

Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping

Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt.

Medieninhaberin:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

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

Wien, März 2012

Inhalt

KURZFASSUNG	3
1 Einleitung	7
2 Rahmenbedingungen im Überblick	8
2.1 Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes - Ende der Übergangsbestimmungen für EU-8 ArbeitnehmerInnen mit Mai 2011	8
2.1.1 Entsendungen von Arbeitskräften	8
2.1.2 Überlassung von Arbeitskräften	10
2.2 Veränderungen am Arbeitsmarkt seit der Liberalisierung	10
2.2.1 Einschätzungen der ExpertInnen zur allgemeinen Situation – Kontexte der Entwicklungen	11
2.2.2 Veränderungen der Beschäftigungsformen	17
2.2.3 Zur Legalisierung von Schwarzarbeit	20
2.2.4 Entsendungen	21
3 Entsendungen im europäischen Arbeitsmarkt – Österreich im Vergleich	22
4 Entsendungen nach Österreich	27
4.1 Einleitende Bemerkungen	27
4.2 Die Stichprobe der Entsendemeldungen im Überblick	28
4.3 Strukturelle Merkmale von Entsendungen nach Österreich	30
4.3.1 Charakteristika der Entsendebetriebe	31
4.3.2 Charakteristika der inländischen AuftraggeberInnen	39
4.3.3 Charakteristika der entsandten ArbeitnehmerInnen	44
4.3.4 Exkurs: „Verdeckte“ Entsendungen im Überblick	56
4.4 Schätzung des Arbeitsvolumens der entsandten Arbeitskräfte	58
4.5 Zwischenfazit	60
5 Lohndumping	61
5.1 LSDB-G als neue Grundlage zur Bekämpfung von Lohndumping	61
5.2 Bisherige Bilanz der Kontrollen nach dem LSDB-G	65
5.3 Dimensionen von Lohndumping	68
5.3.1 Branchen und Unternehmensmerkmale	69
5.3.2 Lohndumping	74
5.3.3 Arbeitszeitfragen als Kernproblem	86
5.3.4 Umgehung der Anmeldung zur Sozialversicherung	89
5.3.5 Weitere Formen von Sozialdumping und Sozialbetrug	95
5.3.6 Zwischenfazit	99
5.4 Herausforderungen bei der Erreichung betroffener ArbeitnehmerInnen	100
6 Fazit	102
7 Literatur	105
8 Verzeichnis der Fallbeispiele	107

9	Abbildungsverzeichnis	108
10	Tabellenverzeichnis und -anhang	109
	Anhang	143

KURZFASSUNG

Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung – qualitative Einschätzungen aus ExpertInnensicht

Die **Veränderungen im Zuge der Arbeitsmarktöffnung** werden sowohl quantitativ als auch in verschiedenen qualitativen Dimensionen als **moderat** beurteilt. Dies ist der allgemeine Tenor der Gespräche, die im Rahmen dieser Studie mit verschiedensten ExpertInnen geführt wurden, die aufgrund ihrer täglichen Arbeit und ihren Erfahrungen in (über-)regionalen und/oder branchenspezifischen Beratungs- und Kontrollkontexten einen äußerst praxisnahen und aktuellen Einblick in die Geschehnisse am Arbeitsmarkt haben.

Eine besondere Dynamisierung am österreichischen Arbeitsmarkt beispielsweise durch eine starke Gesamtzunahme von Personen aus dem EU-8 Raum, eine Intensivierung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder eine Verdrängung inländischer Arbeitskräfte durch Neuzugewanderte aus dem EU-8 Raum wird seitens der ExpertInnen nicht im größeren Maße beobachtet, wobei – bei künftiger negativer Konjunkturlentwicklung – hier durchaus ein vermehrter Konkurrenzdruck auf österreichische ArbeitnehmerInnen erwartet wird.

Personen aus den **EU-8** sind auch nach der Liberalisierung **eher unverändert** in ihren bisherigen **Schwerpunktbranchen** beschäftigt (Bau, Gastronomie, Primärsektor). Leichte Verschiebungen werden weg von gering qualifizierten Tätigkeiten in den Saisonbranchen hin zu den erlernten Berufsfeldern oder – auf Ebene von Hilfstätigkeiten – hin zu Sektoren mit höheren kollektivvertraglichen Löhnen wie etwa der Metallbranche beobachtet.

Entwicklungen wie eine Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen werden häufig als genereller Trend, unabhängig von der Arbeitsmarktliberalisierung, thematisiert. Gleichzeitig werden **Veränderungen in einzelnen Beschäftigungsformen** – die sich teils aus den quantitativen Analysen des wifo¹ ablesen lassen – durchaus **differenziert** in Kontext der Arbeitsmarktöffnung **wahrgenommen**. Der gemessene Rückgang von selbstständig Beschäftigten aus den EU-8 Ländern wird beispielsweise als Legalisierung von Scheinselbstständigkeit, welche während der Übergangsfristen zur Umgehung einer Beschäftigungsbewilligung verbreitet war, als plausibel erachtet. Gleichzeitig wird vermutet, dass diese Form der Selbstständigkeit auch weiterhin attraktiv bleibt, da kollektivvertragliche Regelungen nicht zum Tragen kommen. Den auf quantitativer Ebene messbaren gestiegenen Anteil von geringfügiger Beschäftigung führen die ExpertInnen zu einem Teil auf eine Legalisierung vormals illegaler Beschäftigungen zurück. Zum Teil wird dahinter aber auch eine Zunahme von ‚Scheinteilzeitarbeitsverhältnissen‘ vermutet. Arbeitsverhältnisse also, deren Anmeldung zur Sozialversicherung auf einem geringfügigen oder teilzeitigen Arbeitszeitausmaß beruht, bei tatsächlicher Ausübung einer vollzeitigen Erwerbstätigkeit.

Eine Zunahme von überlassenen Arbeitskräften aus dem EU-8 Raum – die auf quantitativer Ebene aus den Zuwächsen von Beschäftigten aus den EU-8 Ländern in der

¹ Huber, Peter/Böhs, Georg (2011): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Ländern im Regime der Freizügigkeit, unveröffentlichter Zwischenbericht, Wien.
Huber, Peter (2012): Auswirkungen der Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes für die StaatsbürgerInnen der EU10 auf die Regionen Österreichs, Präsentation 22.3.2012 im Auftrag des AMS, Wien.

Branche der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen ableitbar ist – ist für viele ExpertInnen plausibel und vorstellbar, allerdings kaum konkret wahrnehmbar. Zum einen hat der wachsende Sektor für viele Arbeitskräfte Platz geschaffen, so dass mögliche Verdrängungseffekte durch EU-8 BürgerInnen bislang nicht beobachtet wurden. Zum anderen besteht eine Grenze der Beobachtbarkeit, denn einem Betriebsrat in einem Beschäftigterbetrieb würde beispielsweise eine Verschiebung der Nationalitäten unter den überlassenen KollegInnen wahrscheinlich kaum auffallen. Seitens der ZKO, an welche seit Mai 2011 die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften zu melden ist, wird eine Gesamtzahl von 6.066 Meldungen von Mai bis Dezember 2011 berichtet. Über die damit überlassenen Arbeitskräfte liegen keine Informationen vor. Teilweise werden Überlassungen auch mittels Entsendeformularen gemeldet. In der vorliegenden Stichprobe der Entsendemeldungen an die ZKO betraf dies 20% der Meldungen, d.h. diese Meldungen wurden von Arbeitskräfteüberlassern ausgestellt. Entsendungen nach Österreich sind für mehrere ExpertInnen als ein verstärktes Phänomen wahrnehmbar. Dies spiegelt sich auch in den Daten der BMF, welche einen Anstieg der Entsendemeldungen im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr von 20% ausweisen.

Österreich als wichtiges ‚Empfängerland‘ für Entsendungen – strukturelle Veränderungen im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung?

Österreich stellt im europäischen Vergleich ein wichtiges ‚Empfängerland‘ für Entsendungen von ArbeitnehmerInnen dar. Laut einer europaweiten Studie (siehe IDE-A/ECORYS 2011) werden deutlich mehr ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsandt, denn von Österreich aus in andere Arbeitsmärkte. Die Nettobilanz der Entsendungen, das heißt die Differenz zwischen ‚ausgehenden‘ und ‚eingehenden‘ Entsendungen, ist für Österreich negativ und lag im Jahr 2009 bei etwa -26.000. Damit nimmt Österreich im Vergleich mit den EU- und EFTA-Staaten Rang 6 (gereiht nach Entsendebilanz) ein. Mit der Arbeitsmarktöffnung ging auch eine Veränderung in der strukturellen Zusammensetzung der Entsendungen einher. Basierend auf der Ziehung einer Stichprobe von Entsendemeldungen an die ZKO wurde ein Vergleich des Zeitraums Mai bis Oktober 2011 und der entsprechenden Monate des Vorjahres vorgenommen. Als wesentliche Befunde können festgehalten werden:

Entsendungen aus den EU-8 Staaten haben nach der Öffnung des Arbeitsmarktes an Bedeutung gewonnen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Entsendemeldungen auf Betriebsebene als auch hinsichtlich der damit entsandten ArbeitnehmerInnen.

- Der Anteil von Entsendebetrieben aus dem EU-8 Raum an allen Entsendebetrieben nimmt im Zeitraum von Mai bis Oktober 2011 im Vergleich zum Vorjahrszeitraum deutlich zu (von 29% auf 56%).
- Der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die von EU-8 Betrieben entsendet wurden, an allen nach Österreich entsandten ArbeitnehmerInnen, liegt im Zeitraum von Mai bis Oktober 2011 bei 62% und damit deutlich höher als im Mai bis Oktober 2010 mit 25%.
- Parallel zum Bedeutungsanstieg von EU-8 Entsendebetrieben steigt auch der Anteil von entsandten ArbeitnehmerInnen mit der Staatsbürgerschaft eines EU-8 Staates. Im Mai bis Oktober 2010 waren 24% der entsandten ArbeitnehmerInnen EU-8 StaatsbürgerInnen, im Vergleichszeitraum des Folgejahres liegt dieser Anteil bei knapp 60%.

Entsendungen nach Österreich finden zu einem hohen Anteil von Unternehmen statt, welche **Bautätigkeiten** ausführen, und diese haben **nach der Liberalisierung** des Arbeitsmarktes noch zusätzlich **an Gewicht gewonnen**. Dies zeigt sich wiederum sowohl bei den Entsendemeldungen auf Betriebsebene als auch bei den entsandten ArbeitnehmerInnen.

- Der Anteil von Entsendebetrieben aus dem Baubereich an allen Entsendebetrieben nimmt im Zeitraum von Mai bis Oktober 2011 im Vergleich zum Vorjahrszeitraum deutlich zu (von 41% auf 67%).
- Der Anteil von ArbeitnehmerInnen, die von Baubetrieben entsandt wurden, steigt von 46% (Mai bis Oktober 2010) auf 72% (Mai bis Oktober 2011).
- Bei den inländischen AuftraggeberInnen handelt es sich ebenfalls überwiegend um Unternehmen, die dem Tätigkeitsfeld ‚Bau‘ zuzuordnen sind. Deren relative Bedeutung ist seit der Arbeitsmarktöffnung gestiegen (basierend auf der Anzahl der Entsendemeldungen: Anstieg von 33% im Mai bis Oktober 2010 auf 50% im Mai bis Oktober 2011).

Nach der Arbeitsmarktöffnung zeigt sich eine **Bedeutungszunahme von Entsendungen in Grenzregionen**, das heißt in Regionen mit direkter Grenze zu einem EU-8 Staat: Im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 war gut jede/r dritte Entsandte in einer Grenzregion tätig, im Vergleichszeitraum des Vorjahres nur gut 20%.

In einer Bundeslandperspektive entfällt rund die Hälfte aller Entsendungen auf drei Bundesländer (Wien, Oberösterreich und Niederösterreich).

Gut ein Drittel der Entsendungen findet für einen Zeitraum bis zu einem Monat statt. Im Vergleich Mai bis Oktober 2010/2011 zeigen sich diesbezüglich keine wesentlichen Unterschiede.

Lohn- und Sozialdumping – zwischen kontinuierlicher ‚Praxis‘ und neuem rechtlichen Instrument

Die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping in Österreich erhielt mit Mai 2011 mit dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) eine neue gesetzliche Grundlage. Im Zentrum dieser Neuregelung 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 LSDB-G geregelt wurde. Eine erste Bilanz der Kontrolltätigkeiten zeigt, dass der Bereithaltung der Lohnunterlagen eine **wesentliche Bedeutung** zukommt und in vielen Fällen keine oder nur unvollständige Lohnunterlagen vorgewiesen wurden. Wegen der **Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen** wurde daher in den ersten zehn Monaten seit Inkrafttreten des LSDB-G häufiger Anzeige eingebracht als in Bezug auf den Tatbestand der Unterentlohnung. Die vorliegenden Anzeigen machen im spezifischen Kontext von Entsendungen auch deutlich, dass der Nicht-Meldung von Entsendungen durchaus Gewicht zukommt, wurden doch in zahlreichen dieser Fälle den kontrollierenden Behörden keine entsprechenden Meldebestätigungen an die ZKO vorgelegt.

Anzeige wegen Unterentlohnung wurde bislang in **gut 100 Fällen** österreichweit eingebracht. Das Ausmaß der angezeigten Unterentlohnung reicht in diesen Fällen von wenigen Prozenten unterhalb des zustehenden Grundlohns bis zu rund 80%. Problematisch schätzen die befragten ExpertInnen, neben der festgelegten Orientierung am Grundlohn, auch den Umstand ein, dass die Geltendmachung der Ansprüche der be-

troffenen ArbeitnehmerInnen in der derzeitigen Fassung des LSDB-G nicht sichergestellt werden kann.

Was die Verbreitung und die ‚Varianten‘ von Lohn- und Sozialdumping betrifft, zeigt die Arbeitsmarktöffnung nach Einschätzung der ExpertInnen keine maßgeblichen Auswirkungen, das heißt die **Formen des Dumpings** sind **weitgehend unverändert** und auch ein **Anwachsen der Problematik an sich** wird **nicht thematisiert**. Lediglich bezüglich der ‚Scheinteilzeit‘ wird eine Zunahme wahrgenommen, also der Anmeldung zur Sozialversicherung mit einem Stundenausmaß, das mehr oder minder deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit liegt. Dies ist insbesondere im Bereich der Landwirtschaft zu bemerken, da hier durch die Freizügigkeit für EU-8 ArbeitnehmerInnen die frühere Arbeitsmarkterlaubnis wegfällt, die an eine vollzeitige Beschäftigung gebunden war.

Dass die Arbeitsmarktöffnung jedoch im großen Rahmen zu keiner Verstärkung der Problematik geführt hat, wird von den ExpertInnen zu einem guten Teil auch dem **LSDB-G** zugeschrieben, welches jedenfalls eine nicht zu unterschätzende **präventive Wirkung** zu haben scheint. Damit diese abschreckende Funktion auch weiterhin wirksam bleibt, sei neben den nötigen intensiven Kontrollen auch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit über den Vollzug des Gesetzes wesentlich.

STUDIE IM ÜBERBLICK

Titel	Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping
AuftraggeberIn	Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
AuftragnehmerIn	L&R Sozialforschung
AnsprechpartnerIn	Mag.a Susi Schelepa; schelepa@lrsocialresearch.at Mag.a Petra Wetzel; wetzel@lrsocialresearch.at
Empirische Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ ExpertInnengespräche 28 Gespräche mit 36 ExpertInnen: 15 'branchenübergreifende' Gespräche (ExpertInnen von Regionalstellen der Arbeiterkammer sowie grenzüberschreitender Beratungsprojekte und VertreterInnen bundesweit aktiver Kontrollbehörden (Kompetenzzentrums LSDB, der Zentralen Koordinationsstelle des Finanzministeriums ZKO, Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger) 13 ‚branchenspezifische‘ Gespräche: Davon entfielen 6 Gespräche auf ExpertInnen aus dem Baubereich und 7 Gespräche erfolgten mit ExpertInnen anderer Branchen (Tourismus und der Beherbergung, Reinigung, der Landwirtschaft, der Produktion, Arbeitskräfteüberlassung und des Transports). Interviewzeitraum: Herbst 2011 sowie Anfang des Jahres 2012. ■ Analyse der Entsendungen nach Österreich Aus der Grundgesamtheit der Entsendemeldungen der Jahre 2010 und 2011 (bis inkl. Oktober) an die Zentrale Koordinationsstelle wurde eine Zufallsstichprobe von 403 Meldungen gezogen. ■ Literatur-, Quellenrecherche Ergänzend wurden Literaturarbeiten durchgeführt und in Bezug auf die Thematik des Lohndumpings auch Recherchen in Print- und Internetmedien vorgenommen. Ergänzend wurden zusätzliche Datenquellen (des AMS und der BUAK) einbezogen und entsprechende Auswertungen vorgenommen.

1 Einleitung

Über quantitative und qualitative Dimensionen von grenzüberschreitenden Entsendungen und Überlassungen und damit möglicherweise in Verbindung stehenden Problemen von Lohn- und Sozialdumping besteht eingeschränktes empirisches Wissen. Dies gilt für Österreich genauso wie auf Ebene der einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Vor dem Hintergrund dieses defizitären Informationsstandes beauftragte die Arbeiterkammer Wien bereits im Vorfeld der Arbeitsmarktliberalisierung für die EU-8 Staaten mit Mai 2011 eine Studie (vgl. Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011). In dieser Studie wurden u.a. erstmals vertiefende Informationen zu strukturellen Merkmalen von Entsendungen in Österreich auf Basis einer Stichprobe von Entsendemeldungen der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung (ZKO) gesammelt.

Die vorliegende Studie schließt daran an und geht der Frage nach möglichen Kontinuitäten und Diskontinuitäten nach Ende der Übergangsbestimmungen für die EU-8 Länder nach. Dabei stehen Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping im Mittelpunkt des Interesses. Methodisch basiert die Studie auf ExpertInnengesprächen und der Analyse einer Stichprobe von Entsendemeldungen der ZKO für Jänner 2010 bis Oktober 2011.

Am Beginn, in Kapitel 2, werden Rahmenbedingungen und Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zuge der Liberalisierung generell thematisiert. Erstens wird auf die aktuelle rechtliche Situation zu grenzüberschreitenden Entsendungen und Überlassungen Bezug genommen. Zweitens wird, basierend auf den ExpertInnengesprächen, der Blick auf mögliche Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt gelenkt. Diese Studie verfolgt damit einen qualitativen Zugang zu dieser Fragestellung – die quantitative Veränderungsdynamik am österreichischen Arbeitsmarkt nach Mai 2011 wird ausführlich in einer zeitgleich durchgeführten Studie des wifo zu ‚Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen Mitgliedstaaten im Regime der Freizügigkeit‘ im Auftrag des BMASK analysiert. Kapitel 3 und 4 fokussieren auf grenzüberschreitende Beschäftigung und hier im Speziellen auf Entsendungen. Neben einer Verortung Österreichs im europaweiten Kontext wird auf die Struktur und Quantität der gemeldeten Entsendungen in Österreich näher eingegangen. Basis hierfür ist, wie erwähnt, die Analyse einer Stichprobe von Entsendemeldungen der ZKO. Kapitel 5 geht vor dem Hintergrund des im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung eingeführten Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) der Frage nach Auswirkungen auf Lohndumping durch die Arbeitsmarktöffnung nach. Präsentiert wird erstens die bisherige Bilanz der Kontrollen nach dem LSDB-G, und zweitens werden verschiedene Varianten von Lohn- und Sozialdumping, welche seit Mai 2011 bekannt wurden, basierend auf Fallbeispielen dargestellt.

2 Rahmenbedingungen im Überblick

2.1 Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes - Ende der Übergangsbestimmungen für EU-8 ArbeitnehmerInnen mit Mai 2011

Nach dem EU-Beitritt der EU-8 Staaten (Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen) im Jahr 2004 galten in Österreich besondere Übergangsbestimmungen. Die von Österreich mit dem EU-Erweiterungs-Anpassungsgesetz umgesetzten Bestimmungen schränkten die ArbeitnehmerInnen-freizügigkeit 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.

Für StaatsbürgerInnen aus Rumänien und Bulgarien (EU-2) gelten die Beschränkungen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit sowie in den geschützten Wirtschaftsbereichen weiterhin bis Ende 2013.

2.1.1 Entsendungen von Arbeitskräften

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 ausländischer/ausländischem 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.

Mit Mai 2011 sind auch Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit im Hinblick auf die grenzüberschreitende Entsendung von ArbeitnehmerInnen entfallen. Damit können nun auch in zuvor geschützten Wirtschaftsbereichen (gärtnerische Dienstleistungen, Bewachungs- und Schutzdienste, Reinigungsdienste, Hauskrankenpflege, Sozialwesen, Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen, Be- und Verarbeitung von Natursteinen, Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige) ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 ohne Bewilligung nach Österreich entsandt werden.

Allerdings besteht auch nach Wegfall der Arbeitsmarktbeschränkungen weiterhin eine **Meldepflicht** für Personen aus den **EU-8 Staaten**. ArbeitgeberInnen sind jedenfalls verpflichtet, spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn in Österreich eine Meldung bei der „Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung“ (ZKO) abzugeben.

Werden StaatsbürgerInnen aus **Bulgarien, Rumänien oder Drittstaaten** zur Erbringung einer vorübergehenden Arbeitsleistung nach Österreich entsandt, ist dafür eine **EU-Entsendebestätigung** erforderlich. Für Beschäftigungen in den geschützten Wirtschaftsbereichen ist eine **Entsendebewilligung** erforderlich. Dauert die Entsendung länger als vier Monate oder erfolgt die Entsendung in den Baubereich, ist eine **Beschäftigungsbewilligung** nötig.²

Je nach Unternehmenssitz, Staatsbürgerschaft der ArbeitnehmerInnen und Wirtschaftsbereich des Arbeitseinsatzes kommen somit unterschiedliche Melde- und Bewilligungspflichten zum Tragen (siehe Übersicht 1).

Übersicht 1: Meldepflichten und Bewilligungen bei Entsendungen aus dem EU-, EWR-Raum und der Schweiz

Sitz des Entsendeunternehmens	Staatsangehörigkeit entsandte ArbeitnehmerInnen	Geschützter Wirtschaftsbereich	EU-Entsendebestätigung (Meldung gem. § 7b AVRAG)	EU-Entsendebewilligung (§ 18/1 AuslBG)	Beschäftigungsbewilligung (§ 18 AuslBG)
EU-, EWR Raum, Schweiz (exkl. Bulgarien, Rumänien)	EU-, EWR Raum, Schweiz (exkl. Bulgarien, Rumänien)	Uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit	Meldung: ja Bestätigung: nein	nein	nein
	Bulgarien, Rumänien, Drittstaaten (+Aufenthaltstitel)	Uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit	Meldung: ja Bestätigung: ja	nein	nein
Bulgarien, Rumänien	EU-, EWR Raum, Schweiz (exkl. Bulgarien, Rumänien)		Meldung: ja Bestätigung: nein	nein	nein
	Bulgarien, Rumänien, Drittstaaten	Nein (liberalisierte Branchen)	ja	nein	nein
	Bulgarien, Rumänien, Drittstaaten -> unter 4 Monate	Ja, Einschränkungen bleiben aufrecht		ja	nein
	Bulgarien, Rumänien, Drittstaaten -> über 4 Monate und Bauwesen	Ja, Einschränkungen bleiben aufrecht		nein	ja

Quelle: WKO 2011

Der Inhalt der Meldung umfasst u.a. Angaben zum Entsendebetrieb, dem/der inländischen Auftraggeber/in und der entsendeten Arbeitskraft (siehe Anhang sowie Kapitel 4.3).

Neben der Bereithaltung einer Abschrift der Meldung der Entsendung hat der/die Arbeitgeber/in, sofern für die entsandten Arbeitnehmer/innen in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, auch Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitnehmer/innen zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A1 – siehe dazu Anhang) bereitzuhalten. Weiters sind Arbeitgeber/innen auch verpflichtet, Lohnunterlagen (in deutscher Sprache) bereitzuhalten (siehe dazu auch Kapitel 5).

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 auch die Meldepflicht gegenüber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). Die Meldung umfasst alle für die Berechnung der Zu-

² Bewilligungspflichtig entsandte sowie auch überlassene Arbeitskräfte dieser Staaten, werden zur Überprüfung, ob eine bewilligungspflichtige Beschäftigung vorliegt, an das AMS weitergeleitet (siehe auch Kapitel 4.3.3.1).

schläge maßgebenden Personen-, Unternehmens- und Lohnangaben. Diese Meldepflicht entfällt, wenn der/die ArbeitgeberIn und der/die 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).

2.1.2 Überlassung von Arbeitskräften

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.

Meldungen zu grenzüberschreitenden Überlassungen von **EU-8** StaatsbürgerInnen haben seit Mai 2011 an die ZKO zu erfolgen.³ Wie bei Entsendungen besteht die Verpflichtung, eine Woche vor Arbeitsaufnahme der überlassenen Arbeitskräfte zu melden (siehe dazu Anhang).

Die Überlassung von **StaatsbürgerInnen aus Bulgarien, Rumänien oder Drittstaaten** bedarf einer **Beschäftigungsbewilligung**. Die Überlassung im Baubereich wiederum verlangt eine Meldung bei der BUAK.

2.2 Veränderungen am Arbeitsmarkt seit der Liberalisierung

Welche **quantitativen Veränderungen** seit der Liberalisierung am österreichischen Arbeitsmarkt von statten gegangen sind, wurde im Rahmen eines parallelen Projekts durch das wifo auf Basis unterschiedlicher Berechnungsmethoden untersucht. Die spezifische Auswertung der Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger durch das wifo wies für die ersten acht Monate (bis 31.12.2012) einen Anstieg der Zahl der aus den EU 8-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten (sogenannter Liberalisierungseffekt) um 21.736 Beschäftigte aus (vgl. Huber 2012). Jüngst aktuelle Zahlen des Monitoringsystems des BMASK⁴ beziffern den Liberalisierungseffekt mit Februar 2012 mit 24.187 Personen, die aus den EU-8 Beitrittsstaaten stammen.

³ Alternativ zur direkten Meldung bei der ZKO können Meldungen auch im Webportal des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz („AKUPAV-Portal“) getätigt werden, welche dann an die ZKO weitergeleitet werden.

⁴ Datengrundlage bildet hierfür ebenfalls der Hauptverband der Sozialversicherungsträger, allerdings unterscheiden sich die Berechnungsweisen etwas voneinander. Während das Monitoringsystem des BMASK auf dem Nettozustrom von aus den EU-8 Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten im Sinne einer Bestandsveränderung beruht, werden in den Analysen des wifo auch jene Personen berücksichtigt, die eine Erstanmeldung im SV-System zwischen 2007 und 2011 aufweisen, wodurch auch

Charakteristisch für die Zuwanderung nach der Arbeitsmarktöffnung ist ihre starke Konzentration auf einzelne Branchen und Regionen (Huber/Böhs 2011): Die größten relativen Zuwächse verzeichneten das Burgenland sowie das Gaststätten- und Beherbergungswesen, der primäre Sektor sowie das Bauwesen – hier machen die Zuwanderungsraten, gemessen an der jeweiligen Arbeitsmarktgröße, mehr als 1% der unselbstständig Beschäftigten aus. Was die Beschäftigungsformen angeht, zeigt sich ein Rückgang von selbstständiger Beschäftigung bei gleichzeitiger Zunahme geringfügiger Beschäftigung.

2.2.1 Einschätzungen der ExpertInnen zur allgemeinen Situation – Kontexte der Entwicklungen

Der Schwerpunkt dieser Studie liegt auf qualitativen Dimensionen dieser Veränderungen. Von Interesse ist die Frage, was diese quantitativ messbaren Verschiebungen in Praxis bedeuten und welche Folgen der Liberalisierung in Hinblick auf Lohn- und Sozialdumping bislang beobachtbar sind. Zu diesem Zweck wurden ExpertInnen aus unterschiedlichen Segmenten des Arbeitsmarkts nach ihrer Wahrnehmung von Veränderungen befragt. Involviert wurden dazu InterviewpartnerInnen aus diversen Regionen (v.a. auch Grenzregionen in Burgenland, Niederösterreich und Oberösterreich) und in verschiedenen Funktionen mit unterschiedlichen Branchenschwerpunkten (v.a. Bau, aber auch Gastgewerbe/Tourismus, Landwirtschaft, Transport, Herstellung von Waren, Dienstleistungen, Arbeitskräfteüberlassung), wobei das Vorgehen prozesshaft und einem Kontrastierungsprinzip folgend angelegt war. Es wurden 28 qualitative Gespräche mit insgesamt 36 ExpertInnen der Arbeiterkammer (AK), MitarbeiterInnen aus AK-Außenstellen, SekretärInnen der Gewerkschaft (vor allem Bau-Holz, v.a. Bau-Holz), MitarbeiterInnen aus grenzüberschreitenden Beratungsprojekten (IGR, ZUWINS, ZUWINBAT⁵), BetriebsrätInnen sowie MitarbeiterInnen der verschiedenen Kontrollbehörden (ZKO, BUAK, Kompetenzzentrum LSDB bei der Wiener Gebietskrankenkasse) geführt.⁶ Die Interviews wurden im Herbst 2011 sowie Anfang des Jahres 2012 geführt. Letztere hatten vor allem den Zweck, mögliche Veränderungen seit dem Herbst 2011 zu erfassen.

In den Interviews wurden verschiedene Dimensionen von Veränderung seit der Arbeitsmarktöffnung ebenso wie Kontinuitäten angesprochen. Die folgenden Darstellungen sowie jene in Kapitel 5 geben die Wahrnehmungen der befragten ExpertInnen wider, beruhend auf ihrer täglichen Arbeit und ihren Erfahrungen in Beratungs- und Kontrollkontexten.

Die Gespräche werden anonymisiert wiedergegeben. Die jeweils angegebene Quelle, wie beispielsweise „Int. 1“, steht für das Interview mit der laufenden Dokumentationsnummer 1.⁷

geringfügig und selbstständig tätige Personen erfasst werden. Siehe auch <http://www.dnet.at/elis/Arbeitsmarkt.aspx>.

⁵ ETZ-Projekt IGR - Zukunft ImGrenzRaum (ÖGB Burgenland und MSZOSZ Westtransdanubien; <http://www.igr.at/>); EFRE-Projekt ZUWINS – Zukunftsraum-Wien-Niederösterreich-Südmähren (ÖGB und Tschechisch-Mährische Konföderation der Gewerkschaftsbünde ČMKOS; <http://www.zuwins.at/>); EFRE-Projekt ZUWINBAT (Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava (ÖGB und Konföderation der slowakischen Gewerkschaftsbünde; <http://www.zuwinbat.at/>)

⁶ Für eine Übersicht der InterviewpartnerInnen siehe Anhang ab Seite 134

⁷ Werden Argumentationen von mehreren ExpertInnen angeführt, sind nachfolgend maximal bis zu vier Interviews als Quellenangabe zitiert.

Insgesamt waren die Gespräche von dem Tenor geprägt, dass die Zuwanderung von Arbeitskräften aus den EU-8 Staaten geringer ausfiel als mitunter zuvor befürchtet worden war. Zwar ist ein Zuwachs in bestimmten Regionen und Branchen quantitativ nachweisbar (siehe oben Kapitel 2.2) und auch bemerkbar geworden, keineswegs hat aber eine ‚Welle‘ der Zuwanderung Verschiebungen in großem Ausmaß ausgelöst. Vielmehr sind nach Wahrnehmung der GesprächspartnerInnen Personen aus den EU-8 Staaten auch weiterhin eher unverändert in ihren bisherigen Schwerpunktbranchen (Bau, Gastronomie, Primärsektor) tätig. Auch über den Winter und den Saisonwechsel sind hierbei bislang keine massiven Veränderungen beobachtbar gewesen. Inwiefern mit Beginn der Sommersaison 2012 deutlichere Veränderungen sichtbar werden, bleibt abzuwarten,

Betont wird in verschiedenen Kontexten, dass eine Reihe allgemeiner und auch (branchen-)spezifischer Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt im Gange sind, die nicht unmittelbar auf die Arbeitsmarktöffnung zurückgeführt werden können oder sollten, sondern die bereits seit längerer Zeit für die Beschäftigungsentwicklung prägend sind. Dazu gehört etwa der allgemeine Trend der sogenannten Atypisierung von Arbeit (beispielsweise eine Zunahme von geringfügiger Beschäftigung und Neuer Selbstständigkeit, aber auch von Leiharbeit), die Verankerung von illegaler oder nur teilweise legaler Beschäftigung in manchen Branchen oder ein traditionell sehr hoher Anteil ausländischer Beschäftigter in bestimmten Beschäftigungssegmenten. Eine besondere Dynamisierung dieser Entwicklungen durch die Arbeitsmarktöffnung – insbesondere auch mit Blick auf eine Zunahme von Lohn- und Sozialdumping, der Zunahme von atypischer Beschäftigung und der Verdrängung angestammter Arbeitskräfte – wird seitens der ExpertInnen nicht gesehen.

Branchenspezifika – Fokus Bau, Tourismus, Landwirtschaft

Die größten relativen Beschäftigungszuwächse durch Zuwanderung verzeichneten das Bauwesen, das Gaststätten- und Beherbergungswesen sowie der primäre Sektor (siehe Kapitel 2.2). In vielen ExpertInnengesprächen wurden spezifische Themen und Entwicklungen in diesen Branchen in den Vordergrund gerückt, weshalb an dieser Stelle kurz gesondert darauf eingegangen wird (siehe zu Wahrnehmungen betreffend anderer Branchen und Berufsfelder die folgenden Kapitel).

- Im **Baubereich** wird die Zunahme von Subvergabe-Konstruktionen bei deutlich steigender Involviertheit ausländischer (Klein-)Unternehmen als wesentliches Thema angesprochen. Hat früher ein österreichischer Bauunternehmer selbst ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, wird jetzt – und insbesondere seit der Öffnung – der ganze Subauftrag an ausländische Unternehmen vergeben, die ArbeitnehmerInnen ihres Herkunftslandes beschäftigen (bspw. Int. 23, 13, 20, 21). Dieser wahrgenommene Zuwachs ausländischer Firmen in der Baubranche wird insbesondere für die Ostregion angesprochen, aber auch für andere Regionen (bspw. Südösterreich) thematisiert. Unter diesen ausländischen Unternehmen werden, so zeigen die Ergebnisse bisheriger Kontrolltätigkeiten, häufiger als unter inländischen Firmen Verdachtsfälle von Lohn- und Sozialdumping konstatiert und auch häufiger Anzeigen eingebracht (Int. 20, s. auch Kapitel 5.2f). Die Kontrollbehörden wie die ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretungen kämpfen mit einer Reihe von Betrugsdimensionen in diesem Sektor (Scheinfirmen, Scheinmeldungen, Verstöße gegen diverse relevante Rechtsmaterien wie Abgabenverwaltungsorganisationsgesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, etc.). Gleichzeitig wurden bislang auf Ebene der

Beschäftigten österreichischer Firmen keine umfangreichen Verdrängungseffekte durch Arbeitskräfte aus den EU-8 Staaten oder Dumping in größerem Umfang beobachtet (mit Ausnahme des Burgenlands, von wo eine/e Experte/in berichtete, dass inländische Baufirmen Teile ihre Stammebelegschaft entlassen haben und vermehrt mit ungarischen Partnerfirmen und entsendeten Arbeitskräften aus Ungarn arbeiten (Int.19)).⁸ Allerdings, so meinen InterviewpartnerInnen, bleibt die weitere (konjunkturelle) Entwicklung im kommenden Frühjahr abzuwarten und es besteht die Befürchtung, dass es mit der neuen Saison und neuen Aufträgen auch zu einer verstärkten Verdrängung inländischer ArbeitnehmerInnen durch EU-8 Arbeitskräfte kommen könnte, da diese oft auch bereit sind, zu geringeren Löhnen zu arbeiten. Verschärfen könnte sich dies insbesondere bei negativer Konjunkturlentwicklung (Int. 17, 18).

- Im **Tourismus** gilt insofern ähnliches, als der Arbeitsmarkt bislang aufnahmefähig genug war, um spezifische Verdrängungseffekte hinten zu halten (Int. 7, 21)⁹. Gleichzeitig sind Verschiebungen insbesondere bei Hilfstätigkeiten schon lange im Gange, die in Zusammenhang mit den Saisonkontingenten und den dabei bevorzugten Herkunftsländern (bislang EU-8, jetzt EU-2) zu sehen sind (Int. 22, 24). Was die Entwicklung von Lohn- und Sozialdumping betrifft, besteht in diesem Sektor grundsätzlich eine Problematik von Anmeldungen zur Sozialversicherung auf Basis von Teilzeit oder Geringfügigkeit trotz de facto Vollzeitarbeit, oder auch gänzlicher Nicht-Anmeldung (schätzungsweise 8-10%, Int. 7). Dies wird seitens der ExpertInnen vor allem für kleine und mittlere Betriebe beschrieben, welche jedoch gut 90% der gesamten Tourismusbetriebe ausmachen. Außer vielleicht in (speziell ungarischen) Grenzregionen werden aber insgesamt keine wesentlichen Veränderungen mit der Öffnung des Arbeitsmarktes für EU-8 BürgerInnen thematisiert (ebd.).
- Auch aus dem **Primärsektor** wird eine generelle Beschäftigungszunahme im letzten Jahr berichtet (Int. 9)¹⁰. Als dominierendes Problem im Zusammenhang mit der Öffnung des Arbeitsmarktes werden hier, wie im Tourismus, Probleme bei der korrekten Anmeldung zur Sozialversicherung thematisiert. Konkret waren in der Landwirtschaft Saisonbewilligungen zuvor an eine vollzeitige Anmeldung bei der Sozialversicherung gekoppelt gewesen (40 Stunden bzw. 35 Stunden für ErntehelferInnen). Im Zuge der Arbeitsmarktöffnung ist diese Regelung entfallen, was zu „massenhaften“ (Int. 19) Rückmeldungen von Arbeitskräften in der Landarbeit auf Teilzeitniveau oder auch auf geringfügige Beschäftigung führte. Scheinteilzeit respektive eine nicht ordnungsgemäße Anmeldung zur Sozialversicherung werden als wesentliche Herausforderung für diesen Beschäftigungssektor – wie auch für den Tourismussektor – thematisiert (Int. 9, 11, 19).

⁸ Die Baubranche verzeichnete insgesamt einen Zuwachs unselbstständiger Beschäftigter. Im 2. Halbjahr 2011 lagen die Beschäftigtenzahlen um +1,5% höher als im selben Zeitraum des Vorjahres. Parallel dazu war der Bestand Arbeitsloser um -3,2% rückläufig (BALLweb des BMASK, 6.3.2012).

⁹ In der Branche Beherbergung und Gastronomie stieg die Zahl der unselbstständig Beschäftigten im zweiten Halbjahr 2011 im Vergleich zu 2010 um +2,8%. Dieser Zunahme stand allerdings ein Plus von 1,9% im Bestand Arbeitsloser gegenüber (BALLweb des BMASK, 6.3.2012)

¹⁰ Die relative Zunahme unselbstständig Beschäftigter in der Land- und Forstwirtschaft fällt sehr deutlich aus, der Beschäftigtenstand ist im zweiten Halbjahr 2011 um 10,1% höher als im Vergleichszeitraum 2010. Verstärkend war auch hier die Anzahl arbeitsloser Personen um -4,7% rückläufig (BALLweb des BMASK, 6.3.2012)

Einflussfaktoren auf die Arbeitsmigration nach Österreich

Arbeitsmigration unterliegt zahlreichen beeinflussenden Faktoren. In den ExpertInnen-gesprächen werden solche immer wieder – in unterschiedlichen Kontexten – aufgegriffen.

Zum einen wird auf die im Zeitraum der Arbeitsmarktöffnung relativ günstige **wirtschaftliche Situation** und Beschäftigungsentwicklung in Österreich verwiesen. Die starke Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigung insbesondere im Bau- und Tourismusbereich wurde oben bereits angesprochen. In diesen beiden Branchen waren nach Einschätzung der befragten ExpertInnen seit der Arbeitsmarktöffnung insgesamt Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen¹¹ und die branchenspezifischen Arbeitsmärkte waren aufnahmefähig genug, sodass sich die Situation durch die Liberalisierung nicht verschärft hat. Die künftigen Entwicklungen und das eventuelle Eintreten von Verdrängungseffekten gegenüber inländischen Arbeitskräften werden – so die Erwartung – nicht zuletzt von der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung abhängen.¹²

Auf längere Sicht besteht durchaus die Vermutung, dass vor allem ‚benachteiligte‘ Gruppen des Arbeitsmarktes (wie Ältere, gering Qualifizierte) Nachteile durch das größere Arbeitskräfteangebot erfahren könnten (Int. 14, 18). In dieser ersten Phase der Arbeitsmarktliberalisierung wird jedoch eine direkte negative Auswirkung auf solche Gruppen nicht wahrgenommen.

In diesem Kontext wird auch die Frage von Abwanderungen junger und/oder qualifizierter Menschen aus bestimmten Regionen und der damit verbundene Brain Drain und Fachkräftemangel thematisiert. So werden etwa für das Bau(neben)gewerbe im Burgenland ein Mangel an Fachkräften sowie an Lehrlingen genannt, die nun zunehmend aus Ungarn rekrutiert werden (Int. 13). Im Kontext eines tatsächlich wahrgenommenen – oder in manchen Gesprächen eher theoretisch thematisierten – Mangels stehen jedenfalls fachliche Qualifikationen und Fähigkeiten im Vordergrund. Unternehmen, die in Mangelberufen Beschäftigte aus den EU-8 gefunden haben, die den fachlichen Anforderungen entsprechen, wollen diese, so die ExpertInnen (Int. 8, 9), im Allgemeinen auch behalten und bieten ihnen korrekte Arbeitsbedingungen und entsprechende Löhne. Unter diesen Voraussetzungen sehen die ExpertInnen die Gefahr von Lohn- und Sozialdumping im Zuge der Öffnung kaum gegeben. Sollte sich jedoch die konjunkturelle Situation und die Beschäftigungslage verschlechtern, steigt die Gefahr, dass ArbeitnehmerInnen bereit sind Jobs anzunehmen, welche nicht den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen entsprechen. Ergänzend ist hier aber auch anzumerken, dass EU-weite Migrationsstudien zeigen, dass im Zuge der Wirtschaftskrise Migrationsströme in die EU-15 Staaten rückläufig waren und viele emigrierte ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Staaten in ihre Heimatländer zurückgekehrt sind (siehe European Commission 2010).

Gleichzeitig beeinflusst natürlich die wirtschaftliche Situation in den EU-8 Ländern die Bereitschaft von Personen zur Abwanderung. Gute Beschäftigungsperspektiven und ein gutes Lohnniveau im Land vermindern den Anreiz, wegzugehen, was etwa im Zu-

¹¹ Vgl. Fußnoten 8ff

¹² Die EU prognostizierte zuletzt im Februar 2012 für das laufende Jahr ein unverändertes Wachstum des realen BIP in der EU (0,0%) und ein Rückgang um 0,3 % im Euro-Währungsgebiet. Für einige EU-8 Staaten wird von einem leichtem Rückgang ausgegangen (-0,1% in Ungarn und Slowenien). In den anderen Staaten wird ein unverändertes Wachstum (Tschechien) oder ein positives Wachstum (1,2% Slowakei, 2,5% Polen) vorhergesagt. Für Österreich wird mit 0,7% ein moderates Wachstum prognostiziert (siehe Europäische Kommission – Pressemitteilung vom 23.02.2012).

sammenhang mit dem boomenden Bausektor in Slowenien erwähnt wird (Int. 17, 24).¹³ Ein weiterhin sehr niedriges Lohnniveau im Land und insbesondere in der Grenzregion wird die weitere Abwanderung nach Österreich hingegen begünstigen, wie es beispielsweise für die Gruppe der Erntehelfer in Westungarn berichtet wird.¹⁴

Insgesamt wird jedoch vor dem Hintergrund einer hohen wirtschaftlichen und sozio-ökonomischen Dynamik in den Herkunftsländern Arbeitsmigration nach Österreich heute eher als temporär charakterisiert, im Gegensatz zu auf lebenslange Erwerbstätigkeit in Österreich ausgelegter Arbeitsmigration früherer „Gastarbeitergenerationen“ (Int. 7).

In anderen EU-8-Ländern werden aber auch **politische Entwicklungen** beobachtet, die eine Abwanderung nach Österreich oder in ein anderes EU-Land forcieren. Vor allem in Ungarn hat der politische Wechsel im Jahr 2010 zu einem verstärkten „Über-die-Grenze-Schauen“ geführt (Int. 11). Insbesondere auch die Änderungen der Arbeitslosenversicherung und die damit durchgesetzte Kürzung des möglichen Leistungsbezugs von 270 auf 90 Tage haben zu einem verstärkten Druck auf ungarische Arbeitskräfte geführt, sich in einem größeren Radius um Arbeit zu bemühen. Diese sozialpolitischen Entwicklungen in Ungarn könnten maßgeblichen Einfluss auf die regionale Arbeitsmarktsituation und die Beschäftigungssuche von ungarischen ArbeitnehmerInnen in Österreich nehmen (vgl. L&R Sozialforschung 2012).

Für die Entwicklung von Lohn- und Sozialdumping in Österreich stellt schließlich auch die arbeitsrechtliche Praxis in den Herkunftsländern eine Rahmenbedingung dar. Neu zugewanderte ArbeitnehmerInnen, die mit dem österreichischen Arbeits- und Sozialversicherungsrechtssystem und auch den unterstützenden Institutionen wie AK und ÖGB kaum vertraut sind, haben oft wenig Information über ihre Ansprüche (s. auch Kapitel 5). Im direkten Vergleich der Kultur des Umgangs mit Arbeitsrechtssystemen weist ein/e ExpertIn etwa auf den Umstand hin, dass Scheinselbstständigkeit in der Slowakei ein sehr weit verbreitetes Phänomen darstellt, und slowakische ArbeitnehmerInnen, die in Österreich scheinselbstständig beschäftigt werden, diese Konstellation als durchaus üblich und nicht illegal empfinden (Int. 4).

Für Entwicklungen im gegenständlichen Bereich sind auch die politischen Rahmungen auf EU-europäischer Ebene eine relevante Einflussgröße. So werden die seitens der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Richtlinien zu Saisoniers (Vorschlag, KOM(2010) 379 endg.) und Konzernentsendungen (Vorschlag, KOM(2010) 378 endg.) im gegenständlichen Kontext kritisch gesehen (Int. 7). Insbesondere, dass im Rahmen der Saisonier-Richtlinie vorgeschlagene ‚Multi-Seasonal-Permit‘ könnte zu einer Verstärkung illegaler Beschäftigungsverhältnisse führen. SaisonarbeiterInnen sollen, so der Vorschlag, einen Aufenthaltstitel erhalten, der sie für eine bestimmte Höchstdauer pro Kalenderjahr (sechs Monate) zur Arbeit berechtigt. Ferner ist eine Bestimmung vorgesehen, mit der die Wiedereinreise einer Saisonarbeitskraft in einer späteren Saison erleichtert werden soll, indem entweder in den Folgejahren ein vereinfachtes Verfahren für jene ArbeitnehmerInnen zum Tragen kommt, die bereits zugelassen,

¹³ Generell ist das Lohnniveau in den EU-8 Staaten noch deutlich niedriger als in Österreich. Der Nettoverdienst eines/r beispielsweise alleinstehenden Arbeitnehmers/in ohne Kinder (in Kaufkraftstandards, 100% des AW (Average Worker)-Lohnes) ist laut Eurostat in Österreich um mindestens das doppelte so hoch als in den EU-8 Staaten.; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings

¹⁴ Der ORF berichtete davon, dass in der Grenzregion Sopron ein Mangel an Erntehelfern dazu führt, dass die regionalen Weinbauern ihre Arbeitskräfte in ärmeren ostungarischen Regionen anwerben (4.8.2011). In Ungarn könne man bei der Weinlese umgerechnet 1,84 bis 2,02 Euro pro Stunde verdienen, in Österreich würden 3,50 bis 5 Euro bezahlt, heißt es in dem Bericht.

oder indem die Arbeitserlaubnis gleich für drei aufeinanderfolgende Saisonen auf einmal erteilt wird. Sollte letzteres umgesetzt werden, stellen sich ExpertInnen die Frage, ob diese ArbeitnehmerInnen tatsächlich nach sechs Monaten Beschäftigung in ihr Heimatland zurückkehren, so wie es Artikel 11 des Richtlinienvorschlages vorsieht. Bei der Konzernentsenderichtlinie, welche Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees adressiert, besteht die Sorge, dass inländische Betriebe verstärkt Niederlassungen in Drittstaaten gründen könnten, über welche dann u.a. Fachkräfte nach Österreich entsendet werden.

Motive und Haltungen der ArbeitnehmerInnen aus den EU-8

Aus Sicht der ExpertInnen ist die im Zuge der Liberalisierung gewonnene **Mobilität** von Arbeitskräften aus den EU-8 ein Faktor, der sich bereits auf ihr Verhalten am österreichischen Arbeitsmarkt auswirkt und gewisse Verschiebungen bringen wird. Die Freizügigkeit ermöglicht eine Beschäftigung in jeglichem Bereich. Insbesondere in schlecht bezahlten Branchen oder Tätigkeiten wird eine gewisse Abwanderung von EU-8 Arbeitskräften in andere Bereiche beobachtet. Diese Arbeitskräfte versuchen nun, so berichten ExpertInnen, eher in ihren gelernten Berufen Beschäftigung zu finden, oder – auf Ebene von Hilfstätigkeiten – in Sektoren mit höheren kollektivvertraglichen Löhnen wie etwa die Metallbranche zu wechseln. Dies betrifft insbesondere auch die Landarbeit, wobei in Niederösterreich die Beobachtung gemacht wird, dass „der Wille in der Landwirtschaft zu arbeiten bei Arbeitskräften aus Polen, der Slowakei und Tschechien klar gesunken ist“ (Int. 14; auch Int. 9, 19). In diesem Bereich wird von einem vermehrten Einsatz von Arbeitskräften aus den EU-2 Staaten berichtet. Auch aus dem Tourismusbereich wird von einer Abwanderung in andere Branchen berichtet, die allesamt bessere Arbeitsbedingungen als der Tourismus bieten würden. In den westlichen Bundesländern wird beobachtet, wie Zimmermädchen gezielt von Reinigungsfirmen umworben werden (Int. 22).

Gleichzeitig wird von mehreren ExpertInnen beobachtet, dass ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Ländern – und dies betrifft in erster Linie jene, die nun zum ersten Mal in Österreich Beschäftigung suchen – schlechte Arbeitsbedingungen wissentlich **in Kauf nehmen**: sie wissen zwar, dass die Bezahlung und die Arbeitsvereinbarungen nicht korrekt sind, akzeptieren sie aber trotzdem (bspw. Int. 7, 24). Dafür werden vor allem zwei Motive als ausschlaggebend gesehen. Zum einen ist die (nach österreichischem Kollektivvertrag zu geringe) Bezahlung immer noch höher als in ihren Herkunftsländern (bspw. in Ostungarn). Dieses Motiv wird insgesamt häufig beobachtet und teils auch für deutsche ArbeitnehmerInnen in der Tourismusbranche beschrieben (bspw. Int. 2, 12, 7, 24). Dazu kommt, dass die Arbeitstätigkeit in Österreich nach Einschätzung von ExpertInnen oftmals befristet angelegt und von dem Wunsch bestimmt ist, in kurzer Zeit möglichst viel zu arbeiten und möglichst viel Geld zu verdienen – gute und korrekte Arbeitsbedingungen, genügend Freizeit, etc. gelten dabei nicht als vorrangige Kategorien (Int. 17, 22). Mitunter stehen auch perspektivische Überlegungen hinter dem wissentlichen Akzeptieren schlechter Arbeitsbedingungen und das vorrangige Ziel ist, am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, Kontakte zu knüpfen, sozusagen den „Fuß in die Türe“ zu bekommen. Man stehe den harten „Einstieg“ mit der Aussicht durch, vielleicht nach einem oder zwei Jahren einen besseren Job zu finden, oder in eine Branche mit höheren Löhnen und geregelteren Arbeitsbedingungen zu wechseln (Int. 2, 12). Wesentlich sei dabei in vielen Fällen, dass der Arbeit in Österreich ein sehr hoher Stellenwert zukommt, dass man froh sei, überhaupt einen Job in Österreich zu

bekommen, auch wenn die Bezahlung unter den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen zurück bleibt (Int. 18).

Mit dem Motiv „Hauptsache Arbeit in Österreich“ und der Bereitschaft, jegliche Jobs anzunehmen, ist – so die Erfahrungen in der Beratungspraxis – auch ein „Hereinfallen“ auf „windige Firmen“ und „dubiose ArbeitsvermittlerInnen“ möglich bzw. wahrscheinlich (Int. 2, 9, 11). Nach der Bewerbung über ein Stelleninserat im Internet und einer Besprechung auf der Baustelle werde zu arbeiten begonnen, mitunter stelle sich der Arbeitgeber aber bald als Scheinfirma heraus, die in Konkurs geht und der vereinbarte Lohn wird nie ausbezahlt – der typische Fall von Lohn- und Sozialbetrug im Baubereich (s. auch Reindl-Krauskopf/Meissnitzer 2010a,b). Die Durchsetzung von Lohnansprüchen der ArbeitnehmerInnen ist in diesen Fällen – aufgrund des oftmals nicht nachweisbaren Bezugs zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn – schwierig, und die Arbeiterkammer muss mitunter bei Fällen ohne Aussicht auf Durchsetzung der Ansprüche das Ansuchen um Rechtsvertretung ablehnen (ebd.). Bei ArbeitnehmerInnen mit Arbeitserfahrung in Österreich habe sich diese Betrugspraxis herumgesprochen, so die Einschätzung von Seiten einer Expertin, und diese seien überwiegend vorsichtig geworden und würden versuchen, nur für solche Unternehmen zu arbeiten, in die sie persönliche Kontakte haben. Mit der Arbeitsmarktöffnung sei der „Pool“ an „unvorsichtigen“ ArbeitnehmerInnen wieder größer geworden (Int. 2).

2.2.2 Veränderungen der Beschäftigungsformen

Im Weiteren interessiert die Frage, ob es bei Beschäftigungsformen zu Verschiebungen gekommen ist. Dahinter steht die These, dass durch ein gesteigertes Arbeitskräfteangebot das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ unter Druck gerät, und atypische Formen – wie geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Neue Selbstständigkeit – einen Aufwind erfahren. Die quantitativen Analysen des wifo haben vor allem eine verhältnismäßig starke Zunahme von geringfügiger Beschäftigung aufgezeigt, sowie eine Abnahme von selbstständigen Beschäftigungsverhältnissen. Was bedeutet dies in der Praxis?

Die Zunahme atypischer Beschäftigung wird von VertreterInnen der Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen generell als problematische Entwicklung in den unterschiedlichsten Bereichen beobachtet, jedoch stellt niemand der Befragten einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsmarktöffnung her.¹⁵

Geringfügige Beschäftigung

Die Zunahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse unter EU-8 BürgerInnen nach der Arbeitsmarktöffnung, die aus den quantitativen Analysen ersichtlich wird (vgl. Huber/Böhs 2011:57), ist für die meisten InterviewpartnerInnen zum Teil beobachtbar, zumeist jedenfalls nachvollziehbar, allerdings mit Unterschieden zwischen den Branchen. Im Tourismus etwa ist die geringfügige Anmeldung generell eine häufiger werdende Konstellation, berichten ExpertInnen des Feldes (Int. 22, 24). Dabei handelt es sich der Wahrnehmung der ExpertInnen zufolge teilweise auch um Studierende – auch aus den EU-8 Ländern – was auch als Einstiegskonstellation in den Arbeitsmarkt zu interpretiert ist (Int. 7, 22, 24). Im Baubereich wird geringfügige Beschäftigung eher als ein neues Phänomen registriert, und zum Teil als Legalisierungsform für ehemals

¹⁵ Freie Dienstverträge als spezielle Form atypischer Beschäftigung werden von ExpertInnen so gut wie nicht angesprochen bzw. im Kontext der Arbeitsmarktöffnung als nicht relevant eingestuft (Int. 1, 9)

Scheinselbstständige oder illegal Beschäftigte gelesen (Int. 21). Ähnliche Mechanismen einer (Teil-)Legalisierung werden bei der Beschäftigung im privaten Haushaltsbereich vermutet (Int. 4).

Dass es sich dabei um tatsächlich geringfügig ausgeübte Tätigkeiten handelt, wird zwar nicht ausgeschlossen, überwiegend besteht allerdings Zweifel daran. Eine Zuwanderung oder Entsendung nach Österreich für eine geringfügige Beschäftigung erscheint den Befragten angesichts des hohen persönlichen Aufwands als relativ unplausibel. Während im Gastronomiebereich die geringfügige Beschäftigung (etwa in einer Buschenschank mit relativ kurzen Öffnungszeiten) vorstellbar ist, ist beispielsweise im Baubereich eine Tätigkeit mit einem so geringen Arbeitszeitausmaß schwer zu bewerkstelligen.

Nach Reindl-Krauskopf/Meissnitzer (2010a) kann als Hintergrund der neuen ‚Attraktivität‘ geringfügiger Anmeldung im Baubereich die seit 2009 bestehende HFU-Liste gesehen werden, in der die haftungsfreistellenden Unternehmen gelistet sind.¹⁶ Ein Eintrag in dieser Liste ist begehrt, da er das Unternehmen als seriösen Partner kennzeichnet. Voraussetzung für einen Eintrag ist, dass keine Beitragsrückstände auf dem Dienstgeberkonto beim zuständigen Sozialversicherungsträger vorliegen. Insofern ist der Eintrag in die HFU-Liste mit geringfügig Beschäftigten relativ kostengünstig zu erlangen, da etwas geringere Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Gleichzeitig kann so auch vergleichsweise leicht die Streichung aus der Liste verhindert werden, die automatisch erfolgt, wenn länger als zwei Monate keine DienstnehmerInnen auf dem Dienstgeberkonto angemeldet sind. .

Die meisten ExpertInnen vermuten, dass häufig über einer Geringfügigkeit gearbeitet wird und der „Rest“ des Lohns zum tatsächlichen Stundenausmaß schwarz ausbezahlt wird. Eine Spielart in Zusammenhang mit geringfügiger Anmeldung könnte auch darin bestehen, dass für eine (vollzeitige) tatsächlich beschäftigte Person 3-4 fiktive Personen geringfügig angemeldet werden, so dass der ausbezahlte Lohn in der Buchführung eine Entsprechung hat (Int. 3)¹⁷.

Selbstständige Beschäftigung

Der (von Huber/Böhs (2011) quantitativ gemessene) Rückgang selbstständiger Beschäftigung wird von den ExpertInnen als Legalisierung von Scheinselbstständigkeit, die während der Übergangsfristen zur Umgehung einer Beschäftigungsbewilligung verbreitet war, als plausibel erachtet (bspw. Int. 1, 2, 20) Wenn Arbeitskräfte eine Gewerbeberechtigung besitzen, kann die Beschäftigung als Selbstständige aber weiterhin eine „attraktive“ Variante darstellen, da sie keinen kollektivvertraglichen Regelungen unterliegen, Arbeitszeitaufzeichnungen nicht nötig sind und die Bezahlung beliebig gestaltet werden kann (Int. 3).

¹⁶ Mit dem AuftraggeberInnen-Haftungsgesetz wurden 2009 Haftungsbestimmungen für AuftraggeberInnen von Bauleistungen geregelt. Demnach haftet der/die AuftraggeberIn bis zum Höchstmaß von 20% des gesamten Werklohnes für alle Beiträge und Umlagen des beauftragten Unternehmens. Durch einen Eintrag in der Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Liste) entfällt die Haftung, andernfalls muss der Auftraggeber 20% des Werklohns direkt an die Sozialversicherung überweisen, um eine Haftung zu vermeiden. Diese Beiträge werden den entsprechenden Dienstgeberkonten zugewiesen und im Fall der korrekten Abführung der Dienstgeberbeiträge rückerstattet.

¹⁷ Allerdings fällt bei mehreren geringfügig Beschäftigten im Unternehmen neben den Unfallversicherungsbeiträgen auch ein Pauschalbeitrag zur Kranken- und Pensionsversicherung als Dienstgeberabgabe an, so dass insgesamt 17,8% der Beitragsgrundlage an die Sozialversicherung abzuführen sind.

Arbeitskräfteüberlassung

Die Bedeutung der Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ) ist in den – für die ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 zentralen – Branchen unterschiedlich. Wichtig ist Zeitarbeit vor allem im Feld von Produktion und Industrie, wo für einen immer größer werdenden Teil der Arbeitskräfte, so die Beobachtung eines/r Experten/in, der Einstieg in den Arbeitsmarkt über diese Beschäftigungsform erfolgt (Int. 1). Für den Baubereich wird die Bedeutung der Zeitarbeit als vergleichsweise gering bewertet, einerseits aufgrund seiner saisonalen Struktur, andererseits auch aufgrund des Umstands, dass in den Kollektivverträgen der Bauwirtschaft relativ kurze Kündigungsfristen gegeben sind und überlassene Arbeitskräfte diesbezüglich dem Beschäftigerbetrieb kaum Vorteile bieten (Int. 10, 17, 21). In der Landwirtschaft hat die Zeitarbeit wenig Bedeutung, weil die kollektivvertraglichen Bestimmungen für Zeitarbeit über jenen für die Landwirtschaft liegen und von daher kein finanziell attraktives Modell für ArbeitgeberInnen darstellen (Int. 9), und auch im Tourismus wird Arbeitskräfteüberlassung im Wesentlichen als unbedeutend gesehen (Int. 22).¹⁸

Die Zunahme der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 in der Branche der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen – die die Arbeitskräfteüberlassung beinhaltet – ist für die befragten ExpertInnen überwiegend plausibel, allerdings nicht konkret wahrnehmbar. Dies gilt für Überlassungen österreichischer Betriebe wie auch für grenzüberschreitende Überlassungen allgemein und solche aus dem EU-8 Raum im Speziellen. Dies hat zweierlei Hintergründe. Zum einen hat der insgesamt wachsende Sektor, so die Einschätzung, für viele Arbeitskräfte Platz geschaffen, sodass bislang keine Verdrängungseffekte durch EU-8 BürgerInnen beobachtet wurden. Augenblicklich wird allerdings ein leichter Beschäftigungsrückgang wahrgenommen¹⁹, und es wird angenommen, dass ein diesbezüglicher Konkurrenzkampf entlang von Qualifikationslinien, insbesondere Sprachkompetenz verlaufen könnte (Int. 1). Aus einem grenzüberschreitenden Projekt wird berichtet, dass der Bereich der Arbeitskräfteüberlassung über die Wintermonate an Stellenwert in der Beratung gewonnen hat (Int. 4).

Die zweite Grenze ist eine der Beobachtbarkeit: Die Möglichkeiten, allfällige Verschiebungen im Zeitarbeitssektor zu beobachten, sind für die ExpertInnen qua ihrer Funktionen begrenzt: aus den betriebsrätlich organisierten Zeitarbeitsfirmen wird bislang kein merklicher Zuwachs von Arbeitskräften aus den EU-8 berichtet (Int. 10), diese Betriebe machen allerdings (mit unter 2% aller Überlassungsfirmen) nur einen sehr kleinen Teil der Branche aus. Über die Struktur der Arbeitskräfte in Arbeitskräfteüberlasserbetrieben ohne Betriebsrat besteht kein Wissen. Auf der Seite der Beschäftigerbetriebe würde einem allfälligen Betriebsrat eine leichte Verschiebung in den Nationalitäten der

¹⁸ Laut BMASK entfällt am Stichtag 31.7.2011 die überwiegende Anzahl an überlassenen Arbeitskräften auf die Sparte Industrie mit einem relativen Anteil von 39,5%. Auf die Sparte ‚Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung‘ entfallen 36%. Hier ist auch die Fachgruppe Bau verortet, auf die knapp 20% innerhalb der Sparte entfällt. Bemisst man die Fachgruppe Bau an der Gesamtzahl aller überlassenen Arbeitskräfte, entspricht dies einem Anteil von 7%. Auf die Sparte ‚Tourismus und Freizeitindustrie‘ entfällt ein Anteil von 3% und in der Landwirtschaft sind acht Arbeitskräfte oder 0% festgehalten (siehe <https://akupav.eipi.at/akupav>).

¹⁹ Im Vergleich zur Entwicklung der Jahre 2010 und 2011 geht die Wachstumsdynamik zurück; Die Zunahme unselbstständig Beschäftigter im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen liegt seit November 2011 ‚nur‘ noch bei +4% im Vergleich zum Vorjahr, im Gegensatz zu Zuwachsraten von 8-12% in den letzten 18 Monaten (jeweils im Vergleich zum Vorjahr, BALIweb des BMASK, 6.3.2012). Basierend auf der Statistik der Arbeitskräfteüberlassung (siehe <https://akupav.eipi.at/akupav>) waren am Stichtag 31.7.2011 um 13,2% mehr überlassene Arbeitskräfte gemeldet als im Jahr zuvor.

überlassenen Arbeitskräfte vermutlich nicht auffallen, wobei sicher auch unter den Beschäftigterbetrieben der Anteil groß ist, der über keine betriebsrätlichen Strukturen verfügt (vor allem im Gewerbebereich, Int. 1).

2.2.3 Zur Legalisierung von Schwarzarbeit

Mit der Möglichkeit, ohne Beschäftigungsbewilligung in Österreich nun legal arbeiten zu können, waren generell Hoffnungen auf die Legalisierung von bislang illegal beschäftigten Personen aus den EU-8 verbunden. Im Tourismus und im Baubereich werden diesbezüglich keine maßgeblichen Veränderungen erwartet, da hier eine illegale Beschäftigung auch weiterhin für beide Seiten Vorteile bringen kann (bspw. Int. 21, 22, 23, 24). Bei letzterem wird mitunter auch ein Anstieg erwartet, da – wiederum konjunkturabhängig – sinkende Kaufkraft dem ‚üblichen Pfusch‘ im privaten Wohnbau eher zu- als abträglich sein könnte. Am ehesten ist für die ExpertInnen eine Legalisierung von Schwarzarbeit im privaten Bereich vorstellbar, also die nunmehrige Anmeldung von zuvor schwarz beschäftigten Haushaltshilfen, RaumpflegerInnen, KinderbetreuerInnen oder auch in der 24h-Pflege (Int. 2, 4, 1, 15), wenngleich die korrekte Anmeldung zur Sozialversicherung für private Haushalte als relativ aufwändig empfunden wird (Int. 7).

Von einigen ExpertInnen wird in diesem Zusammenhang der Dienstleistungsscheck angesprochen, der seit 2006 als Zahlungsmittel für derartige einfache haushaltstypische Dienstleistungen (unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze) zur Verfügung steht. Es bestand die Vermutung, dass diese vergleichsweise einfache Möglichkeit der Anmeldung einige zuvor schwarz beschäftigte ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 im Zuge der Arbeitsmarktöffnung in die Legalität überleiten würde.²⁰

Die Zahl der BezieherInnen von Dienstleistungsschecks hat sich seit der Einführung insgesamt moderat entwickelt, zuletzt (Jänner 2012) bezogen österreichweit etwa 2.870 Personen monatlich Dienstleistungsschecks, nur 191 oder 6,6% von ihnen stammten aus den EU-8 (Quelle: BMASK). Bei jenen zeigt sich mit der Arbeitsmarktöffnung wohl ein sehr starker relativer Anstieg von BezieherInnen (+59% im Mai, +124% im Juni jeweils im Vergleich zu April 2011), allerdings – wie erwähnt – mit sehr geringer quantitativer Bedeutung. Es handelt sich dabei weit überwiegend um Frauen (96% der EU-8-BezieherInnen). Als Herkunftsländer sind Polen, Ungarn und die Slowakei quantitativ von Bedeutung, andere Staaten spielen so gut wie keine Rolle²¹. Dienstleistungsscheck-BezieherInnen aus den EU-8 Ländern sind dabei vorwiegend im Burgenland, Niederösterreich und Wien tätig. Insgesamt ist die Nutzung dieser Form der geringfügigen Anmeldung für liberalisierte Arbeitskräfte aber ein quantitativ vernachlässigbarer Faktor.

So bleiben die Einschätzungen der ExpertInnen zu einer Legalisierung von Schwarzarbeit im Zuge der Arbeitsmarktöffnung insgesamt vage. Schwarzarbeit hat es an sich,

²⁰ Der Kaufpreis des Dienstleistungsschecks für den der/die ArbeitgeberIn unterscheidet sich vom Wert, den er für den/die ArbeitnehmerIn bei der Einlösung hat und beinhaltet einen Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung sowie einen Verwaltungskostenanteil. Der/die ArbeitnehmerIn ist damit unfallversichert und erwirbt die Möglichkeit zu einer freiwilligen Kranken- und Pensionsversicherung (Opting-In bei geringfügiger Beschäftigung). Er/sie erhält den Dienstleistungsscheck nach Verrichtung der Arbeit und kann diesen bei den Gebietskrankenkassen bzw. bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau einlösen. Seit der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 wurde das Verfahren insofern vereinfacht, als den ArbeitgeberInnen eine vollelektronische Abwicklung zur Verfügung gestellt wurde (DLS-Online).

²¹ Von den BezieherInnen aus EU-8-Ländern stammen fast 90% aus Polen, Ungarn oder der Slowakei.

unsichtbar zu sein, und Schätzungen über das Ausmaß und die Verbreitung werden von den InterviewpartnerInnen kaum angestellt. Tendenziell wird kein Rückgang erwartet, da deren Vorteile – wie bisher auch – sowohl für ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen bestehen. So besteht vielfach mehr die Hoffnung auf einen positiven Lenkungseffekt als dessen konkrete Beobachtung.

2.2.4 Entsendungen

Informationen zu Dynamiken im Bereich von grenzüberschreitenden Entsendungen im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung sind auf Basis verfügbarer quantitativer Analysen nicht vorhanden. Auf Ebene der ExpertInnengespräche nehmen zahlreiche Personen eine Zunahme von Entsendungen aus den EU-8 Staaten, vor allem im Bausektor und das in fast allen Regionen Österreichs, wahr (s. Int. 5, 19, 20, 23, s. ausführlich Kapitel 4). Der/die Experte/in der BUAk interpretiert vor dem Hintergrund der generellen Beschäftigungszunahme im Bau in den Monaten nach der Arbeitsmarktöffnung diese Zunahme als tatsächliche Zunahme echter Entsendungen und nicht als Verdrängungen inländischer ArbeitnehmerInnen, und führt diese Steigerung auch nicht primär auf eine verbesserte Meldemoral nach der Liberalisierung zurück.

Wahrnehmbar ist für mehrere ExpertInnen ein verstärktes **Auftreten ausländischer Firmen in Österreich**, also die Präsenz neuer – ausländischer – Firmennamen vor Ort, oder einfach auch die „klassischen weißen Kastenwägen mit ausländischem Nummernschild“. Dies gilt vor allem für das Burgenland (Int. 13, 19) und in Niederösterreich (Int. 8, 11 – hier allerdings nur im östlichen Teil, während in der tschechischen Grenzregion keine Veränderung wahrgenommen wird, Int. 15), aber auch in Tirol (Int. 23) und in Kärnten (Int. 21). Gerade im südlichen Bundesland wird hier eine Ausweitung wahrgenommen, denn slowenische Unternehmen waren in der Region schon lange tätig, neuerdings sind aber auch Baufahrzeuge mit tschechischen oder ungarischen Kennzeichen auf den Baustellen präsent.

Dass es sich bei den ausländischen Betrieben, die nach Österreich entsenden, verstärkt auch um **Gründungen österreichischer UnternehmerInnen** handelt (als Niederlassung/Filiale oder Tochterunternehmen), wird dabei von mehreren ExpertInnen beobachtet, zum Teil war dieses Vorgehen aber auch schon vor der Öffnung verbreitet (Int. 19). Dies betrifft vor allem den Bereich der Güterbeförderung („Ausflagung“²², Int. 14, 27), der Arbeitskräfteüberlassung (Int. 4, 10) und den Bau (Int. 17). Derartige Gründungen können mehrere Vorteile für österreichische Unternehmen haben. Zunächst ist die Gründung sehr günstig – für die Gründung einer GmbH in der Slowakei muss man einem/einer ExperteIn zufolge beispielsweise lediglich über ein Stammkapital von 5.000,- Euro verfügen und mit Kosten von 350,- Euro rechnen. Von dieser Unternehmung könnten dann Investitionen getätigt werden, bspw. Baumaschinen oder Lkws, was zumeist mit steuerlichen Vorteilen verbunden ist. Arbeitskräfte würden im Land rekrutiert und angestellt, wodurch zumeist auch geringere Sozialbeiträge anfallen als in Österreich, und nach Österreich entsandt (Int. 17). Über derartige Konstruktionen

²² Unter Ausflagung wird die Registrierung eines Fahrzeugs außerhalb des Heimatstaates des Fahrzeugesigentümers/-eigentümerin verstanden. Die Fahrzeugeinsatzkosten, aber auch die Lohnkosten werden dadurch deutlich verringert. Der Einnahmenverlust für die öffentliche Hand in Österreich wurde bereits 2006 mit knapp 50.000 EUR pro ausgeflaggtem Fahrzeug (Sattelschlepper) und Jahr kalkuliert. Die EU-8 Länder galten schon zu jenem Zeitpunkt als sehr attraktive Ausflagungszielländer in der Logistikbranche (vgl. Kummer et al. 2006).

könne also auf verschiedenen Ebenen kostensparend agiert werden, und das sei ein Thema, das man über einen Zeitraum von mehreren Jahren beobachten solle (Int. 10). In den beiden folgenden Kapiteln 3 und 4 werden Entsendungen näher analysiert. Erstens erfolgt eine Verortung Österreichs im europäischen Vergleich und zweitens werden Ergebnisse einer Stichprobenziehung aus den Entsendemeldungen an die ZKO dargestellt.

3 Entsendungen im europäischen Arbeitsmarkt – Österreich im Vergleich

Entsendungen von ArbeitnehmerInnen zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und aus Drittstaaten in die Arbeitsmärkte der EU werden in der Literatur immer wieder adressiert, nicht zuletzt im Kontext von Fragen zu Lohn- und Sozialdumping (siehe dazu bspw. Cremer 2011, Schulten 2011, Pedersini/Pallini 2010, Alsos/Eldring 2009). Gleichzeitig gibt es nur wenige empirische Daten zum quantitativen Ausmaß von Entsendungen (siehe dazu auch Cremer 2011). Cremer nennt dafür verschiedene Ursachen, wie mangelnde oder nicht vorhandene Meldepflichten, Unklarheiten in der Definition von Entsendungen, nationale behördliche Zuständigkeiten, welche über verschiedene Institutionen verteilt sind etc..

Einen Überblick zur quantitativen Dimension von Entsendungen in Europa zu schaffen, war u.a. Zielsetzung einer im Jahr 2011 veröffentlichten Studie im Auftrag der Europäischen Kommission (siehe IDEA/ECORYS 2011). Basis für diese Studie war im Wesentlichen die Dokumentation der E101-Sozialversicherungsformulare²³ der Europäischen Kommission. Diese von den Nationalstaaten ausgestellten Formulare stellen die einzige Quelle für alle EU-Mitgliedstaaten dar, allerdings, so die AutorInnen „Es bleibt jedoch nach wie vor eher unsicher, in welchem Ausmaß die Anzahl der von den Staaten registrierten E101-Bescheinigungen eine präzise Messmethode für die aktuelle Zahl der stattfindende Entsendungen ist“ (siehe ebd.: 22). Erstens ist zu bedenken, dass die E101-Sozialversicherungsformulare „Fälle“ von Entsendung darstellen und keine Auskünfte über die Anzahl der entsandten Personen erlauben (siehe ebd.: 72f). Zweitens gehen die AutorInnen davon aus, dass Betriebe nicht immer Entsendungen melden, insbesondere bei kurzen Entsendedauern (siehe für Österreich auch Kapitel 5.3ff), und drittens besteht die Annahme, dass Unternehmen und ArbeitnehmerInnen zum Teil auch gar nicht über ihre Meldepflichten Bescheid wissen. Hinzu kamen zahlreiche weitere Aspekte, welche die Analyse einschränkten. So liegen nicht für alle Entsendeländer Angaben zu den Zielländern der Arbeitskräfte oder Angaben zu den Branchen respektive Tätigkeitsfeldern vor, in welche diese Entsendungen stattfinden (siehe ebd.: 73ff).

Trotz dieser Einschränkungen gibt die Studie einen Einblick in das Entsendegeschehen in der Europäischen Union. Insgesamt wurden im Jahr 2007²⁴ über alle EU-27 und EFTA Länder hinweg circa 1,3 Millionen E101-Sozialversicherungsformulare ausgestellt, davon beziehen sich circa 1,06 Millionen auf Entsendungen.²⁵ Gemessen an der

²³ Seit 1.5.2010: A1-Formular.

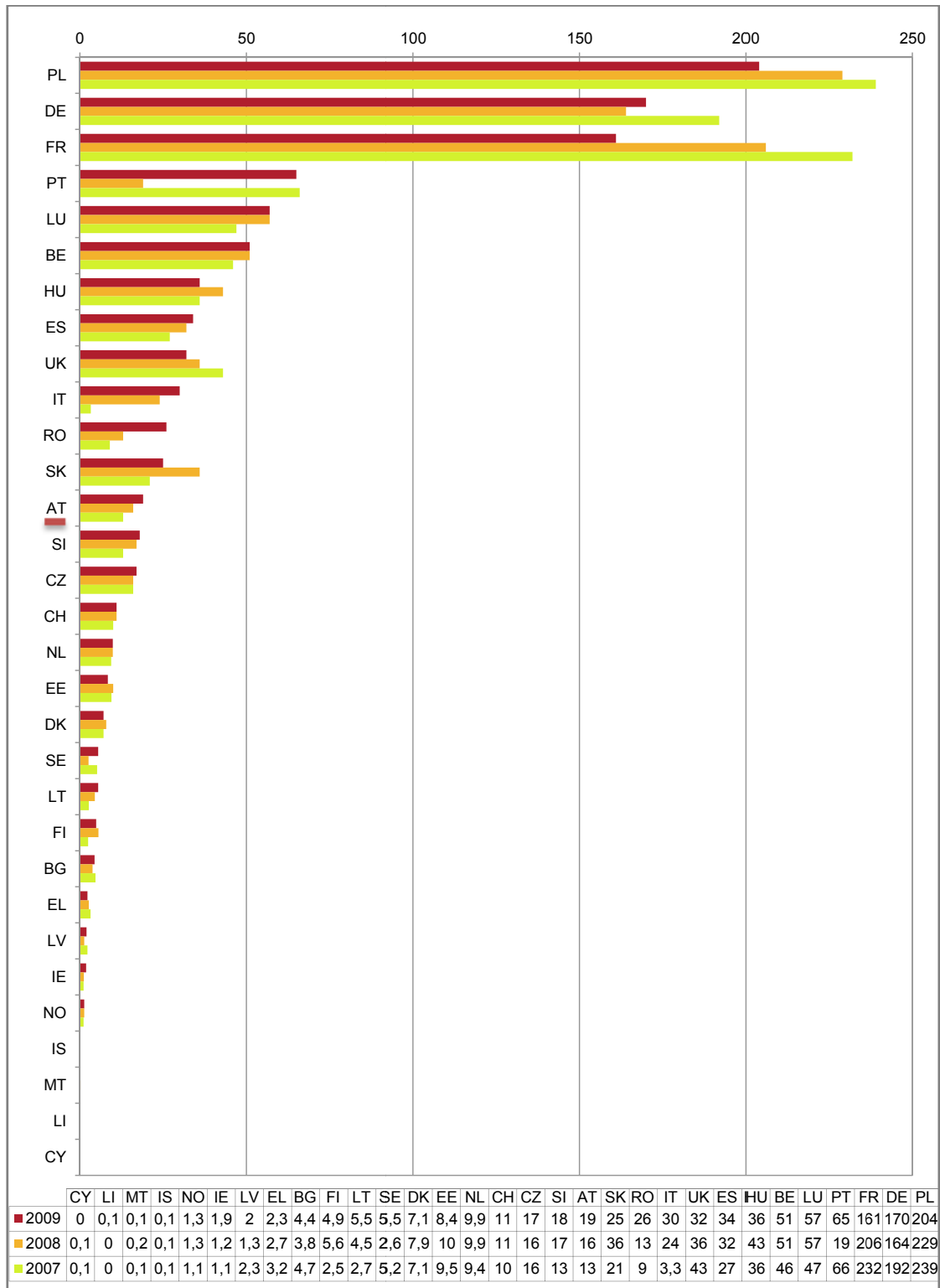
²⁴ Das Jahr 2007 stellte das Hauptanalysejahr der Studie dar.

²⁵ Neben Entsendungen sind hier u.a. auch Beschäftigungen von Personen in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten von Relevanz oder Seeleute.

aktiven Bevölkerung entspricht dies in etwa 0,37% (EU-15) beziehungsweise 0,74% (EU-12). War in den Jahren 2005 bis 2007 ein Zuwachs an Entsendungen zu verzeichnen (+24%), wird für die Jahre 2008 und 2009 ein leichter Rückgang dokumentiert. Im Jahr 2009 lag die Anzahl der Entsendungen bei 1,01 Millionen. Dieser Rückgang, der sich in vielen Ländern zeigte, wird primär als Folge der Wirtschaftskrise gesehen.

Die ‚**Hauptentsendeländer**‘ basierend auf den E101-Sozialversicherungsformularen sind, wie in Abbildung 1 ersichtlich wird, Polen, Deutschland und Frankreich. Dahinter folgen mit bereits deutlich weniger Entsendungen Portugal und Luxemburg. Österreich liegt auf Rang 13 mit etwa 19.000 dokumentierten Entsendungen.

Abbildung 1: Anzahl von Entsendungen auf Basis von ausgestellten E101-Sozialversicherungsformularen, EU-27 und EFTA, 2007 – 2009 (in Tausend)



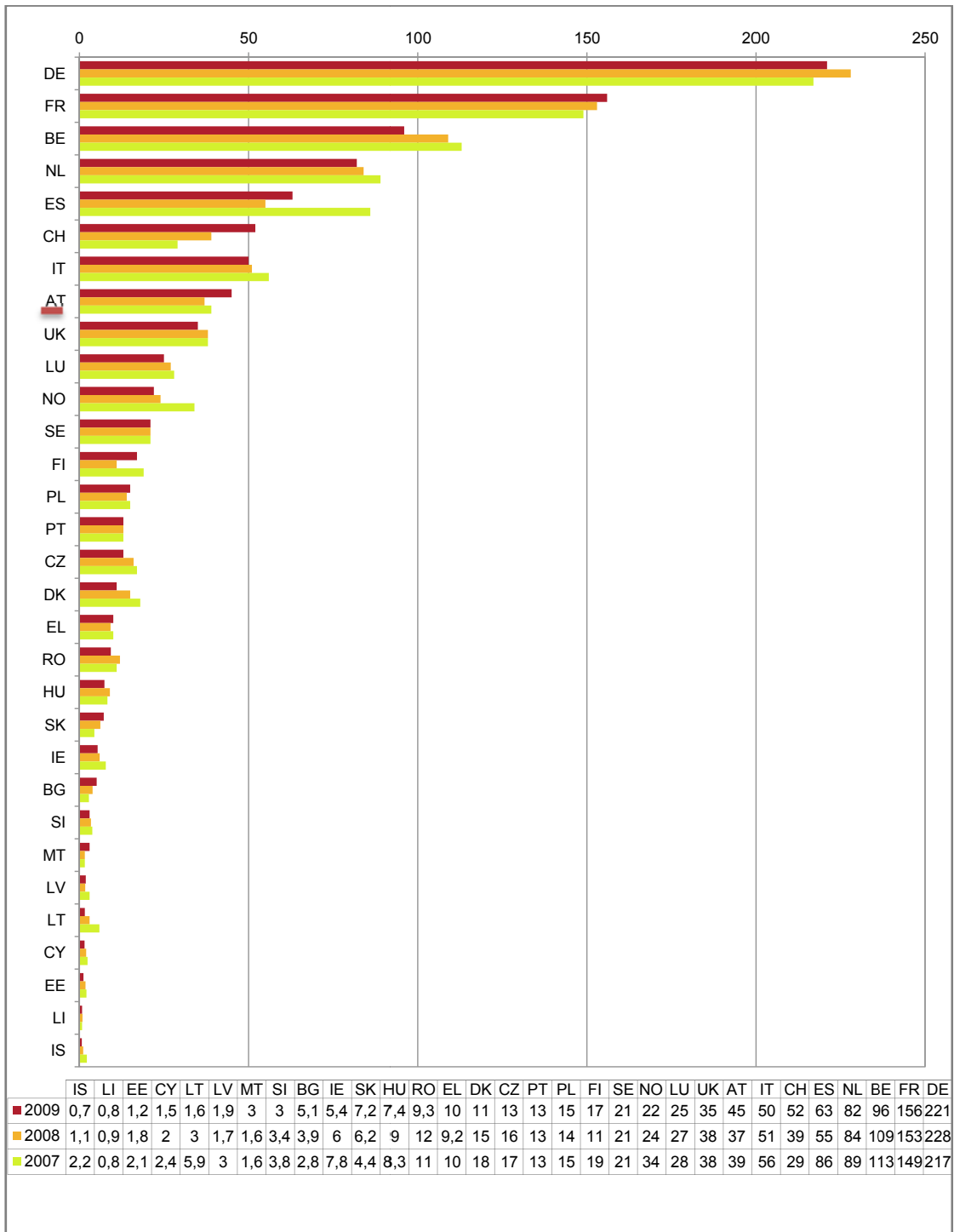
Quelle: IDEA/ECORYS 2011: 85

Statistiken über eingehende E101-Sozialversicherungsformulare in den einzelnen Mitgliedstaaten standen im Rahmen der zitierten Studie nicht zur Verfügung. Auch für

Österreich sind hier derzeit keine detaillierten Informationen verfügbar. Laut Angaben des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger werden aktuell (Jänner 2012) pro Woche circa 2.000 eingehende A1-Formulare registriert. Eine Aufschlüsselung nach ArbeitnehmerInnenkategorien oder Herkunftsländern ist nicht möglich. Damit kann also nicht gesagt werden, wie viele der A1-Formulare auf Entsendungen allgemein oder auf Entsendungen aus dem EU-8-Raum entfallen.

Die AutorInnen der zitierten europaweiten Studie haben auf Basis der angegebenen Zielländer in den ausgestellten E101-Formularen eine Analyse hinsichtlich der ‚Empfängerländer‘ vorgenommen. Zwei der wichtigsten Entsendeländer – Deutschland und Frankreich – sind nach diesen Ergebnissen gleichzeitig auch die bedeutendsten Empfängerländer (siehe Abbildung 2). Österreich, hinsichtlich der Entsendungen in andere Länder auf Rang 13, liegt bezogen auf die Zahl der Entsendungen in den österreichischen Arbeitsmarkt mit etwa 45.000 Meldungen im Jahr 2009 auf Rang 8. Österreich ist damit als Zielland für Entsendungen wichtiger denn als Entsendeland in andere Arbeitsmärkte. Die Nettobilanz, d.h. die Differenz zwischen ausgestellten E101-Formularen und eingehenden Formularen, ist für Österreich damit negativ und liegt bei etwa -26.000. Damit nimmt Österreich Rang 6 im europaweiten Vergleich ein (siehe ebd.: 80). Am stärksten negativ ausgeprägt ist die Nettobilanz in den Niederlanden mit einem Verhältnis von etwa -79.000, gefolgt von Belgien mit rund -60.000. Typische Entsendeländer sind hingegen etwa die neuen Mitgliedsstaaten, allen voran Polen (+224.000), aber auch Ungarn (+28.000) oder die Slowakei (+17.000) entsenden deutlich mehr ArbeitnehmerInnen in andere Länder, als Entsendungen in ihre Arbeitsmärkte stattfinden. Auf Seiten der EU-15 sind die wichtigsten Entsendeländer Frankreich (+83.000) und Portugal (+53.000).

Abbildung 2: Anzahl von ‚eingehenden‘ Entsendungen auf Basis der Angaben zu Zielländern in ausgestellten E101-Sozialversicherungsformularen, EU-27 und EFTA, 2007 – 2009 (in Tausend)



Quelle: IDEA/ECORYS 2011: 87

4 Entsendungen nach Österreich

4.1 Einleitende Bemerkungen

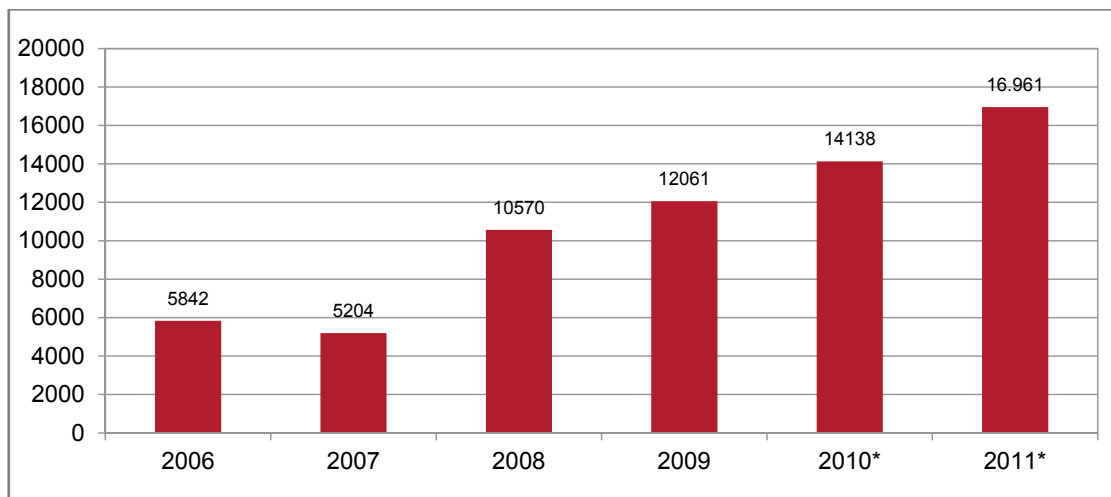
Im Rahmen dieses Kapitels werden grenzüberschreitende Entsendungen und Überlassungen nach Österreich hinsichtlich ihrer quantitativen Dimension und Struktur thematisiert. Der Fokus liegt dabei auf **Entsendungen**. Als Datengrundlage diente die Ziehung einer **Zufallsstichprobe** aus den Aufzeichnungen der Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen (ZKO) zu den „Meldungen einer Entsendung nach Österreich gem. § 7b Abs. 3 und 4 AVRAG“. Damit schließen die vorliegenden Ergebnisse an die Studie „Lohn- und Sozialdumping durch grenzüberschreitende Überlassung und Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich“ (vgl. Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011) an. In jener Studie wurden erstmals Informationen zur Struktur und Quantität von entsandten ArbeitnehmerInnen mittels der Analyse einer Zufallsstichprobe von Entsendemeldungen aufbereitet. Es ist vorweg darauf hinzuweisen, dass die Vergleichbarkeit der beiden Studien insofern leidet, als für den Untersuchungszeitraum 2008/2009 aufgrund der kleinen Stichprobe von 100 Meldungen ‚verdeckte‘ Entsendungen (d.h. Überlassungen) nicht gesondert ausgewiesen werden konnten. Nachfolgend werden Entsendungen und ‚verdeckte‘ Entsendungen gesondert behandelt. Erstmals steht dieser Studie auch eine erweiterte elektronisch basierte Statistik des BMF / Abteilung Betrugsbekämpfung zu Entsendungen nach Österreich zur Verfügung, die auf Ebene der Gesamtzahlen (Entsendestaat und Ziel-Bundesland) ergänzend berichtet werden.

Die vorliegende Stichprobenuntersuchung bezieht sich auf den Zeitraum Jänner 2010 bis Oktober 2011. Im Mittelpunkt des Interesses steht die Frage nach möglichen Veränderungen durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes mit Mai 2011.

Die **Gesamtzahl der Entsendemeldungen** auf Betriebsebene nach Österreich hat sich in den letzten Jahren, dynamisch entwickelt. Zuletzt, im Jahr 2011, wurden lt. BMF 16.961 Meldungen registriert (siehe Abbildung 3). Damit wurden laut Angaben BMF etwa 100.000 ArbeitnehmerInnen entsandt. Exakte Zahlen zur Anzahl der ArbeitnehmerInnen liegen für die hier im Fokus stehenden Beobachtungszeiträume nicht vor. Valide Daten sind hier laufend ab 2012 erwartbar. Damit nimmt Österreich im europäischen Vergleich eine Vorreiterrolle ein, da wie zuvor erwähnt wurde, in allen Ländern erhebliche Lücken in der Erfassung der Anzahl der Entsendungen bestehen.

Es wird jedoch auch weiterhin zu bedenken sein, dass Daten über die Anzahl von Entsendungen nach Österreich generell Unsicherheiten unterliegen. Das Ausmaß erfolgter aber nicht-gemeldeter Entsendungen kann nicht geschätzt werden und auch ExpertInnen trauen sich hier nicht zu, eine Einschätzung vorzunehmen (siehe Int. 5). Dass es sich hierbei um einen nicht unwesentlichen Faktor handeln dürfte, wird in den bislang vorliegenden Kontrollergebnissen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz deutlich. Wiederholt ist in den Anzeigen eine nichtgegebene Meldung an die ZKO festgehalten (siehe Kapitel 5). Auch im Rahmen der europaweiten Studie zu Entsendungen wird darauf hingewiesen, dass nationale administrative Dokumentationen auf Grund von Nichtmeldungen zur Unterschätzung der tatsächlichen Anzahl von Entsendungen tendieren (siehe IDEA/ECORYS 2011).

Abbildung 3: Anzahl Entsendemeldungen auf Betriebsebene 2006 bis 2011



Quelle: ZKO; *BMF

Wie Entsendungen sind auch **grenzüberschreitende Überlassungen seit Mai 2011** an die ZKO zu melden. Konkret haben ausländische ArbeitgeberInnen die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die bewilligungsfrei grenzüberschreitend nach Österreich überlassen werden, gemäß § 17 Abs. 2 AÜG spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der ZKO zu melden.

Im Zeitraum Mai bis Dezember 2011 wurden bei der ZKO 6.066 Überlassungen auf Betriebsebene registriert. Über die Anzahl der damit überlassenen ArbeitnehmerInnen liegen uns keine Informationen vor.

Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass die tatsächliche Zahl an grenzüberschreitenden Überlassungen höher zu veranschlagen sein wird. Ein Grund dafür ist, dass für Überlassungen seitens der Unternehmen teilweise fälschlicherweise Entsendungen gemeldet werden. Im Rahmen der in der vorliegenden Studie gezogenen Stichprobe von Entsendemeldungen (siehe dazu nächstes Kapitel) entfallen 20% der Meldungen auf Überlasserbetriebe. Diese ‚verdeckten‘ Entsendungen werden nachfolgend gesondert behandelt und Ergebnisse zu dieser Gruppe in Kapitel 4.3.4 thematisiert.

4.2 Die Stichprobe der Entsendemeldungen im Überblick

Aus der Grundgesamtheit der Entsendemeldungen der Jahre 2010 und 2011 (bis inkl. Oktober) wurde eine Zufallsstichprobe im Ausmaß von 403 Meldungen gezogen.²⁶ Auf das Jahr 2010 entfallen 203 Meldungen und für das Jahr 2011 sind 200 Meldungen in der Stichprobe vorhanden. Mittels dieser 403 Meldungen wurden insgesamt 1.269 ArbeitnehmerInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt entsandt.

Enthalten sind in diesen Entsendemeldungen, wie erwähnt, teilweise auch ‚verdeckte‘ Entsendungen, d.h. Fälle in denen das Entsendeunternehmen der Branche der Arbeitskräfteüberlassung zugehört und somit eigentlich eine Überlassung vorliegt. Insgesamt fallen 79 Meldungen in diese Kategorie. Der Anteil dieser ‚verdeckten‘ Entsen-

²⁶ Bezogen auf die Grundgesamtheit, laut Angaben der ZKO, von insgesamt 28.722 Eingängen von Entsendemeldungen im Zeitraum Jänner 2010 bis Oktober 2011 ergibt sich ein Stichprobenfehler von maximal +/- 4,8%.

dungen liegt somit – gemessen an der Anzahl der Meldungen – im Jahr 2010 bei 23% und im Jahr 2011 bei 16%. Bezogen auf ArbeitnehmerInnen beträgt der Anteil von ‚verdeckten‘ Entsendungen im Jahr 2010 13% (66 ArbeitnehmerInnen) und im Folgejahr 10% (79 ArbeitnehmerInnen).

Die folgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Entsendungen. Kapitel 4.3.4 thematisiert die ‚verdeckten‘ Entsendungen im Überblick. Darüber hinaus sind in den Tabellen im Anhang die Ergebnisse auch für die ‚verdeckten‘ Entsendungen nachzulesen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass eine Analyse dieser Ergebnisse unter den teilweise geringen Fallzahlen leidet.

Die Basis für die nachfolgenden Analysen von Entsendungen in den österreichischen Arbeitsmarkt sind somit **324 Entsendemeldungen auf Betriebsebene**, wovon 156 Meldungen (48%) auf das Jahr 2010 entfallen und 168 Meldungen (52%) auf das Jahr 2011. Im Rahmen dieser Meldungen sind insgesamt **1.124 ArbeitnehmerInnen** entsandt worden. Die Beschäftigungsaufnahme erfolgte bei 40% der Stichprobe im Jahr 2010²⁷, bei 60% im Folgejahr (siehe Tabelle 1).

Im Durchschnitt werden pro Entsendemeldung 3,5 ArbeitnehmerInnen entsandt, wobei dieser Wert für die Stichprobe des Jahres 2011 mit 4,0 höher ausfällt als für das Jahr 2010 (durchschnittlich 2,9 entsandte ArbeitnehmerInnen/Meldung). Der Medianwert liegt bei 2 Entsendungen pro Meldung, d.h. mittels der Hälfte der Meldungen werden mehr beziehungsweise weniger als 2 ArbeitnehmerInnen entsandt. Der relativ niedrigere Medianwert verweist darauf, dass mittels einiger weniger Meldungen sehr viele ArbeitnehmerInnen gemeldet werden und somit der Durchschnittswert nach oben verschoben wird: Tatsächlich beinhalten nur 10% der betrieblichen Entsendemeldungen 10 und mehr ArbeitnehmerInnen. Der Höchstwert in der Stichprobe liegt bei 29 ArbeitnehmerInnen auf einer Betriebsmeldung.

Um **Veränderungen im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung** ablesen zu können, werden im Folgenden jeweils die Monate **Mai bis Oktober** der Jahre **2010 und 2011** einander gegenüber gestellt. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anzahl der Entsendemeldungen und entsandten ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen Beobachtungszeiträumen der Stichprobe.²⁸

Für den interessierenden Zeitraum Mai bis Oktober 2010 enthält die Stichprobe 90 Entsendemeldungen, auf deren Grundlage 250 ArbeitnehmerInnen entsandt wurden. Im entsprechenden Zeitraum 2011 wurden mittels 123 Meldeformularen 454 Personen entsandt.

Durchschnittlich wurden im Beobachtungszeitraum 2011 3,7 ArbeitnehmerInnen pro Meldung entsandt. Dies sind um durchschnittlich 0,9 Personen pro Meldung mehr als im Vergleichszeitraum des Jahres 2010.²⁹

Damit lässt sich festhalten, dass nicht nur die Zahl der Entsendemeldungen im Zeitverlauf zugenommen hat, sondern auch die Anzahl der mittels einer Meldung entsandten

²⁷ *Inkl. zwei ArbeitnehmerInnen deren Beschäftigungsbeginn im Dezember 2009 lag. Ihre Arbeitsaufnahme wurde im Jahr 2010 rückwirkend gemeldet.

²⁸ Die Zuordnung der Entsendemeldungen und der ArbeitnehmerInnen in diese Zeiträume erfolgt jeweils nach dem Datum der Beschäftigungsaufnahme und nicht nach dem Zeitpunkt, in dem die Entsendemeldung getätigt wurde.

²⁹ Die Stichprobe enthielt dabei keine besonders großen Meldungen. Nach Erfahrung der ExpertInnen gibt es aber durchaus Meldungen mit einer weit größeren Anzahl gemeldeter ArbeitnehmerInnen. Es ist daher anzunehmen, dass ein auf Grundlage aller tatsächlich gemeldeten entsandten Arbeitskräfte errechneter Mittelwert pro Meldung eher über jenem der Stichprobe zu liegen kommt.

ArbeitnehmerInnen hat sich, basierend auf den vorliegenden Stichprobenergebnissen, im Durchschnitt erhöht.³⁰

Tabelle 1: Anzahl der Entsendemeldungen auf Betriebsebene und Anzahl entsandte ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe, nach verschiedenen Zeiträumen

	GESAMT (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	Gesamte Stichprobe		Vergleichbare Beobach- tungszeiträume jeweils Mai-Oktober	
		2010 (Jänner bis Dezember)*	2011 (Jänner bis Oktober)	2010	2011
Entsendemeldungen	324	156	168	90	123
Entsante ArbeitnehmerInnen	1.124	451	673	250	454
durchschnittl. Anzahl Ent- sendungen pro Entsende- meldung (Mittelwert)	3,5	2,9	4,0	2,8	3,7
Mittlere Anzahl Entsendun- gen pro Entsendemeldung (Median)	2,0	2,0	3,0	2,0	3,0

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012; * Inkl. zwei ArbeitnehmerInnen deren Beschäftigungsbeginn im Dezember 2009 lag. Ihre Arbeitsaufnahme wurde im Jahr 2010 rückwirkend gemeldet.

Die folgenden Auswertungen der Stichprobe zur Struktur der Entsendungen decken zwei Perspektiven ab: Erstens erfolgt eine Analyse der Entsendebetriebe und zweitens eine Charakterisierung der von diesen Betrieben entsandten ArbeitnehmerInnen. Dargestellt werden das Gesamtergebnis (Jänner 2010 bis Oktober 2011) sowie die Resultate für die Vergleichszeiträume (jeweils Mai bis Oktober 2010 und 2011).

4.3 Strukturelle Merkmale von Entsendungen nach Österreich

Als Basis für die nachfolgenden Auswertungen dienen die Angaben in den Entsendeformularen. Das Formular zur Meldung einer Entsendung nach Österreich enthält eine Reihe von Indikatoren, die seitens der Betriebe anzugeben sind (siehe auch Anhang). Dazu zählen:

- Name und Anschrift ArbeitgeberIn (im „Entsendeland“), Art des Betriebes
- Name des mit dem Weisungsrecht Beauftragten
- Name und Anschrift des inländischen Auftraggebers/Auftraggeberin (Beschäftigetrieb 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

³⁰ Allerdings ist auch darauf hinzuweisen, dass dies, basierend auf der Stichprobenziehung für die Jahre 2008/2009, keinem kontinuierlichen Anstieg im Zeitverlauf gleichkommt (Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011). Dort wurde auf Basis einer kleineren Stichprobe (100 Entsendeformulare) eine durchschnittliche Anzahl von Entsendungen (inkl. ‚verdeckte‘ Entsendungen) pro Meldung in der Höhe von drei ArbeitnehmerInnen (2008) beziehungsweise vier ArbeitnehmerInnen (2009) ermittelt.

- 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)

Um auf Basis der Originalangaben eine statistische Auswertung 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 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.

4.3.1 Charakteristika der Entsendebetriebe

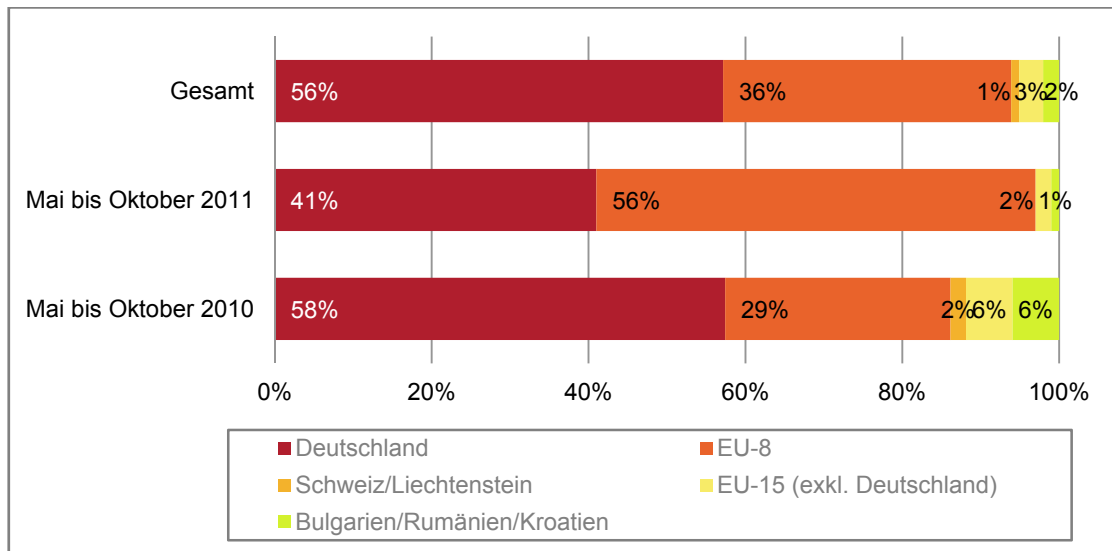
4.3.1.1 Betriebssitz der Entsendebetriebe

Mit der Liberalisierung sind, wie zuvor thematisiert, quantitative Veränderungen im Bereich der Entsendungen einhergegangen. Gleichzeitig haben sich auch strukturelle Merkmale der Entsendungen verändert. War Deutschland in den vergangenen Jahren das zentrale Entsendeland (siehe auch Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011), entfällt seit Mai 2011 ein deutlich höherer Anteil auf Betriebe aus den EU-8 Staaten: Der Anteil von EU-8 Entsendebetrieben liegt im Zeitraum von Mai bis Oktober 2011 bei 56% (basierend auf den **betrieblichen Entsendemeldungen**) und ist damit um 27%-Punkte höher als im Vergleichszeitraum 2010. Gegengleich nimmt die relative Bedeutung von deutschen Entsendebetrieben ab. Diese Tendenzen dokumentieren auch die Daten des BMF: Im Vergleich der 12 Monate vor und nach der Liberalisierung zeigen sie einen Rückgang von deutschen und einen Zuwachs von EU-8 Entsendebetrieben. Der Anteil letzterer stieg dabei um 28%-Punkte.

Innerhalb der EU-8 streut die Verteilung auf die einzelnen Staaten. Mit 32% finden sich seit Mai 2011 am meisten EU-8 Entsendebetriebe mit Sitz in Ungarn in der Stichprobe, gefolgt von der Slowakei und Slowenien mit jeweils 26%. Betriebe mit Sitz in Polen sind zu 12% vertreten und ein kleiner Teil von 4% der Betriebe hat ihren Sitz in Tschechien. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr die relative Bedeutung von Entsendungen vor allem aus Ungarn und Slowenien gestiegen (siehe Tabelle 13 im Anhang).

Entsendungen aus anderen Ländergruppen (EU-15 exkl. Deutschland, Schweiz/Liechtenstein und Bulgarien/Rumänien/Kroatien) nehmen einen relativ geringen Stellenwert mit jeweils unter 10% ein. In allen drei Gruppen liegen für den gesamten Beobachtungszeitraum maximal bis zu zehn Entsendemeldungen in der Stichprobe vor.

Abbildung 4: Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)



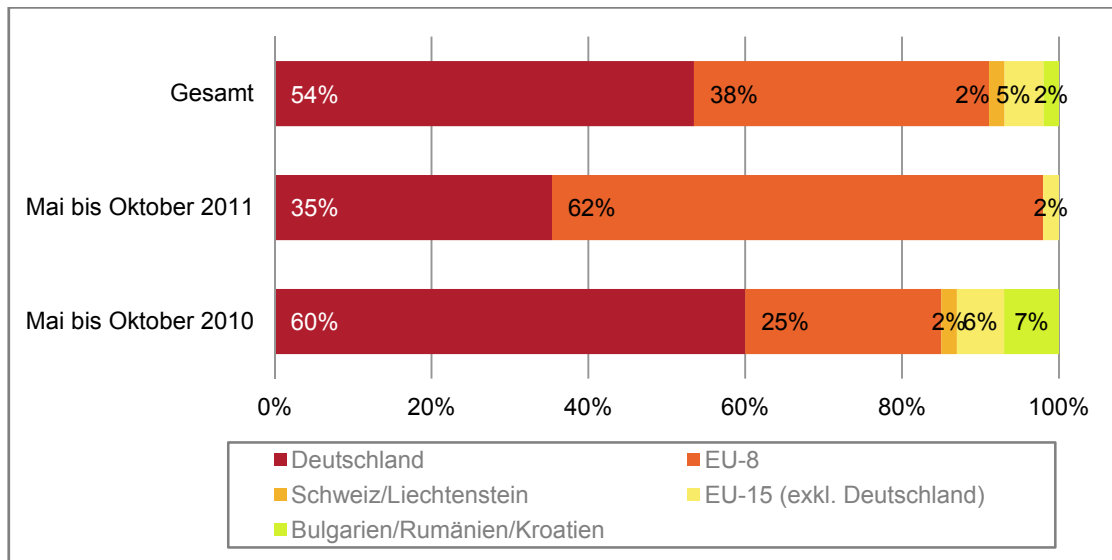
Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendebetriebe = 324; Mai – Oktober 2010 n = 90, Mai – Oktober 2011 n = 123

Inwiefern es sich bei diesen Betrieben um Zweigniederlassungen von Unternehmen anderer Herkunftsländer, beispielsweise österreichischer Betriebe, handelt, kann aus den Daten nicht erschlossen werden. Betriebsgründungen ‚über der Grenze‘, speziell in den EU-8 Staaten, werden jedenfalls in den ExpertInnengesprächen mehrfach thematisiert (bspw. im Gütertransport, siehe Kapitel 2.2)

Zur Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen nach Entsendeland

Legt man der Analyse nicht wie zuvor die Anzahl der Entsendemeldungen auf Betriebsebene, sondern die **Anzahl der damit entsandten ArbeitnehmerInnen** zu Grunde, verändern sich die Relationen nach Herkunftsländern geringfügig. Entsendungen aus den EU-8 Staaten gewinnen leicht an Bedeutung dazu. Konkret: Im Zeitraum von Mai bis Oktober 2011 wurden insgesamt 56% aller Entsendemeldungen von Betrieben aus EU-8 Staaten getätigt. Diese Meldungen umfassen gleichzeitig 62% aller in diesem Zeitraum entsandten ArbeitnehmerInnen.

Abbildung 5: Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124; Mai – Oktober 2010 n = 250, Mai – Oktober 2011 n = 454

Damit verbunden hat sich auch die durchschnittliche Anzahl der ArbeitnehmerInnen pro Entsendemeldung in den Entsendeländern unterschiedlich entwickelt.³¹ Bei EU-8 Betrieben ist dieser Durchschnittswert 2011 mit 4,1 entsandten ArbeitnehmerInnen pro Meldung deutlich höher als im Vergleichszeitraum des Vorjahres mit 2,4. Er liegt damit nun auch über der durchschnittlichen Größe der Entsendemeldungen aus Deutschland: Diese beträgt für 2011 3,2 Personen/Meldung – im Beobachtungszeitraum 2010 fielen die Meldungen deutscher Betriebe im Durchschnitt mit 2,9 Personen/Meldung noch größer aus als die Entsendemeldungen von EU 8 Betrieben. Entsendungen aus den EU-8 Staaten haben damit seit Mai 2011 sowohl hinsichtlich der Anzahl der Entsendemeldungen als auch in Bezug auf die Zahl der damit entsandten ArbeitnehmerInnen an Bedeutung gewonnen.

4.3.1.2 Wirtschaftsabschnitte der Entsendebetriebe

Entsendungen nach Österreich finden zu einem hohen Anteil aus dem **Baubereich**³² statt und haben nach der Liberalisierung des Arbeitsmarktes noch zusätzlich an Gewicht gewonnen.³³ Betriebe, die nach den Originalangaben auf den Entsendeformularen u.a. in den Bereichen „Bauwesen“, „Baunebengewerbe“, „Hoch- und Tiefbau“ oder „Heizung/Klima/Sanitär“ tätig sind, umfassen im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 zwei

³¹ Insgesamt: im Beobachtungszeitraum 2010 wurden pro Meldung 2,9 ArbeitnehmerInnen entsandt, 2011 waren es 4,0 Arbeitskräfte/Meldung, s. Kapitel 4.2.

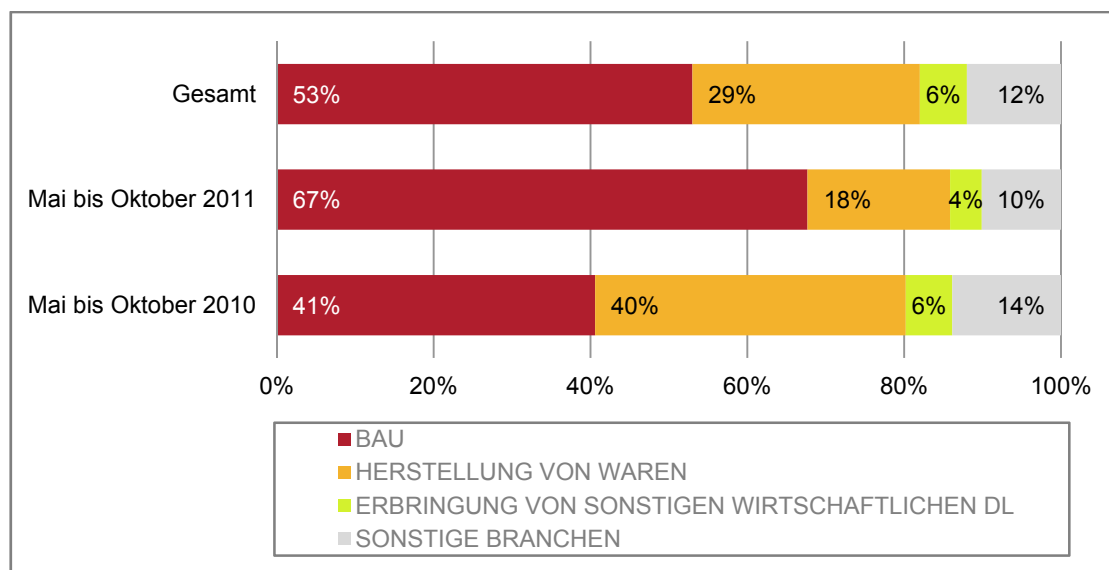
³² Die Bestimmung der Branche des Entsendebetriebs erfolgte, indem die Originalangaben auf dem Meldeformular der ÖNACE 2008 Klassifikation der Wirtschaftsabschnitte zugeordnet wurden.

³³ Bereits die Vorgängeruntersuchung (Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011) zeigte die hohe Bedeutung des Baubereichs. Im Zeitraum 2008/2009 entfielen 40% der Entsendemeldungen auf Baubetriebe. Laut der aktuellen Stichprobe (exkl. ‚verdeckte‘ Entsendungen) stieg der Anteil im Jahr 2010 auf 47% und im Jahr 2011 auf 59%.

Drittel aller Entsendemeldungen (siehe Abbildung 6). Im Vergleichszeitraum des Vorjahres waren es mit rund 40% deutlich weniger.

Im Gegenzug haben Entsendungen aus der Branche ‚**Herstellung von Waren**‘ an Bedeutung verloren. Dies inkludiert laut Originalangaben u.a. „Tischlereibetriebe“, „Handwerksbetriebe“, „Lebensmittelherstellung“ bis hin zum „Schlachthof“. Seit Mai 2011 entfällt auf Betriebe dieses Bereichs ein Anteil von 18% aller Entsendemeldungen. Damit sinkt der relative Anteil dieser Branche um 22%-Punkte im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.

Abbildung 6: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendebetriebe = 403 n miss = 18; Mai – Oktober 2010 n = 90 n miss = 4, Mai – Oktober 2011 n = 123 n miss = 8

Auf alle anderen Wirtschaftszweige entfallen Anteile von je unter 10%. Am stärksten mit rund 5% sind hier Betriebe vertreten, die **sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen** erbringen. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die im Event- und Securitybereich tätig sind, in der Landschafts-, Gartenpflege und im Reinigungsgewerbe (bspw. „Gebäudereinigung“, „Betreuung Sanitäranlagen öffentlicher Einrichtungen“).

Die Kategorie „**sonstige Branchen**“ fasst letztlich insgesamt 36 Betriebe des gesamten Untersuchungszeitraums aus unterschiedlichsten Wirtschaftsbranchen zusammen. Dazu zählen beispielsweise ein landwirtschaftlicher Betrieb, ein Betrieb der Branche ‚Kunst und Unterhaltung‘, zwei Betriebe der Branche ‚Verkehr und Lagerei‘ oder sechs Betriebe aus dem Bereich ‚Informatik und Kommunikation‘ (siehe Tabelle 20 im Anhang).

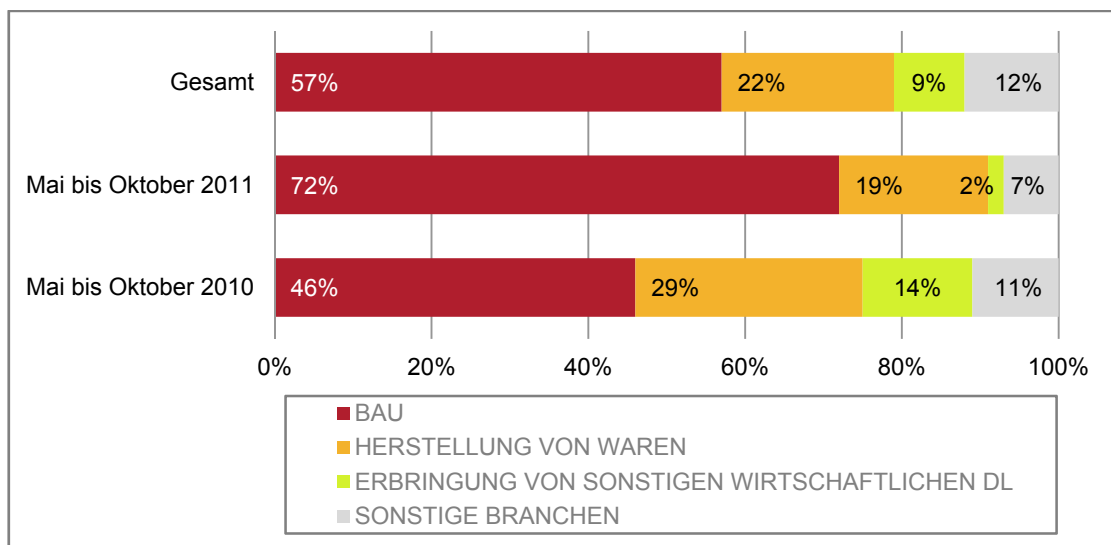
Zur Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftsabschnitt des Entsendebetriebs

Die dargestellte Bedeutungszunahme des Baugewerbes zeigt sich auch auf Ebene der ArbeitnehmerInnen (siehe Abbildung 7). Gut 70% der entsandten ArbeitnehmerInnen

nach Mai 2011 sind bzw. waren bei einer Baufirma beschäftigt. Im Vergleichszeitraum Mai bis Oktober 2010 galt dies ebenfalls für die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen, allerdings war der Anteil mit etwas unter 50% deutlich niedriger.

Auch in Bezug auf die Branche ‚Herstellung von Waren‘ zeigt sich der genannte Bedeutungsrückgang auf Ebene der entsandten ArbeitnehmerInnen: Der Anteil der entsandten ArbeitnehmerInnen aus diesen Betrieben ging auf 19% zurück (Mai bis Oktober 2010: 29%).

Abbildung 7: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124 n miss = 41; Mai – Oktober 2010 n = 250 n miss = 10, Mai – Oktober 2011 n = 454 n miss = 18

Die Ergebnisse zeigen auch, dass die Anzahl der ArbeitnehmerInnen pro Entsendung in den Branchen variiert. Über den gesamten Beobachtungszeitraum (Jänner 2010 bis Oktober 2011) und über alle Branchen hinweg, werden pro Meldung im Durchschnitt 3,5 ArbeitnehmerInnen entsandt. Dies entspricht in etwa dem Durchschnittswert des Baubereichs (Mittelwert 3,8 ArbeitnehmerInnen pro Meldung) und jenem der Betriebe ‚sonstiger Branchen‘ (Mittelwert 3,6 ArbeitnehmerInnen pro Meldung). Bei Unternehmen der Branche ‚Herstellung von Waren‘ sind es mit durchschnittlich 2,7 ArbeitnehmerInnen pro Entsendung etwas weniger Personen, bei Betrieben der Wirtschaftsbranche ‚sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen‘ mit 5,2 hingegen mehr Entsendungen pro Meldung. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass diesen Zahlen nur eine kleine absolute Anzahl von Meldungen zugrunde liegt, so dass dieses Ergebnis relativ stark zufallsbehaftet ist.

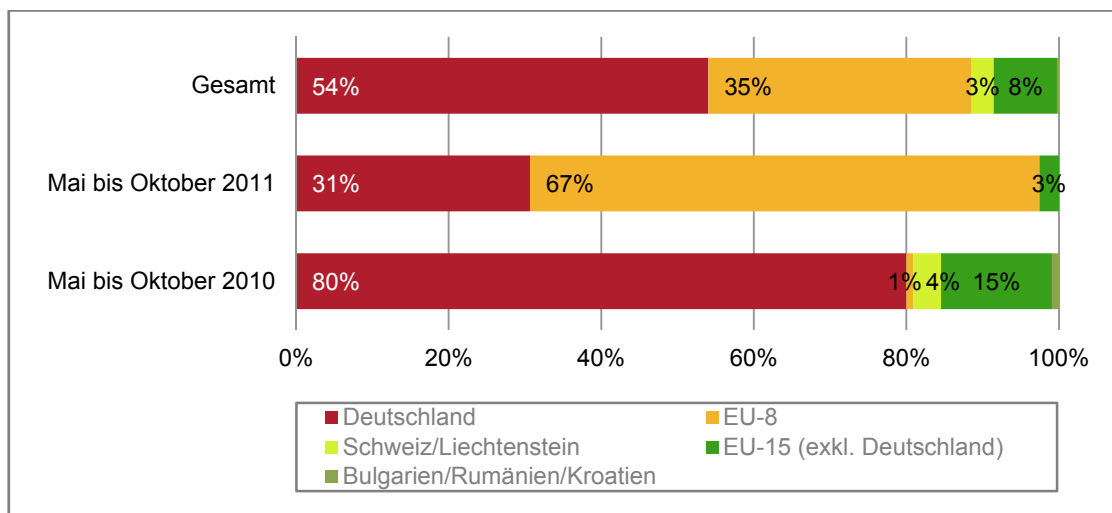
Analoges gilt für den Vergleichszeitraum Mai bis Oktober 2010/2011. Auf Grund der ungleichen Verteilung der Entsendebetriebe nach Branchen – und der damit einhergehenden vergleichsweise geringen Fallzahl für Betriebe abseits des Baubereichs – lassen sich keine spezifischen Aussagen ableiten. Für den Baubereich kann eine im Mittel steigende Anzahl von Entsendungen pro Meldung festgehalten werden (Mai bis Oktober 2010: durchschnittlich 3,1 ArbeitnehmerInnen pro Meldung, Mai bis Oktober 2011: durchschnittlich 4,1 ArbeitnehmerInnen pro Meldung).

Zum Betriebssitz der Entsendebetriebe des Bau- und Produktionsbereichs

Wie zuvor gezeigt wurde, entfällt seit der Arbeitsmarktöffnung die relative Mehrheit der Entsendebetriebe und der entsandten ArbeitnehmerInnen auf EU-8 Staaten. Weiters erfolgen diese Entsendungen mehrheitlich aus dem Baubereich.

Betrachtet man die von Baubetrieben entsandten ArbeitnehmerInnen im Detail nach Betriebssitz der Entsendebetriebe, werden die Verschiebungen vor und nach der Arbeitsmarktöffnung nochmals deutlich (siehe Abbildung 8). Wurden zwischen Mai und Oktober 2010 80% der von Bauunternehmen entsandten Arbeitskräfte von deutschen Firmen entsandt, sinkt dieser Anteil im Vergleichszeitraum 2011 auf 31%. Rund zwei Drittel entfallen nun auf EU-8 Unternehmen. Auch das relative Gewicht von Entsendungen aus EU-15 Betrieben geht zurück und für die – insgesamt sehr kleinen Gruppen von – rumänischen, bulgarischen oder kroatischen Baubetrieben sowie Betrieben aus der Schweiz/Liechtenstein ist im Vergleichszeitraum 2011 keine Meldung in der Zufallsstichprobe mehr vertreten.

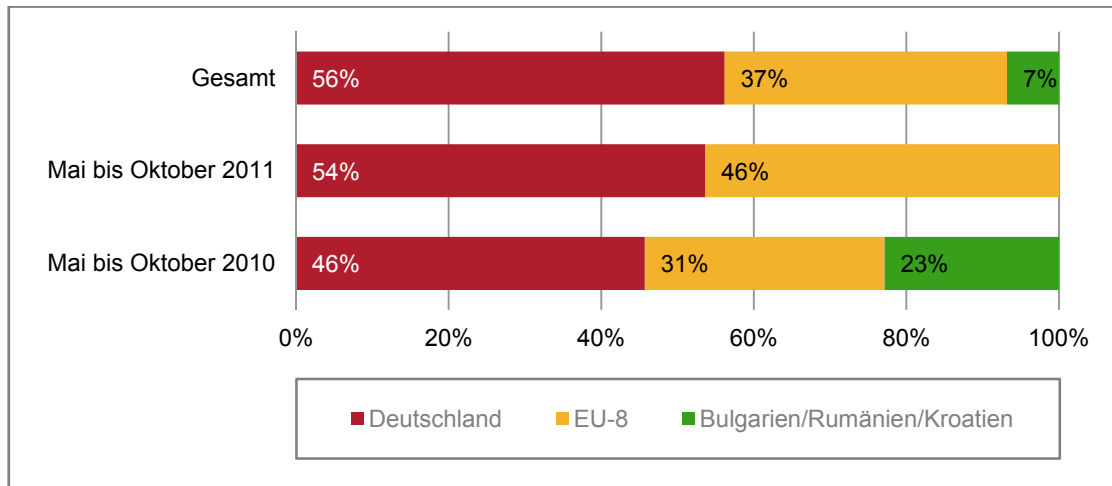
Abbildung 8: Art der Tätigkeit des Entsendetriebs – Bau: Betriebssitz des Entsendetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 620; Mai – Oktober 2010 n = 110, Mai – Oktober 2011 n = 313

Anders verhält es sich bei Betrieben, welche der Branche ‚Herstellung von Waren‘ zuzuordnen sind. Hier nimmt zwar auch die Bedeutung von Entsendungen aus dem EU-8 Raum zu, allerdings weniger zu Lasten von Deutschland als vielmehr auf Kosten von Entsendungen von rumänischen, ungarischen oder kroatischen Betrieben (siehe Abbildung 9). Inwiefern mit der Aufhebung der Übergangsbestimmungen für Rumänien und Bulgarien mit Beginn 2014 ein erneuter Anstieg von Entsendungen aus diesen Ländern einhergeht, bleibt abzuwarten.

Abbildung 9: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs – Herstellung von Waren: Betriebsitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 235; Mai – Oktober 2010 n = 70, Mai – Oktober 2011 n = 82

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 Verfügung. 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, Italien und Frankreich. Nach Auskunft der BUAK sind nur rund 20% der Bauunternehmen aus diesen Ländern, die Arbeitskräfte nach Österreich entsenden, bei der österreichischen BUAK zuschlagspflichtig.
- 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.

Auch diese Daten zeigen den starken Anstieg von ausländischen Unternehmen des Baubereichs, die Arbeitskräfte nach Österreich entsenden oder überlassen, nach der

Arbeitsmarktliberalisierung auf. Werden auch hier – wie in den Stichprobendaten der ZKO – die Zeiträume von Mai bis Oktober 2010 und 2011 miteinander verglichen, besteht auf Ebene der Entsende-/Überlasserbetriebe ein Zuwachs von über 140%: waren in diesem Zeitraum des Jahres 2010 durchschnittlich 93 Entsendebetriebe bei der BUAK erfasst, waren es im Vergleichszeitraum 2011 im Durchschnitt 229 Bauunternehmen. Ergänzt man die durchschnittliche Anzahl der Entsende-/Überlassungsunternehmen um die geschätzte Anzahl nicht-zuschlagspflichtiger Unternehmen (in erster Linie aus Deutschland, in geringem Maß auch aus Italien relevant), errechnet sich für die beiden Vergleichszeiträume eine durchschnittliche Anzahl von rund 270 (2010) beziehungsweise 360 Betrieben (2011) mit einer Meldung bei der BUAK, was insgesamt einen Anstieg von Entsende-/ Überlassungsunternehmen auf dem österreichischen Bausektor um 34% darstellt.

Auf Ebene der entsandten/überlassenen ArbeitnehmerInnen enthalten die Daten der BUAK für den Baubereich eine durchschnittliche Anzahl von 1.640 ArbeitnehmerInnen für den Zeitraum Mai-Oktober 2010 und 2.700 für den Vergleichszeitraum 2011. Dies entspricht einer Zunahme von 65%. Schätzt man auch hier wieder jene ArbeitnehmerInnen dazu, die von nicht-zuschlagspflichtigen Unternehmen entsendet/überlassen wurden und somit im Datenkörper der BUAK nicht erfasst sind, wäre von durchschnittlich 3.760 Personen (2010) beziehungsweise 4.220 Personen (2011) und somit von einer Zunahme um 12% von entsendeten/überlassenen Arbeitskräften im Bausektor zu sprechen.

Was das Sitzland der Entsende-/Überlasserbetriebe betrifft, zeigen auch diese Daten einen relativen Bedeutungsverlust von Deutschland auf Kosten von Unternehmen aus den EU-8 Ländern und bestätigen insofern die Befunde der Stichprobenanalyse (vgl. Tabelle 2 sowie auch Abbildung 8): Waren 2010 von Mai bis Oktober durchschnittlich 41% der bei der BUAK gemeldeten Entsende-/Überlassungsunternehmen aus Deutschland, betrug dieser Anteil im gleichen Zeitraum 2011 im Durchschnitt nur noch 12% – was einer Reduktion des relativen Anteils auf weniger als ein Drittel entspricht. Auf Basis der ZKO-Stichprobe wurde die Anteilsreduktion deutscher Entsendeunternehmen im Vergleich der beiden Zeiträume auf etwas über ein Drittel dokumentiert (80% im Mai bis Oktober 2010 vs. 31% im Vergleichszeitraum 2011³⁴), so dass hier also eine ähnliche Verschiebung beobachtbar wird.

³⁴ Aufgrund der Nicht-Erfassung der nicht-zuschlagspflichtigen Betriebe in den Daten der BUAK fällt der Anteil deutscher Unternehmen hier immer deutlich niedriger aus als auf Ebene aller Entsendungen (ZKO).

Tabelle 2: Anzahl der Entsende-/Überlassungsunternehmen, Monatsdaten Januar 2011 – Januar 2012, nach Sitzstaat

		Deutschland	EU15 (ohne DE)	EU8	EU2+Kroatien	CH, LIE	gesamt
Januar 2011	Anzahl	29	19	18	5	5	76
	Anteil	38%	25%	24%	7%	7%	100%
Februar	Anzahl	32	23	20	5	6	86
	Anteil	37%	27%	23%	6%	7%	100%
März*	Anzahl	33	*	21	*	*	89
	Anteil	37%	*	24%	*	*	100%
April	Anzahl	33	27	20	1	7	88
	Anteil	38%	31%	23%	1%	8%	100%
Mai	Anzahl	28	30	75	0	9	142
	Anteil	20%	21%	53%	0%	6%	100%
Juni	Anzahl	30	27	114	0	10	181
	Anteil	17%	15%	63%	0%	6%	100%
Juli	Anzahl	27	31	165	2	9	234
	Anteil	12%	13%	71%	1%	4%	100%
August	Anzahl	27	28	196	2	8	261
	Anteil	10%	11%	75%	1%	3%	100%
September	Anzahl	30	27	219	2	10	288
	Anteil	10%	9%	76%	1%	3%	100%
Oktober	Anzahl	25	21	211	1	8	266
	Anteil	9%	8%	79%	0%	3%	100%
November	Anzahl	26	21	201	1	7	256
	Anteil	10%	8%	79%	0%	3%	100%
Dezember	Anzahl	25	17	195	1	7	245
	Anteil	10%	7%	80%	0%	3%	100%
Januar 2012	Anzahl	22	15	156	1	6	200
	Anteil	11%	8%	78%	1%	3%	100%

Quelle: BUA Statistik Entsendeunternehmen, 2012 * Auf Grund geringer Fallzahlen ist eine entsprechende Gruppierung für März 2011 nicht möglich.

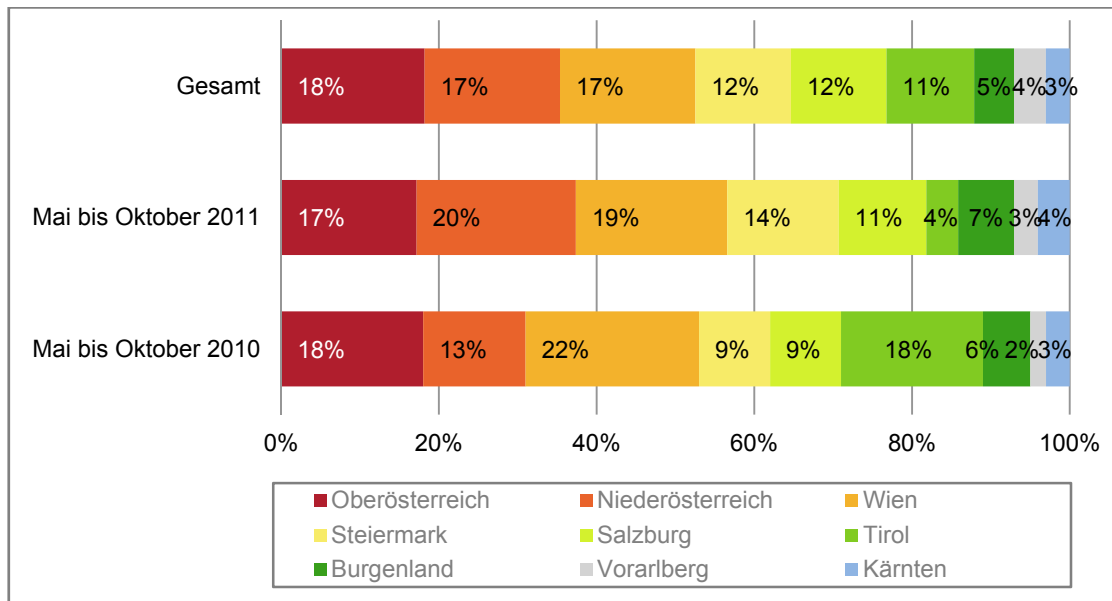
4.3.2 Charakteristika der inländischen AuftraggeberInnen

4.3.2.1 Regionale Verteilung

In welche Regionen Österreichs erfolgen Entsendungen? Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt die relativ meisten **Entsendemeldungen** als Arbeitsort die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und Wien benennen (siehe Abbildung 10). Zusammengefasst entfällt rund die Hälfte aller Entsendemeldungen auf Betriebsebene auf diese drei Bundesländer. Vergleichsweise wenige Entsendemeldungen – mit jeweils unter 10% – liegen für Kärnten und die bevölkerungsmäßig kleinen Bundesländer Vorarlberg und Burgenland vor.

Verschiebungen im größeren Umfang vor und nach der Arbeitsmarktöffnung lassen sich auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nicht beobachten. Anteilsmäßig am stärksten steigen die Entsendemeldungen in den östlichen Bundesländern (v.a. Niederösterreich +7%-Punkte im Vergleich Mai bis Oktober 2011 und 2010). Demgegenüber nimmt der Anteil der Entsendungen in den Westen Österreichs relativ deutlich ab (v.a. Tirol -14% Mai bis Oktober 2011 und 2010). Auch die Daten des BMF spiegeln diese Tendenzen für die Zeit nach der Liberalisierung (Mai 2010 bis April 2011 und Mai 2011 bis April 2012: Niederösterreich +7%-Punkte, Tirol -5%-Punkte).

Abbildung 10: Bundesland inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

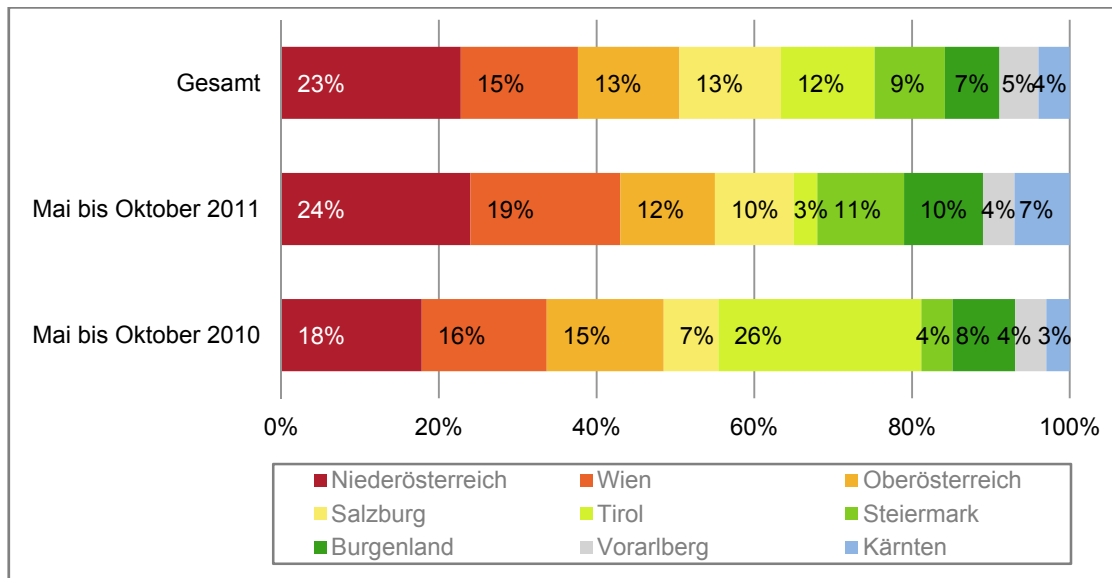


Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendebetriebe = 324 n miss = 7; Mai – Oktober 2010 n = 90 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n = 123 n miss = 5

Zur Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen nach Region des/der inländische/n Auftraggebers/in

Legt man der Analyse nicht die Anzahl der Entsendemeldungen auf Betriebsebene, sondern die Anzahl der dadurch **entsandten ArbeitnehmerInnen** zu Grunde, zeigen sich einige kleine Verschiebungen. So entfallen zwar auch hier über die Hälfte der Entsendungen auf die Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und Wien, aber Niederösterreich nimmt ein vergleichsweise stärkeres Gewicht ein (siehe Abbildung 11). Dieser Anteil nahm im Zeitraum Mai bis Oktober 2011, parallel zum Anstieg der Meldungen, noch zu: nahezu jede/r fünfte Entsandte ist in Niederösterreich tätig. Fast jede/r vierte Entsandte der Zufallsstichprobe in diesem Zeitraum arbeitet in Wien. Auf alle anderen Bundesländer entfallen bereits deutlich geringere Anteile von jeweils rund 10%. Dabei zeigt sich für die Steiermark, wiederum parallel zum Anstieg der Meldungen, eine Zunahme an entsandten Arbeitskräften im Vergleichszeitraum (+7%-Punkte im Vergleich Mai bis Oktober 2010 und 2011) und für Tirol ein sinkender Anteil an entsandten Arbeitskräften.

Abbildung 11: Bundesland inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)

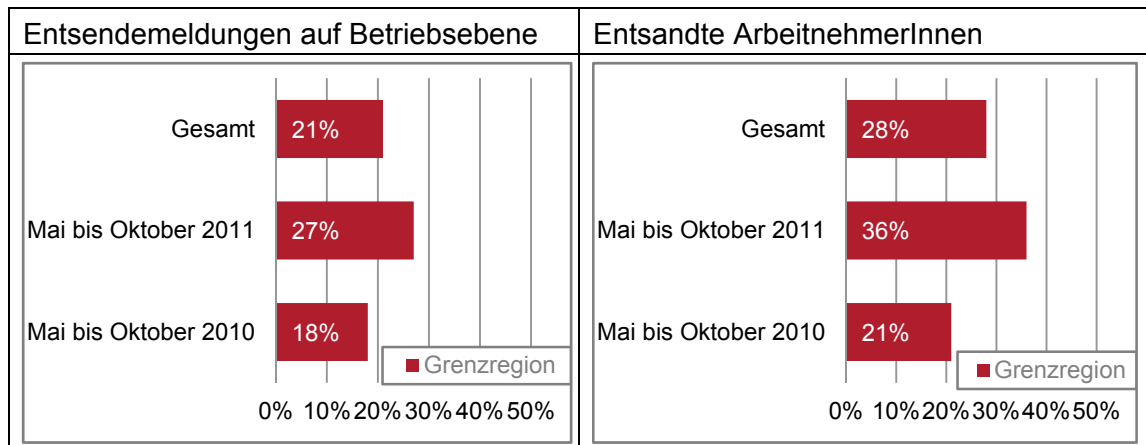


Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendebetriebe = 1.124 n miss = 20; Mai – Oktober 2010 n = 250 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n = 454 n miss = 12

Inwiefern konzentrieren sich Entsendungen nach Österreich auf **Grenzregionen**, also auf jene Regionen, die direkt an die EU-8 Mitgliedstaaten angrenzen?³⁵ Die vorliegenden Ergebnisse veranschaulichen, dass hier zwar von keiner Konzentration gesprochen werden kann, doch von einer klaren Bedeutungszunahme von Entsendungen in Grenzregionen nach der Arbeitsmarktöffnung. Gut jede/r dritte Entsandte nach dem Mai 2011 war in einer Grenzregion tätig (siehe Abbildung 12): Gut jede vierte Entsendemeldung auf Betriebsebene erfolgte 2011 für eine Grenzregion und entspricht einer Zunahme von knapp 10%-Punkten im Vergleich zum Vorjahr.

³⁵ Inkludiert: Nord-, Mittel- und Südburgenland, Mühlviertel, Oststeiermark, West- und Südsteiermark, Unterkärnten, Villach-Klagenfurt, Wiener Umland Süd- und Nordteil, Wein- und Waldviertel

Abbildung 12: Grenzregion inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendebetriebe = 324 n miss = 1; Mai – Oktober 2010 n = 90 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n = 123 n miss = 0; n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124 n miss = 20; Mai – Oktober 2010 n = 250 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n = 454 n miss = 0

Zum Betriebssitz der Entsendebetriebe und Wohnsitz der entsandten ArbeitnehmerInnen nach Region des/der inländische/n Auftraggebers/in

Innerhalb der Gruppe der entsandten ArbeitnehmerInnen, welche in Grenzregionen tätig sind, nimmt die Bedeutung des EU-8 Raumes im Zeitvergleich zu. Wurden in den Monaten Mai bis Oktober 2010 60% der ArbeitnehmerInnen in diesen Regionen von einem EU-8 Betrieb entsandt, steigt dieser Anteil im Folgejahr auf 78%. Eine ähnliche Relation ergibt sich bei der Analyse nach dem Hauptwohnsitz der entsandten Arbeitskräfte (siehe zum Hauptwohnsitz auch Kapitel 4.3.3.1): Im Mai bis Oktober 2010 haben 57% der entsandten Arbeitskräfte in Grenzregionen ihren Hauptwohnsitz in einem EU-8 Staat. Im Jahr 2011 liegt dieser Anteil bei 78%.

Parallel zeigt sich aber auch, dass EU-8 Entsendungen auch außerhalb der Grenzregionen an Bedeutung gewinnen. Hatten im Zeitraum Mai bis Oktober 2010 16% der Entsandten außerhalb der Grenzregionen einen EU-8 Hauptwohnsitz, steigt dieser Anteil nach dem Mai 2011 auf 51%. Gemessen am Betriebssitz des Entsenders nimmt der Anteil der von EU-8 Betrieben entsandten Arbeitskräfte außerhalb von Grenzregionen von 15% auf 54% zu.

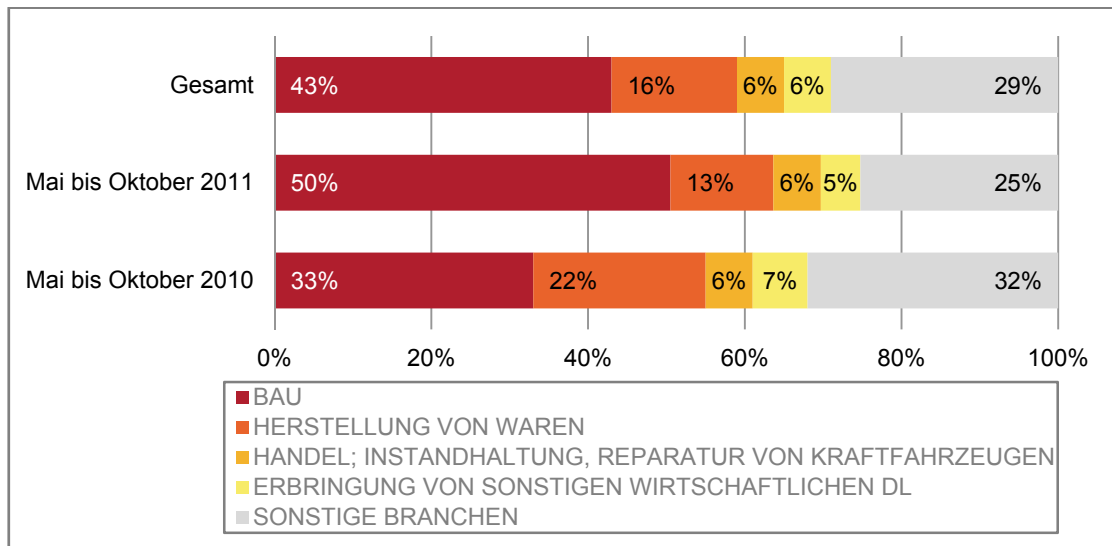
4.3.2.2 Wirtschaftsabschnitt des/der inländischen Auftraggebers/in

Die Entsendungen nach Österreich haben einen klaren branchenspezifischen Fokus. Es handelt sich bei den inländischen AuftraggeberInnen überwiegend um Unternehmen, die im Sektor **Bau** tätig sind. Auf Betriebe, die laut Originalangaben beispielsweise im Bereich „Trockenbau“, „Betonbau“, „Bauhaupt- und Baunebengewerbe“ tätig sind, entfällt seit Mai 2011 ein deutlich höherer Anteil als AuftraggeberInnen für Entsendungen: War in den Monaten Mai bis Oktober 2010 jede/r dritte inländische/r Auftraggeber/in ein Baubetrieb, ist dies im Folgejahr bereits die Hälfte. Dies gilt sowohl für die Betrachtung der Entsendemeldungen als auch der entsandten ArbeitnehmerInnen. In beiden Perspektiven zeigen sich keine wesentlichen Abweichungen.

An zweiter Stelle der inländischen AuftraggeberInnen folgen Betriebe des Bereichs ‚Herstellung von Waren‘³⁶, wobei deren Anteil im Vergleich der beiden Beobachtungszeiträume 2010/2011 rückläufig ist. Bereits deutlich seltener sind inländischen AuftraggeberInnen den Branchen ‚Handel‘ (laut Originalangaben u.a. „Einkaufszentrum“, „Möbelhaus“) sowie der ‚Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen‘ zuzurechnen. Letzteres umfasst laut Originalangaben ‚Veranstaltungsorganisationen‘, reichend von „Messen“ bis zu „Musikfestivals“, sowie Raststätten und den Security-Bereich.

Gleichzeitig besteht ein relativ hoher Anteil von Betrieben der Kategorie ‚Sonstige Branchen‘. Dies zum einen, weil die inländische AuftraggeberInnen in vielen verschiedenen Branchen (bspw. Öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, Landwirtschaft, Arbeitskräfteüberlassung etc., siehe Tabelle 33 im Anhang) zu finden sind. Zum anderen aber auch, weil einige Angaben nicht eindeutig zuordenbar sind, wie beispielsweise die mehrfach vorliegende Nennung „Industrie“.

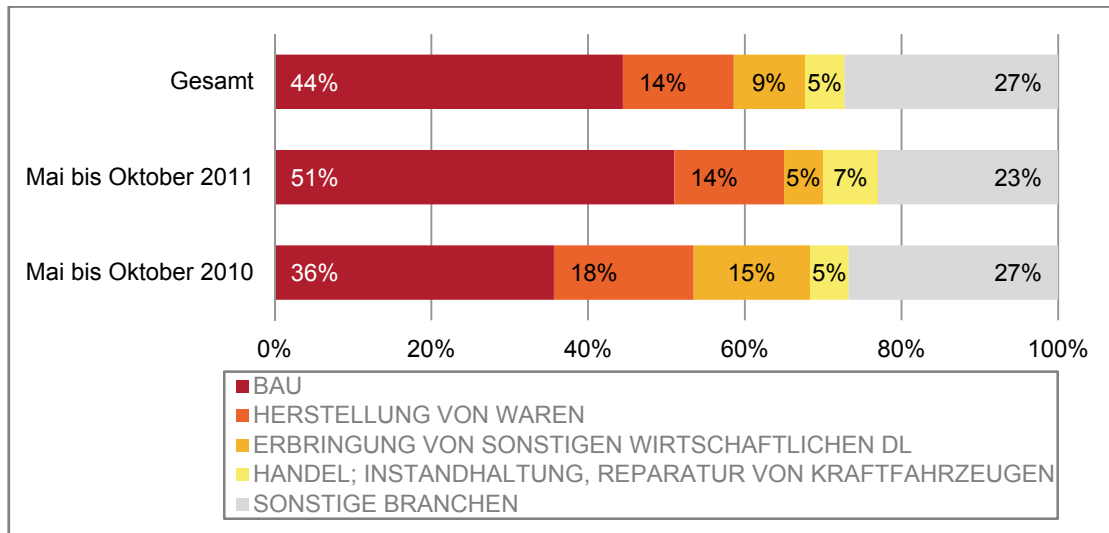
Abbildung 13: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendebetriebe = 324 n miss = 32; Mai – Oktober 2010 n = 90 n miss = 5, Mai – Oktober 2011 n = 123 n miss = 10

³⁶ Laut Originalangaben beispielsweise „Pharmaindustrie“, „Molkerei“, „Sportartikelhersteller“, „Maschinen- und Stahlbauindustrie“.

Abbildung 14: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n Entsendebetriebe = 1.124 n miss = 123; Mai – Oktober 2010 n = 250 n miss = 11, Mai – Oktober 2011 n = 454 n miss = 45

Eine Analyse der inländischen AuftraggeberInnen nach Branchen für einzelne Bundesländer leidet insgesamt wie auch für die Vergleichsmonate vor und nach der Arbeitsmarkttöffnung an geringen Fallzahlen. Basierend auf der Anzahl der entsandten Arbeitskräfte lässt sich jedoch eine Analyse für Grenzregionen und andere Regionen vornehmen. Dabei zeigt sich, dass die Bedeutung der inländischen AuftraggeberInnen aus dem Baubereich abseits der Grenzregionen noch stärker ausgeprägt ist als in den Grenzregionen. Zwischen Mai und Oktober 2011 waren 55% der entsandten Arbeitskräfte für inländische Bauunternehmen, welche in keiner Grenzregion angesiedelt sind, tätig. In den Grenzregionen lag der Anteil bei 39%. Die Veränderung im Vergleich zur Vorjahresperiode fällt in beiden Gebieten in etwa gleich stark aus (+13%-Punkte in Grenzregionen, +16%-Punkte abseits von Grenzregionen). Damit streut die Branchenvielfalt der inländischen AuftraggeberInnen in Grenzregionen stärker als abseits dieser Gebiete, in welchen eine stärkere Fokussierung auf den Baubereich vorliegt.

4.3.3 Charakteristika der entsandten ArbeitnehmerInnen

4.3.3.1 Staatsbürgerschaft und Hauptwohnsitz

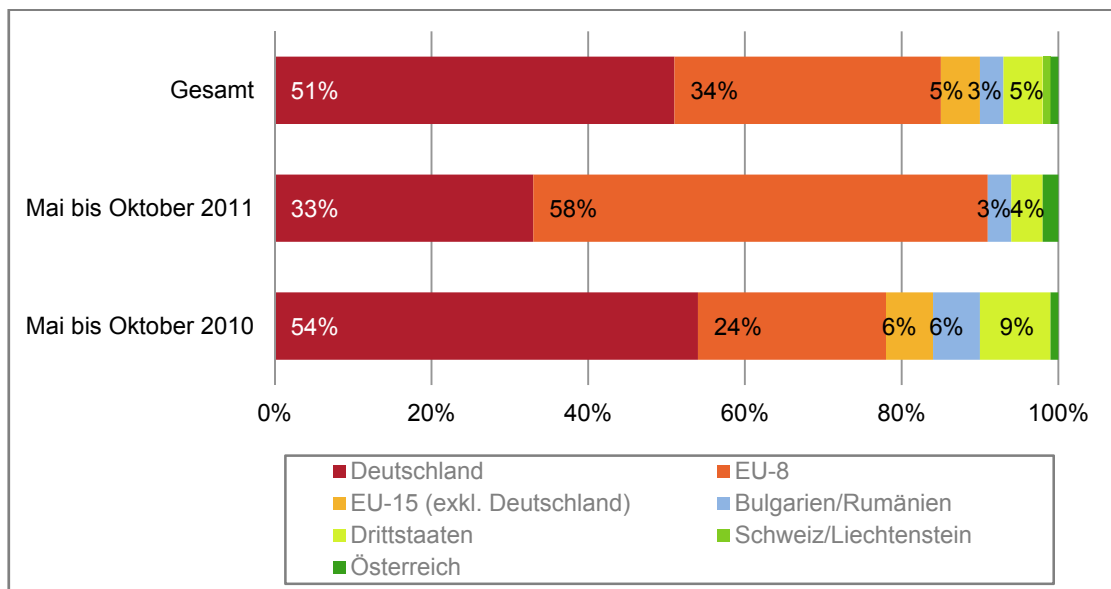
Im Folgenden werden die entsandten Arbeitskräfte näher charakterisiert, das heißt sämtliche Analysen und Darstellungen beruhen auf den Angaben zu den entsandten ArbeitnehmerInnen. Wie zuvor auf Ebene der Entsendebetriebe gezeigt wurde, hat sich im Zuge der Arbeitsmarktliberalisierung eine deutliche Verschiebung zu Gunsten der EU-8 ergeben. Dies zeigt sich auch auf Ebene der ArbeitnehmerInnen. Waren im Zeitraum Mai bis Oktober 2010 gut 50% der entsandten Arbeitskräfte deutsche **StaatsbürgerInnen**, ging dieser Anteil im Vergleichszeitraum 2011 auf ein Drittel zurück (siehe Abbildung 15). An Bedeutung haben EU-8 StaatsbürgerInnen gewonnen, die seit Mai 2011 58% der entsandten Arbeitskräfte stellen. Innerhalb der EU-8 Staaten

dominieren ArbeitnehmerInnen mit ungarischer Staatsbürgerschaft (42% der EU-8 StaatsbürgerInnen im Zeitraum Mai bis Oktober 2011), gefolgt von slowakischen StaatsbürgerInnen mit 29%, slowenische StaatsbürgerInnen mit 16%, Polen/innen mit 11% und tschechischen StaatsbürgerInnen mit 3%.

ArbeitnehmerInnen mit einer EU-15 Staatsbürgerschaft³⁷ verlieren im Zeitvergleich an Bedeutung und sind in der Stichprobe für den Zeitraum Mai bis Oktober 2011 nur mehr mit einer Person vertreten. Auch bulgarische und rumänische StaatsbürgerInnen, sowie solche aus Drittstaaten nehmen anteilmäßig ab. Bei letzteren handelt es sich in erster Linie um ArbeitnehmerInnen aus den Nachfolgestaaten des Ehemaligen Jugoslawien³⁸.

Letztlich verfügt eine kleine Gruppe von entsandten ArbeitnehmerInnen (2% im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 und 1% im Vergleichszeitraum des Vorjahres) über die österreichische Staatsbürgerschaft.

Abbildung 15: Staatsbürgerschaft der entsandten ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011', Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124; Mai – Oktober 2010 n = 250, Mai – Oktober 2011 n = 454

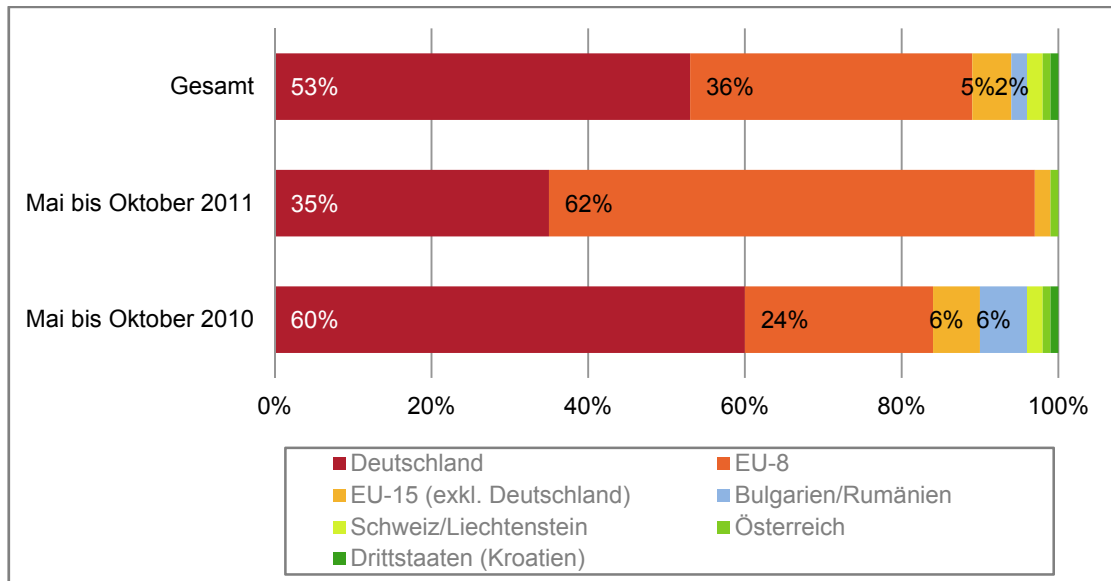
Aus den Meldeformularen lässt sich auch der **Hauptwohnsitz** der ArbeitnehmerInnen eruieren. Dabei zeigen sich im Vergleich zur Staatsbürgerschaft einige Abweichungen. Der Anteil von Personen, die seit Mai 2011 nach Österreich entsandt wurden, und die ihren Hauptwohnsitz in einem EU-8 Staat haben, ist mit 62% noch etwas höher als in der Staatsbürgerschaftsperspektive mit 58% (siehe Abbildung 16). Anders formuliert:

³⁷ Im Sample vertreten sind portugiesische, italienische und französische StaatsbürgerInnen. Im Mai bis Oktober 2011 lediglich eine Person mit portugiesischer Staatsbürgerschaft.

³⁸ Innerhalb der Subgruppe 'Drittstaaten' entfallen im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 67% auf ArbeitnehmerInnen mit einer Staatsbürgerschaft Bosnien-Herzegowinas. Weitere 12% besitzen eine kroatische Staatsbürgerschaft. Darüber hinaus sind einzelne Personen mit einer serbischen oder mazedonischen Staatsbürgerschaft im Sample vertreten. Je eine Person stammt aus dem Kosovo und der Türkei (siehe Tabelle 43 im Anhang).

Von allen ArbeitnehmerInnen mit einem Hauptwohnsitz in einem EU-8 Staat haben 94% eine ebensolche Staatsbürgerschaft, weitere 4% sind rumänische StaatsbürgerInnen und 2% StaatsbürgerInnen eines Drittstaates (Bosnien-Herzegowina, Kosovo) (siehe Tabelle 40 im Anhang). Vergleichbare Relationen zeigen sich für Entsandte mit Hauptwohnsitz in Deutschland. Hier haben 94% eine deutsche Staatsbürgerschaft, 2% eine österreichische Staatsbürgerschaft, 1% eine rumänische Staatsbürgerschaft und 3% sind StaatsbürgerInnen eines Drittstaates (Bosnien-Herzegowina, Serbien).

Abbildung 16: Hauptwohnsitz der entsandten ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124; Mai – Oktober 2010 n = 250, Mai – Oktober 2011 n = 454

In den nahezu allen Fällen werden ArbeitnehmerInnen mit einem bestimmten Hauptwohnsitz auch von Betrieben der entsprechenden Länder entsendet. Beispielsweise wurden – bezogen auf den gesamten Beobachtungszeitraum – alle ArbeitnehmerInnen mit einem Hauptwohnsitz in einem EU-8 Staat von einem Betrieb mit einem EU-8 Sitz entsendet, gleiches gilt für die EU-15 und 99% der ArbeitnehmerInnen, welche in Deutschland ihren Hauptwohnsitz haben, wurden von einem deutschen Entsendebetrieb entsandt. In Einzelfällen erfolgte die Entsendung durch EU-8 Betriebe. Etwas abweichend ist die Situation für Personen mit einem Hauptwohnsitz in Rumänien oder Bulgarien – sie wurden zu 20% nicht von einem rumänischen/bulgarischen sondern von einem EU-8 Betrieb nach Österreich entsandt. Von der absolut sehr kleinen Gruppe von Personen, die in Drittstaaten ihren Hauptwohnsitz haben (n = 13, alle Kroatien), wurden elf Personen von einem EU-8 Unternehmen entsandt und zwei Personen von einem kroatischen Entsendebetrieb. ArbeitnehmerInnen im Sample mit einem österreichischen Hauptwohnsitz (n = 10) wurden alle über ein deutsches Entsendeunternehmen nach Österreich entsandt. Diese ArbeitnehmerInnen pendeln somit nach Deutschland und werden von dort nach Österreich zur Erbringung von Tätigkeiten entsandt (s. auch weiter unten). Letztlich ist im Sample auch eine kleine Gruppe (n = 21) mit Hauptwohnsitz Schweiz/Liechtenstein inkludiert. In diesen Fällen erfolgte die Entsen-

derung bei drei Personen über einen Betrieb mit Sitz Deutschland und in den anderen Fällen über schweizerische Entsender.

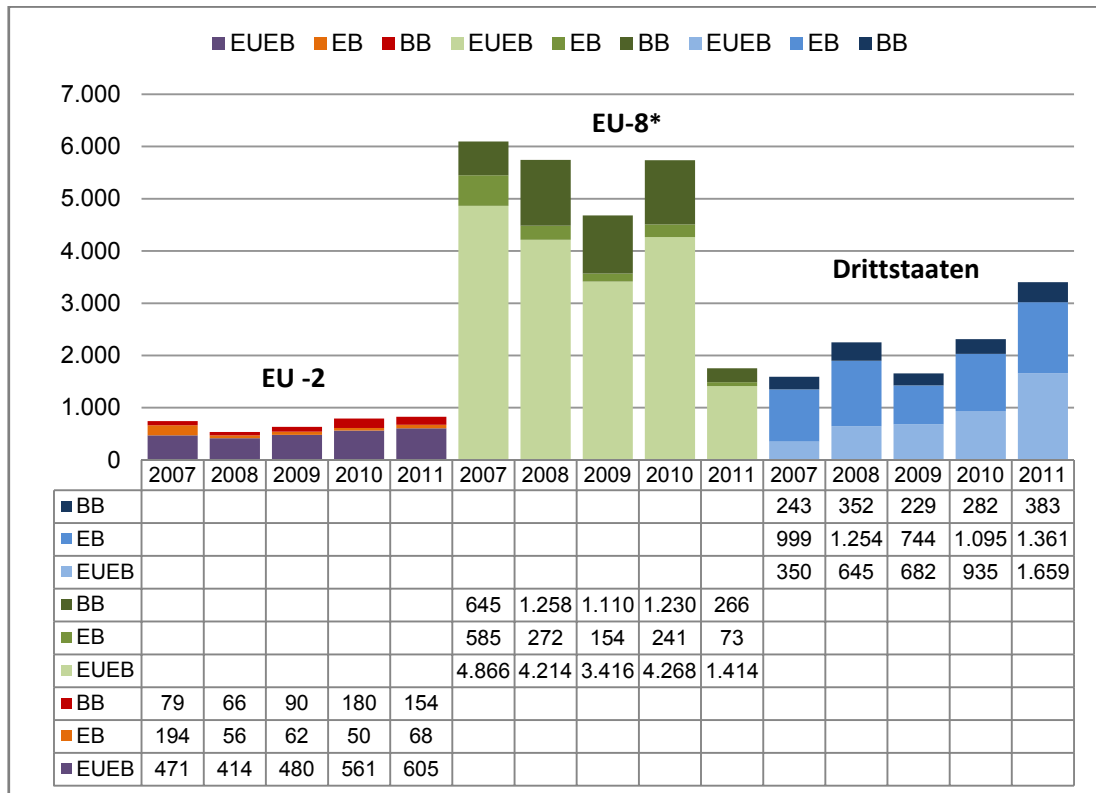
Exkurs: Entsendebewilligungen, -bestätigungen und Beschäftigungsbewilligungen des AMS im Zeitverlauf

Die Staatsbürgerschaft der entsandten ArbeitnehmerInnen ist u.a. ausschlaggebend für die notwendigen Bewilligungen zur Aufnahme einer Arbeitstätigkeit in Österreich. Daher folgt eine kurze Darstellung der Entwicklung von Entsendebewilligungen, -bestätigungen und Beschäftigungsbewilligungen.³⁹ Seitens des AMS wurden in den Jahren 2007 bis 2011 insgesamt 38.755 Entsendebestätigungen, -bewilligungen und Beschäftigungsbewilligungen für Entsendungen und Überlassungen erteilt. Überwiegend handelt es sich um Entsendebestätigungen (24.980). Entsendebewilligungen wurden 7.208 erteilt und Beschäftigungsbewilligungen 6.567. Schwankungen im Zeitverlauf, wie aus Abbildung 17 ersichtlich, spiegeln im Wesentlichen die konjunkturelle Entwicklung wider, d.h. sichtbar wird ein Rückgang von Erteilungen vor allem im ‚Krisenjahr‘ 2009.

Nach Ländergruppen differenziert entfielen bis Mai 2011 die meisten Erteilungen auf EU-8 StaatsbürgerInnen, gefolgt von Drittstaatsangehörigen und EU-2 StaatsbürgerInnen. Letztere nehmen im Zeitverlauf leicht zu; zuletzt im Jahr 2011 wurden insgesamt 827 Bewilligungen oder Bestätigungen erteilt. Für Drittstaatenangehörige liegt nicht nur insgesamt ein höheres Niveau vor, es ist zuletzt mit 3.403 Erteilungen auch ein vergleichsweise stärkerer Anstieg zum Vorjahr zu verzeichnen. Das relativ größte Gewicht fällt innerhalb dieser Gruppe auf ArbeitnehmerInnen aus Bosnien-Herzegowina (42%) und Kroatien (34%).

³⁹ Siehe dazu näher auch Kapitel 2

Abbildung 17: Erteilte Entsendebewilligungen, -bestätigungen und Beschäftigungsbewilligungen (§ 18 AuslBG) für EU-2, EU-8 und Drittstaaten, 2007 – 2011



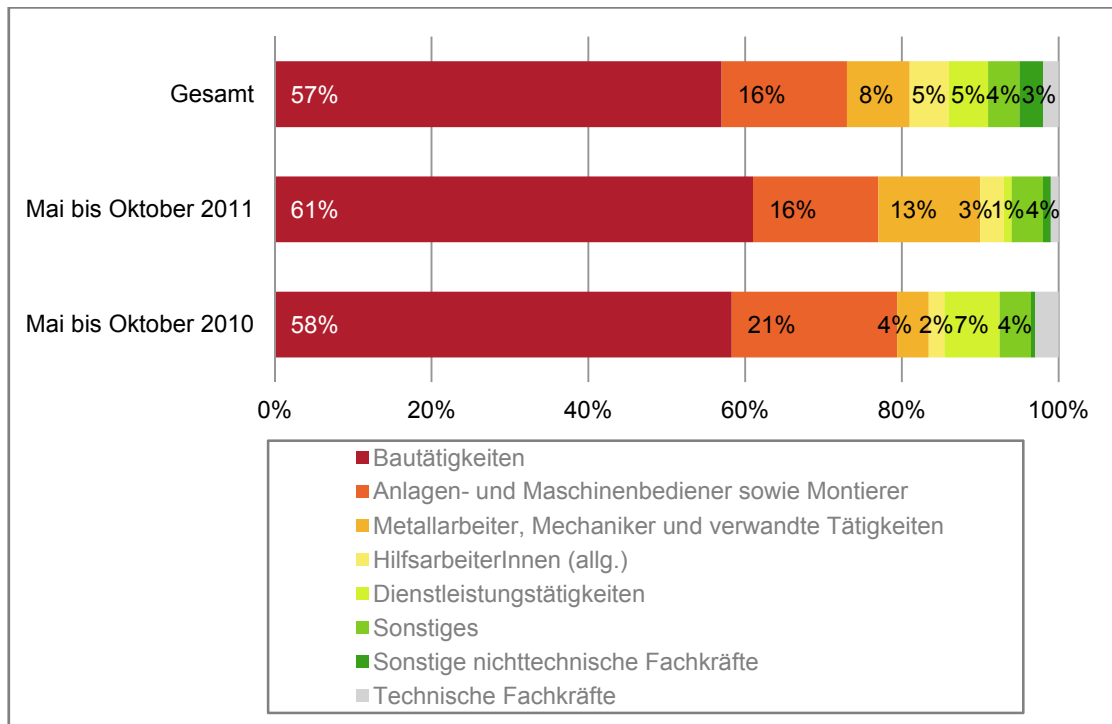
Quelle: AMS, Stand 28.2.2012; * bis Mai 2011; EUEB = Entsendebestätigung, EB = Entsendebewilligung, BB = Beschäftigungsbewilligung

4.3.3.2 Ausgeübte Tätigkeiten der entsandten Arbeitskräfte

Im Meldeformular der Entsendung wird auch die verrichtete Art der Tätigkeit der entsandten Arbeitskraft erfasst. Die vorliegenden Originalangaben wurden, um sie statistisch auswerten zu können, in Anlehnung an die Ö-ISCO 08 kategorisiert. Dabei ist vorweg darauf hinzuweisen, dass diese Zuordnungen mit einer gewissen Vorsicht zu lesen sind, da die Angaben in den Meldeformularen zur „Art der Tätigkeit“ oftmals ungenau sind und eine eindeutige Zuordnung der Originalangaben zu den Ö-ISCO 08 Kategorien mitunter nur schwer möglich ist.

Im Ergebnis zeigt sich, dass **Bautätigkeiten** vor und nach der Arbeitsmarktliberalisierung die wichtigste Tätigkeitskategorie darstellen. Insgesamt sind die Veränderungen zwischen den Vergleichszeiträumen Mai-Oktober 2010 und 2011 nicht sehr stark ausgeprägt. Bautätigkeiten sind nach dem Mai 2011 geringfügig angestiegen. Deutlicher fällt der Anstieg in der Gruppe ‚Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten‘ aus. Dem steht ein leichter Rückgang der Bedeutung von Berufen der Gruppe ‚Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer‘, von Dienstleistungstätigkeiten oder Technischen Fachkräften gegenüber.

Abbildung 18: Berufliche Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124 n miss = 42; Mai – Oktober 2010 n = 250 n miss = 2, Mai – Oktober 2011 n = 454 n miss = 7

Bautätigkeiten werden also von etwa 60% der entsandten Arbeitskräfte ausgeübt. Zu rund 50% handelt es sich dabei um *Baukonstruktions- und verwandte Berufe* (siehe Tabelle 13 im Anhang), wie beispielsweise TrockenbauerIn, MaurerIn oder ZimmererIn. Etwa ein Drittel der angegebenen Tätigkeiten lassen sich der Gruppe der ‚*Ausbau- und verwandten Berufe*‘ zuordnen. Dies inkludiert u.a. Elektroinstallateure/in, Heizungs- und LüftungsbauerIn oder Boden- und FliesenlegerIn. In vielen Fällen handelt es sich bei Bautätigkeiten um Hilfs- beziehungsweise Helfertätigkeiten. Den gesamten Beobachtungszeitraum einbeziehend (Jänner 2010 bis Oktober 2011), sind bei 18% der Bautätigkeiten Hilfs-, Helfertätigkeiten genannt⁴⁰. Letztlich ist den Bautätigkeiten auch eine kleine Gruppe von *MalerInnen* und von Personen, welche *Baustellenendreinigungen* ausführen, zugeordnet.

Die Gruppe der ‚**Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer**‘ umfasst neben MaschinenbedienerInnen zu einem großen Teil *Montagetätigkeiten* in unterschiedlichen Kontexten, von Fenster- und Aufzugsmontagen über die Montage von Inneneinrichtungen bis hin zu Maschinenmontagen. *FahrzeugführerInnen* wie beispielsweise KranfahrerInnen, welche laut Ö-ISCO 08 ebenfalls in diese Berufsgruppe gehören, sind nur in Einzelfällen im Sample zu finden.

⁴⁰ Dieser Anteil ist im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 mit 29% deutlich höher als in den Vergleichsmonaten des Vorjahres mit 14%. Allerdings ist zu bedenken, dass bei vielen Angaben eine eindeutige Zuordnung zu einem beruflichen Qualifikationsniveau nicht möglich ist. Im Falle von Bautätigkeiten betrifft dies beispielsweise 70% der Angaben (siehe auch Kapitel 4.3.3.3). Diese Veränderung zwischen den Vergleichszeiträumen kann daher auch durch Unterschiede in der Präzision der Angaben bedingt sein und spiegelt nicht unbedingt einen Anstieg von Hilfs- und Helfertätigkeiten wider.

Insgesamt, über alle Tätigkeitsbereiche hinweg betrachtet, können für den gesamten Beobachtungszeitraum 20% der entsandten ArbeitnehmerInnen zu Montagetätigkeiten zugordnet werden. Die Frage von Montagetätigkeiten ist vor dem Hintergrund des sogenannten Montageprivilegs von Interesse. Das **Montageprivileg** legt fest, dass bei Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit der Lieferung von Anlagen und Maschinen in den ersten drei Monaten der Entsendung die Verpflichtung entfällt, die in Österreich geltenden kollektivvertraglichen Entgeltbestimmungen einzuhalten. Dauert die Entsendung nicht länger als acht Tage, entfällt überdies die Verpflichtung, der entsandten Arbeitskraft den allenfalls höheren Urlaubsanspruch nach österreichischem Recht zu gewähren.

Die zuvor genannten 20% sind auf Grund der bereits am Beginn dieses Kapitels erwähnten teilweise unklaren Angaben in den Meldeformularen lediglich als Richtgröße zu verstehen. Wesentlich ist, dass die Ergebnisse zwischen den beiden Vergleichszeiträumen Mai bis Oktober 2010 und 2011 keine Zunahme zeigen. Im Gegenteil fällt der Anteil von Tätigkeiten, welche der Kategorie ‚Montage‘ zuordenbar sind, ab Mai 2011 geringer aus. Auf Basis dieser Ergebnisse kann also nicht davon ausgegangen werden, dass nach der Arbeitsmarktöffnung eine zunehmende Nutzung des Montageprivilegs zur Umgehung geltender kollektivvertraglicher Bestimmungen stattgefunden hat.

Tabelle 3: Montagetätigkeiten entsandter ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Montagetätigkeiten	80	32%	64	14%
	Keine Montagetätigkeiten	170	68%	390	86%
	Gesamt	250	100%	454	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen Mai – Oktober 2010 n = 250, Mai – Oktober 2011 n = 454

Bei etwa 5% der entsandten ArbeitnehmerInnen wurde als genannte Tätigkeit dezidiert „**HilfsarbeiterIn**“ ohne weitere Spezifizierung angegeben, so dass keine Zuordnung zu einer anderen Berufsgruppe möglich war, während BauhelferInnen in der Gruppe der Bautätigkeiten miterfasst wurden. Weiters umfasst die Gruppe der HilfsarbeiterInnen im Wesentlichen unqualifizierte Tätigkeiten wie beispielsweise Entrümpelungsarbeiten und Reinigungsarbeiten.

In der Gruppe der ‚**Metallarbeiter Mechaniker und verwandte Tätigkeiten**‘ finden sich vor allem SchlosserInnen und SchweißerInnen; in den Wortlauten der Originalangaben beispielsweise „Rohrschlosser“, „Zaunbauer Schlosser“ oder „Schweißer Schlosser“.

Allen anderen Berufsgruppen kommt ein geringes Gewicht zu. **Dienstleistungstätigkeiten** umfassen vor allem Security- und Sicherheitsdiensttätigkeiten. **Sonstige nicht-technische Fachkräfte** enthalten zum einen Tätigkeiten im Projektentwicklungs- und Projektmanagementbereich, zum anderen auch ArtistInnen bzw. Zirkusfachkräfte. Der kleinen Gruppe der **technischen Fachkräfte** sind TechnikerInnen in verschiedenen Kontexten (bspw. Software, Technischer IT-Beratung, Servicetechnik) zugeordnet. „Sonstige“ Tätigkeiten umfasst letztlich als ‚Restkategorie‘ ein breites Spektrum, rei-

chend von Handwerksberufen (bspw. TischlerInnen) über HolzarbeiterInnen bis hin zu akademischen Tätigkeiten wie einem Geologen.

Wie in den Kapiteln zuvor gezeigt wurde, nimmt der Anteil der Baubranche sowohl bei ausländischen Entsendern als auch bei den inländischen Beschäftigern seit Mai 2011 zu. Gleichzeitig hat sich der Anteil von entsandten Arbeitskräften, welche eine Bautätigkeit ausüben, nur vergleichsweise gering erhöht.

Die Analyse dieser beiden Faktoren zeigt zwar einen klaren Zusammenhang von Baubranche und *Bautätigkeiten*, allerdings wird auch deutlich, dass Bautätigkeiten in unterschiedlichen Branchen zum Einsatz gelangen. Insgesamt rund 60% der entsandten ArbeitnehmerInnen, welche Bautätigkeiten ausüben, sind für ein österreichisches Bauunternehmen tätig. Bei den restlichen rund 40% werden bei dem/der inländischen AuftraggeberIn bzw. Art des inländischen Betriebes verschiedenste Branchen angeführt (siehe Tabelle 50 im Anhang). Im Vergleich der beiden Beobachtungszeiträume Mai bis Oktober 2010 und 2011 ist der Anteil derer, die für ein österreichisches Bauunternehmen tätig sind, gestiegen (von rund 50% auf knapp zwei Drittel). Im Gegenzug hat vor allem die Bedeutung der Branche ‚Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Tätigkeiten‘ als inländischer Auftraggeber für Bautätigkeiten abgenommen, was jedoch zu einem guten Teil darauf zurückzuführen ist, dass im Jahr 2010 eine einzelne Entsendemeldung mit einer vergleichsweise hohen Zahl an entsandten ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe enthalten war.

Exemplarisch für die Entsendung von ArbeitnehmerInnen, welche Bautätigkeiten in verschiedensten Branchen abseits des Baubereichs ausführen, können folgende Fälle genannt werden:

- Vier slowenische⁴¹ Maler, entsendet von einem Malerbetrieb in Slowenien, gelangen in einer Kärntner Bank zum Einsatz (StichprobenNr. 1183ff).
- Ein deutsches Elektrounternehmen entsendet drei Elektroinstallateure mit deutscher Staatsbürgerschaft in ein Tiroler Modegeschäft (StichprobenNr. 53ff).
- 14 ungarische ArbeitnehmerInnen, entsendet durch einen Boden- und Fliesenleger-Betrieb in Ungarn, führen in einem burgenländischen Einkaufszentrum Bodenlegearbeiten aus (StichprobenNr. 1249ff).

Umgekehrt werden auch nicht alle ArbeitnehmerInnen, welche Bautätigkeiten ausüben, von Baufirmen entsendet. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein tschechischer Messeveranstalter 18 ArbeitnehmerInnen zum Messestandaufbau und -abbau⁴² an einen österreichischen Messeveranstalter entsendet (StichprobenNr. 245ff) oder wenn ein deutsches Kanalreinigungsunternehmen⁴³, ArbeitnehmerInnen als Bauhelfer zur Kanalsanierung in die Steiermark entsendet (StichprobenNr. 492f).

Auf Grund der gegebenen Verteilung der Tätigkeiten sowie einzelner fehlender Angaben stehen für viele Tätigkeitsgruppen keine ausreichenden Fallzahlen für weitere Analysen zur Verfügung, so dass nachfolgend die Verteilung über den gesamten Untersuchungszeitraum dargestellt wird.

‚Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer‘ werden mehrheitlich von Entsendebetrieben, welche der Branche ‚Herstellung von Waren‘ zuzuordnen sind, entsandt

⁴¹ Die Zuordnung entspricht hier wie auch nachfolgend der Staatsbürgerschaft der ArbeitnehmerInnen.

⁴² Die Tätigkeit des Messestandaufbau und -abbau kann dem Berufsbereich ‚Zimmerer/Bautischler‘ zugeordnet werden und fällt daher in die Kategorie ‚Bautätigkeiten‘.

⁴³ Entspricht der Wirtschaftsklasse ‚Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen‘.

(59%). Fallbeispiele hierfür sind etwa der bulgarische Sportanlagenhersteller, der zur Montage von Sportgeräten vier ArbeitnehmerInnen in eine Tiroler Gemeinde entsendet (StichprobenNr. 146ff), eine slowakische Maschinenbaufirma, die zur Montage von Tresoranlagen drei Arbeitskräfte in ein Wiener Maschinen- und Stahlbauindustrieunternehmen entsendet (StichprobenNr. 381ff), oder ein deutscher Hersteller von Profilsystemen, welcher zwei deutsche MitarbeiterInnen an eine österreichische Baufirma in Niederösterreich entsendet (StichprobenNr. 108f.). Zum Einsatz gelangen diese Arbeitskräfte, wie aus diesen Beispielen ersichtlich, in unterschiedlichsten Branchen, wobei jeweils ein Drittel dem Baubereich und den ‚sonstigen Branchen‘ zugeordnet werden kann, knapp ein Viertel dem Bereich ‚Herstellung von Waren‘ und einige wenige dem Handel und der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

HilfsarbeiterInnen werden überwiegend von Erbringern sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen entsendet (65%) und werden für Betriebe ebendieses Bereichs (32%) oder in Baubetrieben (47%) tätig. Exemplarisch: Eine deutsche Firma – „Betreuung von Sanitäreinrichtungen in öffentlichen Einrichtungen Tankstellen und Raststätten“ – entsendet drei deutsche Hilfskräfte zu einer niederösterreichischen Tankstelle (StichprobenNr. 671ff) oder eine slowakische Reinigungsfirma entsendet sieben MitarbeiterInnen an einen Wiener Betrieb („Erdarbeiten“) (StichprobenNr. 614ff).

‚*Metallarbeiter Mechaniker und verwandte Tätigkeiten*‘ werden mehrheitlich von Betrieben, welche der Branche ‚Herstellung von Waren‘ (52%) zuzuordnen sind, entsendet und gelangen meist (59%) in ebendieser Branche in Österreich zum Einsatz wie beispielsweise der slowenische Schlosser, der von einer slowenischen Schlosserei in eine Kärntner Maschinenfabrik entsendet wird (StichprobenNr. 1150).

Dienstleistungstätigkeiten, umfassen wie weiter oben erwähnt zu einem großen Teil Security- und Sicherheitsaufgaben. Personen, welche diese Tätigkeiten ausüben, werden meist von Betrieben der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (bspw. Eventveranstalter, Sicherheitsfirmen) entsendet (66%) und sind auch im Auftrag von Betrieben dieser Branche tätig (78%).

4.3.3.3 Berufliches Qualifikationsniveau

Eine Zuordnung der berufs- und tätigkeitsbezogenen Angaben zu beruflichen Qualifikationsniveaus ist basierend auf den Meldeunterlagen nur bei einer Minderheit der erfassten Fälle möglich. Bei einem großen Teil der Angaben ist also eine Zuordnung zu einem beruflichen Qualifikationsniveau nicht möglich. Diese fehlende Zuordenbarkeit gilt für den gesamten Untersuchungszeitraum (Jänner 2010 bis Oktober 2011) für 77% der Fälle. Auch für die beiden Vergleichszeiträume Mai bis Oktober 2010/2011 kann bei über 70% keine Zuordnung vorgenommen werden (siehe Tabelle 51ff im Anhang). Eine vertiefende Analyse ist in Folge nicht möglich.

Falls ein Hinweis auf das berufliche Qualifikationsniveau der Tätigkeit aus der Meldung abgelesen werden kann, so ist dies am häufigsten bei „Hilfsarbeiter“ der Fall. Dies gilt im gesamten Beobachtungszeitraum für 14% aller Fälle beziehungsweise für 62% der einem Qualifikationsniveau zuordenbaren Fälle. Auch in den beiden Vergleichszeiträumen ergeben sich ähnliche Anteile: Im Mai bis Oktober 2010 entfallen ebenfalls 14% aller Entsandten in die Kategorie ‚HilfsarbeiterIn‘, im Folgejahr ist der Anteil mit 18% geringfügig höher. Bezogen auf die zuordenbaren Fälle entspricht dies einem Anteil von 56% (2010) beziehungsweise 85% (2011).

Auf Entsendungen von Lehrlingen und Auszubildenden entfällt, gemessen an allen Fällen, etwa 1% der Fälle in den verschiedenen betrachteten Zeiträumen.

Für weitere Kategorien beruflicher Tätigkeitsniveaus liegen nur vereinzelt eindeutige Hinweise vor, so dass insgesamt keine Aussage zum beruflichen Qualifikationsniveau der Entsendeten getroffen werden kann.

Im Kontext der Überprüfung von Lohndumping ist die Frage des beruflichen Qualifikationsniveaus jedoch wesentlich. Unkorrekte oder nicht vorhandene Angaben zum Qualifikationsniveau der ArbeitnehmerInnen erschweren oder verunmöglichen die Zuordnung in das kollektivvertraglich geregelte Gehaltsschema (siehe Kapitel 5).

4.3.3.4 Entsendedauer

Entsendungen können für unterschiedliche lange Zeiträume vorgenommen werden. Der Beginn und die (voraussichtliche) Dauer der Beschäftigung müssen bei der Meldung einer Entsendung nach Österreich angegeben werden.

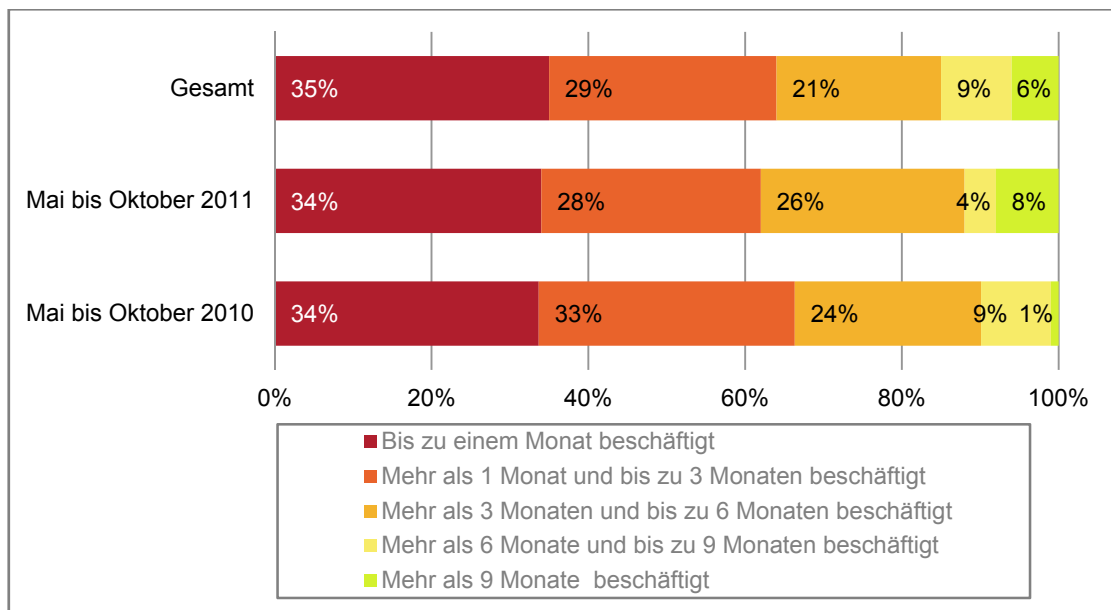
Die durchschnittliche Entsendedauer liegt für den gesamten Beobachtungszeitraum bei 95 Tagen, also rund drei Monaten. Im Zeitraum Mai bis Oktober 2011, d.h. nach der Arbeitsmarktliberalisierung, beträgt der Mittelwert 98 Tage und ist damit in Relation zum Vergleichszeitraum des Vorjahres relativ deutlich gestiegen (durchschnittlich 82 Tage im Zeitraum Mai bis Oktober 2010). Dies ist allerdings auf einige wenige relativ lange Entsendungen zurückzuführen, so dass gemessen am Median kein wesentlicher Unterschied zwischen diesen beiden Perioden feststellbar ist: Im Mai bis Oktober 2010 war je die Hälfte der ArbeitnehmerInnen unter beziehungsweise über 63 Tage entsendet, im Folgejahr lag dieser Wert bei 61 Tagen (siehe Tabelle 55ff im Anhang).

Abbildung 19 stellt die gruppierten Entsendedauern für die verschiedenen Beobachtungszeiträume dar. Dabei wird deutlich, dass sich hier im Zuge der Arbeitsmarktöffnung keine wesentlichen Verschiebungen ergeben haben.

Gut ein Drittel der Entsendungen findet für einen Zeitraum bis zu einem Monat statt. Um sehr kurze Entsendungen von maximal acht Tagen handelt es sich in 16% aller Fälle. Im Zeitraum von Mai bis Oktober 2011 waren 17% der entsandten Arbeitskräfte maximal für acht Tage tätig. Im Vergleichszeitraum des Vorjahres mit 11% etwas weniger. Das heißt, dass sehr kurze Entsendedauern seit der Arbeitsmarktöffnung in Relation zur Vergleichsperiode 2010 zwar an Bedeutung gewonnen haben, aber durchaus im Gesamtdurchschnitt aller 22 beobachtenden Monate liegen.

Lange Entsendungen von über einem halben Jahr sind eher die Ausnahme. Die längste gemeldete Entsendung in der vorliegenden Stichprobe umfasst einen Zeitraum von 1.094 Tagen, also rund drei Jahre – obgleich die Entsendedauer auf maximal 24 Monate beschränkt ist. Abgesehen von diesem einen Fall liegen alle anderen Entsendungen im Rahmen von zwei Jahren.

Abbildung 19: Entsendedauer, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124 n miss = 139; Mai – Oktober 2010 n = 250 n miss = 18, Mai – Oktober 2011 n = 454 n miss = 69

Entsendungen in österreichische Grenzregionen haben – wie zuvor gezeigt wurde – seit Mai 2011 an Bedeutung gewonnen. Dabei handelt es sich um vergleichsweise kürzere Entsendungen als bei Entsendungen abseits der Grenzregionen. Die durchschnittliche Dauer einer Entsendung in eine Grenzregion liegt im gesamten Beobachtungszeitraum bei 73 Tagen, außerhalb der Grenzregionen bei 101 Tagen (siehe Tabelle 59f im Anhang). Dies kann als vergleichsweise stärker vernetzte wirtschaftliche Struktur innerhalb einer Grenzregion mit relativ kurzfristigen Arbeitseinsätzen bzw. Auftragserteilungen ‚jenseits der Grenze‘ interpretiert werden.

Mit der Liberalisierung ist die Durchschnittsdauer von Entsendungen in Grenzregionen leicht gesunken und beträgt im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 68 Tage (Mai bis Oktober 2010: 75 Tage). Entsendungen in Regionen abseits der Grenzen sind mit durchschnittlich 119 Tagen länger geworden (Mai bis Oktober 2010: 84 Tage). Allerdings sind auch hier wieder ‚Ausreißer‘, d.h. besonders kurze und besonders lange Entsendungen zu bedenken, so dass die Analyse der Mediane – also der mittleren Entsendedauer im Gegensatz zur durchschnittlichen Dauer des Mittelwerts – ein etwas anderes Bild entwirft: In Grenzregionen steigt die mittlere Dauer im Gegensatz zur durchschnittlichen Dauer leicht an (Mai bis Oktober 2010: 34 Tage, Vergleichszeitraum 2011: 41 Tage). Außerhalb der Grenzregionen steht einem steigenden Mittelwert ein leicht sinkender Median gegenüber. Insgesamt ergeben sich somit aus diesen Daten keine Hinweise, dass es nach der Arbeitsmarktliberalisierung zu deutlichen Verschiebungen der Entsendedauern kam.

Unterschiedliche Entsendedauern bestehen auch nach Wirtschaftsabschnitten oder Tätigkeitszuordnungen. Bei Entsendungen von Baubetrieben sowie Betrieben, welche unter ‚Sonstige Branchen‘ gefasst wurden, liegen die durchschnittlich längsten Entsendedauern im gesamten Beobachtungszeitraum mit im Mittel über 100 Tagen vor (siehe Tabelle 61 im Anhang). Die kürzeste durchschnittliche Entsendedauer ergibt sich in der Branche ‚Herstellung von Waren‘ mit rund 60 Tagen. In allen Branchen ist die durch-

schnittliche Entsendedauer im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 länger als in der Vergleichsperiode 2010. Gemessen am Median besteht jedoch wieder eine geringere mittlere Dauer, d.h. einige Entsendungen mit langer Dauer wirken hier maßgeblich auf die Erhöhung des Mittelwertes.

Aus der Perspektive der Tätigkeiten der entsandten Arbeitskräfte betrachtet, weist die kleine Gruppe der (nicht-)technischen Fachkräfte die längste Entsendedauer mit deutlich über 100 Tagen im Mittelwert auf. Vergleichsweise kurze Entsendungen bestehen bei Dienstleistungstätigkeiten mit durchschnittlich gut einem Monat. Ein Vergleich der Monate Mai bis Oktober 2010 und 2011 ist auf Grund der gegebenen Fallzahlen lediglich für die beiden größten Tätigkeitsgruppen ‚Bau‘ und ‚Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer‘ möglich. Bei beiden Tätigkeitsgruppen ist die durchschnittliche Dauer der Entsendung nach der Arbeitsmarktöffnung gestiegen (Bau: durchschnittlich 100 Tage Mai bis Oktober 2011, 84 Tage Mai bis Oktober 2010; Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer: durchschnittlich 100 Tage Mai bis Oktober 2011, 61 Tage Mai bis Oktober 2010). Im Gegensatz zur Branchenperspektive nimmt hier auch der Medianwert zu, im Falle von Bautätigkeiten bleibt der mittlere Wert konstant.

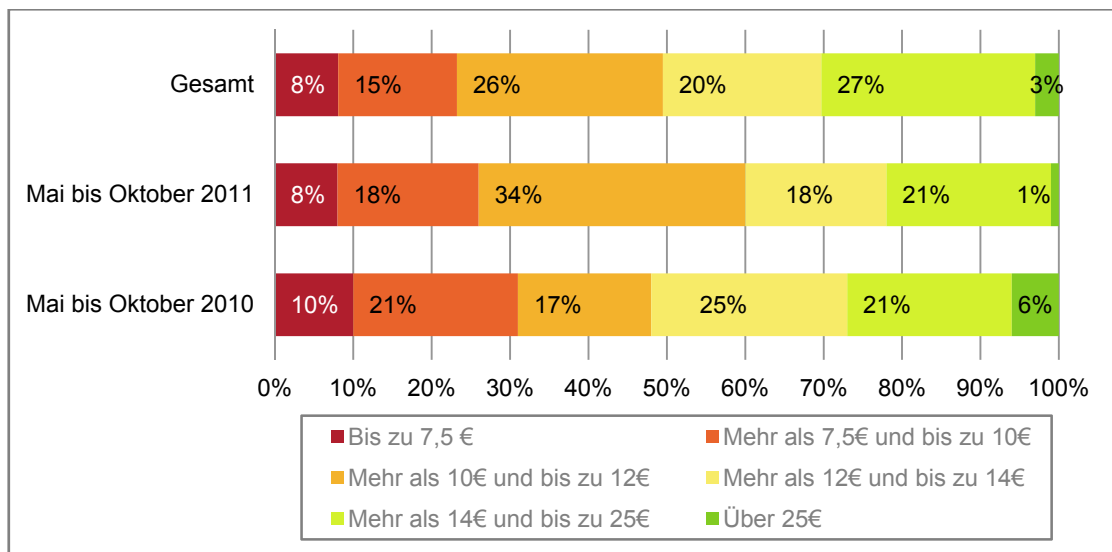
4.3.3.5 Entlohnung

Die Entsendeformulare erfordern zwar Lohnangaben, die jedoch in unterschiedlichster Art gemacht werden können – entweder brutto oder netto, entweder pro Stunde, pro Tag, pro Woche oder pro Monat. Diese Angaben wurden im Zuge der Analyse zu vereinheitlichen versucht.⁴⁴ Die Analysemöglichkeiten bezüglich allfälliger Unterentlohnung sind jedoch aufgrund der Verfügbarkeit anderer wichtiger Angaben beschränkt. Das Formular enthält keine Angaben zum Arbeitszeitausmaß, so dass unklar bleibt, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitarbeit handelt. Weiters müssen im Entsendeformular weder Ausbildungs- noch der Qualifikationsgrad der entsandten Person belegt werden. Doch selbst wenn diesbezügliche Angaben vorhanden wären, wäre zu hinterfragen, inwiefern diese der Realität entsprechen. Seitens der ExpertInnen wird wiederholt darauf hingewiesen, dass Personen oftmals auf Teilzeitbasis bei der Sozialversicherung gemeldet werden, tatsächlich aber als Vollzeitkräfte arbeiten. Auch werden Personen möglicherweise als HilfsarbeiterInnen geführt, obwohl sie höher qualifizierte Tätigkeiten verrichten. Eine fundierte Beurteilung der Angemessenheit der Entlohnung ist also nicht möglich, und es kann kein Rückschluss auf mögliche Unterentlohnungen gezogen werden. Die verfügbaren Daten erlauben somit lediglich einen Einblick in die – auf dem Entsendeformular gemeldete – Entlohnung entsandter Arbeitskräfte.

Der durchschnittliche Stundenlohn brutto liegt hier bei 13 Euro, der Medianwert ist mit 12 Euro geringfügig niedriger. Das heißt die Hälfte der entsandten Arbeitskräfte verdient weniger als 12 EUR/Stunde. Dieser Anteil ist in den Monaten nach der Arbeitsmarktöffnung gestiegen (siehe Abbildung 20). Vor allem der Anteil von ArbeitnehmerInnen mit errechneten Löhnen zwischen 10 und 12 Euro/Stunde hat in Relation zur Vergleichsperiode zugenommen. Darunter liegende Löhne sind im Mai bis Oktober 2011 etwas seltener als in den Vergleichsmonaten des Vorjahres, entsprechen anteilmäßig aber im Wesentlichen den Werten des gesamten Beobachtungszeitraums von Jänner 2010 bis Oktober 2011.

⁴⁴ Die Angaben zum Lohn wurden mit Hilfe des Brutto-Netto Rechners der Arbeiterkammer (AK), sowie der Umrechnung von Monats- in Stundenlöhne (vgl. Tabelle 66) in einen Brutto-Stundenlohn vereinheitlicht. Dabei wurde bei denjenigen Löhnen, die als Monatslohn angegeben wurden, von einer Vollzeittätigkeit ausgegangen. In der Folge sind die Ergebnisse daher möglicherweise verzerrt.

Abbildung 20: Bruttostundenlohn, für verschiedene Zeitfenster



Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Grundlage für die Zuordnung der Entsendemeldungen in die Zeitfenster ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme der entsandten ArbeitnehmerInnen. n entsandte ArbeitnehmerInnen = 1.124 n miss = 65; Mai – Oktober 2010 n = 250 n miss = 3, Mai – Oktober 2011 n = 454 n miss = 14

Die Analyse dieser Lohnangaben in Abhängigkeit des beruflichen Qualifikationsniveaus ist auf Grund fehlender Angaben nur eingeschränkt möglich (siehe auch Kapitel 4.3.3.3). Sofern eine eindeutige Zuordnung zu einem beruflichen Qualifikationsniveau möglich war, zeigen sich jedoch sehr plausible Ergebnisse. Niedrige Bruttostundenlöhne (bis zu 10 EUR) ergeben sich bei allen Lehrlingen/Auszubildenden und einem Großteil der HilfsarbeiterInnen (52%). Bei FacharbeiterInnen errechnen sich die vergleichsweise höchsten Löhne – bei gut der Hälfte liegt der Bruttolohn bei 14 EUR/Stunde und mehr.

4.3.4 Exkurs: „Verdeckte“ Entsendungen im Überblick

In Kapitel 4.2 wurde darauf hingewiesen, dass in den Entsendemeldungen teilweise auch ‚verdeckte‘ Entsendungen enthalten sind. Dabei handelt es sich um Fälle, in denen das Entsendeunternehmen der Branche der Arbeitskräfteüberlassung zugehört und somit eigentlich eine Überlassung vorliegt. Dies inkludiert beispielsweise einen liechtensteinischen Personalbereitsteller, welcher ProduktionshelferInnen in ein Vorarlberger Industrieunternehmen überlässt oder einen deutschen Arbeitskräfteüberlasser, welcher ArbeitnehmerInnen für Bautätigkeiten in eine oberösterreichische Baufirma überlässt.

Insgesamt fällt im Zeitraum Jänner 2010 bis Oktober 2011 jede fünfte Entsendemeldung in diese Kategorie, konkret sind das in der Stichprobe 79 von 403 Meldungen. In den Vergleichszeiträumen Mai bis Oktober liegen in der Stichprobe für das Jahr 2010 30 Meldungen vor, für das Jahr 2011 19 Meldungen. Bezogen auf ArbeitnehmerInnen beträgt der Anteil von ‚verdeckten‘ Entsendungen insgesamt 11% (145 Personen). Im Mai bis Oktober 2010 sind es mit 38 ArbeitnehmerInnen 13% und im Mai bis Oktober 2011 10% (51 ArbeitnehmerInnen).

Im Folgenden wird eine kurze Charakterisierung dieser Gruppe vorgenommen. Angesichts der gegebenen Fallzahlen wird ausschließlich der gesamte Beobachtungszeit-

raum von Jänner 2010 bis Oktober 2011 thematisiert. Sämtliche nachfolgende Angaben basieren auf der Anzahl der ArbeitnehmerInnen. Weiterführende Informationen – auch bezogen auf die Ebene der Meldungen sowie die Vergleichszeiträume Mai bis Oktober 2010/2011 – finden sich im Tabellenanhang, wobei die teils sehr kleinen Gesamtzahlen bei der Interpretation entsprechend zu berücksichtigen sind. Außerdem ist nochmals explizit zu betonen, dass es sich hierbei um keine Stichprobe aus dem Gesamtpool grenzüberschreitender Überlassungen handelt. Die folgenden Ergebnisse sind somit lediglich als Hinweise auf mögliche Spezifika dieser Gruppe zu lesen.

Bezüglich der Überlasserbetriebe kann festgehalten werden, dass Deutschland, aber auch die Schweiz und Liechtenstein, welche im Rahmen von Entsendungen keine Rolle spielen, wichtige **Sitzländer** sind. Im gesamten Zeitraum Jänner 2010 bis Oktober 2011 wurden 59% der Arbeitskräfte von deutschen Betrieben überlassen und weitere 28% von Betrieben aus der Schweiz oder Liechtenstein. Die restlichen Arbeitskräfte wurden von Überlassern aus dem EU-8 Raum überlassen, wobei diese Unternehmen ausschließlich im Jahr 2011, und hier vor allem nach Mai, im Sample auftreten. Ob es nach Mai 2011 tatsächlich zu einem verstärkten Auftreten von Überlasserbetrieben aus dem EU-8 Raum am österreichischen Arbeitsmarkt kam, kann aus diesem kleinen Sample nicht verlässlich abgeleitet werden, es würde jedoch mit der Wahrnehmung einzelner ExpertInnen korrespondieren (Int. 4, 19).

Durchschnittlich werden **pro Meldung 1,8 ArbeitnehmerInnen** überlassen, also deutlich weniger als im Falle der Entsendungen, wo der Mittelwert bei 3,5 ArbeitnehmerInnen liegt.

Überlassungen finden grundsätzlich in alle **Regionen** Österreichs statt. Im Vergleich zu Entsendungen ist allerdings ein relativ höherer Anteil von Überlassungen in die westlichen Bundesländer – und hier vor allem nach Vorarlberg – bemerkenswert. Im gesamten beobachteten Zeitraum fanden 26% der Überlassungen nach Vorarlberg statt, bei den Entsendungen betrug dieser Anteil 5%. Dieser regionale Schwerpunkt ist vermutlich in Zusammenhang mit der geographischen Nähe zur Schweiz und Liechtenstein zu sehen, die als Sitzländer von Überlassungsunternehmen eine wichtige Rolle spielen. Die regionalen Unterschiede zeigen sich auch in der Statistik der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung des BMASK. In dieser Datenbank waren mit Stichtag 31. Juli 2011 1.034 Arbeitskräfte registriert, welche aus dem Ausland an österreichische Unternehmen überlassen wurden, wobei 87% der Überlassungen nach Vorarlberg erfolgten (siehe AKUPAVweb: <https://akupav.eipi.at/akupav/>). Der westösterreichische Schwerpunkt der hier analysierten Überlassungen bedeutet jedoch nicht, dass die Grenzregionen zu den EU-8 Ländern weniger wichtig wären als bei den Entsendungen: Insgesamt ist der Anteil überlassener ArbeitnehmerInnen, welche in Grenzregionen tätig sind, mit 23% nur leicht geringer als bei Entsendungen mit 28%.

Die inländischen Beschäftigten sind vor allem im Sektor Bau (29%) und im Bereich der Herstellung von Waren (23%) zu finden. Damit liegt im Vergleich zu den Entsendungen eine Parallele vor, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Auffällig ist darüber hinaus, dass bei den ‚verdeckten‘ Entsendungen ein relativ hoher Teil der Angaben (30%) keinem **Wirtschaftsabschnitt** zugeordnet werden konnte (siehe Tabelle 52 Anhang), weil teilweise keinerlei Angaben im Formular gemacht wurden oder sehr allgemeine Angaben wie beispielsweise „Dienstleister“ vorliegen.

Vor dem Hintergrund, dass die meisten Betriebe ihren Sitz in Deutschland haben, verfügen die meisten der betroffenen ArbeitnehmerInnen über eine deutsche **Staatsbürgerschaft** (73%). Verhältnismäßig häufiger finden sich hier auch österreichische StaatsbürgerInnen (9% vs. 1% bei Entsendungen). Diese ArbeitnehmerInnen pendeln

allesamt von einem Hauptwohnsitz in Österreich zu einem Überlasser in die Schweiz oder Liechtenstein und werden von dort aus an eine österreichische Firma überlassen.

Hinsichtlich des **Tätigkeitsspektrums** haben ‚allgemeine Hilfsarbeiten‘ im Vergleich zu Entsendungen ein größeres Gewicht (39% vs. 5% bei Entsendungen). Parallel dazu deuten die Ergebnisse auch darauf hin, dass Überlassungen im Vergleich zu Entsendungen noch verstärkt im niedrigqualifizierten Segment angesiedelt sind (siehe Tabelle 51). Entsprechend niedriger fallen auch die Löhne aus. Bei Überlassungen ergeben sich für gut 40% der Arbeitskräfte Bruttostundenlöhne von bis zu 10,00 Euro, bei Entsendungen liegt der entsprechende Anteil bei knapp einem Viertel.

Letztlich deuten die vorliegenden Ergebnisse auch auf Unterschiede im Hinblick auf die Entsende- bzw. **Beschäftigungsdauer**. Überlassungen scheinen für verhältnismäßig längere Zeiträume stattzufinden, denn im Durchschnitt dauert eine Beschäftigung 137 Tage, das sind um 42 Tage mehr als im Falle der Entsendungen.

4.4 Schätzung des Arbeitsvolumens der entsandten Arbeitskräfte

Als ein Indikator zur Abschätzung der quantitativen Rolle von Entsendungen am österreichischen Arbeitsmarkt kann das Arbeitsvolumen dienen. Dabei interessiert, inwiefern mit der Öffnung auch eine Erhöhung des Arbeitsvolumens entsandter ArbeitnehmerInnen einherging. Unter dem Arbeitsvolumen wird im Folgenden das Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit je Erwerbstätigen verstanden. Mittels der vorliegenden Daten kann hierbei lediglich eine Abschätzung dieses Arbeitsvolumens vorgenommen werden, da einige Parameter nicht 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 den Beobachtungszeitraum 1.5.2011 bis 31.10.2011 sowie für den Vergleichszeitraum des Vorjahres umgerechnet.⁴⁵ Die Entsendedauer eines/r ArbeitnehmerIn kann über diesen definierten Zeitraum hinausgehen. Im Folgenden interessieren also nur jene Arbeitstage, die tatsächlich im jeweiligen Halbjahr 2010 und 2011 lagen.

Aus der Stichprobe sind die genauen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten nicht bekannt und es liegen keine systematischen Anhaltspunkte über 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 eher als ‚konservative‘ Schätzung zu sehen, da anzunehmen ist, dass in vielen Fällen tatsächlich Überstunden geleistet werden (s. beispielsweise auch Kapitel 5.3.3)

Dieser Definition folgend umfasst der Beobachtungszeitraum vom 1.5.2010 bis 31.10.2010 insgesamt 130 Arbeitstage, im Jahr darauf sind es 131 Arbeitstage. Mit den angenommenen 7,8 Stunden pro Arbeitstag ergibt sich ein **Arbeitsvolumen für den Beobachtungszeitraum 2011 von 1021,8 Stunden**, im Vergleichszeitraum des Vor-

⁴⁵ Nicht exkludiert sind mögliche Feiertage, Krankenstände oder Urlaubstage.

jahres liegt der Wert bei 1.014 Stunden. Diese Werte repräsentieren somit die **Referenzgröße** einer **vollzeitäquivalenten Arbeitskraft**.

Für die Grundgesamtheit ist die Anzahl der gesamten Entsendemeldungen auf Betriebsebene pro Monat bekannt, nicht jedoch die Anzahl der damit entsandten Personen. Zur Abschätzung dieser Zahl werden die Entsendemeldungen mit der durchschnittlichen Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen pro Entsendung (exklusive ‚verdeckte Entsendungen‘) aus der Zufallsstichprobe multipliziert. Im Zeitraum **Mai bis Oktober 2011** wurden 9.792 Entsendemeldungen auf betrieblicher Ebene dokumentiert⁴⁶. Wenn in diesem Zeitraum pro Meldung durchschnittlich 3,7 ArbeitnehmerInnen entsendet werden, ergibt sich ein geschätzter Wert von insgesamt 36.142,83 in diesem Zeitraum nach Österreich entsandten Arbeitskräften.

Das durchschnittliche Arbeitsvolumen pro entsandter Arbeitskraft lag, basierend auf der durchschnittlichen Entsendedauer in diesem Beobachtungszeitraum bei 331,2 Arbeitsstunden. Wird dieser Wert mit der geschätzten Gesamtanzahl von entsandten Arbeitskräften multipliziert, haben entsandte ArbeitnehmerInnen in Österreich im Zeitraum von Mai 2011 bis Oktober 2011 rund 11.971.344,80 Arbeitsstunden geleistet.

Die Relation des durchschnittlichen Arbeitsvolumens eines/r entsandten ArbeitnehmerIn (331,2 Stunden) zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (1.021,8 Stunden) liegt damit bei 0,32. Anders formuliert: **Etwa 3 entsandte Arbeitskräfte substituieren durchschnittlich eine vollzeitäquivalente Arbeitskraft.**⁴⁷

Die Relation des geschätzten gesamten Arbeitsvolumens entsandter ArbeitnehmerInnen (11.971.344,80 Arbeitsstunden) zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (1.021,8 Stunden) beträgt circa 11.716. Theoretisch entspricht dieser Wert somit **gut 11.700 vollzeitäquivalenten Arbeitsplätzen** im Beobachtungszeitraum, welche durch Entsendungen ‚verdrängt‘ wurden.

Stellt man analoge Berechnungen für den Vorjahreszeitraum Mai bis Oktober 2010 an, stellen sich die Verhältnisse folgendermaßen dar: im Jahr 2010 war aufgrund einer längeren durchschnittlichen Entsendedauer zwar das durchschnittliche Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft höher als 2011 (2010: 387,5 Arbeitstage; 2011:331,22 Arbeitstage). In der Folge ist die Relation des durchschnittlichen Arbeitsvolumens eines/r entsandten ArbeitnehmerIn zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (1.014 Stunden) höher als 2011, sodass nur etwa 2,6 entsandte Arbeitskräfte eine vollzeitäquivalente Arbeitskraft ersetzen.

Allerdings waren 2010 wesentlich weniger entsandete Arbeitskräfte in Österreich tätig, sodass das Gesamtarbeitsvolumen – also die geleistete Arbeitszeit aller entsandten Arbeitskräfte zusammen – geringer ausfiel als 2011 (2010: 9.026.948 Arbeitsstunden; 2011: 11.971.344,80 Arbeitsstunden). **Bezogen auf das Volumen einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft ergibt sich daraus, dass im Vergleichszeitraum 2010 mit 9.000 weniger Arbeitsplätze ‚verdrängt‘ worden sind als 2011 (mit geschätzten rund 11.700).**

Mit der Einschränkung, dass es sich bei den vorliegenden Ergebnissen um Schätzungen handelt, deuten die Ergebnisse tendenziell darauf hin, dass entsandte ArbeitnehmerInnen nach der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 ein größeres Arbeitsvolumen erbrachten als im Vergleichszeitraum 2010. Das geschätzte Arbeitsvolumen, welches von entsandten Arbeitskräften im Zeitraum Mai bis Oktober 2011 erbracht wurde, ent-

⁴⁶ Dieser Wert beruht auf den Monatsstatistiken der ZKO.

⁴⁷ Basierend auf den Medianwerten verringert sich die Relation. Hier stehen etwa 3,7 entsandte Arbeitskräfte einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft gegenüber (siehe Tabelle 67).

spricht etwa 11.700 vollzeitäquivalenten Arbeitsplätzen (2010: 9.000). Diese Steigerung dürfte in erster Linie auf die gestiegene Anzahl von entsandte Arbeitskräften zurückzuführen sein und weniger auf die jeweilige Dauer der Entsendungen.

4.5 Zwischenfazit

Im europäischen Vergleich stellt Österreich ein wichtiges ‚Empfängerland‘ für Entsendungen von ArbeitnehmerInnen dar, das heißt dass weitaus mehr ArbeitnehmerInnen zur Arbeit nach Österreich entsandt werden, als ArbeitnehmerInnen von Österreich aus in andere Arbeitsmärkte (siehe IDEA/ECORYS 2011). Die Anzahl der Entsendungen hat sich in den letzten Jahren, basierend auf den verfügbaren Angaben der ZKO, dynamisch entwickelt und ist seit 2007 kontinuierlich im Steigen begriffen.

Was die Struktur der Entsendebetriebe und entsandten ArbeitnehmerInnen nach Österreich betrifft, hat die Arbeitsmarktliberalisierung zu wesentlichen Veränderungen geführt. Insgesamt wurden die Entsendungen aus dem EU-8 Raum deutlich wichtiger, und der Baubereich hat an Bedeutung gewonnen. Detailliert lassen sich diese strukturellen Veränderungen durch den Vergleich von zwei Stichproben aus den Entsendemeldungen an die ZKO zeigen – ein Stichprobenzeitraum bezieht sich auf die Monate Mai-Oktober 2010 und liegt damit vor der Öffnung, die zweite Phase berücksichtigt – um saisonale Effekte auszuschließen – dieselben Monate im Jahr 2011 und damit die Zeit nach der Arbeitsmarktöffnung.

Auf dieser empirischen Basis lässt sich festhalten, dass die Entsendungen aus den EU-8 Staaten nach der Öffnung des Arbeitsmarktes an Bedeutung gewonnen haben, und zwar in mehreren Dimensionen: Es stieg sowohl der Anteil von Entsendebetrieben aus den EU-8 an allen Entsendebetrieben deutlich an, so dass nach der Liberalisierung gut jeder zweite Entsendebetrieb dem EU-8 Raum angehört (von 29% auf 56%). Auf Ebene der entsandten Arbeitskräfte ist der Anstieg noch etwas stärker, nämlich von 25% auf über 60% nach der Öffnung.

Auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit zeigt sich eine Fokussierung der Entsendungen nach Österreich. Der Baubereich war bereits vor der Liberalisierung die wichtigste Branche der Entsendebetriebe (40% aller Entsendebetriebe gehören der Baubranche an), dieser Schwerpunkt hat sich mit der Liberalisierung verstärkt – im Beobachtungsfenster nach der Öffnung führen 67% der Entsendebetriebe Bautätigkeiten aus. Wieder zeigt sich dieser Schwerpunkt auch auf Ebene der entsandten ArbeitnehmerInnen: Der Anteil von Arbeitskräften, die von Baubetrieben entsandt wurden, steigt von 46% auf 72%.

Im Vergleich der beiden Zeiträume gewinnt auch die Entsendung in Grenzregionen an Bedeutung, das heißt in Regionen mit einer direkten Grenze zu einem EU-8 Staat: Im Zeitraum Mai bis Oktober waren nur gut 20% der Entsandten in einer Grenzregion beschäftigt, im Vergleichszeitraum 2011 war es gut jede/r dritte Entsandte. Die regionale Konzentration von Beschäftigten aus den EU-8 Ländern in der Ostregion, die durch die quantitativen Analyse der Beschäftigtendaten durch das wifo gezeigt wurde (vgl. Kapitel 2.2), findet also auf Ebene der Entsendungen eine Entsprechung.

5 Lohndumping

Anknüpfend an die Ergebnisse der Studie von 2011 (vgl. Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011) hinsichtlich verschiedener Formen von Lohn- und Sozialdumping im Kontext grenzüberschreitender Beschäftigung gehen wir in diesem Kapitel der Frage nach, ob sich diese Formen im Zuge der Liberalisierung merklich verändert haben. Dahinter steht die These, dass die bewilligungsfreie Beschäftigungsmöglichkeit für StaatsbürgerInnen der EU-8 in Österreich dazu führen könnte, dass verschiedene Formen des Lohndumpings zunehmen und/oder auch neue Varianten entstehen.

Zu ihren diesbezüglichen Beobachtungen und Wahrnehmungen wurden ExpertInnen aus verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarkts im Zuge dieser Studie befragt (siehe auch Kapitel 2). Im Zentrum stand die Frage, ob seit Ende der Übergangsfristen in verschiedenen Bereichen (Branchen, Regionen) quantitative und qualitative Veränderungen von Lohn- und Sozialdumping bemerkbar wurden. Hat also das Ausmaß von Dumping zugenommen? Haben sich die Formen von Dumping verändert? Die Ergebnisse dieser Interviews werden in Kapitel 5.3 dargestellt.

Zuvor soll es kurz um das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) gehen. Dieses wurde während der Übergangsfristen auf den Weg gebracht und trat anlässlich der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 in Kraft. Die Einführung dieser gesetzlichen Grundlage und Einschätzungen sowie erste Erfahrungen zur Implementation der Bestimmungen waren unter anderem auch Gegenstand der in diesem Projekt geführten ExpertInnengespräche. In Kapitel 5.2 wird auch die bisherige Bilanz der Kontrollen nach dem LSDB-G dargestellt, und in Kapitel 5.3.2.1f werden bislang aufgetretene Fälle anhand der Anzeigen und Bescheide aufgezeigt.

Zur Illustration des Ausmaßes und der Formen von Lohndumping werden im folgenden Abschnitt zahlreiche Fallbeispiele dargestellt. Grundlage dieser Fälle sind, wie zuvor erwähnt, vor allem Anzeigen und Bescheide im Kontext des LSDB-G, die uns sowohl von Seiten des Kompetenzzentrums der WGKK sowie der BUAK zur Verfügung gestellt wurden. Verschiedene Länderorganisationen der Arbeiterkammer ergänzten Fälle von Lohn- und Sozialdumping, die seit der Arbeitsmarktöffnung in ihrer Beratungspraxis auftraten und insbesondere auf Basis des LSDB-G von Seiten der AK weiter verfolgt wurden. Auch finden die Fallgeschichten, die die ExpertInnen auf Grundlage ihrer Arbeits- und Beratungserfahrung in den Interviews erzählt haben, in Form von Fallbeispielen Eingang in den Bericht. Ergänzend fließt schließlich auch die mediale Darstellung von Fällen in Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping ein. Absicht dieser Fallbeispiele ist es, einerseits typische und andererseits sehr auffällige Fälle von Lohn- und Sozialdumping zu veranschaulichen. Keinesfalls ist damit jedoch ein Anspruch auf Vollständigkeit verbunden.

5.1 LSDB-G als neue Grundlage zur Bekämpfung von Lohndumping

Die Arbeitsmarktöffnung für EU-8 StaatsbürgerInnen führte zu einer intensivierten Debatte über die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping. Basierend auf einer Sozialpartnereinigung im Oktober 2010 (vgl. Sozialpartner 2010) trat mit 1.5.2011 das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) in Kraft. Nachfolgend wird ein kurzer Überblick zu den neuen Bestimmungen gegeben (siehe Lohn- und Sozial-

dumping-Bekämpfungsgesetz – LSDB-G BGBl 2011/24; sowie auch BMASK 2011, Felten 2011, WKÖ 2011) und diese um die Einschätzungen der ExpertInnen ergänzt.

Verwaltungsstraftatbestand Unterentlohnung

Im Zentrum der Neuregelung steht der Verwaltungsstraftatbestand der Unterschreitung des **Grundlohns**. Dabei ist der Grundlohn vom Entgelt zu unterscheiden. 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 somit allenfalls zu gewährende Zulagen, Zuschläge oder Sonderzahlungen. Werden somit diese Zahlungen nicht geleistet, stellt dies keine Unterentlohnung im Sinne der gesetzlichen Regelung dar. Diese Regelung wird seitens verschiedener im Rahmen des vorliegenden Projektes befragter ExpertInnen (bspw. Int. 2, 3, 6, 17) wie auch seitens JuristInnen kritisch rezipiert, da Zulagen und Zuschläge, je nach Kollektivvertrag, einen teilweise beträchtlichen Lohnbestandteil ausmachen. Gleichzeitig ist zivilrechtlich ein/e ArbeitgeberIn entweder auf Grund des Kollektivvertrages, auf Grund von §§ 7-7b AVRAG oder auf Grund § 10 AÜG jedenfalls verpflichtet, den Mindestlohn und nicht lediglich den Grundlohn zu bezahlen. Die Neuregelung im LSDB-G ist „insofern überraschend, wenn nicht sogar widersinnig, als der Gesetzgeber auf diese Weise selbst eine Tür für Lohndumping öffnet“ (Felten 2011: 410).

Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache

Ebenfalls im Rahmen des LSDB-G geregelt wurde die Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in, **Lohnunterlagen** zur Ermittlung des dem/der ArbeitnehmerIn zustehenden Lohnes in **deutscher Sprache am Arbeitsort** bereit zu halten. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft diese Verpflichtung den/die BeschäftigerIn. Als erforderliche Lohnunterlagen gelten dabei neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel auch Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen oder Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (wie beispielsweise Banküberweisungsbelege).

Die Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen oder die Vorlage von nicht-korrekten bzw. unvollständigen Lohnunterlagen spielt in der Praxis eine gewichtige Rolle, was die genaue Überprüfung einer möglichen Unterentlohnung erschwert oder gar vereitelt (siehe dazu Kapitel 5.2 und Kapitel 5.3.2.2). Die generelle Einführung verpflichtender Lohn- oder Gehaltskonten, wie seit Juli 2011 im Baubereich realisiert, wird hier in den ExpertInneninterviews als mögliche Maßnahme in diesem Kontext gefordert (Int. 15). Gleichzeitig verweist ein/e andere/r InterviewpartnerIn auf Beratungsfälle, in denen der korrekte Lohn auf ein Gehaltskonto überwiesen wurde, Teile davon von den ArbeitnehmerInnen jedoch ‚zurückzahlen‘ waren (Int. 6). Die Frage, wie eine bessere Sicherstellung der Bereithaltung der erforderlichen Lohnunterlagen erzielt werden kann, wird jedenfalls seitens der ExpertInnen häufig thematisiert (s. Int. 3, 4, 13, 20).

Kontrolle

Für die **Kontrolle** für nicht dem ASVG unterliegende ArbeitnehmerInnen wurde das **Kompetenzzentrum LSDB bei der Wiener Gebietskrankenkasse** eingerichtet.⁴⁸ Das Kompetenzzentrum ist somit für die Kontrolle des Grundlohns von nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/innen, für die keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht, zuständig. Stellt das Kompetenzzentrum LSDB eine Unterentlohnung fest, hat es Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten.

Die Abgabenbehörden, d.h. die Finanzpolizei führen die Erhebungen für das Kompetenzzentrum durch. Auch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) kann im Baubereich die Entlohnung kontrollieren und Unterschreitungen anzeigen.

Ein Überblick zur Bilanz der bisherigen Kontrolltätigkeiten wird in Kapitel 5.2 gegeben.

In zahlreichen ExpertInnengesprächen wird die Frage der Kontrolltätigkeit als zentraler Aspekt adressiert. Es wird vor allem eine hohe Kontrollintensität und ein zeitnahes, flexibles Agieren der Behörden eingefordert (bspw. Int. 9, 13, 15, 19). Dabei wird eine wahrgenommene intensive Präsenz von Finanzpolizei und BUAK mehrfach erwähnt (bspw. Int. 1, 13, 14, 19). Gleichzeitig besteht aber auch Sorge ob der ausreichenden personellen Ausstattung der Behörden (bspw. Int. 1, 10, 15, 23). Im Hinblick auf das Zusammenspiel und die Koordination verschiedener involvierter Akteure liegen unterschiedliche Erfahrungen vor (bspw. Int. 9, 11, 14, 20). Erleben die einen die Zusammenarbeit mit den Kontrollbehörden als rasch und unbürokratisch (bspw. Int. 21), kritisieren andere, dass keine Informationen über AnsprechpartnerInnen und dazugehörige Kontaktdaten in den Kontrollbehörden zur Verfügung stehen, was ein rasches Reagieren auf Verdachtsfälle verhindert (bspw. Int. 4). Für den Bereich von aus dem Ausland entsandten oder überlassenen Arbeitskräfte wird kritisiert, dass hier keine gezielten Kontrollen möglich sind, da die Arbeitsorte nicht bekannt sind (Int. 9). Die im Baubereich für das Frühjahr 2012 geplante Baustellendatenbank gilt hier als good practice Beispiel. Die BUAK arbeitet gemeinsam mit der Arbeitsinspektion und dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat an der Entwicklung einer Webapplikation zur Bekanntgabe von Baustellenmeldungen, welche in Folge u.a. gezielte Kontrolltätigkeiten erleichtern wird.

Als wesentlich ist auch die Kommunikation der Kontrollergebnisse nach Außen zu sehen. Auch wenn, wie einzelne GesprächspartnerInnen meinen, die Chance „erwischt“ zu werden gering bleibt (bspw. Int. 2, 15), alleine durch die Tatsache einer möglichen Kontrolle und dem Aufzeigen von verhängten Strafen, würde eine präventive Wirkung erreicht werden. Um dies zu unterstreichen, wird eine entsprechende kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zur Umsetzung des Gesetzes, wie dies in den letzten Monaten auch geschah, als sehr wichtig erachtet (bspw. Int. 1, 15, 23).

Vor dem Hintergrund dieser Öffentlichkeitsarbeiten als auch durch verschiedene Informationsaktivitäten im Zuge der Einführung des Gesetzes wird der Bekanntheitsgrad des LSDB-G als relativ hoch eingestuft (bspw. Int. 2, 10, 14, 18). Das Gesetz sei bei Unternehmen wie auch bei ArbeitnehmerInnenvertreterInnen gut bekannt. Letztere verweisen hier auch auf die Konferenzreihe ‚Arbeitsmarktöffnung 2011 - Chancen und Risiken‘, welche im Frühjahr 2011 seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Kooperation mit der Arbeiterkammer und Gewerkschaften

⁴⁸ Im Falle von ArbeitnehmerInnen, welche dem ASVG unterliegen, obliegt die Kontrolle ob der zustehende Grundlohn korrekt bezahlt wird oder nicht der jeweils zuständigen Gebietskrankenkasse. Diese erstattet bei Verstößen Anzeige bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde.

organisiert wurde (siehe zu den Ergebnissen der Konferenz, Informationsmaterialien und aktuellen Terminen: www.arbeitsmarktoeffnung.at). Weniger bekannt ist hingegen, nach Einschätzung der ExpertInnen, das Gesetz bei ausländischen ArbeitgeberInnen und Arbeitskräften. Gerade die Beratung und Information ausländischer ArbeitnehmerInnen über ihre Rechte und Ansprüche stellt, aus unterschiedlichen Gründen, eine besondere Herausforderung dar (siehe weiter Kapitel 5.4).

Sanktionen

Als Sanktionen sind Geldstrafen vorgesehen, wobei von einer Anzeige abzusehen ist, wenn die Unterschreitung des Grundlohnes gering ausfällt⁴⁹, der/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn das zustehende Entgelt nachzahlt und die Unterschreitung erstmals auftrat.

Andernfalls sind, sofern von der *Unterentlohnung* höchstens drei ArbeitnehmerInnen betroffen sind, Geldstrafen von 1.000 Euro bis 10.000 Euro pro ArbeitnehmerIn, im Wiederholungsfall von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, zu verhängen. Sind mehr als drei ArbeitnehmerInnen betroffen, betragen die Geldstrafen pro ArbeitnehmerIn 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro.

Bei einer rechtskräftigen Bestrafung wegen Unterschreitung des Grundlohns von mehr als drei ArbeitnehmerInnen oder wegen einer wiederholter Unterentlohnung hat die Bezirksverwaltungsbehörde dem/der ArbeitgeberIn mit Sitz im Ausland die Ausübung der Dienstleistung für mindestens ein Jahr zu untersagen. ArbeitgeberInnen mit Sitz im Inland kann, so wird in den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des LSDB-G festgehalten, bei schwerwiegenden Rechtsverstößen die Gewerbeberechtigung entzogen werden. Wird gegen diese Untersagung verstoßen, werden Geldstrafen von 2.000 Euro bis 20.000 Euro verhängt.

Wenn ein/e ArbeitgeberIn die *Lohnunterlagen nicht bereithält* oder ein/e ÜberlasserIn im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Lohnunterlagen dem/der BeschäftigerIn nicht bereitstellt, beträgt der Strafraum zwischen 500 Euro bis 5.000 Euro, im Wiederholungsfall zwischen 1.000 Euro bis 10.000 Euro. Dass die Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen einem vergleichsweise geringeren Strafausmaß unterliegt, wird auch kritisch gesehen, da die Befürchtung besteht, dass Strafen in diesem finanziellen Ausmaß schlicht ‚in Kauf genommen werden‘ (Int. 3).

Zur Sicherstellung des Verwaltungsstrafverfahrens bei Unterentlohnung und des Vollzugs einer Geldstrafe kann die Bezirksverwaltungsbehörde vom/von der AuftraggeberIn oder im Fall einer Arbeitskräfteüberlassung vom/von der BeschäftigerIn einen Teil des noch zu leistenden Werklohns (resp. Überlassungsentgelts) als Sicherheitsleistung einheben. Die Untergrenze der Sicherheitsleistung beträgt mindestens 5.000 Euro und sie darf keinesfalls höher sein als das Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe.⁵⁰

Kritisch wird in den ExpertInnengesprächen mehrfach die Rechtsdurchsetzung adressiert. Dies betrifft erstens die *internationale Rechtsdurchsetzung*, welche selbst innerhalb der Mitgliedstaaten der Europäischen Union langwierig sein kann und nicht zwangsläufig sichergestellt ist. Auch die AutorInnen einer EU-weiten Studie zu rechtlichen Aspekten der Entsendung von Arbeitnehmern im Auftrag der Europäischen

⁴⁹ Als gering wird eine Unterschreitung des ermittelten Grundlohns um nicht mehr als 3% definiert.

⁵⁰ Beträgt der Werklohn oder das Überlassungsentgelt weniger als 5.000 Euro, darf die Sicherheit die Höhe des Werklohnes oder des Überlassungsentgeltes nicht übersteigen (siehe § 7k Abs. 4 LSDB-G).

Kommission verweisen auf diese Problematik: „Despite EU measures governing the recognition and execution of foreign judgments and decisions, enforcement of rights conveyed by the PWD [Anmerkung: Posted Workers Directive] still seems to stop at the national frontier“ (Hoek van / Houwerzijl 2011: 30). Neben Fragen wie der Vollstreckung eines gültigen Exekutionstitels im Ausland wird seitens der hier befragten ExpertInnen auch beklagt, dass selbst grundlegende Dinge wie die Eruiierung einer Zustelldresse nicht notwendigerweise gelingen, von sprachlichen Problemen und Übersetzungsnotwendigkeiten ganz abgesehen (siehe bspw. Int. 2, 4, 11, 18). Ein Grund für die Schwierigkeiten in der internationalen Kooperation wird auch in unterschiedlichen institutionellen Zuständigkeiten (bspw. Finanz-, Sozialversicherungsbehörden etc.) in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten gesehen.

Zweitens wird kritisiert, dass die eigentlich betroffenen *ArbeitnehmerInnen* nicht informiert werden müssen und die *Geltendmachung* ihrer *Ansprüche* nicht gesichert ist (bspw. Int. 2, 18, 19, 20). Auch wenn dies teilweise schwierig ist, vor allem bei jenen, die nur kurzfristig in Österreich arbeiten, so wird doch eine solche Struktur bzw. ein entsprechendes Angebot als grundsätzlich wesentliche Erfordernis gesehen.

Insgesamt wird das LSDB-G seitens der meisten befragten ExpertInnen – ungeachtet der auch kritisch adressierten Aspekte – als gute Grundlage mit vor allem auch präventiver Wirkung gegen Praktiken des ins Land „Hereindumpens“ aber auch gegen Praktiken des „Im-Land-Dumpens“ (Int. 18) gesehen. Das LSDB-G wird somit als wichtiges Instrument eingestuft, das für alle Beschäftigten in Österreich, unabhängig ihres Arbeitsmarktstatus und ihrer Herkunft, eine Verbesserung darstellt. Gleichzeitig wäre es aber auch, so mehrere GesprächspartnerInnen, illusorisch zu glauben, dass Lohndumping damit gänzlich verhindert werden könne (bspw. Int. 2, 3, 4, 9).

5.2 Bisherige Bilanz der Kontrollen nach dem LSDB-G

Das Kompetenzzentrum LSDB verwaltet die zentrale Strafevidenz, in der jeder in einem Verwaltungsstrafverfahren im Sinne des LSDB-G erlassene rechtskräftige Bescheid erfasst wird. Für den vorliegenden Bericht wurden die aktuellen Daten mit Stand 29.2.2012 zur Verfügung gestellt.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes wurden bundesweit insgesamt 108 **Anzeigen wegen Unterentlohnung** eingebracht (siehe Abbildung 21). Zum größten Teil gehen diese Anzeigen auf die BUAK (56% bzw. 61 Anzeigen; siehe zu den Kontrollen der BUAK näher auch weiter unten) und das Kompetenzzentrum LSDB (38% bzw. 41 Anzeigen) zurück. Die restlichen Anzeigen entfallen auf verschiedene Gebietskrankenkassen. Regional betrachtet wurden bislang in allen Bundesländern – außer in Vorarlberg – Anzeigen eingebracht.

Der überwiegende Teil aller Anzeigen (80,5%) betrifft derzeit ausländischer Betriebe, und in den meisten Fällen handelt es sich um Unternehmen aus den EU-8 Staaten.⁵¹ Somit sind vor allem Betriebe aus jenem geographischen Raum betroffen, welche entsprechend der Ergebnisse der Stichprobe der Entsendemeldungen an die ZKO nach der Arbeitsmarktiliberalisierung an relativem Gewicht deutlich gewonnen haben (siehe Kapitel 4.3.1.1). Insgesamt ist gegen 26 ungarische, 18 slowenische, acht slowakische, sieben polnische und zwei tschechische Unternehmen Anzeige erstattet worden. Da-

⁵¹ Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass eine systematische Kontrolle inländischer Betriebe im Zuge der Lohnabgabenprüfung des letzten Jahres erfolgt. Mit ersten abgeschlossenen Prüfungen ist im Frühsommer 2012 zu rechnen.

neben liegen Anzeigen gegen drei rumänische Unternehmen, acht portugiesische, fünf italienische und zehn deutsche Betriebe vor.

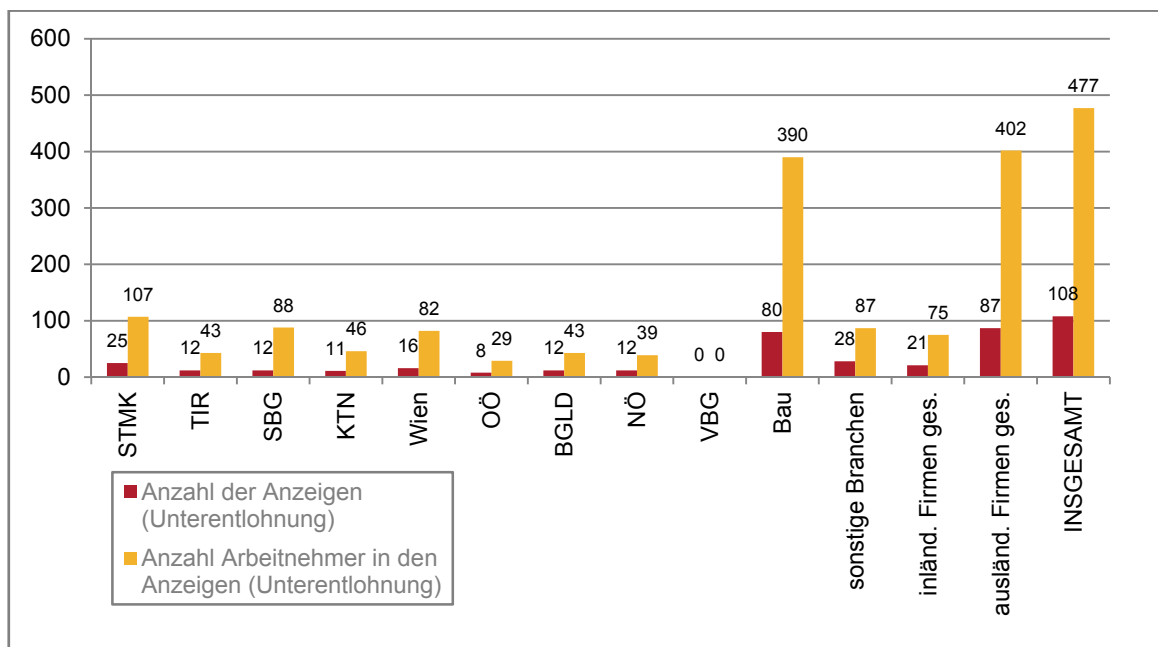
Etwa drei Viertel aller Anzeigen haben bislang Baubetriebe betroffen, somit jenen Bereich, der bei Entsendungen einen hohen Anteil einnimmt (siehe Kapitel 4.3.1.2). In anderen Branchen ist es zu deutlich weniger Anzeigen gekommen. Dabei handelt es sich um unterschiedlichste Branchen bzw. anzuwendende Kollektivverträge wie beispielsweise Arbeitskräfteüberlassung, Gastgewerbe, Handel oder auch Baunebengewerbe wie Dachdecker- oder Fliesenlegergewerbe. Inwiefern dieser Schwerpunkt im Baubereich durch die Struktur der Kontrolltätigkeit beeinflusst wird – also ob sich hier die durch die BUAKE (siehe weiter unten) durchgeführten gezielten Kontrollen im Baubereich niederschlagen oder ob im Baubereich tatsächlich im weit höherem Maße Lohndumping betrieben wird – kann nicht beurteilt werden. Ein/e Experte/in geht davon aus, dass beide Aspekte eine Rolle spielen (Int. 3).

Diese 108 Anzeigen umfassten insgesamt **477 ArbeitnehmerInnen**, wobei die Verteilungen nach den in Abbildung 21 dargestellten Merkmalen parallel zu jenen auf Anzeigenebene vorliegen.

Der gesamte Streitwert beläuft sich auf 3.136.900,00 Euro, d.h. pro ArbeitnehmerIn auf durchschnittlich 6.576,31 Euro.

In der Strafevidenz des LSDB ist bislang ein rechtskräftiger Bescheid dokumentiert. Dieser Fall ist in Kapitel 5.3.2.1 als Fallbeispiel ausführlich dargestellt.

Abbildung 21: Statistik der Überprüfung LSDB-G: Anzeigen wegen Unterentlohnung und Anzahl betroffene ArbeitnehmerInnen in den Anzeigen, 1.5.2011 bis 29.2.2012



Quelle: Kompetenzzentrum LSDB

Anzeigen wegen **Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen** sind auf Ebene des Kompetenzzentrum LSDB in fünf Fällen dokumentiert, welche durch die Vorarlberger Gebietskrankenkasse eingebracht wurden. Entsprechende Anzeigen der BUAKE auf Basis

des BUAG und der Finanzpolizei wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen durch ausländische ArbeitgeberInnen werden hier nicht dokumentiert. Die BUAK hat wegen Nichtvorlage der Lohnunterlagen im Zeitraum seit 1.5.2011 mit Stand 7.3.2012 14 Anzeigen eingebracht. Seitens der Finanzpolizei wurden bis Ende Februar 271 Anzeigen eingebracht.

Auf Grund der verschiedenen behördlichen Zuständigkeiten liegt somit keine einheitliche Evidenz zu allen Anzeigen nach dem LSDB-G vor. Aufgabe des Kompetenzzentrum LSDB ist, wie eingangs erwähnt, die Verwaltung der zentralen Strafevidenz, in der rechtskräftige Bescheide erfasst werden. Solch rechtskräftige Bescheid wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen liegen zum Stichtag 29.2.2012 insgesamt 13 vor, wovon zehn auf ausländische Unternehmen und drei Bescheide auf inländische Betriebe entfallen (siehe dazu auch Fallbeispiele in Kapitel 5.3.2.1).

Baustellenkontrollen durch die BUAK

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist auf Basis des BUAG zur Durchführung von Baustellenkontrollen berechtigt, um die Einhaltung der Meldepflichten zu überprüfen, und vollzieht in diesem Zusammenhang auch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Die Kontrollorgane verfügen dazu über relativ umfassende Betretungs-, Auskunfts-, Einsichtsrechte sowie das Recht, die Identität der ArbeitnehmerInnen festzustellen. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Bediensteten der BUAK erforderliche Auskünfte zu erteilen und Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren, was sich auf die Arbeitsverhältnisse, die Art der Beschäftigung sowie die Lohnunterlagen bezieht (BUAG § 23a Abs.3).

Laut den Überprüfungsstatistiken der BUAK haben im Zeitraum von 1.Mai 2011 bis 29. Februar 2012 gut 2.800 Baustellenkontrollen stattgefunden, im Zuge derer gut 3.700 Firmen und gut 14.100 ArbeitnehmerInnen kontrolliert wurden. Die Kontrollorgane prüfen bei jeder Baustellenkontrolle das Vorliegen von eventuellen Lohnunterschreitungen nach dem LSDB-G und die Einhaltung der Bestimmungen des BUAG. Ein regionaler Schwerpunkt lag dabei auf der Bundeshauptstadt, hier fand ein Viertel der Kontrollen statt⁵². Im Durchschnitt wurden bei 7% der kontrollierten Unternehmen Verdachtsfälle nach LSDB-G dokumentiert. Zu einer Anzeige wegen Unterentlohnung kam es im Schnitt bei jedem vierten Verdachtsfall, insgesamt entspricht das knapp 2% der kontrollierten Firmen.

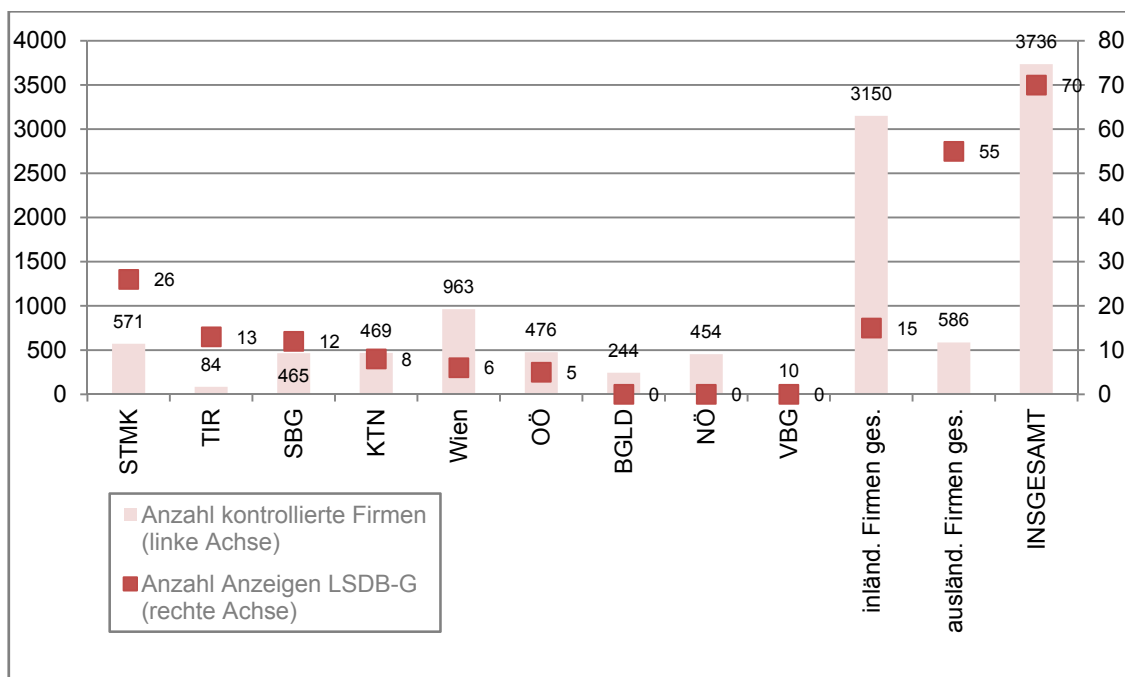
Bis zum Stichtag 7.3.2012 hat die BUAK 70 Anzeigen⁵³ wegen Unterentlohnung nach LSDB-G eingebracht (§7i Abs 3 AVRAG iVm §9 Abs 1 VstG, siehe Abbildung 22). Von diesen 70 Anzeigen sind zum Stichtag 59 Verfahren in 1. Instanz anhängig und 11 Strafbescheide wurden ausgestellt. In bislang vier Fällen wurde dagegen in Berufung gegangen. Die Bescheide behandeln einen Streitwert von insgesamt 573.000 Euro. Laut Auskunft der BUAK liegen zwei rechtskräftige Bescheide vor, die auf Anzeigen der BUAK zurück zu führen sind. Diese Bescheide scheinen in der Evidenz des Kompetenzzentrum LSDB jedoch (noch) nicht auf. Hier ist anzunehmen, dass die gesetzlich vorgesehene Übermittlung der Ausfertigungen rechtskräftiger Bescheide durch die rechtssprechenden Instanzen an das LSDB noch nicht erfolgt ist.

⁵² ‚Nur‘ ein Anteil von 14% der bei der BUAK zuschlagspflichtigen Firmen sind in Wien ansässig (gemessen an der mittleren Anzahl von monatlich gemeldeten Betrieben im Jahr 2011 lt. BUAK-Statistik)

⁵³ Die Differenz zur weiter oben dargestellten Statistik des Kompetenzzentrum LSDB ergibt sich durch die unterschiedlichen Stichtage der Datenübermittlung.

Wie bereits auf Ebene der gesamten Anzeigen ersichtlich wurde (siehe Abbildung 21), betreffen auch Anzeigen der BUAK zum einem überwiegenden Teil ausländische Unternehmen (55 Anzeigen; 15 gegen österreichische Betriebe). Bei den ausländischen Unternehmen handelt es sich vorwiegend um Betriebe aus den EU-8 Ländern, konkret vor allem um Slowenien (18 Anzeigen) und Ungarn (8), weiters um Polen (4), Slowakei (3) und Litauen (1). Zehn Anzeigen wurden bislang gegen portugiesische Unternehmen eingebracht, acht gegen deutsche und drei gegen italienische Betriebe.

Abbildung 22: Statistik der Überprüfung LSDB-G durch die BUAK aufgrund von Baustellenkontrollen, kontrollierte Firmen und BUAK-Anzeigen im Rahmen der Vollziehung des LSDB-G, 1.5.2011 bis 29.2.2012, nach Bundesländern und Sitz des Unternehmens (Inland/Ausland)



Quelle: BUAK; Basis: 2.806 Baustellenkontrollen mit 3.736 kontrollierten Firmen und 14.143 kontrollierten ArbeitnehmerInnen im Zeitraum 1.5. bis 29.2.2012; Stand der Anzeigen zum 7.3.2012 nach Behördensitz (Bundesland) und Betriebssitz (Inland/Ausland)

5.3 Dimensionen von Lohndumping

Auf Grundlage der ExpertInneninterviews und der von ihnen geschilderten Fallbeispiele, sowie auf Basis der vorliegenden Anzeigen und Bescheide gemäß LSDB-G wird im Folgenden den Dimensionen von Lohn- und Sozialdumping nachgegangen. Im Wesentlichen herrscht bei den ExpertInnen der Tenor vor, dass seit der Arbeitsmarktöffnung keine grundsätzlich neuen Formen von Dumping bemerkbar geworden sind. Die bereits vor der Öffnung bestehenden Thematiken und Schwerpunkte sind weiterhin vorhanden.

In den Interviews im Herbst 2011 wurde von einigen GesprächspartnerInnen die These vertreten, dass Dumpingfälle in den Wintermonaten, d.h. nach Ende der Sommersaison, verstärkt sichtbar werden, da die Inanspruchnahme von Beratungsstellen in der Regel mit einiger Zeitverzögerung stattfindet. Auf Basis eines updates bei den Exper-

Innen im ersten Quartal 2012 lässt sich diese These nicht bestätigen. Anfragen von ArbeitnehmerInnen in einem stark steigenden Ausmaß wurden nicht registriert. Inwiefern dies auch auf eine entsprechend positive Wirkung des LSDB-G (siehe Kapitel 5.1) zurückgeführt werden kann, ist schwer zu beurteilen. Zwar wird von den meisten ExpertInnen eine präventive Wirkung gesehen, zugleich kann dies nicht gleichgesetzt werden mit dem Nicht-Vorhandensein von Lohndumping. ArbeitnehmerInnen nehmen Dumping mitunter in Kauf, weil sie die Arbeitsstelle nicht verlieren wollen, oder weil der Verdienst unter dem Kollektivvertrag in Österreich immer noch bedeutend höher ist als in ihren Heimatländern etc. (siehe auch Kapitel 5.4).

Die vorgenommene Strukturierung der Formen von Lohn- und Sozialdumping bzw. die Zuordnung der Fallbeispiele ist in gewissem Grad eine künstliche Trennung, denn oftmals sind die Praxen eng miteinander verbunden (bspw. sozialversicherungsrechtliche Anmeldung auf Grund falscher Arbeitszeitangaben, Vorenthalt von Sonderzahlungen und Unterschreitung Grundlohn, etc.). Mit dem folgenden Abschnitt wird jedenfalls kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben, sondern es sollen wesentliche Formen und Mechanismen von Lohndumping basierend auf empirisch vorfindlichen Fällen veranschaulicht werden.

5.3.1 Branchen und Unternehmensmerkmale

Die Wirtschaftsbranchen, in denen Formen von Lohn- und Sozialdumping vor allem auftreten, haben sich mit der Arbeitsmarktöffnung nicht maßgeblich verändert. In der Einschätzung der ExpertInnen sind es aktuell dieselben Branchen, in denen bereits vor der Liberalisierung Formen der Unterentlohnung häufig auftraten. Im Wesentlichen sind das die Branchen Bau und Baunebengewerbe, Landwirtschaft, Gastronomie und die Arbeitskräfteüberlassung, aber auch die Güterbeförderung. Für den **Baubereich** belegen auch die bisherigen Kontrollen nach dem LSDB-G eine hohe Betroffenheit, entfallen doch der Großteil der Anzeigen wegen Unterentlohnung bislang auf Bauunternehmen (siehe zur Darstellung dieser Fälle Kapitel 5.3.2.1 und 5.3.2.2 beziehungsweise auch Kapitel 5.3.5 zu Konstruktionen mit Scheinfirmen).

Fallbeispiel 1: Lohn- und Sozialdumping in der Bauwirtschaft

Eine Kärntner Baufirma mit einem ungarischen Geschäftsführer wirbt DienstnehmerInnen in Ostungarn und entsendet sie nach Deutschland (München). Die rund 20 DienstnehmerInnen werden teilweise zur Sozialversicherung und zur BUAK angemeldet. Den versprochenen ortsüblichen Lohn (brutto 12,40 Euro / Stunde) erhalten sie nicht, sondern lediglich Akontozahlungen in insgesamt so geringer Höhe, dass sie die Heimfahrt kaum antreten können bzw. sich Geld von Bekannten leihen müssen. Auch nachträglich erfolgen keine Lohnzahlungen. Die Firma beruft sich plötzlich auf Qualitätsmängel und will 20% des Lohnes (pauschal) abziehen. Aber selbst dieser Restbetrag wird nicht zur Auszahlung gebracht.

Die Firma geht alsbald in Konkurs. Da Verdacht auf Sozialbetrug besteht, ermittelt mittlerweile die Kärntner Staatsanwaltschaft gegen die Firma.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche werden über den Insolvenzschutzverband für Arbeitnehmer Kärnten (ISA) geltend gemacht, welchem – da ausschließlich ungarische DienstnehmerInnen betroffen sind – die ISA Burgenland sowie das IGR-Projekt behilflich sind. Die Aufnahmeschriften und

Sozialbetrugs-Fragebögen werden mit den DienstnehmerInnen ausgefüllt und an die BUAK, die GKK und die ISA weitergeleitet. Die Verfahren sind im Gange.

Quelle: *ExpertInneninterview Nr.19*

Bei den Hilfstätigkeiten in **Landwirtschaft und Tourismus** nehmen die ExpertInnen (s. Int. 1, 9) eine Verschiebung weg von EU-8 StaatsbürgerInnen hin zu ArbeitnehmerInnen aus den EU-2 und Drittstaaten wahr: gering qualifizierte Niedriglohntätigkeiten verlieren für EU-8 BürgerInnen, welche nun uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt haben, an Attraktivität, sie suchen vermehrt in Bereichen und Branchen mit höheren Lohnniveaus eine Beschäftigung (siehe auch Kapitel 2). Für die Landwirtschaft bestehen daher beispielsweise „keine großen Befürchtungen, dass der Arbeitsmarkt nunmehr mit osteuropäischen Billigarbeitern überschwemmt werden könnte. Bedenken bestehen vielmehr, ob für den Niedriglohnbereich noch ausreichend ausländische Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden. Vor allem Polen, Tschechen, Slowaken und Ungarn werden häufig versuchen, besser bezahlte Jobs zu bekommen. Es gibt daher unter Landwirten bereits Bestrebungen, künftig gewissermaßen „noch weiter östlich“ bewilligungspflichtige Arbeitskräfte zu rekrutieren“ (Landarbeiterkammer 2011⁵⁴).

Fallbeispiel 2: Lohn- und Sozialdumping in der Landwirtschaft

"In unserer Branche [Anm.: Landwirtschaft] kommt es nicht selten vor, dass die Leute für 20 Stunden angemeldet, aber 60 Stunden und mehr arbeiten. Ein 13. und 14. Gehalt oder Urlaub wird den Beschäftigten vorenthalten, im Krankenstand gibt es kein Geld", kritisiert Zuser [Sekretär für Landwirtschaft der Produktionsgewerkschaft Pro-Ge]. "Und dann kommt noch die Dunkelziffer der nicht angemeldeten hinzu. Diese ArbeiterInnen werden richtiggehend ausgebeutet – sie bekommen nur drei Euro pro Stunde bar auf die Hand", so Zuser.

Quelle: Online Artikel auf www.proge.at vom 06.05.2011 „Ernte ohne Helfer“, Ausschnitt (http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_1.10.a&cid=1303823104446)

Fallbeispiel 3: Akkordarbeit ohne Berücksichtigung des Kollektivvertrags

Eine Gemüseproduktionsfirma im Nordburgenland beschäftigt insgesamt 13 DienstnehmerInnen im Akkordlohn. Sie erhalten pro Kiste 1,20 Euro (für Zwiebeln) bzw. 0,60 Euro (für Radieschen), wobei in eine Kiste 20 Zwiebel- bzw. Radieschenbünde gepackt werden müssen. Nur wenn Grünzeug geputzt oder verpackt wird, erhalten die DienstnehmerInnen einen Stundenlohn von 3,50 Euro netto. Es gibt weder Sonderzahlungen noch bezahlten Urlaub. Oftmals vergehen Tage, an denen sie für einen ganzen Tag Arbeit unter 5,- Euro netto verdienen, weil es noch nicht oder nicht mehr genug Gemüse auf den Feldern gibt, um die Kisten vollzupacken. Alle DienstnehmerInnen werden somit unterkollektivvertraglich ent-

⁵⁴ http://www.landarbeiterkammer.at/noe/html/aktuell/2011/lohn_sozialdumping.htm

lohnt, es müsste der Kollektivvertrag für DienstnehmerInnen in bäuerlichen Betriebe mit entsprechender Berücksichtigung des Akkordzuschlags zur Anwendung kommen (knapp über 6 Euro / Stunde brutto).

Es kommt zur Aktenaufnahme bei der Gewerkschaft, an die sich die DienstnehmerInnen wenden. Auf die Erstintervention reagiert der Dienstnehmer nicht, die Verfahren sind im Gange. Die Akten werden vom Juristen der zuständigen Fachgewerkschaft (PRO-GE) bearbeitet.

Quelle: ExpertInnengespräch Nr. 19

Fallbeispiel 4: Lohn- und Sozialdumping in der Gastronomie

Ein Dienstgeber in einem südburgenländischen Dorf beschäftigt in seinem Pizzeria-Restaurant elf ungarische DienstnehmerInnen als Köche, KellnerInnen und Küchenhilfen. Die DienstnehmerInnen werden teilweise wie abgesprochen auf Teilzeit angemeldet, teilweise erfolgt eine solche Anmeldung trotz einer faktischen Vollzeit-Beschäftigung. Keiner der Dienstnehmer erhält eine Anmeldebestätigung zur Gebietskrankenkasse oder einen Dienstzettel. Während des Dienstverhältnisses gibt es keine monatlichen Lohnabrechnungen/Lohnzettel. Der Lohn wird aufs Bankkonto der DienstnehmerInnen überwiesen, immer als pauschale Summe von 1.000 Euro. Sonderzahlungen sowie Mehrarbeit und Überstunden werden nur teilweise oder gar nicht bezahlt.

Zwei der ungarischen DienstnehmerInnen werden nach einigen Tagen Arbeit im Südburgenland zur Arbeit in die Steiermark eingeteilt, wo der Unternehmer eine Zweigstelle – eine Pizzeria in einem steirischen Dorf – betreibt. Sie wussten beim Beginn des Dienstverhältnisses nicht, dass sie nicht in der Nähe der Grenze beschäftigt werden, sondern täglich ca. 80 km (bzw. ca. 160 km) pendeln müssen.

Einige DienstnehmerInnen wollen das Dienstverhältnis durch Kündigung beenden und stellen dem Dienstgeber das Kündigungsschreiben zu. Sie werden zu überreden versucht, eine einvernehmliche Lösung zu unterschreiben, verbunden mit einer Verzichtserklärung auf weitere Forderungen bei gleichzeitiger Abgeltung eines Teils der Ansprüche. Jenen DienstnehmerInnen, die dazu nicht bereit sind, wird der Zutritt zur Arbeitsstelle d.h. zum Restaurant verboten, sie werden nach Hause geschickt und gleichzeitig auch abgemeldet.

Bald darauf wird ein Insolvenzverfahren eröffnet (Insolvenzschutzverband Burgenland, Arbeiterkammer), da ausschließlich ungarische MitarbeiterInnen betroffen sind ist das IGR – Projekt behilflich. Der Dienstgeber erklärt weiterhin, dass keiner der DienstnehmerInnen irgendwelche Zahlungen erhalten wird, er zeigt sich nicht kooperativ. Der Masseverwalter hat bereits die Zweigstelle in der Steiermark geschlossen.

Quelle: ExpertInnengespräch Nr. 19

Für den Bereich der **Arbeitskräfteüberlassung** ist festzuhalten, dass auf Seiten der ExpertInnen relativ eingeschränkte Beobachtungsmöglichkeiten gegeben sind – sowohl was die Entwicklung der Beschäftigung von Arbeitskräften aus den EU-8 Ländern

betrifft, insbesondere aber auch Fragen des Lohn- und Sozialdumpings (vgl. auch Kapitel 2). Entsprechend groß ist das Interesse der ExpertInnen selbst an Informationen und Entwicklungen in diesem Sektor, wie etwa auch das große Interesse an dem diesbezüglichen Workshop im Rahmen der Konferenzreihe für BetriebsrätInnen zur Arbeitsmarktöffnung zeigte.⁵⁵ Im Kontext der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung ist das LSDB-G insofern bedeutsam, als dass die Bestimmungen des österreichischen AKÜ-G – nicht nur hinsichtlich Mindestlöhnen, sondern auch bezüglich sämtlicher anderer Bestimmungen – auf alle in Österreich beschäftigten LeiharbeiterInnen zur Anwendung kommen müssen. Das folgende Fallbeispiel veranschaulicht, wie verschiedene arbeits- bzw. vertragsrechtliche Grundlagen im Fall eines liechtensteinischen Arbeitskräfteüberlassers beanstandet und korrigiert wurden, die den österreichischen Bestimmungen nicht entsprochen haben. In einem weiteren – derzeit laufenden Fall – liegt der Verdacht auf Unterentlohnung und nicht korrekt bezahlter Zulagen und Zuschläge vor.

Fallbeispiel 5: Nichteinhaltung des österreichischen Arbeitskräfteüberlassungs-Gesetz (AKÜ-G)

Rund 70 Arbeitskräfte werden von einer Personalleasing-Firma aus Liechtenstein in eine Vorarlberger Nahrungsmittelfirma überlassen. Der Arbeiterbetriebsratsvorsitzende des Beschäftigterbetriebs wird skeptisch, als er den Standard-Arbeitsvertrag der LeiharbeiterInnen mit dem liechtensteinischen Überlassungsunternehmen sieht. Er wendet sich an die PRO-GE-Rechtsabteilung, um die Arbeitsverträge prüfen zu lassen.

Bei der Prüfung dieser Arbeitsverträge stellt sich heraus, dass diese gravierende Verstöße gegen das österreichische Arbeitskräfteüberlassungs-Gesetz (AKÜ-G) enthalten. Das AKÜ-G sieht für (die überlassungsunabhängigen) Grundverträge eine Reihe von Mindestinhalten vor, um die überlassenen ArbeitnehmerInnen abzusichern, und diese Bestimmungen haben auch für nach Österreich überlassene ArbeitnehmerInnen zu gelten. Vor diesem Hintergrund wird in den liechtensteinischen Arbeitsverträgen beanstandet: Normalarbeitszeit und Entgelthöhe sind nicht niedergeschrieben, Urlaubsanspruch besteht erst nach vier Monaten, für den Arbeitsschutz müssen die LeiharbeiterInnen selbst Sorge tragen und Zeitguthaben von bis zu 80 Stunden werden 1:1, ohne Zuschläge, ausbezahlt. Was die Entlohnung betrifft, sind die Verträge korrekt und wenden die entsprechenden kollektivvertraglichen Löhne des Beschäftigterbetriebs an.

Die PRO-GE interveniert bezüglich der Arbeitsverträge bei dem liechtensteinischen Überlassungsunternehmen. Die beanstandenden Vertragsinhalte werden von der liechtensteinischen Firma korrigiert.

Quelle: Glück auf 4/2011, gekürzt

Fallbeispiel 6: Verdacht auf Unterentlohnung bei überlassenen Arbeitskräften

Sieben tschechische Arbeitnehmer/Pendler (die in Tschechien angeworben worden sind) werden von einem österreichischen Arbeitskräfteüber-

⁵⁵ <http://www.arbeitsmarktoeffnung.at/>

lasser an eine österreichische Pharmafirma überlassen. Die Arbeitnehmer wurden täglich im Ausmaß von 10 bis 12 Stunden eingesetzt, teilweise auch samstags im Ausmaß von 5 bis 6 Stunden. Als Entlohnung erhalten sie zwischen 350 Euro – 570 Euro (netto, bar auf die Hand) für einen Monat Arbeit. Weder der restliche ihnen eigentlich zustehende Lohn, noch die Überstunden bzw. der Urlaub werden ausbezahlt.

Die Arbeitnehmer wenden sich zunächst an das AMS in Znaim, das sie an die Beratungsstelle ZUWINS verweist. Die Rechtsberaterin des ZUWINS Projektes macht in weiterer Folge die offenen Ansprüche der betroffenen Dienstnehmer schriftlich geltend. Als der Dienstgeber daraufhin nicht reagiert, nimmt die ZUWINS-Rechtsberaterin Kontakt mit der Rechtsschutzabteilung der AK Wien auf. Es folgt ein Gruppentermin mit einem Anwalt, MitarbeiterInnen der Arbeitsrechtsabteilung der AK sowie VertreterInnen der Gebietskrankenkasse.

Der Anwalt erhebt nun eine Klage, weitere Behörden wurden eingeschaltet und ermittelt.

Quelle: ZUWINS Rechtsberatung, Stand Anfang März 2012

Generell ist Lohn- und Sozialdumping in **kleinen und mittleren Unternehmen** wesentlich wahrscheinlicher als in Großbetrieben. In letzteren stellt der Betriebsrat eine wichtige Kontrollinstanz dar, der für die Wahrung der Interessen der Beschäftigten eine wesentliche Rolle spielt. Die befragten ExpertInnen argumentieren auch, dass große Unternehmen leichter zu kontrollieren sind als all die vielen kleinen (Int. 5), und auch ihr Renommee, ihre internationale Reputation ist dabei von Belang: große Betriebe „können sich da nichts leisten – die Schattenwirtschaft passiert bei den kleinen“ (Int. 7). Unterentlohnung, inkorrekte Anmeldung beim Sozialversicherungsträger, illegale Beschäftigung etc. finden somit in erster Linie in KMUs statt. Diese dominieren die insgesamt kleinteilig strukturierte österreichische Unternehmenslandschaft: Kleine Unternehmen (bis 9 Beschäftigte) machen – der Beschäftigtenstatistik der WKO zufolge⁵⁶ – 99% der Betriebe aus, und dies gilt in ähnlichem Maß für die hier diskutierten Bereiche wie beispielsweise der Bauwirtschaft (92%) oder der Beherbergung und Gastronomie (96%).

Damit in Verbindung steht die Beobachtung und Erfahrung der befragten ExpertInnen, dass Unterentlohnung insbesondere bei **ausländischen Unternehmen** ein Thema ist, die nach Einschätzung der ExpertInnen ebenfalls weit überwiegend dem KMU-Bereich zugerechnet werden können. Dies entspricht den bisherigen Bilanzen der Anzeigen nach LSDB-G (vgl. Kapitel 5.2), wobei darauf hinzuweisen ist, dass – ungeachtet dieser Übereinstimmung zwischen ExpertInneneinschätzung und LSDB-G Bilanz – systematische Kontrollen inländischer Betriebe erst ab dem Frühjahr 2012 erfolgen und diese Ergebnisse abzuwarten sind.

Was regionale Unterschiede des Auftretens von Lohn- und Sozialdumping anbelangt, äußern sich die ExpertInnen eher zurückhaltend, da sich ihre Expertise zumeist auf spezifischen Regionen und Branchen bezog. Auch die bisherige Bilanz nach dem LSDB-G deutet nicht darauf hin, dass Lohndumping in einer regionalen Perspektive unterschiedliches Gewicht einnimmt.

⁵⁶ Leistungs- und Strukturdaten 2009; beruhend auf Kammermitgliedern in Österreich, landwirtschaftlicher Bereich ist hierbei nicht erfasst.

5.3.2 Lohndumping

In Bezug auf **Lohndumping** interessiert in einer weiteren Perspektive die Einhaltung der kollektivvertraglich geregelten Mindestlohnstundensätze einschließlich der Überstundensätze, ebenso wie beispielsweise auftretende Formen von Naturalentlohnungen (etwa Gehaltsabzug für die Unterkunft). Von Lohndumping ist auch zu sprechen, wenn dem/der Betroffenen Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Zulagen und Zuschläge nicht oder nur schwarz ausbezahlt werden. Unterentlohnung gemäß LSDB-G unterliegt hingegen einer engeren Perspektive und umfasst ausschließlich den Brutto-Grundbezug (Grundlohn bzw. Grundgehalt) inklusive Überstunden- und Mehrarbeitsgrundentgelt (ohne Zuschlag). Nachfolgend werden zuerst Anzeigen thematisiert und dargestellt, die auf dem LSDB-G basieren und somit auf die Frage des Grundlohns fokussieren.

5.3.2.1 Unterentlