohns gering ist (um nicht mehr als 3%) oder wenn das Verschulden des/der Arbeitgebers/in geringfügig ist. Dann kann von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden, sofern der/die Arbeitgeber/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem nach den Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt nachweislich leistet und eine solche Unterschreitung des Grundlohns durch den/die Arbeitgeber/in das erste Mal erfolgt ist.

Zu diskutieren wäre dennoch die Frage des Strafausmaßes im Zusammenhang mit der Zeitdauer der Unterentlohnung bzw. vor dem Hintergrund des entstandenen Schadens. Derzeit wird ein/e ArbeitgeberIn, der/die mehr als drei Personen für eine Stunde unterentlohnt beschäftigt, im selben Strafrahmen behandelt wie jemand, der dutzende ArbeitnehmerInnen über lange Zeiträume unterentlohnt beschäftigt. Im Falle der Unterentlohnung von bis zu drei Personen ist das Strafmaß geringer. Auch die Frage der Handhabung von Lohnverrechnungsfehlern sowie das Ausmaß der strafmildernden Berücksichtigung von nachträglichen Lohnzahlungen werden in diesem Zusammenhang angesprochen, ebenso wie die Möglichkeit der Einführung einer Mindestsumme für die weitere Verfolgung von geringfügigen Unterentlohnungen.

Fallbeispiel 27: Nichtgeringfügige Unterentlohnung: 2h Arbeitszeit, 0 Euro Lohn

Bei einer Kontrolle der Finanzpolizei auf einer Baustelle wird ein slowakischer Arbeiter bei der Ausführung von Stemmarbeiten für Elektroinstallationen angetroffen. Laut Angaben des Arbeiters, Lohnunterlagen liegen keine vor, bezieht sich die Beschäftigung auf einen Tag im Zeitraum von 14:00 bis 16:00, für die er keinen Lohn erhält bzw. diesen mit null Euro angibt. Der korrekte Grundlohnanspruch würde 19,82 Euro betragen. Es wird von der Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB Strafanzeige erstattet und Strafausmaß von 1.000 Euro beantragt. In der Be-

gründung wird darauf verwiesen, dass bei der gegebenen 100%-igen Unterentlohnung eine nicht geringe Unterschreitung des Grundlohnes vorliegt, da die gesetzlichen Bestimmungen nur dahingehend zu verstehen seien, „dass der Differenzbetrag (Unterschreitungsbeitrag) im Verhältnis zum zustehenden Grundlohn – also prozentuell – als gering zu werten ist. Nicht relevant kann daher die Frage sein, ob der Differenzbetrag als absoluter Wert als gering anzusehen ist“.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 4, Februar 2014, gekürzt

Während es sich beim vorigen Beispiel um einen zwar absolut geringen Betrag aber um eine *relativ nicht geringe Unterentlohnung* handelt, spiegelt das nächste Beispiel eine *geringfügige Unterentlohnung* wider. In Bezug zum zustehenden Grundlohn fand eine Unterentlohnung von rd. 1% statt, absolut wurde dem/der ArbeitnehmerIn gut 100 Euro zu wenig Gehalt bezahlt.

Fallbeispiel 28: Geringfügige Unterentlohnung

Im Zuge einer Gemeinsamen Prüfung aller Lohnabhängiger Abgaben wurde im Falle eines/r Ordinationsgehilfen/in in Wien eine geringfügige Unterentlohnung festgestellt. Für den Zeitraum 1.6.2011 bis 31.12.2012 erhielt der/die ArbeitnehmerIn ein Gesamtbruttogehalt in der Höhe von 10.652 Euro. Laut Kollektivvertrag stünden 10.757,41 Euro zu. Dies entspricht einer Unterentlohnung von 105.41 Euro bzw. rd. 1% und ist daher als geringfügig einzustufen. Die Wiener Gebietskrankenkasse forderte in Folge den/die ArbeitgeberIn auf, die Differenz nachweislich in einer bestimmten Frist nachzuzahlen und verwies darauf, dass – auch bei Nachzahlung – im Falle einer wiederholten Unterentlohnung kein nochmaliges Absehen von einer Anzeige möglich ist.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 5, Februar 2014, gekürzt

5.6.4 Weitere Themenfelder

Abseits der drei ‚größeren‘ Themenkreise werden zwei weitere inhaltliche Aspekte des LSDB-G angesprochen. Dies betrifft zum einen die Verankerung der Rechtsmaterie an der **Schnittstelle von Arbeitsvertragsrecht und Verwaltungsrecht**, was als schwierig gesehen wird und auf Seiten der Verwaltungsstrafbehörden zu einer „inhaltlichen und zeitlichen Überforderung“ geführt habe (Int.15, 25). Lohneinstufungsfragen sollten, so ein/e GesprächspartnerIn (Int.17), von Zivilgerichten geprüft werden und nicht von Verwaltungsstrafbehörden.

Zum Zweiten wird die im LSDB-G festgelegte **Sicherheitsleistung** thematisiert. Besteht für die Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug unmöglich oder erschwert sein wird, kann diese per Bescheid eine Sicherheitsleistung anordnen. Hierdurch wird der/dem inländische/n Auftraggeber/in der/des ausländischen Arbeitgeberin/s (bei einer grenzüberschreitenden Überlassung der/dem inländischen Beschäftigter/in) aufgetragen, einen Teil des noch zu leistenden Werklohnes (oder des Überlassungsentgeltes) als Sicherheit bei der Behörde zu erlegen. In welchem quantitativen Ausmaß die Anordnung einer Sicherheitsleistung zur Anwendung kommt, kann nicht bestimmt werden – da es sich hier um keinen Straftatbestand handelt wird keine Evidenz geführt.

Angemerkt wird, dass die Sicherheitsleistung teils „ins Leere“ (Int.15) geht. Zum einen erschweren Subvergabekonstruktionen in diesem Zusammenhang die Anwendung dieser Bestimmung. Wesentlich ist aber der Umstand, dass bis zum Zeitpunkt der Anzeige wegen Unterentlohnung der Werklohn meist schon beglichen ist und damit keine Sicherheitsleistung eingehoben werden kann. Anstelle dessen wird ange-regt, über Möglichkeiten nachzudenken, den **inländische/n Auftraggeber/in** im Sinne einer „**Beitragstäterschaft**“ (ebd.) zur Rechenschaft zu ziehen. Ein/e andere/r Experte/in schlägt vor, die Sicherheitsleistung auf den **Tatbestand der Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen bzw. Vereitelung der Lohnkontrolle** auszu-weiten. Dann könnte nämlich bereits am Tag der Kontrolle eine Sicherheitsleistung eingefordert werden und nicht erst nach der langwierigen Erhebungsarbeit zur Fest-stellung einer allfälligen Unterentlohnung (Int.26).

5.7 Implementierung

„Das Gesetz ist ein Meilenstein. Aber Umsetzung und Vollzug sind irrsinnig schwer“ (Int.10)

Die verschiedenen ExpertInnen sprachen über ihre Erfahrungen mit der Implementie-rung und Umsetzung des LSDB-G, wobei sie selbst sehr unterschiedlich intensiv da-mit befasst sind und von daher unterschiedlich tiefe Einblicke haben und Kritikpunkte bzw. Handlungsoptionen auf verschiedenen Ebenen formulieren (können). Die ange-sprochenen Themen lassen sich den drei zentralen Bereichen Kontrolle, Schnittstel-len und grenzüberschreitende Rechtsdurchsetzung zuordnen. Vereinzelt wurde auch auf Fragen der Rechtsauslegung eingegangen.

5.7.1 Kontrolltätigkeiten

Mit der unmittelbaren Kontrolle des LSDB-G vor Ort sind im Wesentlichen drei Be-hörden befasst: die Finanzpolizei, die Gebietskrankenkassen und die BUAK. Die in diesen Erhebungstätigkeiten aufgenommenen Informationen haben in allfällig an-schließenden Verfahren wesentliche Beweiskraft, da zu diesem Zeitpunkt Abspra-chen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bzw. strategisch falsche Angaben durch die ArbeitnehmerInnen weitaus am unwahrscheinlichsten sind (Int.15). Neben den Kontrolltätigkeiten vor Ort erfolgen aber auch andere Prüfverfah-ren, die sich auf die Bestimmungen des LSDB-G beziehen, vor allem etwa durch das AMS im Zuge von Prüfungen nach dem AuslBG und des AVRAG (Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung⁶⁵ bzw. Prüfung der Entsendendemeldungen der ZKO⁶⁶).

Verschiedene ExpertInnen aus Sozialpartnerkontexten berichten, dass die Herbeifüh-rung einer Kontrolle relativ gut funktioniere, hier also eine Vermittlungsfunktion in

⁶⁵ Voraussetzung für die Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung ist, dass „die Gewähr gegeben erscheint, dass der Arbeitgeber die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversiche-rungsrechtlichen Vorschriften einhält“ (AuslBG §4 (1) Z 2), was „relativ großzügig formuliert“ ist (Int.24)

⁶⁶ Gegenstand der Prüfung ist die Einhaltung der in Österreich geltenden Lohn- und Ar-beitsbedingungen und eine Sicherstellung der Einhaltung LSDB-G sowie die ordnungsgemäße Be-schäftigung im Entsendestaat, bevor eine Entsendebestätigung/ Entsendebewilligung ausgestellt wird (www.ams.or.at); Grundlage ist (u.a.) das AVRAG §7b (1) Z 1.

Richtung der Kontrollbehörden, resp. der Finanzpolizei erfüllt werden kann – nicht zuletzt aufgrund des Vertrauensverhältnisses zu Interessensvertretungen (Int.4) oder der dadurch möglichen Anonymität der Einzelpersonen (Int.11). Wenn etwa in gewerkschaftlichen Beratungsstellen ein Hinweis eintreffe (ebd.) oder das AMS im Zuge der Prüfungen Hinweise findet (Int.24), würde die Finanzpolizei verständigt, die dieses Unternehmen dann kontrolliere, oder auch die Zusammenarbeit zwischen AK-Beratungsstellen mit der GKK und der BUAK wird positiv erwähnt (Int.3). In diesem Bereich habe sich die Erreichbarkeit der Kontrollbehörden (resp. Kontaktmöglichkeit zur Finanzpolizei) im Laufe der Zeit gebessert (Int.4). Der weitere Informationsfluss in diesem Zusammenspiel wird hingegen kritisch gesehen (siehe auch Kapitel 5.7.2).

Die Erfahrungen der ersten beiden Jahre zeigen insgesamt, dass sich die Kontrolle bzw. die Erhebungstätigkeit sehr aufwändig gestaltet und verschiedene Varianten von Einschränkungen hingenommen müssen.

- **Zeitpunkt von Kontrollen:** Kontrollen finden an einem bestimmten Zeitpunkt statt, an dem Verstöße gegen das LSDB-G nicht unbedingt „anzutreffen“ sind. Dies betrifft einerseits die Thematik der Teilzeitbeschäftigung (siehe Kapitel 4.2), andererseits aber auch Arbeitszeiten in der Nacht und am Wochenende, was insbesondere im Dienstleistungsbereich (Gastronomie) thematisiert wird (Int.18), durchaus aber auch für den Baubereich zutreffend sein kann. Besondere Rahmenbedingungen bestehen auch bei Tätigkeiten, die mit räumlicher Mobilität verbunden sind, konkret also im Transportbereich (Schiene, Straße).
- **Aufwändiges Erhebungsprozedere in Kontrolltätigkeit:** Die vor einer Prüfung notwendigen Erhebungstätigkeiten sind mitunter sehr aufwändig. Die Befragung von ArbeitnehmerInnen ist oftmals (zeit-)intensiv (Dauer der Beschäftigung, welche Art von Qualifikation, etc.) und reibt sich mitunter auch an sprachlichen Barrieren (erforderliche Dolmetscher für diverse Sprachen) (Int.26). Hinzu kommt, dass die zu kontrollierenden Bestimmungen aus dem Arbeitsrecht für die Kontrollbehörden eine neue Materie darstellen (Int.25).

Kontrollen werden generell als das zentrale Instrument zur Sicherstellung der Einhaltung des LSDB-G angesprochen. Von zahlreichen Befragten wird daher im Sinne einer Handlungsoption der Ruf nach einer **stärkeren Kontrolle** des LSDB-G laut. „Die Kontrollen sollten schärfer, umfassender werden“ (Int.6), vor allem auch „flächendeckend“ (Int.2), und auch zu „Tagesrandzeiten“ (Int.18)

Damit in Verbindung wird der Bedarf nach mehr Personalressourcen bei den Kontrollbehörden geäußert (bspw. „Aufstockung der personellen Ressourcen für die Vollziehung des Gesetzes wäre wichtig, bei der Finanzpolizei, bei der GKK, bei der BUAK“ (Int.23). Eine Investition in die Kontrolltätigkeit wird als gewinnbringend charakterisiert:

„Kontrollorgane gibt es in AT immer noch deutlich weniger als vergleichsweise in Deutschland. Wir wissen, dass uns ein Kontrollorgan grundsätzlich Geld bringt, weil er oder sie erwirtschaftet mehr an Strafen als er/sie dem Staat an Geld kostet. Und über Umwege, wenn das zu einer Wirtschaft beiträgt, in der weniger Unterentlohnung stattfindet, ist da natürlich noch einmal ein Effekt zu erwarten.“ (Int.9)

Kritisch besehen ist die Forderung nach mehr Kontrolle aber eine relativ einfache Methode, um von anderen, grundlegenden Schwierigkeiten abzulenken – bspw. hinsichtlich unklarer Rechtsauslegungen (siehe unten), langer Verfahrenswege (Int.26) oder zu wenig ausgebauter Schnittstellen zwischen den Kontrollbehörden, wie ein/e InterviewpartnerIn formulierte: „Die Hauptproblemlage besteht bevor die Verfahren

überhaupt eingeleitet werden, bezüglich Schnittstellen, Informationsfluss, Prüfungen des Lohns oder auch der Qualifikationen, etc.“ (Int.24, siehe auch Kapitel 5.7.2). Vor diesem Hintergrund werden Kontrolltätigkeiten anderer, zusätzlicher Stellen kritisch gesehen. Die in der Ostregion eingerichtete Taskforce der niederösterreichischen und Wiener Gebietskrankenkassen etwa stelle einen nochmals zusätzlichen Akteur in diesem Feld dar. Damit solle nicht unbedingt einer Zentralisierung der Kontrollarbeiten das Wort geredet werden, aber Abstimmung und Koordination sind zentrale Themen im Kontext der Kontrolltätigkeiten (Int.26). Zur Vereinfachung der Situation könne angedacht werden, die Kontrollrechte der verschiedenen Behörden im AVRAG anzugleichen (ebd.). Ein/e andere ExpertIn schlägt eine Verlagerung aller Kontrollkompetenzen ins Ministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vor (Int.4). Verbesserungen sollten jedenfalls **vorrangig in diesen Bereichen** (Auslegung, Beschleunigung der Verfahren, Verbesserung der Schnittstellen) angestrengt werden, damit der Vollzug und die Vollstreckung der bestehenden (oder eben zu ändernden) Bestimmungen **klarer, effizienter und rascher** gestaltet werden kann. Abgesehen davon ist auch der pragmatische Faktor des Realistischen und Machbaren ein gewichtiger – eine mancherlei geforderte Aufstockung der Personalressourcen erscheint in Zeiten von Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor nicht sehr wahrscheinlich (Int.2, 3, 26).

5.7.2 Schnittstellen im Anzeigeverfahren

Nicht nur die Kontrolltätigkeiten vor Ort gestalten sich teilweise sehr aufwändig, sondern auch das weitere Erhebungsverfahren kann einige Zeit in Anspruch nehmen, bevor es zu einer Anzeigenerstellung bzw. zu einem faktischen Bescheid kommt. Über die Details des **aufwändigen Verfahrensablaufs bis zur Anzeigenlegung** wurde in den ExpertInnengesprächen lediglich von Seiten des Kompetenzzentrums näher eingegangen, dem in der Umsetzung des LSDB-G weit mehr Aufgaben zufallen als die eigentlich vorgesehene Anzeigenlegung (s. Fallbeispiel 29). Indirekt stellen freilich mehrere InterviewpartnerInnen fest, dass Verfahren sehr lange dauern (Int.10) oder es entstand der Eindruck, dass die Umsetzung des LSDB-G „extrem langsam angelaufen“ sei (Int.17, 9). Aber schließlich ist auch bei den Kontrollbehörden „administrativ einiges zu bewältigen“ (Int.14).

Problematisiert werden die langen Verfahrensdauern vor allem vor dem Hintergrund der oft kurzen Arbeitstätigkeit in Österreich (bspw. Int.4, 15): mit diesen langen Verfahren erreiche man keine schnellen Ergebnisse, und der Zugriff auf Firmen im Ausland ist ein eigenes Kapitel (siehe auch Kapitel 5.7.3)

Diese den Verfahrensverlauf verzögernden Momente sind vor allem:

- Ein Teil der Problematik ist die **mangelnde inhaltliche Kompetenz der Bezirksverwaltungsbehörden in arbeitsrechtlichen Belangen**. Das LSDB-G bringt eine „sehr schwierige Überschneidung von Arbeitsvertragsrecht und Verwaltungsrecht“ (Int.25). In der Praxis stellt diese Thematik für die erstinstanzlichen Behörden einen absoluten Nebenschauplatz dar, und die Ressourcen für die Aneignung dieser arbeitsrechtlichen Kenntnisse bei einer strafrechtlich zuständigen Behörde seien kaum gegeben (Int.15). In der Folge kommt es mitunter zur Ausstellung fehlerhafter Bescheide (etwa Bezugnahme auf falsche Rechtsgrundlage oder mangelnde Ausfertigung, etc.) und/oder vielfach wird die Einholung von Stellungnahmen in mehreren Schritten notwendig (s. Fallbeispiel 29).

- Zusätzlich wird die Umstrukturierung des Instanzenzuges im Zuge der **Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012** angesprochen. Die bisherige Beschwerdeinstanz oberhalb der Bezirksverwaltungsbehörden – die Unabhängigen Verwaltungssenate (UVS) – wurden dabei in Landesverwaltungsgerichte übergeführt. Es wird davon ausgegangen, dass hier neue Schnittstellen erst wieder etabliert werden müssen (bspw. Int.15, 27).
- Als zentrale Schwierigkeit werden insgesamt verschiedene **nicht optimal aufgestellte Schnittstellen** angesprochen, die aus Sicht der Beteiligten erhebliche Reibungsverluste verursachen. Im Wesentlichen lassen sich diese Kritikpunkte um zwei Arten von Schnittstellen gruppieren:
 - **Informationsrechte und Datenzugriff zwischen den österreichischen Kontrollbehörden:** Der Austausch von Daten zwischen den verschiedenen, in Österreich involvierten Institutionen ist vor dem Hintergrund des Datenschutzes ein sensibles Thema. In der Praxis wäre aber oftmals „weniger Amtsgeheimnis und mehr Amtshilfe oder überhaupt Hilfe nicht schlecht“ (Int.4), oder, wie es ein/e anderer InterviewpartnerIn formulierte: „Die Grundsatzproblematik sind Amtsverschwiegenheit und Datenschutz. Wenn ich keine Parteienstellung in einem Verfahren habe, darf ich eigentlich keine Informationen kriegen“ (Int.24). So bestehen – inhaltlich durchaus gerechtfertigte – Informationswünsche aus benachbarten Systemen, die nicht immer nicht erfüllt werden (können).
 - **Informationsrückflüsse:** Auch bezüglich des Verlaufs bzw. des Ergebnisses von Verfahren wird von einem trägen oder auch fehlenden Informationsfluss zwischen den österreichischen Behörden berichtet:
 - Das Kompetenzzentrum ist mit der Führung der Verwaltungsstrafevidenz betraut und verwaltet eine Datenbank über alle rechtskräftigen Bescheide. Es wäre die rechtliche Verpflichtung der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden, entsprechende Rückmeldungen an das Kompetenzzentrum zum Verfahrensstand bzw. über rechtskräftige Bescheide zu geben. Tatsächlich muss den Bescheiden aber „buchstäblich nachgelaufen“ werden und die Behörden müssen immer wieder auf ihre gesetzliche Informationspflicht hingewiesen werden.
 - Von zahlreichen InterviewpartnerInnen auf Seiten der als Anzeiger aktiven bzw. Hinweise an die Kontrollbehörden gebenden Institutionen (Gewerkschaften, Arbeiterkammer, auch des AMS) wird vermerkt, dass entsprechende Rückmeldungen über die weiteren unternommen Schritte (kam es zur Anzeige?) und schließlich den Ausgang des Verfahrens (kam es zu Strafen?) wichtig und interessant wären. Diese Informationen würden künftige Sachverhaltseinschätzungen erleichtern, und man könnte die Beratungstätigkeit und Hinweispraxis an diesen Ergebnissen ausrichten (bspw. Int.3, 16).
 - Schließlich wird auch auf strategischer Ebene eine Einbindung in die Umsetzung gewünscht: „Die Sozialpartner waren bei der Erarbeitung des LSDB-G involviert, über die Umsetzung haben wir keine Informationen“ (Int.2).
- Schließlich werden Schnittstellen auch im Sinne der weiteren **Durchsetzung der Lohnansprüche von nachweislich unterentlohten ArbeitnehmerInnen** thematisiert. Das LSDB-G sieht keine Entschädigung der von Unterentlohnung be-

troffenen ArbeitnehmerInnen vor. Für die Bauwirtschaft ist zumindest eine Informationspflicht gegenüber den unterentlohnerten ArbeitnehmerInnen gesetzlich geregelt, d.h. wenn eine Anzeige wegen Unterentlohnung gegen einen Dienstgeber eingebracht wird, werden die betroffenen ArbeitnehmerInnen über diesen Schritt in Kenntnis gesetzt (BUAG §24 Abs.3). Zur Durchsetzung der Lohnansprüche müssen diese dennoch von sich aus tätig werden und offenen Lohn auf zivilrechtlichem Wege einklagen. Verschiedene Umstände halten ArbeitnehmerInnen oft von diesem Schritt ab (Unsicherheit über Rechtsansprüche, mangelnde Deutschkenntnisse, Gefühl ausreichender Entlohnung, nur kurzer Aufenthalt in Österreich, etc.). So beklagen einige ExpertInnen, dass im Interesse der nachgewiesenermaßen unterentlohnerten ArbeitnehmerInnen eine weitere Unterstützung notwendig wäre (bspw. Int.9, 14). Arbeiterkammer und ÖGB Oberösterreich haben im März 2014 eine aktuell laufende parlamentarische Bürgerinitiative gestartet, die ebenfalls auf eine Veränderung dieser Situation abzielt.⁶⁷

Fallbeispiel 29: Verfahrensablauf aus Perspektive des Kompetenzzentrums

„Gedacht war, dass sowohl die Krankenversicherungsträger als auch die WGKK als Kompetenzzentrum im Rahmen des LSDB-G „nur“ Anzeigen legen müssten. Das klingt nach nicht viel, zwei bis drei Seiten und fertig. Entwickelt hat es sich in eine ganz andere Richtung.“ Ein mehrfaches „Hin und her mit Stellungnahmen“, die mehrfache Bearbeitung eines Akts ist durchaus üblich.

Schon die Aufbereitung der im Rahmen einer Kontrolle vor Ort erhobenen und dem Kompetenzzentrum übermittelten Informationen zur Sachverhaltsdarstellung gestaltet sich oft aufwändig. Diese sind im Ende dennoch oft sehr „dürftig“, und es bedarf einer intensiven Auseinandersetzung damit, diese Informationen zunächst zu sichten, zu verstehen, rechtlich einzuordnen und zu überlegen, wie man damit eine „sinnvolle Anzeige“ legen kann. Diese wird an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde übermittelt.

Von dieser wird in einem nächsten Schritt der/die ArbeitgeberIn aufgefordert, sich zu rechtfertigen. Diese Rechtfertigung ergeht zurück an die Bezirksverwaltungsbehörde, die in der Praxis jedoch oftmals mit der Beurteilung dieser Materie zu wenig vertraut ist und diese daher mit der „Bitte um Stellungnahme“ an das Kompetenzzentrum retourniert. „Das heißt, wir haben den ganzen Akt nochmal am Tisch.“ Es erfolgt ein Vergleich der Angaben in der Stellungnahme mit den Informationen aus der Erhebung, eine Prüfung der Angaben auf ihre rechtliche Relevanz und – im Fall dass weiterhin ein Strafbestand gegeben ist – dessen Argumentation gegenüber der Rechtfertigung. Diese Stellungnahme ergeht wieder an die Bezirksverwaltungsbehörde, mitunter erfolgen noch weitere Schleifen von Rechtfertigungen des/der Beschuldigten und Stellungnahmen des Kompetenzzentrums bis schließlich ein Bescheid erlassen wird.

In der Praxis stellen sich Bescheide leider oft als fehlerhaft heraus, da arbeitsrechtliche Belange den Verwaltungsstrafbehörden wenig geläufig sind und die Bescheide

⁶⁷ Die beiden Forderungen lauten: 1. Die Beschäftigten müssen verständigt werden, wenn eine Kontrolle zeigt, dass sie zu wenig Lohn oder Gehalt bekommen haben. 2. Die Betroffenen verlieren durch kurze Verfallsfristen Millionen für die Arbeit, die sie bereits erbracht haben. Verfallsfristen von weniger als drei Jahren für nichtbezahlte Ansprüche von Arbeitnehmern/-innen sollen deshalb abgeschafft werden; vgl. http://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/presseaussendungen/Parlamentarische_Buergerinitiative_e.html , http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/BI/BI_00044/index.shtml#tab-Uebersicht

unter Zeitdruck erstellt werden. Faktisch wären viele Bescheide rechtlich gar nicht haltbar. Wenn von Seiten des Beschuldigten eine Berufung folgt, geht die Reihe der Stellungnahmen weiter, diesmal unter Einbindung des Unabhängigen Verwaltungssenats – der, so die Erfahrung der ersten Jahre, aufgrund der fehlenden Praxis mit dem LSDB-G ebenfalls sehr häufig Stellungnahmen des Kompetenzzentrums einfordert und diese zur Grundlage der Fallbeurteilung macht. Dem Kompetenzzentrum kommt insgesamt somit eine wesentliche Rolle bei der Auslegung der Materie zu, die erhebliche Zeitressourcen in Anspruch nimmt.

Quelle: Fallschilderung Kompetenzzentrum

In der Folge wäre also der Ausbau der Schnittstellen und eine Beschleunigung der Informationsflüsse in sämtliche Richtungen wünschenswert, wenngleich vor dem Hintergrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen gewiss schwierig. Was die mit der Erhebung, Prüfung und Darstellung von Sachverhalten befassten Behörden betrifft, wären gemeinsame Datenbestände oder erleichterte Zugriffsmöglichkeiten auf Daten anderer Systeme hilfreich und beschleunigend. In Richtung der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen wären Formen der strukturierten Information über den Verfahrensverlauf – ebenfalls unter Wahrung datenschutzrechtlicher Interessen – zu überlegen.

5.7.3 Grenzüberschreitende Rechtsdurchsetzung

Die Durchsetzung von Bescheiden, also die Einhebung der verhängten Strafen bei Unternehmen im Ausland ist von Seiten vieler ExpertInnen ein zentraler Kritikpunkt im Kontext des LSDB-G. Diese wird als wenig chancenreich charakterisiert. In der Praxis würden in vielen Fällen nur inländische Unternehmen oder solche mit einem Sitz in Österreich bestraft (s. auch Anzengruber et al. 2013). Denn faktisch wird von Seiten der Bezirksverwaltungsbehörden und auch des Kompetenzzentrums **von ins Ausland zugestellten Bescheiden wenig erwartet**, nicht zuletzt auch aufgrund einschlägiger Entscheidungen von UVSen (s. Fallbeispiel 32). Teils wird die Zustellung mit dem Verweis, dass es keinen Eintrag im (österreichischen) Zentralen Melderegister gibt, unterlassen – mitunter auch dann, wenn in den Akten wohl eine Zustelladresse vermerkt ist (Int.15). Die Haltung ist in der Praxis eine abwartende:

„Wenn er [der/die betroffene ArbeitgeberIn] zahlt, ist es gut, wenn er nicht zahlt, tun wir nichts [...] Und der sagt sich: ‚Das zahle ich einfach nicht, mit der Rechtsdurchsetzung im Ausland wird es eh schwierig werden‘. Manche zahlen die Strafen dann doch. Verwunderlicherweise eigentlich.[...] Aktuell sind auch zwei Fälle eines Haftantritts in Ungarn bestätigt.“ (Int.15).

In einzelnen Fällen kann auch eine gewisse generelle Ignoranz gegenüber den österreichischen Bestimmungen beobachtet werden. So komme es durchaus vor, so ein/e InterviewpartnerIn, dass beispielsweise ein Drittstaatunternehmen im Verfahren argumentiert, dass für sie ausschließlich das Recht des Sitzlandes zu gelten habe und was die österreichischen Behörden vorschreiben (Lohnunterlagen, Höhe des Grundlohns), sei nichtig (Int.24).

Generell scheint in Bezug auf die grenzüberschreitende Durchsetzung der Bestimmungen des LSDB-G Folgendes von Relevanz:

- Der vordergründige Knackpunkt ist die **Sprache**. Hier gibt es im Wesentlichen zwei Auslegungsarten. So wird auf der einen Seite argumentiert, dass der

Rechtsgültigkeit des Bescheids nichts entgegensteht, wenn es im Verfahren keine Anzeichen darauf gibt, dass der/die Beschuldigte deutsch nicht versteht. Auf der anderen Seite wird gegen Bescheide, die nicht in der Landessprache des/der Beschuldigten ausgestellt sind, auf Basis der europäischen Menschenrechtskonvention, Art.6, berufen – denn ein faires Verfahren ist nur gegeben, wenn es in einer dem/der Betroffenen bekannten Sprache erfolgt⁶⁸ (Int.15, s. Fallbeispiel 32). Eine durchgängige Übersetzung dieser Bescheide in die jeweilige Landessprache des/der Beschuldigten ist aus Kostengründen und auch auf Grund der dennoch erwartbar geringen Chancen der Durchsetzung nicht machbar.

- Selbst wenn schließlich ein rechtskräftiger Bescheid gegen ein ausländisches Unternehmen vorliegt und der/die Betroffene zahlt die Strafe aber nicht gleich an die zuständige österreichische Behörde, ist man zur weiteren Verfolgung und Exekution der Strafe auf die Unterstützung durch die **nationalen Behörden** im Sitzland des Unternehmens angewiesen (bspw. Int.9, 23) – man müsste die entsprechende Behörde ersuchen, das Geld einzutreiben. Für derartige Ansuchen fehlen jedoch entsprechende Verwaltungsabkommen oder generelle europäische Grundlagen.

Fallbeispiel 30: Keine Rechtskräftigkeit des Straferkenntnis wegen Unzustellbarkeit

In Fallbeispiel 2 und Fallbeispiel 21 wurde bereits der Fall geschildert, in dem es wesentlich um die Frage der korrekten Zuordnung der Tätigkeit eines ausländischen Betriebes in einen österreichischen Kollektivvertrag (Aufstellen von Wildzäunen) sowie um die Qualität des Nachweises von Lohnnachzahlungen geht. Der zuständige UVS erkannte die angenommene Einstufung als sachgerecht an und bestätigte das Straferkenntnis der Bezirksverwaltungsbehörde wegen Unterentlohnung.

Einige Monate später teilt der UVS in einem Schreiben jedoch mit, dass das Straferkenntnis dem Beschuldigten nicht zugestellt werden konnte „und es daher nicht rechtskräftig ist. Im Hinblick auf die systematische Verweigerung der ungarischen Behörden in Verwaltungsstrafsachen Rechtshilfe zu leisten, ist eine Zustellung auch in Zukunft nicht möglich.“

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 9, Oktober 2013, gekürzt

- Vielleicht ist, so vermutet ein/e GesprächspartnerIn (Int.10), auch generell das Interesse ausländischer Behörden an der Durchsetzung des LSDB-G und der Unterbindung dieser Arbeitstätigkeiten ihrer Unternehmen eher gering. Gerade in Zeiten schwieriger gesamtwirtschaftlicher Lagen sei die Auftragstätigkeit der eigenen Unternehmen im Ausland in nationaler Sicht begrüßenswert, da mit diesen wirtschaftlichen Aktivitäten immerhin Gelder ins Land fließen (Steuern, SV-Beiträge).

⁶⁸ Art 6 Abs 3 EMRK legt fest, dass jede angeklagte Person das Recht hat, „innerhalb möglichst kurzer Frist in einer ihr verständlichen Sprache in allen Einzelheiten über Art und Grund der gegen sie erhobenen Beschuldigung unterrichtet zu werden“ sowie „unentgeltliche Unterstützung durch einen Dolmetscher zu erhalten, wenn sie die Verhandlungssprache des Gerichts nicht versteht oder spricht.“

In der Folge kommt es relativ selten zu einer Exekution der Strafen ausländischer ArbeitgeberInnen, während das Gesetz sehr wohl an österreichischen ArbeitgeberInnen exekutiert wird. Dies hat durchaus Kritik von Wirtschaftsseite zur Folge: das LSDB-G wurde vorrangig aufgrund der Arbeitsmarktöffnung und zur Kontrolle ausländischer ArbeitgeberInnen geschaffen, in diesem Bereich funktioniert es aber – im Gegensatz zu inländischen Unternehmen – nur bedingt (Int.15).

Als Hintergrund und maßgeblicher Kontext richtet sich hier die Kritik in übergeordneter Weise auf die **EU-europäische Ebene** und die Mechanismen der Durchsetzung (nationaler) rechtlicher Bestimmungen (bspw. Int.17, 24), oder, allgemeiner formuliert, auf den Umstand, dass die Europäische Union in vielen Bereichen liberalisiert ist, die jeweiligen Rahmenbedingungen aber nicht harmonisiert sind (siehe auch Kapitel 4.3). Es gibt „**keine entsprechenden Verwaltungsmaßnahmen** zu den Vereinheitlichungen“ (Int.15) oder die „Verwaltung hält mit den Grundfreiheiten nicht Schritt – und das wird ausgenutzt“ (Int.26) formulierten es InterviewpartnerInnen.

Ein Teil dieser Problematik besteht auch in der nichtgegebenen Möglichkeit der **europaweiten Sanktionierung „schwarzer Schafe“**. Das LSDB-G sieht im Falle einer rechtskräftigen Bestrafung eines ausländischen Unternehmens eine Dienstleistungsuntersagung⁶⁹ in Österreich vor. Doch wie können Unternehmen, die arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen nicht einhalten, vom gesamten Binnenmarkt ferngehalten werden? Letztlich hat der Nachweis von Lohn- und Sozialdumping wenig Konsequenzen für den/die einzelnen UnternehmerIn, denn „am nächsten Tag geht derselbe Unternehmer als neue Firma auf den deutschen Markt, oder kommt als Firma des Bruders, der Frau oder des Cousins mit der ganz gleichen Praxis wieder daher“ (Int.5). Dies wäre nicht möglich, wenn eine Verwaltungsstrafe nach LSDB-G EU-weit vollstreckbar wäre (Int.9). Eine Möglichkeit dafür wäre eine EU-weite „schwarze Liste“⁷⁰, die bei einem Dienstleistungsverbot in einem Land eine entsprechende Sperre auch in anderen Mitgliedstaaten nach sich zieht.

„Auf den Punkt gebracht: Unternehmer können ohne Probleme über die Grenzen, Behörden haben dort den Stopp, und das ist das Problem“ (Int.25)

Fallbeispiel 31: Untersagung der Ausübung des Baumeistergewerbes wegen Unterentlohnung von neun ArbeitnehmerInnen

Eine portugiesische Firma wurde wegen der Unterentlohnung im Ausmaß von 25,8% von neun Eisenverlegern/Eisenbiegern rechtskräftig bestraft. Da die Unterentlohnung mehr als drei ArbeitnehmerInnen betraf, sprach die zuständige Behörde eine Untersagung der Dienstleistungserbringung für die Dauer von zwei Jahren aus. Das gesetzlich vorgesehene Mindestmaß von einem Jahr wurde als „zu gering“ er-

⁶⁹ Liegt gegen eine/n ausländische/n Arbeitgeber/in ein rechtskräftiges Straferkenntnis wegen Unterschreitung des Grundlohnes bei mehr als drei Dienstnehmer/innen oder wegen eines Wiederholungsfalles vor, so hat ihm die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde die weitere Ausübung der Dienstleistung für die Dauer von mindestens einem Jahr zu untersagen. Mit Stand 31.8.2013 liegt in 12 Fällen ein rechtskräftiger Bescheid wegen Untersagung der Dienstleistung vor (Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB).

⁷⁰ In der Schweiz werden basierend auf dem Entsendegesetz sowie dem Bundesgesetz über Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit solch öffentliche Listen über rechtskräftig sanktionierte Arbeitgeber geführt, die im Internet einsehbar sind (s. www.seco.admin.ch/themen/00385/00448/00449/index.html, www.seco.admin.ch/themen/00385/01905/04644/index.html)

achtet, da neun ArbeitnehmerInnen betroffen waren, das Ausmaß der Unterentlohnung als „erheblich“ eingestuft wurde und das Unternehmen ohne Dienstleistungsanzeige das Baumeistergewerbe in Österreich unbefugt ausübte.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 8, April 2013, gekürzt

Fallbeispiel 32: Sprache des Bescheids Anlass zur Aufhebung durch UVS

In einem Fall wurde ein Bescheid seitens eines UVS allein aufgrund der deutschen Sprache aufgehoben. Es handelte sich bei diesem Fall um eine ungarische Firma, die beschuldigt wurde, ihre ArbeitnehmerInnen in Österreich unterentlohnt zu haben. Ein entsprechender Bescheid (in deutscher Sprache) wurde zugestellt.

Der/die ungarische ArbeitgeberIn hat gegen den Bescheid beim UVS berufen. Die Berufung war in gutem Deutsch verfasst und argumentierte inhaltlich in der Richtung, dass es sich nicht um ArbeitnehmerInnen des beschuldigten Unternehmers gehandelt habe. Der UVS ging bei der Bearbeitung der Berufung jedoch gar nicht auf deren Inhalt ein, sondern hob den Bescheid auf und wies ihn an die erste Instanz zurück – allein mit der Begründung, dass es sich um eine ungarische Firma und einen deutschsprachigen Bescheid handelte und dieser daher gemäß der europäischen Menschenrechtskonvention nie rechtsgültig zugestellt worden war. Der/die Beschuldigte hat also gar nicht selbst auf diesen Umstand verwiesen und hätte – ausgehend von der in Deutsch verfassten Berufung – auch gar nicht ins Treffen führen können, den Bescheid nicht verstanden und damit kein faires Verfahren erhalten zu haben.

Quelle: Fallschilderung Kompetenzzentrum

Handlungsoptionen in diesem Feld bestehen daher in weiteren und verstärkten Bemühungen in Richtung der Schaffung einer verwaltungsrechtlichen Basis für die Rechtsdurchsetzung im Ausland, die bestehenden Instrumente sind dafür zu rudimentär. Staatenübergreifende Regelungen seien zur Lösung dieser Problemlage unbedingt erforderlich (bspw. Int.2, 14, 26):

- Bilaterale Verwaltungsabkommen zwischen Österreich und anderen Staaten, in erster Linie den Nachbarländern, also eine Ausnützung aller Möglichkeiten der Behördenkooperation.
- Europäische Richtlinien in längerer Sicht, da die Problematik den gesamten EU-Raum betrifft.

In Bezug auf Entsendungen sind hier künftig Veränderungen erwartbar. Im März 2014 billigte der Beschäftigungsausschuss des EU-Parlamentes einen Verhandlungskompromiss zwischen Rat und Parlament zur Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie. Eine endgültige Abstimmung im Plenum des EU-Parlamentes ist kurz nach Fertigstellung dieses Berichtes, für April 2014, vorgesehen. Die Details des Kompromisses sind zum Zeitpunkt der Berichtslegung nicht veröffentlicht. Laut verschiedenen Medienberichten soll es jedoch u.a. klarere Regeln für die Zusammenarbeit der für die Entsendung zuständigen nationalen Behörden geben wie auch eine bessere Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte, u.a. durch die Einführung einer ge-

samt-schuldnerischen Haftung für Löhne und Gehälter entsandter Arbeitnehmer im Baugewerbe.⁷¹

5.7.4 Rechtsauslegung

Neben Unklarheiten in der praktischen Durchsetzung aufgrund der zahlreichen beteiligten Behörden, bestehen, im Detail besehen auch einige Unklarheiten auf Ebene des Gesetzestextes und damit verbunden in der Gesetzesauslegung. Nach Einschätzung verschiedener befragter RechtsexpertInnen sind einige Punkte juristisch schlicht nicht geklärt, sodass eine vielfältige Auslegungspraxis in den diversen Instanzenzügen zu finden ist (bspw. Int.15, 25). Diese Unschärfen betreffen bspw.:

- die **Verjährung**: Die Frage der Verjährung im Zusammenhang mit dem LSDB-G hat zu Diskussionen geführt, wie das genau auszulegen ist. § 7i Abs 5 AVRAG sieht für Verwaltungsübertretungen gem. § 7i Abs 3 AVRAG eine Verfolgungsverjährungsfrist von einem Jahr vor. Eine solche Frist ist lt. § 31 Abs 1 VStG ab dem Zeitpunkt zu berechnen, an dem die strafbare Tätigkeit abgeschlossen worden ist oder das strafbare Verhalten aufgehört hat.

Dieser Zeitpunkt kann beim Tatbestand der Nichtvorlage der Lohnunterlagen als der Tag der Kontrolle, an dem die Unterlagen nicht da sind, gesehen werden.

Beim Tatbestand der Unterentlohnung ist die Frage nach dem Ende des Delikts aber eine strittigere. Zahlt ein/e ArbeitgeberIn seinem/r ArbeitnehmerIn den Lohn für Jänner nicht, der am 31.1. fällig wäre, macht er/sie sich ab diesem Zeitpunkt strafbar. Einige argumentieren nun, ab diesem Datum der Fälligkeit beginne auch die Verjährungsfrist zu laufen. Das Kompetenzzentrum und auch einige UVS argumentieren hingegen – auch in Übereinstimmung mit der Meinung des Ministeriums – eher so: Die strafbare Handlung des Nichtzahlens ist solange aufrecht, als der Grundlohn nicht tatsächlich bezahlt wird – wenn der/die ArbeitgeberIn also auch in den folgenden Monaten den Jänner-Lohn nicht bezahlt, bleibt die strafbare Handlung der Nichtleistung des Grundlohnes weiterhin aufrecht. Und solange diese aufrecht ist, beginnt keine Verjährung zu laufen.

In der Konsequenz beginnt also die Verjährung nie zu laufen, wenn der/die ArbeitgeberIn den Grundlohn nicht nachträglich auszahlt (siehe Fallbeispiel 33). Gegen diese Auslegung haben sich verschiedene AkteurInnen als auch Verwaltungsbehörden ausgesprochen und auch die UVS der einzelnen Länder hätten hierzu unterschiedliche Sichtweisen (siehe Int. 15). In einem vorliegenden UVS-Erkenntnis vom Mai 2013 (Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 13) beruft sich der Berufungswerber etwa auf die Verfolgungsverjährung, da die Verfolgungshandlung erst 15 Monate nach Ende der Beschäftigung des/der ArbeitnehmerIn gesetzt wurde. Der UVS erwägt in seinem Erkenntnis dazu: „Das Delikt dauert daher an, solange der dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Grundlohn nicht gleistet wird und zwar auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Kontrolle bereits beendet wurde und *die Verjährungsfrist nicht eingetreten ist*“.

⁷¹ Bspw. www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20140228IPR37338&language=DE; www.oegb.at/cms/S06/S06_5.a/1342545546910/eu-international/neue-regeln-fuer-entsendung-von-arbeitnehmerinnen; www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Europa-und-Internationales/EU-Panorama_vom_21._Maerz_2014.pdf

Fallbeispiel 33: Anzeige wegen Unterentlohnung 2014 – Beschäftigungszeitraum 2011

Im Zuge einer Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängiger Abgaben, abgeschlossen im Dezember 2013, wurde im Falle einer ArbeitnehmerIn in Wien eine Unterentlohnung zur Anzeige gebracht. Das Arbeitsverhältnis bestand im Zeitraum 7. Juni 2011 bis 12. August 2011, also für einen Monat. Die Überprüfungen ergaben für diesen Monat eine Unterentlohnung in der Höhe 10,92% bzw. 308,72 Euro. Die Gebietskrankenkasse erstattete Anzeige und beantragte ein Strafausmaß in der Höhe von 1.200 Euro. Erläuternd wird in der Anzeige auf die Verjährungsfristen eingegangen. Dabei wird die Rechtsauffassung vertreten, dass der rechtswidrige Zustand der Unterentlohnung bis zum Zeitpunkt der ordnungsgemäßen Erfüllung des Lohnanspruches aufrecht bleibt. Solange also der rechtswidrige Zustand nicht beendet wird (etwa durch Nachzahlung des Lohnes) hört die strafbare Handlung nicht auf und es können keine Fristen für Verjährungen zu laufen beginnen.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB, LfdNr 1, Februar 2014, gekürzt

- die Lohnunterlagen: Ist das Nicht-Führen von Lohnunterlagen mit der Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen gleichzusetzen?
- Ist bei Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen pro ArbeitnehmerIn eine Strafe zu verhängen?
- die Argumentationsrichtung beim Grundlohn: Ist der erhaltene Betrag (Lohn/Gehalt) als Grundlohn zu interpretieren, auch wenn Bestandteile anderes titulierte werden?

Als Kontextbedingung ist die Vielfalt der beteiligten AkteurInnen zu sehen. Denn Auslegungspraxen variieren nicht nur zwischen den Institutionen sondern auch innerhalb einer Institution. Auch bestehen bspw. unterschiedliche Ansichten zwischen den einzelnen Gebietskrankenkassen. Zu sehen ist weiters, dass die Bezirksverwaltungsbehörden als erste rechtliche Instanz noch wenig Praxis in der Auslegung des LSDB-G haben – sie beziehen sich zumeist auf Stellungnahmen des Kompetenzzentrums oder wünschen sogar Vorlagen für Bescheide. Aber auch die Unabhängigen Verwaltungssenate der einzelnen Länder vertraten mitunter unterschiedliche Auffassungen. Die beteiligten Institutionen sind also aktuell erst um die Etablierung einer einheitlichen Rechtsauffassung bemüht (Int.15, 25). Eine praktische Folge dieser Unsicherheiten in der Auslegung sind gewisse Spielräume.

Verschiedene Tatbestände sind im LSDB-G also nach Einschätzung der befragten ExpertInnen nicht hinreichend klar definiert. Von der derzeit laufenden Novellierung des Gesetzes sind Klärungen bezüglich juristische Unschärfen zu erhoffen.

6 Fazit

Im Zentrum der Studie stand die Frage nach der Weiterentwicklung der im ersten Jahr nach der Arbeitsmarktöffnung 2011 beobachteten Tendenzen sowie aktuelle Trends im Kontext der Arbeitsmarktliberalisierung seit Jänner 2014 für EU-2 StaatsbürgerInnen. Die Arbeiten umfassten eine quantitative Analyse zu Umfang und Struk-

tur der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich und – basierend auf ExpertInneninterviews und Sekundärrecherchen – der Erfassung jüngerer Entwicklungen im Bereich Lohndumping bzw. dessen Bekämpfung.

Auf Ebene der unselbstständig Beschäftigten in Österreich spiegeln sich die Zeitpunkte der Arbeitsmarktöffnung für EU-8 und EU-2 StaatsbürgerInnen klar wider, ist doch ein deutlicher Anstieg der Beschäftigten dieser Herkunftsländer im Vergleich zu den jeweiligen Vorjahreswerten festzustellen. Gleichzeitig ist aber auch festzuhalten, dass mancherlei Befürchtungen im Vorfeld der Arbeitsmarktöffnung bezüglich großer Zuwanderungswellen nicht eingetreten sind und der Zugang zum Arbeitsmarkt insgesamt als vergleichsweise moderat beurteilt wird (siehe Huber/Böhs 2012, Landesmann et al. 2013).

In Bezug auf die im vorliegenden Bericht besonders fokussierte Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich ist ein stetig steigender Zuwachs festzuhalten. Im Jahr 2013 wurden knapp 27.000 Entsendemeldungen an die ZKO registriert; damit hat sich die Zahl der Entsendungen nach Österreich in den letzten vier Jahren fast verdoppelt. Mittels dieser Meldungen wurden zuletzt knapp 84.000 Arbeitskräfte nach Österreich entsandt, mehrheitlich aus den EU-8 Staaten, während Betriebe aus den EU-2 Staaten, zumindest bislang, kaum als Entsender von Arbeitskräften auftreten. Mit dieser Entwicklung ist Österreich jedenfalls zu einem der wichtigsten Empfängerländer für die Entsendung von Arbeitskräften innerhalb Europas geworden. In keinem anderen Land war der Anstieg an Entsendungen ähnlich stark wie hierzulande (Referenz: 2009 – 2011, Basis A1-Sozialversicherungsformulare). Das Gros dieser Entsendungen erfolgt durch Baufirmen.

Der Problematik von Lohndumping ist Österreich mit der Einführung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) mit Mai 2011 begegnet, dessen Novellierung noch heuer, im Jahr 2014, geplant ist. Damit sollen u.a. die auch seitens der befragten ExpertInnen immer wieder kritisierten Punkte – wie etwa die Orientierung am Grundlohn anstelle des gesamten Entgeltes oder eine Verschärfung der Bestimmungen hinsichtlich der Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen – erfolgen. Seit Mai 2011 bis Ende Februar 2014 wurden insgesamt 691 Anzeigen gegen ausländische wie auch inländische Betriebe wegen Unterentlohnung eingebracht und 228 rechtskräftige Bescheide erlassen. Anzeigen wegen der Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen wurden in 1.247 Fällen gestellt und betreffend 364 ArbeitgeberInnen liegen rechtskräftige Bescheide vor.

Die von den InterviewpartnerInnen dargestellten Fälle von Dumping sind vielfältig, sie reichen von ‚Bagatellfällen‘ mit geringen Summen, die einzelne ArbeitnehmerInnen betreffen bis hin zu organisiertem Betrug mit vielen betroffenen Arbeitskräften. Die geschilderten Varianten von Dumping sind dabei kaum neu und die Herausforderungen in der Bekämpfung ebenso wenig, seien dies Fragen der Kooperation und Schnittstellen im nationalen Kontext oder Fragen der Rechtsdurchsetzung im Ausland. Inwiefern die derzeit in Entscheidung befindliche Umsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie tatsächlich eine Verbesserung in der Zusammenarbeit verschiedener nationaler Behörden erwirkt und man sich den bis dato zeigenden Implementierungsschwierigkeiten im Rahmen des LSDB-G durch die aktuell in Verhandlung stehende Novelle entgegen stellen kann, bleibt zu abzuwarten.

7 Literaturverweise

- AK (2012): Auswertung von 371 Fragebögen Gastgewerbe, Wien.
- Anzenberger, Werner / Eigl, Adolf (2013): Entsendet und überlassen – Der Schutz der Arbeitsmigrant_innen und der Sozialstandards nach der Arbeitsmarktöffnung 2011, in: Schmidlechner, Karin M. / Sprung, Annette / Sonnleitner, Ute (Hrsg.innen), Migration und Arbeit in der Steiermark, Wissenschaftliche Schriftenreihe der Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Steiermark, Graz
- Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013 – 2018, Erfolgreich. Österreich., Wien
- Bartos, Beatrix (o.J.): Die neue Auftraggeberhaftung im Kampf gegen Sozialbetrug, http://www.hauptverband.at/mediaDB/MMDB136509_Bartos_Autraggeberhaftung1.pdf
- Huber, Peter/Böhs, Georg (2012): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Ländern im Regime der Freizügigkeit – Begleitende Beratung und Analyse, Wien.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich (2013): Tätigkeitsbericht 2012.
- Landesmann, Michael et al. (2013): Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung am 1. Jänner 2014 auf den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich. Studie von wiiw und IHS im Auftrag des BMWFJ und BMASK, Wien.
- ÖVP-Wahlprogramm (2013): Zukunftsweisend. Österreich 2018. Das Programm der ÖVP zur Nationalratswahl 2013, Wien.
- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2010a): Erster Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.
- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2010b): Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.
- Riesenfelder, Andreas/ Schelepa, Susanne/ Wetzel, Petra (2012): Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohn-dumping, 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.
- Schneider, Friedrich (2013): Schattenwirtschaft, Sozialbetrug und Steuerhinterziehung in Österreich: Wer verursacht wie viel?, Linz.
- Sitran, Alessio / Pastori, Enrico (2013): Die sozialen und Arbeitsbedingungen von Güterkraftverkehrsunternehmen, Studie im Auftrag des Ausschuss für Verkehr und Fremdenverkehr des EU-Parlamentes, Brüssel.
- Sozialpartner (2010): Einigung der Österreichischen Sozialpartner zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und zur Schaffung eines kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells (Rot-Weiß-Rot-Card), [www.sozialpartner.at/sozialpartner/badischl_2010/Sozialpartnerpraesidenteneinigunglschl-l%20-zusammengefuehrt%20\(5\).pdf](http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/badischl_2010/Sozialpartnerpraesidenteneinigunglschl-l%20-zusammengefuehrt%20(5).pdf), Bad Ischler Dialog 2010.
- SPÖ-Wahlprogramm (2013): 111 Projekte für Österreich, SPÖ-Wahlprogramm 2013, Wien.

8 Verzeichnisse

8.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Unselbständig Beschäftigte nach Nationalität – Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %, Jänner 2010 bis Februar 2014	7
Abbildung 2:	Anteil EU-12 StaatsbürgerInnen an unselbständig Beschäftigten insgesamt, nach ausgewählten Wirtschaftsklassen, 2010 bis 2013	9
Abbildung 3:	Erteilte Entsendebewilligungen, -bestätigungen und Beschäftigungsbewilligungen (§ 18 AuslBG) für EU-2, EU-8, Kroatien und Drittstaaten, 2007 – 2013	12
Abbildung 4:	Anzahl von ‚eingehenden‘ Entsendungen, EU-27 und EFTA, 2007 – 2011 (in Tausend)	14
Abbildung 5:	Relative Veränderung der ‚eingehenden‘ Entsendungen, EU-27 und EFTA, 2009 – 2011	15
Abbildung 6:	Nettobilanz ein-, ausgehender Entsendungen 2011, EU-27 und EFTA	16
Abbildung 7:	Nach Österreich ‚eingehende‘ Entsendungen, nach Herkunftsländern, 2010 / 2011	17
Abbildung 8:	Anzahl Entsendemeldungen auf Betriebsebene 2006 bis 2013	18
Abbildung 9:	Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeiträume	22
Abbildung 10:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeiträume	23
Abbildung 11:	Anteil der Entsendebetriebe aus verschiedenen Herkunftsländern (Betriebssitz), nach Zeiträumen, für verschiedene Arten der Tätigkeit (Bau, Herstellung von Waren) (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	24
Abbildung 15:	Anteil inländische/r AuftraggeberIn in Grenzregionen, für verschiedene Zeiträume	28
Abbildung 16:	Anteil von Entsendungen aus EU-8 Staaten in (Nicht-) Grenzregionen, für verschiedene Zeiträume	29
Abbildung 17:	Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeiträume	30
Abbildung 18:	Hauptwohnsitz entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	31
Abbildung 19:	Staatsbürgerschaft entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	32
Abbildung 20:	Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	34
Abbildung 21:	Entsendedauer entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	36
Abbildung 22:	Durchschnittliche Entsendedauer entsandter ArbeitnehmerInnen in Tagen, nach Tätigkeit des ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, für verschiedene Zeitfenster	37
Abbildung 23:	Bruttostundenlohn gruppiert, für verschiedene Zeitfenster	39
Abbildung 24:	Verteilung der zuschlagspflichtigen (Jahresdurchschnitt 2013) und der durch die BUAK kontrollierten Unternehmen (1.5.2011 bis 28.2.2014) nach Bundesland	66
Abbildung 25:	Anzeigen wegen Unterentlohnung, nach Bundesland und Sitzland des Unternehmens; Stand 28.2.2014	67
Abbildung 26:	Anzeigen wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsabschnitt; Stand 28.2.2014	68
Abbildung 27:	Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung, nach Bundesland und Sitzland des Unternehmens; Stand 28.2.2014	69
Abbildung 28:	Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsabschnitten; Stand 28.2.2014	70

8.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Überblick zur Anzahl der Entsendemeldungen und entsandter ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe, nach verschiedenen Zeiträumen (Basis: Jahr der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen)	20
------------	--	----

Tabelle 2:	Montagetätigkeiten entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	35
Tabelle 3:	Rechtskräftige Bescheide wegen Vereitelung der Kontrolle/Verweigerung der Einsichtnahme in Unterlagen und Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen, Stand 28.2.2014	66
Tabelle 4:	Unselbstständig beschäftigte AusländerInnen, Jahresdurchschnitt 2010 - 2014	97
Tabelle 5:	Nach Österreich ‚eingehende‘ Entsendungen, nach EU-8 Herkunftsländer, 2010/2011	97
Tabelle 6:	Anzahl Entsendemeldungen, Stichprobenziehung 2012 / 2014 für Zeitraum 2010 bis 2013	97
Tabelle 7:	Überblick zur Anzahl der Entsendemeldungen und entsandter ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe, nach verschiedenen Zeiträumen (Basis: Jahr der Entsendemeldung)	98
Tabelle 8:	Anzahl Entsendemeldungen, Betriebsebene, nach Jahr der Entsendemeldung	98
Tabelle 9:	Anzahl Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Jahr Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen	98
Tabelle 10:	Jahr Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen, nach Jahr der Entsendemeldung	99
Tabelle 11:	Durchschnittliche Anzahl der entsandten/überlassenen ArbeitnehmerInnen pro Meldung, nach Jahr der Beschäftigungsaufnahme der ArbeitnehmerInnen	99
Tabelle 12:	Durchschnittliche Anzahl der entsandten/überlassenen ArbeitnehmerInnen pro Meldung, nach verschiedenen Zeiträumen (Basis: Jahr der Beschäftigungsaufnahme der ArbeitnehmerInnen)	100
Tabelle 13:	Betriebssitz des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)	100
Tabelle 14:	Betriebssitz des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	101
Tabelle 15:	Betriebssitz Entsendebetrieb EU-8, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)	101
Tabelle 16:	Betriebssitz Entsendebetrieb EU-15 (exkl. Deutschland), für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)	101
Tabelle 17:	Betriebssitz Entsendebetrieb EU-8, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	102
Tabelle 18:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)	102
Tabelle 19:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	102
Tabelle 20:	Art des Entsendebetriebes nach Anzahl an entsandten/überlassenen ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)	103
Tabelle 21:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)	104
Tabelle 22:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	105
Tabelle 23:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, nach Betriebssitz Entsendebetrieb, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)	106
Tabelle 24:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, nach Betriebssitz Entsendebetrieb, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	107
Tabelle 25:	Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	108
Tabelle 26:	Region inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	108
Tabelle 27:	Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	109

Tabelle 28:	Region inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	109
Tabelle 29:	Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Staatsbürgerschaft entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	110
Tabelle 30:	Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Hauptwohnsitz entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	111
Tabelle 31:	Region inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	112
Tabelle 32:	Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	113
Tabelle 33:	Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	114
Tabelle 34:	Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	115
Tabelle 35:	Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	116
Tabelle 36:	Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, nach Region, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	117
Tabelle 37:	Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, nach regionaler Verteilung der entsandten ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	118
Tabelle 38:	Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	119
Tabelle 39:	Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	120
Tabelle 40:	Hauptwohnsitz entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	121
Tabelle 41:	Hauptwohnsitz entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	122
Tabelle 42:	Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, nach regionaler Verteilung, für verschiedene Zeitfenster	122
Tabelle 43:	Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	124
Tabelle 44:	Hauptwohnsitz entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, nach Region, für verschiedene Zeitfenster	125
Tabelle 45:	Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen (ab Mai 2010)	126
Tabelle 46:	Tätigkeiten entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	126
Tabelle 47:	Bautätigkeiten entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	127
Tabelle 48:	Qualifikationsniveau entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	127
Tabelle 49:	Mittlere Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	127
Tabelle 50:	Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	128
Tabelle 51:	Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen nach Tätigkeit des ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, für verschiedene Zeitfenster	128
Tabelle 52:	Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, nach Region, für verschiedene Zeitfenster	129
Tabelle 53:	Umrechnung Monatsstunden	129
Tabelle 54:	Durchschnittliche Bruttostundenlohn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn	129

Tabelle 55:	Bruttostundenlohn gruppiert, für verschiedene Zeitfenster	130
Tabelle 56:	Berechnung des Arbeitsvolumens	131
Tabelle 57:	Anzeigen wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsklassen; Stand 28.2.2014 (absolut)	132
Tabelle 58:	Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsklassen; Stand 28.2.2014 (absolut)	133
Tabelle 59:	Übersicht InterviewpartnerInnen Branche/Region	134

8.3 Fallbeispielverzeichnis

Fallbeispiel 1:	Missachtung diverser arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen	44
Fallbeispiel 2:	Beurteilung der Kollektivvertragszugehörigkeit	44
Fallbeispiel 3:	Keine Übereinstimmung von auf die Tätigkeit anzuwendendem KV, Lohn und Qualifikation	45
Fallbeispiel 4:	Entsendete Arbeitskräfte erhalten ungarischen Mindestlohn	46
Fallbeispiel 5:	Falsche KV-Einstufung im Zuge einer Neugründung	47
Fallbeispiel 6:	Ausnutzen der Unkenntnis ausländischer ArbeitnehmerInnen bezüglich arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen in Österreich	47
Fallbeispiel 7:	Scheinfirma löst sich ins Ausland auf, IEF lehnt Entschädigungen mangels Inlandsbezugs ab	49
Fallbeispiel 8:	Anmeldung auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung bei vollzeitiger Tätigkeit	50
Fallbeispiel 9:	Anmeldung auf Basis einer teilzeitigen Beschäftigung bei vollzeitiger Tätigkeit	51
Fallbeispiel 10:	Variable Anmeldung der Teilzeitbeschäftigten zur Vermeidung von Mehrstundenzuschlägen	51
Fallbeispiel 11:	Gründung einer Scheinfirma nach Firmeninsolvenz, nächster Konkurs erwartbar	55
Fallbeispiel 12:	Komplexe, schwer erkennbare Betrugsmuster	55
Fallbeispiel 13:	Unterentlohnung und Lohnvorenthaltung vor dem Hintergrund eines Firmenkonglomerats	56
Fallbeispiel 14:	Sachbereichsverständige konstatieren: ein solches Budget „kann sich nicht ausgehen“	57
Fallbeispiel 15:	(Schein-)Selbstständigkeit nach erster Überprüfung der Scheinfirma	59
Fallbeispiel 16:	20h offiziell – 20h schwarz	60
Fallbeispiel 17:	Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Kooperation in Richtung Generalunternehmerhaftung vor dem Hintergrund von Lohndumping in Schlachthöfen	61
Fallbeispiel 18:	Unterschreitung des Grundlohns um 14,64% bei 2 Arbeitnehmern	70
Fallbeispiel 19:	Unterschreitung des Grundlohns um knapp 80% bei 5 Arbeitnehmern	71
Fallbeispiel 20:	Lohndumping mit Koch und Kellnern in Tirol	71
Fallbeispiel 21:	Ungarische Lohnunterlagen können nicht als Nachweis der Lohnzahlung gelten	73
Fallbeispiel 22:	Unterschiedliche Angaben auf unterschiedlichen Unterlagen	74
Fallbeispiel 23:	Überprüfung der Entlohnung basierend auf Angaben des/der ArbeitnehmerIn	74
Fallbeispiel 24:	Verweigerung der Einsichtnahme von Lohnunterlagen – Strafandrohung pro ArbeitnehmerIn	75
Fallbeispiel 25:	Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen für mehrere ArbeitnehmerInnen stellt eine Verwaltungsübertretung dar	76
Fallbeispiel 26:	Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen für mehrere ArbeitnehmerInnen kann nicht als ein Delikt beurteilt werden	76
Fallbeispiel 27:	Nichtgeringfügige Unterentlohnung: 2h Arbeitszeit, 0 Euro Lohn	77
Fallbeispiel 28:	Geringfügige Unterentlohnung	78
Fallbeispiel 29:	Verfahrensablauf aus Perspektive des Kompetenzzentrums	83
Fallbeispiel 30:	Keine Rechtskräftigkeit des Straferkenntnis wegen Unzustellbarkeit	85

Fallbeispiel 31: Untersagung der Ausübung des Baumeistergewerbes wegen Unterentlohnung von neun ArbeitnehmerInnen	86
Fallbeispiel 32: Sprache des Bescheids Anlass zur Aufhebung durch UVS	87
Fallbeispiel 33: Anzeige wegen Unterentlohnung 2014 – Beschäftigungszeitraum 2011	89

9 Tabellenanhang

Tabelle 4: Unselbstständig beschäftigte AusländerInnen, Jahresdurchschnitt 2010 - 2014

	2010	2011	2012	2013
EU 15 o. AT	101.246	107.916	112.420	116.871
EU 10	69.019	88.493	116.312	136.418
EU 2	20.458	23.636	26.330	28.721
Kroatien	16.053	17.001	17.750	18.607
EWR o. EU	342	355	366	367
Schweiz	2.163	2.270	2.330	2.428
Drittstaaten	241.994	249.264	251.554	253.341
Österreich	2.908.962	2.932.814	2.938.392	2.926.243

Quelle: BMASK - www.dnet.at/bali, Abfrage April 2014

Tabelle 5: Nach Österreich ‚eingehende‘ Entsendungen, nach EU-8 Herkunftsländer, 2010/2011

	2010		2011	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Polen	4.526	27,7%	5.414	19,0%
Ungarn	3.938	24,1%	8.404	29,4%
Slowenien	3.449	21,1%	8.748	30,6%
Slowakei	2.484	15,2%	4.291	15,0%
Tschechien	1.926	11,8%	1.688	5,9%
Lettland	8	0,0%	9	0,0%
Estland	2	0,0%	7	0,0%
Litauen	0	0,0%	8	0,0%
Gesamt	16.333	100,0%	28.569	100,0%

Quelle: European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion DG 2012; Auf Basis der Angaben zu Zielländern in ausgestellten E101-/A1-Sozialversicherungsformularen

Tabelle 6: Anzahl Entsendemeldungen, Stichprobenziehung 2012 / 2014 für Zeitraum 2010 bis 2013

			Anzahl	Anteil
2012/2014	2012	Entsendung	324	80%
		Überlassung - verdeckte Entsendung	79	20%
		Gesamt	403	100%
	2014	Entsendung	340	97%
		Überlassung - verdeckte Entsendung	10	3%
		Gesamt	350	100%
	Ge-samt	Entsendung	664	88%
		Überlassung - verdeckte Entsendung	89	12%
		Gesamt	753	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

Tabelle 7: Überblick zur Anzahl der Entsendemeldungen und entsandter ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe, nach verschiedenen Zeiträumen (Basis: Jahr der Entsendemeldung)

	GESAMT (Jänner 2010 bis Dezember 2013)	Pro Jahr			
		2010	2011	2012	2013
Entsendemeldungen	664	157	168	169	170
Entsante ArbeitnehmerInnen	2.054	451	674	440	489
durchschnittl. Anzahl Entsendungen pro Entsendemeldung (Mittelwert)	3,1	2,9	4,0	2,6	2,9
Mittlere Anzahl Entsendungen pro Entsendemeldung (Median)	2	2	3	1	2

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; * Inkl. zwei ArbeitnehmerInnen deren Beschäftigungsbeginn im Dezember 2009 lag. Ihre Arbeitsaufnahme wurde im Jahr 2010 rückwirkend gemeldet

Tabelle 8: Anzahl Entsendemeldungen, Betriebsebene, nach Jahr der Entsendemeldung

	Jahr Entsendemeldung									
	2010		2011		2012		2013		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	157	77%	168	84%	169	97%	170	97%	664	88%
Überlassung - verdeckte Entsendung	47	23%	32	16%	5	3%	5	3%	89	12%
Gesamt	204	100%	200	100%	174	100%	175	100%	753	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

Tabelle 9: Anzahl Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Jahr Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen

	Jahr Beschäftigungsbeginn													
	2010		2011		2012		2013		2014		keine Angabe		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	155	77%	170	84%	160	98%	176	97%	2	67%	1	100%	664	88%
Überlassung - verdeckte Entsendung	46	23%	33	16%	4	2%	5	3%	1	33%			89	12%
Gesamt	201	100%	203	100%	164	100%	181	100%	3	100%	1	100%	753	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

Tabelle 10: Jahr Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen, nach Jahr der Entsendemeldung

		Jahr Entsendemeldung									
		2010		2011		2012		2013		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Jahr Beschäftigungsbeginn	2010	200	98%	1	0%					201	27%
	2011	3	1%	199	100%	1	1%			203	27%
	2012	1	0%			161	93%			164	22%
	2013					10	6%	171	98%	181	24%
	2014					2	1%	1	1%	3	0%
	keine Angabe							1	1%	1	0%
	Gesamt	204	100%	200	100%	174	100%	175	100%	753	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

Tabelle 11: Durchschnittliche Anzahl der entsandten/überlassenen ArbeitnehmerInnen pro Meldung, nach Jahr der Beschäftigungsaufnahme der ArbeitnehmerInnen

		Anzahl Meldungen	Mittelwert	Median
Entsendung	2010	155	2,9	2
	2011	170	4,0	3
	2012	160	2,7	1
	2013	176	2,8	2
	2014	2	1,0	1
	keine Angabe	1	4,0	4
	Gesamt	664	3,1	2
Überlassung - verdeckte Entsendung	2010	46	1,4	1
	2011	33	2,4	1
	2012	4	1,5	1
	2013	5	1,0	1
	2014	1	1,0	1
	Gesamt	89	1,8	1
Gesamt	2010	201	2,6	2
	2011	203	3,7	2
	2012	164	2,7	1
	2013	181	2,7	2
	2014	3	1,0	1
	keine Angabe	1	4,0	4
	Gesamt	753	2,9	2

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

Tabelle 12: Durchschnittliche Anzahl der entsandten/überlassenen ArbeitnehmerInnen pro Meldung, nach verschiedenen Zeiträumen (Basis: Jahr der Beschäftigungsaufnahme der ArbeitnehmerInnen)

		Anzahl Meldungen	Mittelwert ArbeitnehmerInnen	Median ArbeitnehmerInnen
Mai 2010 bis April 2011	Entsendung	152	3,3	2
	Überlassung - verdeckte Entsendung	50	1,5	1
	Gesamt	202	2,8	2
Mai 2011 bis April 2012	Entsendung	173	3,3	2
	Überlassung - verdeckte Entsendung	20	2,7	1
	Gesamt	193	3,2	2
Mai 2012 bis April 2013	Entsendung	166	2,8	1
	Überlassung - verdeckte Entsendung	7	1,0	1
	Gesamt	173	2,7	1
ab Mai 2013*	Entsendung	125	2,9	2
	Überlassung - verdeckte Entsendung	2	1,0	1
	Gesamt	127	2,9	2
Gesamt	Entsendung	616	3,1	2
	Überlassung - verdeckte Entsendung	79	1,8	1
	Gesamt	695	2,9	2

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

Tabelle 13: Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		*ab Mai 2013*		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	96	63%	68	39%	43	26%	35	28%	242	39%
	EU-8	41	27%	97	56%	102	61%	82	66%	322	52%
	Schweiz/Liechtenstein	5	3%					1	1%	6	1%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	5	3%	6	3%	14	8%	7	6%	32	5%
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	5	3%	1	1%	5	3%			11	2%
	Kroatien			1	1%	1	1%			2	0%
	keine Angabe					1	1%			1	0%
	Gesamt	152	100%	173	100%	166	100%	125	100%	616	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Deutschland	29	58%	12	60%	6	86%	1	50%	48	61%
	EU-8	2	4%	5	25%	1	14%	1	50%	9	11%
	Schweiz/Liechtenstein	19	38%	3	15%					22	28%
	Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeiträume ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 14: Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	323	65%	196	35%	120	26%	106	29%	745	39%
	EU-8	122	25%	345	61%	296	65%	245	67%	1.008	53%
	Schweiz/Liechtenstein	19	4%					1	0%	20	1%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	16	3%	20	4%	29	6%	16	4%	81	4%
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	17	3%	2	0%	11	2%			30	2%
	Kroatien			2	0%	1	0%			3	0%
	keine Angabe					1	0%			1	0%
	Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Deutschland	44	57%	36	67%	6	86%	1	50%	87	62%
	EU-8	7	9%	15	28%	1	14%	1	50%	24	17%
	Schweiz/Liechtenstein	26	34%	3	6%					29	21%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.888; * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 15: Betriebssitz Entsendebetrieb EU-8, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Ungarn	10	24%	35	36%	35	34%	31	38%	111	34%
	Tschechien	7	17%	5	5%	10	10%	7	9%	29	9%
	Slowakei	12	29%	23	24%	22	22%	12	15%	69	21%
	Slowenien	6	15%	23	24%	20	20%	22	27%	71	22%
	Polen	6	15%	10	10%	15	15%	10	12%	41	13%
	Estland			1	1%					1	0%
	Gesamt	41	100%	97	100%	102	100%	82	100%	322	100%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 16: Betriebssitz Entsendebetrieb EU-15 (exkl. Deutschland), für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Italien	1	20%	3	50%	5	36%	5	71%	14	44%
	Portugal	3	60%	2	33%	5	36%	1	14%	11	34%
	Niederlande	1	20%			1	7%			2	6%
	Schweden							1	14%	1	3%
	Luxemburg			1	17%	1	7%			2	6%
	Griechenland					2	14%			2	6%
	Gesamt	5	100%	6	100%	14	100%	7	100%	32	100%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 17: Betriebssitz Entsendebetrieb EU-8, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Ungarn	21	17%	156	45%	112	38%	87	36%	376	37%
	Tschechien	50	41%	11	3%	27	9%	28	11%	116	12%
	Slowakei	25	20%	89	26%	63	21%	22	9%	199	20%
	Slowenien	11	9%	54	16%	39	13%	70	29%	174	17%
	Polen	15	12%	34	10%	55	19%	38	16%	142	14%
	Estland			1	0%					1	0%
	Gesamt	122	100%	345	100%	296	100%	245	100%	1.008	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 18: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	54	37%	33	21%	36	25%	27	24%	150	27%
	BAU	59	41%	97	62%	73	51%	70	61%	299	54%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	12	8%	5	3%	7	5%	6	5%	30	5%
	SONSTIGE BRANCHEN	20	14%	22	14%	26	18%	11	10%	79	14%
	Gesamt	145	100%	157	100%	142	100%	114	100%	558	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%
	Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, n miss=58; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 19: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	118	25%	101	19%	71	18%	70	21%	360	21%
	BAU	187	39%	362	69%	189	49%	199	59%	937	54%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	87	18%	9	2%	11	3%	19	6%	126	7%
	SONSTIGE BRANCHEN	87	18%	55	10%	116	30%	47	14%	305	18%
	Gesamt	479	100%	527	100%	387	100%	335	100%	1.728	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, n miss=160; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 20: Art des Entsendebetriebs nach Anzahl an entsandten/überlassenen ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)

				Mittelwert	Median	Anzahl Meldungen
Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai 2010 bis April 2011	HERSTELLUNG VON WAREN	2,2	2,0	54
			BAU	3,2	2,0	59
			ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	7,3	5,5	12
			SONSTIGE BRANCHEN	4,4	2,0	20
			keine Angabe	2,6	2,0	7
			Gesamt	3,3	2,0	152
		Mai 2011 bis April 2012	HERSTELLUNG VON WAREN	3,1	1,0	33
			BAU	3,8	3,0	97
			ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	1,8	2,0	5
			SONSTIGE BRANCHEN	2,4	2,0	22
			keine Angabe	2,4	2,0	16
			Gesamt	3,3	2,0	173
		Mai 2012 bis April 2013	HERSTELLUNG VON WAREN	2,0	1,0	36
			BAU	2,6	2,0	73
			ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	1,6	1,0	7
			SONSTIGE BRANCHEN	4,4	1,5	26
			keine Angabe	3,0	1,0	24
			Gesamt	2,8	1,0	166
		ab Mai 2013**	HERSTELLUNG VON WAREN	2,6	2,0	27
			BAU	2,8	2,0	70
			ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	3,2	1,0	6
			SONSTIGE BRANCHEN	4,3	2,0	11
			keine Angabe	3,0	2,0	11
			Gesamt	2,9	2,0	125
		Gesamt	HERSTELLUNG VON WAREN	2,4	1,0	150
			BAU	3,1	2,0	299
			ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	4,2	2,0	30
			SONSTIGE BRANCHEN	3,8	2,0	79
keine Angabe	2,8		1,5	58		
Gesamt	3,1		2,0	616		
Überlassung - verdeckte Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai 2010 bis April 2011	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	1,5	1,0	50
			Gesamt	1,5	1,0	50
		Mai 2011 bis April 2012	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	2,7	1,0	20
			Gesamt	2,7	1,0	20
		Mai 2012 bis April 2013	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	1,0	1,0	7
			Gesamt	1,0	1,0	7
		ab Mai 2013*	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	1,0	1,0	2
			Gesamt	1,0	1,0	2
		Gesamt	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	1,8	1,0	79
			Gesamt	1,8	1,0	79

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 21: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT; FISCHEREI	1	1%							1	0%
	BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	1	1%							1	0%
	HERSTELLUNG VON WAREN	54	36%	33	19%	36	22%	27	22%	150	24%
	ENERGIEVERSORGUNG			1	1%	1	1%	1	1%	3	0%
	WASSERVERSORGUNG, ABFALLENTSORGUNG	1	1%							1	0%
	BAU	59	39%	97	56%	73	44%	70	56%	299	49%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	1	1%	4	2%	3	2%	3	2%	11	2%
	VERKEHR UND LAGEREI	1	1%	1	1%	2	1%			4	1%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	2	1%			1	1%	1	1%	4	1%
	INFORMATION UND KOMMUNIKATION	4	3%	2	1%	6	4%	1	1%	13	2%
	ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL			1	1%			1	1%	2	0%
	GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	1	1%							1	0%
	ERBRINGUNG VON FREIBERUFL., WISSENSCHAFTL., TECHN. DL	3	2%	3	2%	6	4%	2	2%	14	2%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	12	8%	5	3%	7	4%	6	5%	30	5%
	ERZIEHUNG UND UNTERRICHT			1	1%					1	0%
	KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	1	1%							1	0%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	1	1%	1	1%					2	0%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	3	2%	8	5%	7	4%	2	2%	20	3%
	keine Angabe	7	5%	16	9%	24	14%	11	9%	58	9%
	Gesamt	152	100%	173	100%	166	100%	125	100%	616	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%
	Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 22: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebes, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT; FISCHEREI	1	0%							1	0%
	BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	29	6%							29	2%
	HERSTELLUNG VON WAREN	118	24%	101	18%	71	16%	70	19%	360	19%
	ENERGIEVERSORGUNG			6	1%	3	1%	2	1%	11	1%
	WASSERVERSORGUNG, ABFALLENTSORGUNG	2	0%							2	0%
	BAU	187	38%	362	64%	189	41%	199	54%	937	50%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	5	1%	8	1%	29	6%	6	2%	48	3%
	VERKEHR UND LAGEREI	2	0%	1	0%	4	1%			7	0%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	10	2%			1	0%	1	0%	12	1%
	INFORMATION UND KOMMUNIKATION	5	1%	7	1%	10	2%	1	0%	23	1%
	ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL			1	0%			1	0%	2	0%
	GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	1	0%							1	0%
	ERBRINGUNG VON FREIBERUFL., WISSENSCHAFTL., TECHN. DL	4	1%	8	1%	53	12%	32	9%	97	5%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	87	18%	9	2%	11	2%	19	5%	126	7%
	ERZIEHUNG UND UNTERRICHT			1	0%					1	0%
	KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	19	4%							19	1%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	1	0%	1	0%					2	0%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	8	2%	22	4%	16	3%	4	1%	50	3%
	keine Angabe	18	4%	38	7%	71	16%	33	9%	160	8%
	Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 23: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Betriebssitz Entsendebetrieb, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Entsendemeldungen)

			Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
			Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	Deutschland	28	52%	18	55%	12	33%	8	30%	66	44%
		EU-8	22	41%	15	45%	19	53%	18	67%	74	49%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)					1	3%	1	4%	2	1%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	4	7%			2	6%			6	4%
		Kroatien					1	3%			1	1%
		keine Angabe					1	3%			1	1%
		Gesamt	54	100%	33	100%	36	100%	27	100%	150	100%
	BAU	Deutschland	48	81%	33	34%	15	21%	14	20%	110	37%
		EU-8	1	2%	60	62%	50	68%	51	73%	162	54%
		Schweiz/Liechtenstein	5	8%					1	1%	6	2%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	5	8%	4	4%	8	11%	4	6%	21	7%
		Gesamt	59	100%	97	100%	73	100%	70	100%	299	100%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	Deutschland	8	67%	4	80%	4	57%	5	83%	21	70%
		EU-8	4	33%	1	20%	3	43%	1	17%	9	30%
		Gesamt	12	100%	5	100%	7	100%	6	100%	30	100%
	SONSTIGE BRANCHEN	Deutschland	12	60%	7	32%	8	31%	6	55%	33	42%
		EU-8	7	35%	12	55%	12	46%	3	27%	34	43%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)			2	9%	3	12%	2	18%	7	9%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	1	5%	1	5%	3	12%			5	6%
		Gesamt	20	100%	22	100%	26	100%	11	100%	79	100%
	keine Angabe	Deutschland			6	38%	4	17%	2	18%	12	21%
		EU-8	7	100%	9	56%	18	75%	9	82%	43	74%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)					2	8%			2	3%
		Kroatien			1	6%					1	2%
	Gesamt	7	100%	16	100%	24	100%	11	100%	58	100%	
	Gesamt	Deutschland	96	63%	68	39%	43	26%	35	28%	242	39%
		EU-8	41	27%	97	56%	102	61%	82	66%	322	52%
		Schweiz/Liechtenstein	5	3%					1	1%	6	1%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	5	3%	6	3%	14	8%	7	6%	32	5%
EU-2 (Bulgarien/Rumänien)		5	3%	1	1%	5	3%			11	2%	
Kroatien				1	1%	1	1%			2	0%	
keine Angabe						1	1%			1	0%	
Gesamt	152	100%	173	100%	166	100%	125	100%	616	100%		
Überlassung - verdeckte Entsendung	ARBEITSKRÄFTE-ÜBERLASSUNG	Deutschland	29	58%	12	60%	6	86%	1	50%	48	61%
		EU-8	2	4%	5	25%	1	14%	1	50%	9	11%
		Schweiz/Liechtenstein	19	38%	3	15%					22	28%
		Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 24: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Betriebsitz Entsendebetrieb, für verschiedene Zeiträume (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

			Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
			Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	Deutschland	60	51%	52	51%	20	28%	15	21%	147	41%
		EU-8	42	36%	49	49%	41	58%	53	76%	185	51%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)					1	1%	2	3%	3	1%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	16	14%			7	10%			23	6%
		Kroatien					1	1%			1	0%
		keine Angabe					1	1%			1	0%
		Gesamt	118	100%	101	100%	71	100%	70	100%	360	100%
	BAU	Deutschland	151	81%	105	29%	29	15%	39	20%	324	35%
		EU-8	1	1%	239	66%	140	74%	148	74%	528	56%
		Schweiz/Liechtenstein	19	10%					1	1%	20	2%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	16	9%	18	5%	20	11%	11	6%	65	7%
		Gesamt	187	100%	362	100%	189	100%	199	100%	937	100%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	Deutschland	57	66%	8	89%	7	64%	13	68%	85	67%
		EU-8	30	34%	1	11%	4	36%	6	32%	41	33%
		Gesamt	87	100%	9	100%	11	100%	19	100%	126	100%
	SONSTIGE BRANCHEN	Deutschland	55	63%	20	36%	57	49%	37	79%	169	55%
		EU-8	31	36%	31	56%	51	44%	7	15%	120	39%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)			2	4%	4	3%	3	6%	9	3%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	1	1%	2	4%	4	3%			7	2%
		Gesamt	87	100%	55	100%	116	100%	47	100%	305	100%
	keine Angabe	Deutschland			11	29%	7	10%	2	6%	20	12%
		EU-8	18	100%	25	66%	60	85%	31	94%	134	84%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)					4	6%			4	2%
		Kroatien			2	5%					2	1%
	Gesamt	18	100%	38	100%	71	100%	33	100%	160	100%	
	Gesamt	Deutschland	323	65%	196	35%	120	26%	106	29%	745	39%
		EU-8	122	25%	345	61%	296	65%	245	67%	1.008	53%
		Schweiz/Liechtenstein	19	4%					1	0%	20	1%
sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)		16	3%	20	4%	29	6%	16	4%	81	4%	
EU-2 (Bulgarien/Rumänien)		17	3%	2	0%	11	2%			30	2%	
Kroatien				2	0%	1	0%			3	0%	
keine Angabe						1	0%			1	0%	
Gesamt		497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	ARBEITSKRÄFTE-ÜBERLASSUNG	Deutschland	44	57%	36	67%	6	86%	1	50%	87	62%
		EU-8	7	9%	15	28%	1	14%	1	50%	24	17%
		Schweiz/Liechtenstein	26	34%	3	6%					29	21%
		Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 25: Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Burgenland	7	5%	14	8%	21	13%	6	5%	48	8%
	Niederösterreich	22	14%	33	19%	21	13%	29	23%	105	17%
	Wien	27	18%	33	19%	48	29%	31	25%	139	23%
	Kärnten	5	3%	8	5%	6	4%	4	3%	23	4%
	Steiermark	17	11%	22	13%	23	14%	15	12%	77	12%
	Oberösterreich	31	20%	26	15%	17	10%	16	13%	90	15%
	Salzburg	13	9%	18	10%	11	7%	6	5%	48	8%
	Tirol	23	15%	7	4%	13	8%	10	8%	53	9%
	Vorarlberg	5	3%	6	3%	4	2%	6	5%	21	3%
	Keine Angabe	2	1%	6	3%	2	1%	2	2%	12	2%
	Gesamt	152	100%	173	100%	166	100%	125	100%	616	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Burgenland					1	14%			1	1%
	Niederösterreich	1	2%	1	5%					2	3%
	Wien	4	8%	1	5%	1	14%	1	50%	7	9%
	Kärnten	2	4%							2	3%
	Steiermark	10	20%							10	13%
	Oberösterreich	3	6%	10	50%	4	57%			17	22%
	Salzburg	1	2%	2	10%					3	4%
	Tirol	12	24%	1	5%	1	14%	1	50%	15	19%
	Vorarlberg	17	34%	4	20%					21	27%
	Keine Angabe			1	5%					1	1%
	Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 26: Region inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregion	26	17%	47	27%	55	33%	41	33%	169	27%
	keine Grenzregion	124	82%	120	69%	109	66%	82	66%	435	71%
	keine Angabe	2	1%	6	3%	2	1%	2	2%	12	2%
	Gesamt	152	100%	173	100%	166	100%	125	100%	616	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Grenzregion	5	10%	1	5%	1	14%			7	9%
	keine Grenzregion	45	90%	18	90%	6	86%	2	100%	71	90%
	keine Angabe			1	5%					1	1%
	Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 27: Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Burgenland	25	5%	64	11%	47	10%	16	4%	152	8%
	Niederösterreich	118	24%	130	23%	104	23%	62	17%	414	22%
	Wien	63	13%	101	18%	119	26%	79	21%	362	19%
	Kärnten	10	2%	33	6%	14	3%	12	3%	69	4%
	Steiermark	37	7%	66	12%	41	9%	50	14%	194	10%
	Oberösterreich	68	14%	71	13%	29	6%	38	10%	206	11%
	Salzburg	57	11%	50	9%	61	13%	46	12%	214	11%
	Tirol	88	18%	17	3%	28	6%	32	9%	165	9%
	Vorarlberg	23	5%	18	3%	12	3%	28	8%	81	4%
	Keine Angabe	8	2%	15	3%	3	1%	5	1%	31	2%
	Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Burgenland					1	14%			1	1%
	Niederösterreich	2	3%	20	37%					22	16%
	Wien	9	12%	1	2%	1	14%	1	50%	12	9%
	Kärnten	5	6%							5	4%
	Steiermark	15	19%							15	11%
	Oberösterreich	4	5%	20	37%	4	57%			28	20%
	Salzburg	1	1%	3	6%					4	3%
	Tirol	19	25%	3	6%	1	14%	1	50%	24	17%
	Vorarlberg	21	27%	4	7%					25	18%
	Keine Angabe	1	1%	3	6%					4	3%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 28: Region inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregion	113	23%	204	36%	164	36%	96	26%	577	31%
	keine Grenzregion	376	76%	346	61%	291	64%	267	73%	1.280	68%
	Keine Angabe	8	2%	15	3%	3	1%	5	1%	31	2%
	Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Grenzregion	9	12%	20	37%	1	14%			30	21%
	keine Grenzregion	67	87%	31	57%	6	86%	2	100%	106	76%
	Keine Angabe	1	1%	3	6%					4	3%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 29: Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Staatsbürgerschaft entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

			Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)		Bulgarien/Rumänien		Österreich		Drittstaaten	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	Grenzregion	62	55%	37	33%	2	2%	8	7%			1	1%	3	3%
		keine Grenzregion	242	64%	56	15%	6	2%	15	4%	21	6%	5	1%	31	8%
		keine Angabe	8	100%												
		Gesamt	312	63%	93	19%	8	2%	23	5%	21	4%	6	1%	34	7%
	Mai 2011 bis April 2012	Grenzregion	43	21%	150	74%			10	5%						
		keine Grenzregion	141	41%	149	43%			2	1%	24	7%	7	2%	21	6%
		keine Angabe			15	100%										
		Gesamt	184	33%	314	56%			12	2%	24	4%	7	1%	21	4%
	Mai 2012 bis April 2013	Grenzregion	31	19%	114	70%			6	4%	5	3%			6	4%
		keine Grenzregion	87	30%	167	58%	2	1%	20	7%	2	1%	3	1%	9	3%
		keine Angabe	2	67%	1	33%										
		Gesamt	120	26%	282	62%	2	0%	26	6%	7	2%	3	1%	15	3%
	ab Mai 2013**	Grenzregion	8	8%	76	79%			4	4%			2	2%	6	6%
		keine Grenzregion	87	33%	138	52%	1	0%	10	4%					31	12%
		keine Angabe	2	40%									2	40%	1	20%
		Gesamt	97	26%	214	58%	1	0%	14	4%			4	1%	38	10%
Gesamt	Grenzregion	144	25%	377	66%	2	0%	28	5%	5	1%	3	1%	15	3%	
	keine Grenzregion	557	44%	510	40%	9	1%	47	4%	47	4%	15	1%	92	7%	
	keine Angabe	12	39%	16	52%							2	6%	1	3%	
	Gesamt	713	38%	903	48%	11	1%	75	4%	52	3%	20	1%	108	6%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	Grenzregion	9	100%												
		keine Grenzregion	53	79%			1	1%	3	4%			5	7%	5	7%
		keine Angabe	1	100%												
	Mai 2011 bis April 2012	Grenzregion	63	82%			1	1%	3	4%			5	6%	5	6%
		keine Grenzregion	20	100%												
		keine Angabe	15	48%	11	35%					2	6%			3	10%
	Mai 2012 bis April 2013	Grenzregion	35	65%	14	26%					2	4%			3	6%
		keine Grenzregion	1	100%												
		keine Angabe	5	83%	1	17%										
	ab Mai 2013*	Grenzregion	6	86%	1	14%										
		keine Grenzregion	2	100%												
		Gesamt	2	100%												
	Gesamt	Grenzregion	30	100%												
		keine Grenzregion	75	71%	12	11%	1	1%	3	3%	2	2%	5	5%	8	8%
		keine Angabe	1	25%	3	75%										
		Gesamt	106	76%	15	11%	1	1%	3	2%	2	1%	5	4%	8	6%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, n miss=6; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 30: Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Hauptwohnsitz entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

			Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)		Österreich		Drittstaaten		Keine Angabe		Gesamt				
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	Grenzregion	63	56%	38	34%	2	2%	7	6%			1	1%	2	2%					113	100%	
		keine Grenzregion	245	65%	70	19%	19	5%	8	2%	21	6%	4	1%	9	2%					376	100%	
		keine Angabe	8	100%																	8	100%	
		Gesamt	316	64%	108	22%	21	4%	15	3%	21	4%	5	1%	11	2%					497	100%	
	Mai 2011 bis April 2012	Grenzregion	43	21%	150	74%			10	5%								1	0%			204	100%
		keine Grenzregion	146	42%	176	51%			8	2%			4	1%	3	1%	9	3%			346	100%	
		keine Angabe			15	100%															15	100%	
		Gesamt	189	33%	341	60%			18	3%			4	1%	3	1%	10	2%			565	100%	
	Mai 2012 bis April 2013	Grenzregion	27	16%	116	71%	1	1%	6	4%	5	3%						9	5%			164	100%
		keine Grenzregion	56	19%	144	49%	3	1%	21	7%	1	0%	2	1%	1	0%	63	22%			291	100%	
		keine Angabe	2	67%	1	33%															3	100%	
		Gesamt	85	19%	261	57%	4	1%	27	6%	6	1%	2	0%	1	0%	72	16%			458	100%	
	ab Mai 2013**	Grenzregion	12	12%	70	73%							2	2%	4	4%	8	8%			96	100%	
		keine Grenzregion	89	33%	145	54%	1	0%	14	5%					16	6%	2	1%			267	100%	
		keine Angabe	4	80%													1	20%			5	100%	
		Gesamt	105	29%	215	58%	1	0%	14	4%			2	1%	20	5%	11	3%			368	100%	
Gesamt	Grenzregion	145	25%	374	65%	3	1%	23	4%	5	1%	3	1%	6	1%	18	3%			577	100%		
	keine Grenzregion	536	42%	535	42%	23	2%	51	4%	22	2%	10	1%	29	2%	74	6%			1.280	100%		
	keine Angabe	14	45%	16	52%											1	3%			31	100%		
	Gesamt	695	37%	925	49%	26	1%	74	4%	27	1%	13	1%	35	2%	93	5%			1.888	100%		
Überlassung - verdeckte Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	Grenzregion	5	56%	4	44%															9	100%	
		keine Grenzregion	38	57%	16	24%			2	3%			11	16%							67	100%	
		keine Angabe			1	100%															1	100%	
		Gesamt	43	56%	21	27%			2	3%			11	14%							77	100%	
	Mai 2011 bis April 2012	Grenzregion	20	100%																		20	100%
		keine Grenzregion	9	29%	17	55%					2	6%	3	10%								31	100%
		keine Angabe			3	100%																3	100%
		Gesamt	29	54%	20	37%					2	4%	3	6%								54	100%
	Mai 2012 bis April 2013	Grenzregion	1	100%																		1	100%
		keine Grenzregion	5	83%	1	17%																6	100%
		Gesamt	6	86%	1	14%																7	100%
		keine Grenzregion	2	100%																			2
	ab Mai 2013*	Gesamt	2	100%																		2	100%
		Grenzregion	26	87%	4	13%																30	100%
		keine Grenzregion	54	51%	34	32%			2	2%	2	2%	14	13%								106	100%
		keine Angabe			4	100%																4	100%
Gesamt	Grenzregion	80	57%	42	30%					2	1%	2	1%	14	10%						140	100%	

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 31: Region inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

			Betriebssitz des ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin														Gesamt	
			Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)		Kroatien		keine Angabe			
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	Grenzregion	63	56%	40	35%	3	3%	7	6%	17	5%					113	100%
		keine Grenzregion	252	67%	82	22%	16	4%	9	2%							376	100%
		keine Angabe	8	100%													8	100%
		Gesamt	323	65%	122	25%	19	4%	16	3%	17	3%					497	100%
	Mai 2011 bis April 2012	Grenzregion	44	22%	150	74%			10	5%							204	100%
		keine Grenzregion	152	44%	180	52%			10	3%	2	1%	2	1%			346	100%
		keine Angabe			15	100%											15	100%
		Gesamt	196	35%	345	61%			20	4%	2	0%	2	0%			565	100%
	Mai 2012 bis April 2013	Grenzregion	26	16%	124	76%			8	5%	6	4%					164	100%
		keine Grenzregion	92	32%	171	59%			21	7%	5	2%	1	0%	1	0%	291	100%
		keine Angabe	2	67%	1	33%											3	100%
		Gesamt	120	26%	296	65%			29	6%	11	2%	1	0%	1	0%	458	100%
	ab Mai 2013*	Grenzregion	12	12%	82	85%			2	2%							96	100%
		keine Grenzregion	90	34%	162	61%	1	0%	14	5%							267	100%
		keine Angabe	4	80%	1	20%											5	100%
		Gesamt	106	29%	245	67%	1	0%	16	4%							368	100%
Gesamt	Grenzregion	145	25%	396	69%	3	1%	27	5%	6	1%					577	100%	
	keine Grenzregion	586	46%	595	46%	17	1%	54	4%	24	2%	3	0%	1	0%	1.280	100%	
	keine Angabe	14	45%	17	55%											31	100%	
	Gesamt	745	39%	1.008	53%	20	1%	81	4%	30	2%	3	0%	1	0%	1.888	100%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	Grenzregion	9	100%													9	100%
		keine Grenzregion	35	52%	6	9%	26	39%									67	100%
		keine Angabe			1	100%											1	100%
		Gesamt	44	57%	7	9%	26	34%									77	100%
	Mai 2011 bis April 2012	Grenzregion	20	100%													20	100%
		keine Grenzregion	16	52%	12	39%	3	10%									31	100%
		keine Angabe			3	100%											3	100%
		Gesamt	36	67%	15	28%	3	6%									54	100%
	Mai 2012 bis April 2013	Grenzregion	1	100%													1	100%
		keine Grenzregion	5	83%	1	17%											6	100%
		keine Angabe	6	86%	1	14%											7	100%
		Gesamt																
	ab Mai 2013*	keine Grenzregion	1	50%	1	50%											2	100%
		Gesamt	1	50%	1	50%											2	100%
		Grenzregion	30	100%													30	100%
		Gesamt	57	54%	20	19%	29	27%									106	100%
Gesamt	keine Angabe			4	100%											4	100%	
	Gesamt	87	62%	24	17%	29	21%									140	100%	

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 32: Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	30	20%	21	12%	19	11%	12	10%	82	13%
	BAU	43	28%	77	45%	69	42%	53	42%	242	39%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	8	5%	9	5%	6	4%	6	5%	29	5%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	9	6%	8	5%	2	1%	4	3%	23	4%
	SONSTIGE BRANCHEN	44	29%	41	24%	36	22%	22	18%	143	23%
	keine Angabe	18	12%	17	10%	34	20%	28	22%	97	16%
	Gesamt	152	100%	173	100%	166	100%	125	100%	616	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	10	20%	5	25%					15	19%
	BAU	13	26%	6	30%	6	86%	2	100%	27	34%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	10%					2	3%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			1	5%					1	1%
	SONSTIGE BRANCHEN	20	40%	1	5%					21	27%
	keine Angabe	7	14%	5	25%	1	14%			13	16%
	Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 33: Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT; FISCHEREI	3	2%							3	0%
	BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	1	1%							1	0%
	HERSTELLUNG VON WAREN	30	20%	21	12%	19	11%	12	10%	82	13%
	ENERGIEVERSORGUNG	2	1%	3	2%	4	2%	3	2%	12	2%
	WASSERVERSORGUNG, ABFALLENTSORGUNG	2	1%							2	0%
	BAU	43	28%	77	45%	69	42%	53	42%	242	39%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	8	5%	9	5%	6	4%	6	5%	29	5%
	VERKEHR UND LAGEREI	2	1%	1	1%	2	1%			5	1%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	4	3%	3	2%	8	5%	3	2%	18	3%
	INFORMATION UND KOMMUNIKATION	1	1%	2	1%	6	4%			9	1%
	ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	1	1%	2	1%			2	2%	5	1%
	GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	8	5%	2	1%	1	1%	1	1%	12	2%
	ERBRINGUNG VON FREIBERUFL., WISSENSCHAFTL., TECHN. DL	3	2%	2	1%	2	1%	1	1%	8	1%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	9	6%	8	5%	2	1%	4	3%	23	4%
	ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	5	3%	2	1%					7	1%
	GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	1	1%	1	1%	1	1%			3	0%
	KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG			1	1%	2	1%			3	0%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	9	6%	20	12%	8	5%	11	9%	48	8%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	2	1%	2	1%	2	1%	1	1%	7	1%
	keine Angabe	18	12%	17	10%	34	20%	28	22%	97	16%
Gesamt	152	100%	173	100%	166	100%	125	100%	616	100%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	10	20%	5	25%					15	19%
	ENERGIEVERSORGUNG	3	6%							3	4%
	BAU	13	26%	6	30%	6	86%	2	100%	27	34%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	10%					2	3%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	4	8%							4	5%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			1	5%					1	1%
	ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	3	6%							3	4%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	10	20%							10	13%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			1	5%					1	1%
	keine Angabe	7	14%	5	25%	1	14%			13	16%
Gesamt	50	100%	20	100%	7	100%	2	100%	79	100%	

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 34: Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	71	14%	70	12%	36	8%	26	7%	203	11%
	BAU	132	27%	250	44%	168	37%	171	46%	721	38%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	21	4%	31	5%	11	2%	10	3%	73	4%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	65	13%	26	5%	3	1%	11	3%	105	6%
	SONSTIGE BRANCHEN	146	29%	118	21%	141	31%	71	19%	476	25%
	keine Angabe	62	12%	70	12%	99	22%	79	21%	310	16%
	Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	16	21%	12	22%					28	20%
	BAU	20	26%	9	17%	6	86%	2	100%	37	26%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	4%					2	1%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			2	4%					2	1%
	SONSTIGE BRANCHEN	33	43%	3	6%					36	26%
	keine Angabe	8	10%	26	48%	1	14%			35	25%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 35: Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

	Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT; FISCHEREI	4	1%						4	0%
	BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	29	6%						29	2%
	HERSTELLUNG VON WAREN	71	14%	70	12%	36	8%	26	203	11%
	ENERGIEVERSORGUNG	13	3%	7	1%	51	11%	34	105	6%
	WASSERVERSORGUNG, ABFALLENTSORGUNG	4	1%						4	0%
	BAU	132	27%	250	44%	168	37%	171	721	38%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	21	4%	31	5%	11	2%	10	73	4%
	VERKEHR UND LAGEREI	4	1%	1	0%	5	1%		10	1%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	12	2%	8	1%	13	3%	4	37	2%
	INFORMATION UND KOMMUNIKATION	1	0%	7	1%	34	7%		42	2%
	ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL	1	0%	5	1%			2	8	0%
	GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	31	6%	5	1%	1	0%	2	39	2%
	ERBRINGUNG VON FREIBERUFL., WISSENSCHAFTL., TECHN. DL	7	1%	2	0%	5	1%	2	16	1%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	65	13%	26	5%	3	1%	11	105	6%
	ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	18	4%	8	1%				26	1%
	GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	1	0%	5	1%	1	0%		7	0%
	KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG			4	1%	4	1%		8	0%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	16	3%	58	10%	24	5%	26	124	7%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	5	1%	8	1%	3	1%	1	17	1%
	keine Angabe	62	12%	70	12%	99	22%	79	310	16%
Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	1.888	100%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	16	21%	12	22%				28	20%
	ENERGIEVERSORGUNG	3	4%						3	2%
	BAU	20	26%	9	17%	6	86%	2	37	26%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	4%				2	1%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	4	5%						4	3%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			2	4%				2	1%
	ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	6	8%						6	4%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	20	26%						20	14%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			3	6%				3	2%
	keine Angabe	8	10%	26	48%	1	14%		35	25%
Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	140	100%	

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 36: Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, nach Region, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

			Grenzregion		keine Grenzregion		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	HERSTELLUNG VON WAREN	4	14%	25	86%	29	100%
		BAU	6	14%	37	86%	43	100%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			8	100%	8	100%
		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	1	11%	8	89%	9	100%
		SONSTIGE BRANCHEN	13	30%	31	70%	44	100%
		keine Angabe	2	12%	15	88%	17	100%
		Gesamt	26	17%	124	83%	150	100%
	Mai 2011 bis April 2012	HERSTELLUNG VON WAREN	8	40%	12	60%	20	100%
		BAU	17	24%	55	76%	72	100%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	2	22%	7	78%	9	100%
		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	3	38%	5	62%	8	100%
		SONSTIGE BRANCHEN	11	27%	30	73%	41	100%
		keine Angabe	6	35%	11	65%	17	100%
		Gesamt	47	28%	120	72%	167	100%
	Mai 2012 bis April 2013	HERSTELLUNG VON WAREN	4	22%	14	78%	18	100%
		BAU	19	28%	49	72%	68	100%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	1	17%	5	83%	6	100%
		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			2	100%	2	100%
		SONSTIGE BRANCHEN	13	36%	23	64%	36	100%
		keine Angabe	18	53%	16	47%	34	100%
		Gesamt	55	34%	109	66%	164	100%
	ab Mai 2013**	HERSTELLUNG VON WAREN	6	50%	6	50%	12	100%
		BAU	18	34%	35	66%	53	100%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			6	100%	6	100%
		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	1	25%	3	75%	4	100%
		SONSTIGE BRANCHEN	8	36%	14	64%	22	100%
		keine Angabe	8	31%	18	69%	26	100%
Gesamt		41	33%	82	67%	123	100%	
Gesamt	HERSTELLUNG VON WAREN	22	28%	57	72%	79	100%	
	BAU	60	25%	176	75%	236	100%	
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	3	10%	26	90%	29	100%	
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	5	22%	18	78%	23	100%	
	SONSTIGE BRANCHEN	45	31%	98	69%	143	100%	
	keine Angabe	34	36%	60	64%	94	100%	
	Gesamt	169	28%	435	72%	604	100%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	HERSTELLUNG VON WAREN	1	10%	9	90%	10	100%
		BAU			13	100%	13	100%
		SONSTIGE BRANCHEN	4	20%	16	80%	20	100%
		keine Angabe			7	100%	7	100%
		Gesamt	5	10%	45	90%	50	100%
	Mai 2011 bis April 2012	HERSTELLUNG VON WAREN			4	100%	4	100%
		BAU			6	100%	6	100%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	100%	2	100%
		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			1	100%	1	100%
		SONSTIGE BRANCHEN			1	100%	1	100%
		keine Angabe	1	20%	4	80%	5	100%
	Mai 2012 bis April 2013	Gesamt	1	5%	18	95%	19	100%
		BAU			6	100%	6	100%
		keine Angabe	1	100%			1	100%
	ab Mai 2013*	Gesamt	1	14%	6	86%	7	100%
		BAU			2	100%	2	100%
		Gesamt			2	100%	2	100%
	Gesamt	HERSTELLUNG VON WAREN	1	7%	13	93%	14	100%
		BAU			27	100%	27	100%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	100%	2	100%
ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL				1	100%	1	100%	
SONSTIGE BRANCHEN		4	19%	17	81%	21	100%	
keine Angabe		2	15%	11	85%	13	100%	
Gesamt		7	9%	71	91%	78	100%	

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘; 2014; Entsendungen n miss=12, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=1; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 37: Art der Tätigkeit inländische/r AuftraggeberIn, nach regionaler Verteilung der entsandten ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

			Grenzregion		keine Grenzregion		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	HERSTELLUNG VON WAREN	9	2%	58	12%	67	14%
		BAU	16	3%	116	24%	132	27%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KFZ			21	4%	21	4%
		ERBRINGUNG VON SONST. WIRTSCHAFTLICHEN DL	18	4%	47	10%	65	13%
		SONSTIGE BRANCHEN	64	13%	82	17%	146	30%
		keine Angabe	6	1%	52	11%	58	12%
		Gesamt	113	23%	376	77%	489	100%
	Mai 2011 bis April 2012	HERSTELLUNG VON WAREN	29	5%	39	7%	68	12%
		BAU	75	14%	162	29%	237	43%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KFZ	17	3%	14	3%	31	6%
		ERBRINGUNG VON SONST. WIRTSCHAFTLICHEN DL	16	3%	10	2%	26	5%
		SONSTIGE BRANCHEN	29	5%	89	16%	118	21%
		keine Angabe	38	7%	32	6%	70	13%
		Gesamt	204	37%	346	63%	550	100%
	Mai 2012 bis April 2013	HERSTELLUNG VON WAREN	16	4%	18	4%	34	7%
		BAU	44	10%	123	27%	167	37%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KFZ	1	0%	10	2%	11	2%
		ERBRINGUNG VON SONST. WIRTSCHAFTLICHEN DL			3	1%	3	1%
		SONSTIGE BRANCHEN	32	7%	109	24%	141	31%
		keine Angabe	71	16%	28	6%	99	22%
		Gesamt	164	36%	291	64%	455	100%
	ab Mai 2013**	HERSTELLUNG VON WAREN	16	4%	10	3%	26	7%
		BAU	44	12%	127	35%	171	47%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KFZ			10	3%	10	3%
		ERBRINGUNG VON SONST. WIRTSCHAFTLICHEN DL	3	1%	8	2%	11	3%
		SONSTIGE BRANCHEN	12	3%	59	16%	71	20%
keine Angabe		21	6%	53	15%	74	20%	
Gesamt		96	26%	267	74%	363	100%	
Gesamt	HERSTELLUNG VON WAREN	70	4%	125	7%	195	11%	
	BAU	179	10%	528	28%	707	38%	
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KFZ	18	1%	55	3%	73	4%	
	ERBRINGUNG VON SONST. WIRTSCHAFTLICHEN DL	37	2%	68	4%	105	6%	
	SONSTIGE BRANCHEN	137	7%	339	18%	476	26%	
	keine Angabe	136	7%	165	9%	301	16%	
	Gesamt	577	31%	1280	69%	1857	100%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	HERSTELLUNG VON WAREN	2	3%	14	18%	16	21%
		BAU			19	25%	19	25%
		SONSTIGE BRANCHEN	7	9%	26	34%	33	43%
		keine Angabe			8	11%	8	11%
		Gesamt	9	12%	67	88%	76	100%
	Mai 2011 bis April 2012	HERSTELLUNG VON WAREN			9	18%	9	18%
		BAU			9	18%	9	18%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KFZ			2	4%	2	4%
		ERBRINGUNG VON SONST. WIRTSCHAFTLICHEN DL			2	4%	2	4%
		SONSTIGE BRANCHEN			3	6%	3	6%
		keine Angabe	20	39%	6	12%	26	51%
	Gesamt	20	39%	31	61%	51	100%	
	Mai 2012 bis April 2013	BAU			6	86%	6	86%
		keine Angabe	1	14%			1	14%
		Gesamt	1	14%	6	86%	7	100%
	ab Mai 2013*	BAU			2	100%	2	100%
		Gesamt			2	100%	2	100%
	Gesamt	HERSTELLUNG VON WAREN	2	1%	23	17%	25	18%
		BAU			36	26%	36	26%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KFZ			2	1%	2	1%
ERBRINGUNG VON SONST. WIRTSCHAFTLICHEN DL				2	1%	2	1%	
SONSTIGE BRANCHEN		7	5%	29	21%	36	26%	
keine Angabe		21	15%	14	10%	35	26%	
Gesamt		30	22%	106	78%	136	100%	

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014; Entsendungen n miss=31, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=4; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 38: Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	312	63%	184	33%	120	26%	97	26%	713	38%
	EU-8	93	19%	314	56%	282	62%	214	58%	903	48%
	Schweiz/Liechtenstein	8	2%			2	0%	1	0%	11	1%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	23	5%	12	2%	26	6%	14	4%	75	4%
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	21	4%	24	4%	7	2%			52	3%
	Kroatien	12	2%	2	0%	3	1%			17	1%
	Österreich	6	1%	7	1%	3	1%	4	1%	20	1%
	Drittstaaten	22	4%	19	3%	12	3%	38	10%	91	5%
	Gesamt	497	100%	562	100%	455	100%	368	100%	1.882	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Deutschland	63	82%	35	65%	6	86%	2	100%	106	76%
	EU-8			14	26%	1	14%			15	11%
	Schweiz/Liechtenstein	1	1%							1	1%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	3	4%							3	2%
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			2	4%					2	1%
	Österreich	5	6%							5	4%
	Drittstaaten	5	6%	3	6%					8	6%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 201; Entsendungen n miss=6; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 39: Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	312	62,8%	184	32,6%	120	26,2%	97	26,4%	713	37,8%
	Ungarn	22	4,4%	133	23,5%	112	24,5%	88	23,9%	355	18,8%
	Slowakei	27	5,4%	87	15,4%	68	14,8%	31	8,4%	213	11,3%
	Polen	3	0,6%	36	6,4%	52	11,4%	37	10,1%	128	6,8%
	Slowenien	8	1,6%	46	8,1%	25	5,5%	38	10,3%	117	6,2%
	Tschechien	33	6,6%	11	1,9%	23	5,0%	19	5,2%	86	4,6%
	Bosnien-Herzegowina	14	2,8%	17	3,0%	10	2,2%	31	8,4%	72	3,8%
	Portugal	22	4,4%	3	0,5%	11	2,4%	7	1,9%	43	2,3%
	Rumänien	14	2,8%	24	4,2%	1	0,2%			39	2,1%
	Österreich	6	1,2%	7	1,2%	3	0,7%	4	1,1%	20	1,1%
	Italien			8	1,4%	11	2,4%	1	0,3%	20	1,1%
	Kroatien	12	2,4%	2	0,4%	3	0,7%			17	0,9%
	Bulgarien	7	1,4%			6	1,3%			13	0,7%
	Schweiz	8	1,6%			2	0,4%	1	0,3%	11	0,6%
	Serbien	2	0,4%	1	0,2%	1	0,2%	1	0,3%	5	0,3%
	Mazedonien	4	0,8%					3	0,8%	7	0,4%
	Spanien					1	0,2%	4	1,1%	5	0,3%
	Türkei	1	0,2%							1	0,1%
	Keine Angabe			3	0,5%	2	0,4%			5	0,3%
	Kosovo	1	0,2%	1	0,2%			1	0,3%	3	0,2%
	Schweden							2	0,5%	2	0,1%
	Lettland					1	0,2%	1	0,3%	2	0,1%
	Niederlande					1	0,2%			1	0,1%
	Estland			1	0,2%					1	0,1%
	Belgien					1	0,2%			1	0,1%
	Litauen					1	0,2%			1	0,1%
	Belarus					1	0,2%			1	0,1%
Russische Föderation							1	0,3%	1	0,1%	
Aserbaidschan					1	0,2%			1	0,1%	
Luxemburg			1	0,2%					1	0,1%	
Ukraine							1	0,3%	1	0,1%	
Griechenland					1	0,2%			1	0,1%	
Frankreich	1	0,2%							1	0,1%	
Gesamt		497	100,0 %	565	100,0 %	458	100,0 %	368	100,0 %	1.888	100,0 %
Überlassung - verdeckte Entsendung	Deutschland	63	81,8%	35	64,8%	6	85,7%	2	100,0 %	106	75,7%
	Ungarn			3	5,6%					3	2,1%
	Slowakei			2	3,7%	1	14,3%			3	2,1%
	Polen			9	16,7%					9	6,4%
	Österreich	5	6,5%							5	3,6%
	Bulgarien			2	3,7%					2	1,4%
	Schweiz	1	1,3%							1	0,7%
	Serbien	1	1,3%	1	1,9%					2	1,4%
	Spanien	1	1,3%							1	0,7%
	Türkei	2	2,6%	2	3,7%					4	2,9%
	Schweden	1	1,3%							1	0,7%
	Niederlande	1	1,3%							1	0,7%
	Brasilien	1	1,3%							1	0,7%
	Afghanistan	1	1,3%							1	0,7%
	Gesamt		77	100,0 %	54	100,0 %	7	100,0 %	2	100,0 %	140

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 40: Hauptwohnsitz entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	316	64%	189	33%	85	19%	105	29%	695	37%
	EU-8	108	22%	341	60%	261	57%	215	58%	925	49%
	Schweiz/Liechtenstein	21	4%			4	1%	1	0%	26	1%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	15	3%	18	3%	27	6%	14	4%	74	4%
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	21	4%			6	1%			27	1%
	Kroatien	11	2%	2	0%					13	1%
	Österreich	5	1%	4	1%	2	0%	2	1%	13	1%
	Drittstaaten			1	0%	1	0%	20	5%	22	1%
	Keine Angabe			10	2%	72	16%	11	3%	93	5%
	Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Deutschland	43	56%	29	54%	6	86%	2	100%	80	57%
	EU-8	21	27%	20	37%	1	14%			42	30%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	2	3%							2	1%
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			2	4%					2	1%
	Österreich	11	14%	3	6%					14	10%
	Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 41: Hauptwohnsitz entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	316	63,6%	189	33,5%	85	18,6%	105	28,5%	695	36,8%
	Ungarn	22	4,4%	148	26,2%	111	24,2%	86	23,4%	367	19,4%
	Slowakei	28	5,6%	87	15,4%	47	10,3%	25	6,8%	187	9,9%
	Polen	16	3,2%	41	7,3%	54	11,8%	35	9,5%	146	7,7%
	Slowenien	9	1,8%	53	9,4%	28	6,1%	50	13,6%	140	7,4%
	Keine Angabe			10	1,8%	72	15,7%	11	3,0%	93	4,9%
	Tschechien	33	6,6%	11	1,9%	21	4,6%	19	5,2%	84	4,4%
	Italien	4	0,8%	15	2,7%	11	2,4%	5	1,4%	35	1,9%
	Portugal	11	2,2%	3	0,5%	11	2,4%	3	0,8%	28	1,5%
	Österreich	5	1,0%	4	0,7%	2	0,4%	2	0,5%	13	0,7%
	Schweiz	21	4,2%			4	0,9%	1	0,3%	26	1,4%
	Bosnien-Herzegowina			1	0,2%	1	0,2%	20	5,4%	22	1,2%
	Rumänien	14	2,8%			1	0,2%			15	0,8%
	Bulgarien	7	1,4%			5	1,1%			12	0,6%
	Kroatien	11	2,2%	2	0,4%					13	0,7%
	Spanien					4	0,9%	4	1,1%	8	0,4%
	Schweden							2	0,5%	2	0,1%
	Niederlande					1	0,2%			1	0,1%
	Estland			1	0,2%					1	0,1%
Gesamt		497	100,0%	565	100,0%	458	100,0%	368	100,0%	1.888	100,0%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Deutschland	43	55,8%	29	53,7%	6	85,7%	2	100,0%	80	57,1%
	Ungarn	1	1,3%	3	5,6%					4	2,9%
	Slowakei			2	3,7%					2	1,4%
	Polen	20	26,0%	15	27,8%					35	25,0%
	Tschechien					1	14,3%			1	0,7%
	Österreich	11	14,3%	3	5,6%					14	10,0%
	Bulgarien			2	3,7%					2	1,4%
	Schweden	1	1,3%							1	0,7%
	Niederlande	1	1,3%							1	0,7%
Gesamt		77	100,0%	54	100,0%	7	100,0%	2	100,0%	140	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 42: Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, nach regionaler Verteilung, für verschiedene Zeitfenster

			Grenzregion		keine Grenzregion		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Mai 2010 bis April 2011	Deutschland	62	13%	242	49%	304	62%
		EU-8	37	8%	56	11%	93	19%
		Schweiz/Liechtenstein	2	0%	6	1%	8	2%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	8	2%	15	3%	23	5%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			21	4%	21	4%
		Kroatien	2	0%	10	2%	12	2%
		Österreich	1	0%	5	1%	6	1%
		Drittstaaten	1	0%	21	4%	22	4%
		Gesamt		113	23%	376	77%	489
	Mai 2011 bis April 2012	Deutschland	43	8%	141	26%	184	34%
		EU-8	150	27%	149	27%	299	55%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	10	2%	2	0%	12	2%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			24	4%	24	4%
		Kroatien			2	0%	2	0%
		Österreich			7	1%	7	1%
		Drittstaaten			19	3%	19	3%
	Gesamt		203	37%	344	63%	547	100%
	Mai 2012 bis April 2013	Deutschland	31	7%	87	19%	118	26%
		EU-8	114	25%	167	37%	281	62%

		Grenzregion		keine Grenzregion		Gesamt			
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Überlassung - verdeckte Entsendung		Schweiz/Liechtenstein			2	0%	2	0%	
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	6	1%	20	4%	26	6%	
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	5	1%	2	0%	7	2%	
		Kroatien			3	1%	3	1%	
		Österreich			3	1%	3	1%	
		Drittstaaten	6	1%	6	1%	12	3%	
		Gesamt	162	36%	290	64%	452	100%	
		ab Mai 2013**	Deutschland	8	2%	87	24%	95	26%
			EU-8	76	21%	138	38%	214	59%
			Schweiz/Liechtenstein			1	0%	1	0%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)		4	1%	10	3%	14	4%	
	Österreich		2	1%			2	1%	
	Drittstaaten		6	2%	31	9%	37	10%	
	Gesamt		96	26%	267	74%	363	100%	
	Gesamt	Deutschland	144	8%	557	30%	701	38%	
		EU-8	377	20%	510	28%	887	48%	
		Schweiz/Liechtenstein	2	0%	9	0%	11	1%	
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	28	2%	47	3%	75	4%	
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	5	0%	47	3%	52	3%	
		Kroatien	2	0%	15	1%	17	1%	
		Österreich	3	0%	15	1%	18	1%	
		Drittstaaten	13	1%	77	4%	90	5%	
		Gesamt	574	31%	1277	69%	1851	100%	
		Mai 2010 bis April 2011	Deutschland	9	12%	53	70%	62	82%
	Schweiz/Liechtenstein				1	1%	1	1%	
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)				3	4%	3	4%	
	Österreich				5	7%	5	7%	
Drittstaaten				5	7%	5	7%		
Gesamt	9		12%	67	88%	76	100%		
Mai 2011 bis April 2012	Deutschland		20	39%	15	29%	35	69%	
	EU-8				11	22%	11	22%	
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)				2	4%	2	4%	
	Drittstaaten				3	6%	3	6%	
	Gesamt		20	39%	31	61%	51	100%	
Mai 2012 bis April 2013	Deutschland		1	14%	5	71%	6	86%	
	EU-8				1	14%	1	14%	
	Gesamt		1	14%	6	86%	7	100%	
ab Mai 2013*	Deutschland				2	100%	2	100%	
	Gesamt				2	100%	2	100%	
Gesamt	Deutschland		30	22%	75	55%	105	77%	
	EU-8				12	9%	12	9%	
	Schweiz/Liechtenstein				1	1%	1	1%	
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)				3	2%	3	2%	
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			2	1%	2	1%		
	Österreich			5	4%	5	4%		
	Drittstaaten			8	6%	8	6%		
	Gesamt	30	22%	106	78%	136	100%		

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Entsendungen n miss=37, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=4; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 43: Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

			Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregion	Deutschland	62	54,9%	43	21,2%	31	19,1%	8	8,3%	144	25,1%
		EU-8	37	32,7%	150	73,9%	114	70,4%	76	79,2%	377	65,7%
		Schweiz/Liechtenstein	2	1,8%							2	0,3%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	8	7,1%	10	4,9%	6	3,7%	4	4,2%	28	4,9%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)					5	3,1%			5	0,9%
		Kroatien	2	1,8%							2	0,3%
		Österreich	1	0,9%					2	2,1%	3	0,5%
		Drittstaaten	1	0,9%			6	3,7%	6	6,2%	13	2,3%
		Gesamt	113	100,0%	203	100,0%	162	100,0%	96	100,0%	574	100,0%
	keine Grenzregion	Deutschland	242	64,4%	141	41,0%	87	30,0%	87	32,6%	557	43,6%
		EU-8	56	14,9%	149	43,3%	167	57,6%	138	51,7%	510	39,9%
		Schweiz/Liechtenstein	6	1,6%			2	0,7%	1	0,4%	9	0,7%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	15	4,0%	2	0,6%	20	6,9%	10	3,7%	47	3,7%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	21	5,6%	24	7,0%	2	0,7%			47	3,7%
		Kroatien	10	2,7%	2	0,6%	3	1,0%			15	1,2%
		Österreich	5	1,3%	7	2,0%	3	1,0%			15	1,2%
		Drittstaaten	21	5,6%	19	5,5%	6	2,1%	31	11,6%	77	6,0%
		Gesamt	376	100,0%	344	100,0%	290	100,0%	267	100,0%	1.277	100,0%
	Gesamt	Deutschland	304	62,2%	184	33,6%	118	26,1%	95	26,2%	701	37,9%
		EU-8	93	19,0%	299	54,7%	281	62,2%	214	59,0%	887	47,9%
		Schweiz/Liechtenstein	8	1,6%			2	0,4%	1	0,3%	11	0,6%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	23	4,7%	12	2,2%	26	5,8%	14	3,9%	75	4,1%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	21	4,3%	24	4,4%	7	1,5%			52	2,8%
		Kroatien	12	2,5%	2	0,4%	3	0,7%			17	0,9%
		Österreich	6	1,2%	7	1,3%	3	0,7%	2	0,6%	18	1,0%
		Drittstaaten	22	4,5%	19	3,5%	12	2,7%	37	10,2%	90	4,9%
		Gesamt	489	100,0%	547	100,0%	452	100,0%	363	100,0%	1.851	100,0%
	Überlassung - verdeckte Entsendung	Grenzregion	Deutschland	9	100,0%	20	100,0%	1	100,0%			30
Gesamt			9	100,0%	20	100,0%	1	100,0%			30	100,0%
keine Grenzregion		Deutschland	53	79,1%	15	48,4%	5	83,3%	2	100,0%	75	70,8%
		EU-8			11	35,5%	1	16,7%			12	11,3%
		Schweiz/Liechtenstein	1	1,5%							1	0,9%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	3	4,5%							3	2,8%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			2	6,5%					2	1,9%
		Österreich	5	7,5%							5	4,7%
		Drittstaaten	5	7,5%	3	9,7%					8	7,5%
		Gesamt	67	100,0%	31	100,0%	6	100,0%	2	100,0%	106	100,0%
Gesamt		Deutschland	62	81,6%	35	68,6%	6	85,7%	2	100,0%	105	77,2%
		EU-8			11	21,6%	1	14,3%			12	8,8%
		Schweiz/Liechtenstein	1	1,3%							1	0,7%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	3	3,9%							3	2,2%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			2	3,9%					2	1,5%
		Österreich	5	6,6%							5	3,7%
		Drittstaaten	5	6,6%	3	5,9%					8	5,9%
		Gesamt	76	100,0%	51	100,0%	7	100,0%	2	100,0%	136	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014; Entsendungen n miss=37, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=4; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 44: Hauptwohnsitz entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, nach Region, für verschiedene Zeitfenster

			Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregion	Deutschland	63	55,8%	43	21,1%	27	16,5%	12	12,5%	145	25,1%
		EU-8	38	33,6%	150	73,5%	116	70,7%	70	72,9%	374	64,8%
		Schweiz/Liechtenstein	2	1,8%			1	0,6%			3	0,5%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	7	6,2%	10	4,9%	6	3,7%			23	4,0%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)					5	3,0%			5	0,9%
		Kroatien	2	1,8%							2	0,3%
		Österreich	1	0,9%					2	2,1%	3	0,5%
		Drittstaaten							4	4,2%	4	0,7%
		Keine Angabe			1	0,5%	9	5,5%	8	8,3%	18	3,1%
	Gesamt		113	100,0%	204	100,0%	164	100,0%	96	100,0%	577	100,0%
	keine Grenzregion	Deutschland	245	65,2%	146	42,2%	56	19,2%	89	33,3%	536	41,9%
		EU-8	70	18,6%	176	50,9%	144	49,5%	145	54,3%	535	41,8%
		Schweiz/Liechtenstein	19	5,1%			3	1,0%	1	0,4%	23	1,8%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	8	2,1%	8	2,3%	21	7,2%	14	5,2%	51	4,0%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	21	5,6%			1	0,3%			22	1,7%
		Kroatien	9	2,4%	2	0,6%					11	0,9%
		Österreich	4	1,1%	4	1,2%	2	0,7%			10	0,8%
		Drittstaaten			1	0,3%	1	0,3%	16	6,0%	18	1,4%
		Keine Angabe			9	2,6%	63	21,6%	2	0,7%	74	5,8%
	Gesamt		376	100,0%	346	100,0%	291	100,0%	267	100,0%	1.280	100,0%
	Gesamt	Deutschland	308	63,0%	189	34,4%	83	18,2%	101	27,8%	681	36,7%
		EU-8	108	22,1%	326	59,3%	260	57,1%	215	59,2%	909	48,9%
		Schweiz/Liechtenstein	21	4,3%			4	0,9%	1	0,3%	26	1,4%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	15	3,1%	18	3,3%	27	5,9%	14	3,9%	74	4,0%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	21	4,3%			6	1,3%			27	1,5%
		Kroatien	11	2,2%	2	0,4%					13	0,7%
		Österreich	5	1,0%	4	0,7%	2	0,4%	2	0,6%	13	0,7%
		Drittstaaten			1	0,2%	1	0,2%	20	5,5%	22	1,2%
Keine Angabe				10	1,8%	72	15,8%	10	2,8%	92	5,0%	
Gesamt		489	100,0%	550	100,0%	455	100,0%	363	100,0%	1.857	100,0%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	Grenzregion	Deutschland	5	55,6%	20	100,0%	1	100,0%			26	86,7%
		EU-8	4	44,4%							4	13,3%
		Gesamt	9	100,0%	20	100,0%	1	100,0%			30	100,0%
	keine Grenzregion	Deutschland	38	56,7%	9	29,0%	5	83,3%	2	100,0%	54	50,9%
		EU-8	16	23,9%	17	54,8%	1	16,7%			34	32,1%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	2	3,0%							2	1,9%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			2	6,5%					2	1,9%
		Österreich	11	16,4%	3	9,7%					14	13,2%
		Gesamt	67	100,0%	31	100,0%	6	100,0%	2	100,0%	106	100,0%
	Gesamt	Deutschland	43	56,6%	29	56,9%	6	85,7%	2	100,0%	80	58,8%
		EU-8	20	26,3%	17	33,3%	1	14,3%			38	27,9%
		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	2	2,6%							2	1,5%
		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)			2	3,9%					2	1,5%
		Österreich	11	14,5%	3	5,9%					14	10,3%
		Gesamt	76	100,0%	51	100,0%	7	100,0%	2	100,0%	136	100,0%

Quelle: L&R Datafile „Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013“, 2014; Entsendungen n miss=31, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=4; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 45: Betriebsitz Entsendebetrieb, nach Staatsbürgerschaft entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen (ab Mai 2010)

		Staatsbürgerschaft des/der Beschäftigten - gruppiert																	
		Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)		EU-2 (Bulgarien/Rumänien)		Kroatien		Österreich		Drittstaaten		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	677	95%	15	2%	4	36%	5	7%	2	4%	1	6%	16	80%	23	25%	743	39%
	EU-8	26	4%	886	98%					28	54%	13	76%	1	5%	52	57%	1.006	53%
	Schweiz/Liechtenstein	3	0%			5	45%	11	15%					1	5%			20	1%
	sonst. EU-Mitgliedstaaten (exkl. Deutschland)	2	0%	2	0%			58	77%					2	10%	16	18%	80	4%
	EU-2 (Bulgarien/Rumänien)	5	1%			2	18%	1	1%	22	42%							30	2%
	Kroatien											3	18%					3	0%
	Gesamt	713	100%	903	100%	11	100%	75	100%	52	100%	17	100%	20	100%	91	100%	1.882	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Deutschland	83	78%	2	13%			2	67%									87	62%
	EU-8	9	8%	13	87%					2	100%							24	17%
	Schweiz/Liechtenstein	14	13%			1	100%	1	33%					5	100%	8	100%	29	21%
	Gesamt	106	100%	15	100%	1	100%	3	100%	2	100%			5	100%	8	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Entsendungen n miss=6

Tabelle 46: Tätigkeiten entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bautätigkeiten	260	52%	383	68%	205	45%	197	54%	1045	55%
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	58	12%	31	5%	91	20%	44	12%	224	12%
	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten	18	4%	65	12%	8	2%	29	8%	120	6%
	HilfsarbeiterInnen (allg.)	36	7%	19	3%	15	3%	10	3%	80	4%
	Technische Fachkräfte	11	2%	8	1%	50	11%	34	9%	103	5%
	Dienstleistungstätigkeiten	43	9%	8	1%	39	9%	13	4%	103	5%
	Sonstiges	17	3%	32	6%	20	4%	24	7%	93	5%
	Sonstige nichttechnische Fachkräfte	34	7%	12	2%	18	4%	1	0%	65	3%
	Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft	20	4%	7	1%	7	2%	2	1%	36	2%
	Keine Angabe					5	1%	14	4%	19	1%
Gesamt	497	100%	565	100%	458	100%	368	100%	1888	100%	
Überlassung - verdeckte Entsendung	Bautätigkeiten	21	27%	22	41%	5	71%	1	50%	49	35%
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	6	8%	1	2%	2	29%			9	6%
	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten	13	17%	3	6%					16	11%
	HilfsarbeiterInnen (allg.)	19	25%	24	44%					43	31%
	Dienstleistungstätigkeiten	1	1%	3	6%					4	3%
	Sonstiges	2	3%					1	50%	3	2%
	Sonstige nichttechnische Fachkräfte	7	9%	1	2%					8	6%
	Keine Angabe	8	10%							8	6%
Gesamt	77	100%	54	100%	7	100%	2	100%	140	100%	

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 47: Bautätigkeiten entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
	Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Baukonstruktions- und verwandte Berufe	108	42%	123	32%	73	34%	76	37%	380	36%
Ausbau- und verwandte Berufe	119	46%	166	43%	108	51%	101	50%	494	47%
Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	3	1%	12	3%	5	2%	16	8%	36	3%
Bauhilftätigkeiten/Helfertätigkeiten	30	12%	85	22%	26	12%	11	5%	152	14%
Gesamt	260	100%	386	100%	212	100%	204	100%	1062	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 48: Qualifikationsniveau entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013**		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	keine Angabe / nicht zuordenbar	463	82%	379	76%	423	92%	355	96%	1.620	86%
	HilfsarbeiterIn	87	15%	56	11%	27	6%	11	3%	181	10%
	FacharbeiterIn	2	0%	50	10%	2	0%			54	3%
	Lehrling/ Auszubildende/r	3	1%	8	2%	5	1%	2	1%	18	1%
	Angelernte/r ArbeiterIn hohe/höhere Tätigkeit	10	2%	4	1%					14	1%
	Gesamt	565	100%	497	100%	458	100%	368	100%	1.888	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	keine Angabe / nicht zuordenbar	48	89%	34	44%	7	100%	2	100%	91	65%
	HilfsarbeiterIn	6	11%	32	42%					38	27%
	FacharbeiterIn			11	14%					11	8%
	Gesamt	54	100%	77	100%	7	100%	2	100%	140	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 49: Mittlere Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

				Mittelwert	Median	Gültige N
Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai 2010 bis April 2011	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	81,2	43,0	439
		Mai 2011 bis April 2012	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	102,6	61,0	493
		Mai 2012 bis April 2013	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	53,5	15,0	424
		ab Mai 2013**	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	75,0	22,0	356
		Gesamt	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	79,2	33,0	1.712
Überlassung - verdeckte Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai 2010 bis April 2011	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	160,1	165,0	76
		Mai 2011 bis April 2012	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	93,1	46,0	40
		Mai 2012 bis April 2013	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	115,8	49,5	6
		ab Mai 2013*	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	158,0	158,0	1
		Gesamt	Gesamtdauer Beschäftigung in Tagen	136,1	96,0	123

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 50: Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013*		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bis zu einem Monat beschäftigt	175	40%	172	35%	248	58%	210	59%	805	47%
	Mehr als 1 Monat und bis zu 3 Monaten beschäftigt	106	24%	123	25%	86	20%	44	12%	359	21%
	Mehr als 3 Monaten und bis zu 6 Monaten beschäftigt	84	19%	111	23%	64	15%	62	17%	321	19%
	Mehr als 6 Monate und bis zu 9 Monaten beschäftigt	61	14%	28	6%	16	4%	22	6%	127	7%
	Mehr als 9 Monate und bis zu einem Jahr beschäftigt	2	0%	34	7%					36	2%
	Länger als ein Jahr beschäftigt	11	3%	25	5%	10	2%	18	5%	64	4%
	Gesamt	439	100%	493	100%	424	100%	356	100%	1.712	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Bis zu einem Monat beschäftigt	7	9%	1	2%	3	50%			11	9%
	Mehr als 1 Monat und bis zu 3 Monaten beschäftigt	6	8%	26	65%					32	26%
	Mehr als 3 Monaten und bis zu 6 Monaten beschäftigt	27	36%	6	15%	1	17%	1	100%	35	28%
	Mehr als 6 Monate und bis zu 9 Monaten beschäftigt	27	36%	3	8%					30	24%
	Mehr als 9 Monate und bis zu einem Jahr beschäftigt	5	7%	4	10%	2	33%			11	9%
	Länger als ein Jahr beschäftigt	4	5%							4	3%
	Gesamt	76	100%	40	100%	6	100%	1	100%	123	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Entsendungen n miss=176, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=17; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 51: Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen nach Tätigkeit des ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, für verschiedene Zeitfenster

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013*		Gesamt	
		Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	54,5	31,0	74,7	30,0	84,2	62,0	57,7	15,0	66,4	30,0
	BAU	90,7	62,0	108,3	63,0	67,7	39,0	87,5	32,0	91,7	60,0
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	57,1	18,0	86,7	6,0	82,7	59,0	115,9	162,0	70,9	18,0
	SONSTIGE BRANCHEN	120,1	118,0	72,7	46,0	25,0	14,0	33,2	10,0	55,1	14,0
	Gesamt	78,4	34,0	96,9	56,0	57,5	18,5	75,1	20,0	78,4	34,0
Überlassung - verdeckte Entsendung	ARBEITSKRÄFTE-ÜBERLASSUNG	160,1	165,0	93,1	46,0	115,8	49,5	158,0	158,0	136,1	96,0
	Gesamt	160,1	165,0	93,1	46,0	115,8	49,5	158,0	158,0	136,1	96,0

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Entsendungen n miss =321, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=17, Subgruppen n<25 werden nicht dargestellt; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 52: Entsendedauer entsandte/überlassene ArbeitnehmerInnen, nach Region, für verschiedene Zeitfenster

			Mittelwert	Median
Entsendung	Grenzregion	Mai 2010 bis April 2011	65,1	34,0
		Mai 2011 bis April 2012	74,7	47,0
		Mai 2012 bis April 2013	64,4	21,0
		ab Mai 2013*	75,9	21,0
		Gesamt	70,4	32,0
	keine Grenzregion	Mai 2010 bis April 2011	80,1	53,0
		Mai 2011 bis April 2012	119,5	62,0
		Mai 2012 bis April 2013	48,1	15,0
		ab Mai 2013*	75,6	29,0
		Gesamt	81,3	33,0
	Gesamt	Mai 2010 bis April 2011	77,2	37,0
		Mai 2011 bis April 2012	102,0	56,0
		Mai 2012 bis April 2013	53,7	15,0
		ab Mai 2013*	75,7	22,0
		Gesamt	78,1	33,0
Überlassung - verdeckte Entsendung	Grenzregion	Mai 2010 bis April 2011	105,0	91,0
		Mai 2011 bis April 2012	46,0	46,0
		Gesamt	62,9	46,0
	keine Grenzregion	Mai 2010 bis April 2011	164,2	178,0
		Mai 2011 bis April 2012	149,1	96,0
		Mai 2012 bis April 2013	115,8	49,5
		ab Mai 2013*	158,0	158,0
		Gesamt	158,1	157,0

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Entsendungen n miss=206, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=49; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 53: Umrechnung Monatsstunden

Bezeichnung	Stunden
Gesamtjahresstunden bei einer 5 Tage Woche (39 Wochenstunden)	2028
minus 9 Variable und 2 fixe Feiertage	86
minus 5 Wochen Urlaubsanspruch	195
minus 3 Tage Krankenstand	23
resultierende Jahresstunden	1724
resultierende Monatsstunden	144
Resultierende Arbeitstage	221
AT/Monat	18,4
365 Tage / Jahr	0,605

Quelle: L&R

Tabelle 54: Durchschnittliche Bruttostundenlohn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn

				Mittelwert	Median
Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai 2010 bis April 2011	Brutto-Stundenlohn	13,9	12,5
		Mai 2011 bis April 2012	Brutto-Stundenlohn	12,3	11,5
		Mai 2012 bis April 2013	Brutto-Stundenlohn	11,8	11,0
		ab Mai 2013*	Brutto-Stundenlohn	12,3	11,7
		Gesamt	Brutto-Stundenlohn	12,6	11,7
Überlassung - verdeckte Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai 2010 bis April 2011	Brutto-Stundenlohn	10,9	9,6
		Mai 2011 bis April 2012	Brutto-Stundenlohn	10,3	10,5
		Mai 2012 bis April 2013	Brutto-Stundenlohn	10,8	11,2
		ab Mai 2013*	Brutto-Stundenlohn	12,0	12,0
		Gesamt	Brutto-Stundenlohn	10,7	10,5

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 55: Bruttostundenlohn gruppiert, für verschiedene Zeitfenster

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen									
		Mai 2010 bis April 2011		Mai 2011 bis April 2012		Mai 2012 bis April 2013		ab Mai 2013*		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bis zu 7,5 €	48	11%	37	7%	43	11%	24	7%	152	9%
	Mehr als 7,5€ und bis zu 10€	57	13%	94	18%	61	16%	62	18%	274	16%
	Mehr als 10€ und bis zu 12€	90	20%	191	36%	149	39%	109	32%	539	32%
	Mehr als 12€ und bis zu 14€	102	23%	91	17%	68	18%	85	25%	346	20%
	Mehr als 14€ und bis zu 25€	125	28%	116	22%	56	15%	52	15%	349	20%
	Über 25€	27	6%	6	1%	9	2%	7	2%	49	3%
	Gesamt	449	100%	535	100%	386	100%	339	100%	1.709	100%
Überlassung - verdeckte Entsendung	Bis zu 7,5 €			5	9%					5	4%
	Mehr als 7,5€ und bis zu 10€	38	54%	4	8%	1	14%			43	33%
	Mehr als 10€ und bis zu 12€	23	33%	44	83%	6	86%	1	100%	74	56%
	Mehr als 12€ und bis zu 14€	1	1%							1	1%
	Mehr als 14€ und bis zu 25€	5	7%							5	4%
	Über 25€	3	4%							3	2%
	Gesamt	70	100%	53	100%	7	100%	1	100%	131	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014, Entsendung n miss=179, Überlassung - verdeckte Entsendung n miss=8; Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. * Der Zeitraum ab Mai 2013* umfasst kein vollständiges Kalenderjahr und ist in Folge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Tabelle 56: Berechnung des Arbeitsvolumens

Beobachtungszeitraum 1.5.2010 - 30.4.2011	
Arbeitsstunden einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft	2.028
Stichprobe: N gültige Fälle	546
Stichprobe Arbeitsvolumen: Summe der Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage	212.768
Stichprobe Arbeitsvolumen: durchschnittliche Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage (Basis: Mittelwert)	390
Geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen: (Grundgesamtheit: 15187 Entsendungen insgesamt * durchschnittliche Zahl entsandter ArbeitnehmerInnen pro Entsendemeldung (3,3))	50.117
Hochgerechnetes Arbeitsvolumen (durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden (Basis Mittelwert) x geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen)	19.529.917
Relation durchschnittliches Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	0,19
Relation hochgerechnetes gesamtes Arbeitsvolumen entsandte ArbeitnehmerInnen zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	9.630
Beobachtungszeitraum 1.5.2011 - 30.4.2012	
Arbeitsstunden einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft	2.035,8
Stichprobe: N gültige Fälle	570
Stichprobe Arbeitsvolumen: Summe der Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage	267.556
Stichprobe Arbeitsvolumen: durchschnittliche Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage (Basis: Mittelwert)	469
Geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen: (Grundgesamtheit: 19.046 Entsendungen insgesamt * durchschnittliche Zahl entsandter ArbeitnehmerInnen pro Entsendemeldung (3,3))	62.852
Hochgerechnetes Arbeitsvolumen (durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden (Basis Mittelwert) x geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen)	29.502.370
Relation durchschnittliches Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	0,23
Relation hochgerechnetes gesamtes Arbeitsvolumen entsandte ArbeitnehmerInnen zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	14.492
Beobachtungszeitraum 1.5.2012 - 30.4.2013	
Arbeitsstunden einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft	2.035,8
Stichprobe: N gültige Fälle	487
Stichprobe Arbeitsvolumen: Summe der Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage	159.112
Stichprobe Arbeitsvolumen: durchschnittliche Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage (Basis: Mittelwert)	327
Geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen: (Grundgesamtheit: 23.036 Entsendungen insgesamt * durchschnittliche Zahl entsandter ArbeitnehmerInnen pro Entsendemeldung (3,2))	73.715
Hochgerechnetes Arbeitsvolumen (durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden (Basis Mittelwert) x geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen)	24.084.164
Relation durchschnittliches Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	0,16
Relation hochgerechnetes gesamtes Arbeitsvolumen entsandte ArbeitnehmerInnen zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	11.830

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010-2013‘, 2014

**Tabelle 57: Anzeigen wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsklassen;
Stand 28.2.2014 (absolut)**

Anzeigen - Unterentlohnung	
Hochbau	247
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	109
Gastronomie	85
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	42
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	30
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	24
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	17
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Krafträdern)	15
Beherbergung	11
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	11
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	10
Herstellung von Metallerzeugnissen	8
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	8
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	8
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	5
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	4
Herstellung von Möbeln	4
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	3
Grundstücks- und Wohnungswesen	3
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	3
Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	3
Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	3
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	2
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	2
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	2
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	2
Sozialwesen (ohne Heime)	2
Vermietung von beweglichen Sachen	2
Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	1
Erbringung von Finanzdienstleistungen	1
Erziehung und Unterricht	1
Gesundheitswesen	1
Getränkeherstellung	1
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	1
Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	1
Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	1
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	1
Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik	1
Informationsdienstleistungen	1
Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	1
Post-, Kurier- und Expressdienste	1
Tiefbau	1
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	1
Werbung und Marktforschung	1
Gesamt	691

Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB, Gesamtzahl der Anzeigen Unternehmen
n=691

Tabelle 58: Rechtskräftige Bescheide wegen Unterentlohnung, nach Wirtschaftsklassen; Stand 28.2.2014 (absolut)

Rechtskräftige Bescheide - Unterentlohnung	
Hochbau	114
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	54
Gastronomie	19
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	12
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Krafträdern)	5
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	4
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	3
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	2
Herstellung von Metallerzeugnissen	2
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	2
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	2
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	1
Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	1
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	1
Informationsdienstleistungen	1
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	1
Sozialwesen (ohne Heime)	1
Gesamt	228

Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse, Kompetenzzentrum LSDB, Gesamtzahl der Anzeigen Unternehmen
n=228

10 Anhang

Übersicht zu den ExpertInneninterviews

Im Rahmen der Studie wurden in einer „ersten Runde“ im Spätsommer 2013 27 qualitative ExpertInneninterviews geführt. Im März und April 2014 erfolgte eine erneute Kontaktaufnahme zum Zwecke eines Updates bzw. wurde hier auch mit weiteren Personen – insbesondere in Zusammenhang mit konkreten Fällen und Fallbeispielen – gesprochen. In Summe waren so **32 ExpertInnen** aus dem Rechts-, Arbeitsmarkt- und Beratungsbereich in die Erstellung der Studie eingebunden. Der Schwerpunkt lag in regionaler Hinsicht auf der Ostregion (Burgenland, Niederösterreich, Wien) sowie auf den Wirtschaftsbereichen Bau und Gastronomie.

Wegen der den InterviewpartnerInnen zugesicherten Anonymität verzichteten wir eine auf namentliche eine Auflistung der GesprächspartnerInnen. Institutionell sind die ExpertInnen folgenden Institutionen zuzurechnen: verschiedenen Rechts-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitikabteilungen der Arbeiterkammern ausgewählter Bundesländer, die Landarbeiterkammer Niederösterreich, ausgewählte Landesgeschäftsstellen des AMS, Kontrollbehörden (Finanzpolizei, Kompetenzzentrum LSDB, Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse BUAK, Arbeitsinspektorat/BMASK) sowie Gewerkschaften (vidA, Bau-Holz und PRO-GE aus den Bundesländern Wien, Burgenland, Steiermark, Niederösterreich sowie internationale Projekte).

Tabelle 59: Übersicht InterviewpartnerInnen Branche/Region

	Wien/NÖ	BGLD	STMK	andere	überregional	GESAMT
Bau	1		1		4	6
Tourismus und Gastronomie / Reinigung		1	2		2	5
Landwirtschaft	1					1
Herstellung von Waren, Transport	1					1
Andere (zB. Kontrollbehörden)					5	5
Branchenübergreifend	6	4	2	1	1	14
GESAMT	9	5	5	1	12	32

Quelle: L&R ExpertInnenInterviews LSD, 2014

Inhaltlich drehten sich die Gespräche um die jüngsten beobachtbaren Entwicklungen im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping. Im Zuge dieser Interviews wurden auch Fallbeispiele aus der (Beratungs-/Kontroll-)Praxis der jeweiligen Institutionen gesammelt. Bezugnahmen auf diese Gespräche im Text erfolgen mit der Kennzeichnung Int. und einer laufenden Nummer.

Meldeformular für eine Entsendung nach Österreich



An die
 Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums
 für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung
 Brehmstraße 14
 1110 Wien

E-Mail: post.finpul-zko@bmf.gv.at
 Fax: +43 (0) 50233 5954194

Datum

Transaktionsnummer

Meldung einer Entsendung nach Österreich gemäß § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG

1. Arbeitgeberin/Arbeitgeber

Zutreffendes bitte ankreuzen

1.1 Firma (Name)		
1.2 PLZ (Betriebsitz)	1.3 Ort (Betriebsitz)	1.4 Land (Betriebsitz)
1.5 Anschrift (Betriebsitz)		
1.6 Telefonnummer	1.7 E-Mail-Adresse	1.8 Art des Betriebes

2. Inländische Auftraggeberin/inländischer Auftraggeber (Beschäftigerbetrieb oder Generalunternehmer in Österreich)

2.1 Firma (Name)		
2.2 PLZ (Betriebsitz)	2.3 Ort (Betriebsitz)	2.4 Land (Betriebsitz)
2.5 Anschrift (Betriebsitz)		
2.6 Telefonnummer	2.7 E-Mail-Adresse	2.8 Art des Betriebes

3. Beauftragte Person (Weisungsberechtigt gegenüber der entsandten Arbeitnehmerin/dem entsandten Arbeitnehmer)

3.1 Familienname	3.2 Vorname
------------------	-------------

4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich

4.1 Beginn (tt.mm.jjjj)	4.2 Dauer
-------------------------	-----------

5. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

5.1 PLZ	5.2 Ort	5.3 Bundesland
5.4 Anschrift		

Ich nehme zur Kenntnis, dass das vorliegende Formular sowie die Beilagen an die gemäß § 7b AVRAG und § 18 Abs. 12 AuslBG genannten Behörden übermittelt werden.

www.bmf.gv.at



ZKO 3 Bundesministerium für Finanzen

Firmenstempel, Unterschrift

ZKO 3, Seite 1, Version vom 12.07.2013



6. Nach Österreich entsandte Arbeitnehmerin/entsandter Arbeitnehmer
(wenn mehrere Personen bitte gesondert mit Beiblatt angeben)

6.1 Familienname		6.2 Vorname	
6.3 Staatsbürgerschaft	6.4 Sozialversicherungsnummer	6.5 Geburtsdatum (tt.mm.jjjj)	
6.6 Sozialversicherungsträger			
6.7 Hauptwohnsitz			
6.8 Um welche Art der Tätigkeit handelt es sich und wie wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verwendet			
6.9 Beginn (tt.mm.jjjj)		6.10 Dauer	

7. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gebührendes Entgelt in Euro

7.1 Höhe (Betrag)	<input type="checkbox"/> Brutto	<input type="checkbox"/> Monat	<input type="checkbox"/> Tag	Sonstiges
	<input type="checkbox"/> Netto	<input type="checkbox"/> Woche	<input type="checkbox"/> Stunden	

8. Genehmigung der Beschäftigung im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (nur für Drittstaatsangehörige)

8.1 Ausstellende Behörde	8.2 Geschäftszahl
8.3 Ausstellungsdatum	8.4 Geltungsdauer

9. Aufenthaltsgenehmigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (nur für Drittstaatsangehörige)

9.1 Ausstellende Behörde	9.2 Geschäftszahl
9.3 Ausstellungsdatum	9.4 Geltungsdauer

Beilagen:

Aufenthaltsgenehmigung Sitzstaat ja nein

Beschäftigungsgenehmigung Sitzstaat ja nein

Anzahl der Beiblätter für weitere entsandte Arbeitskräfte: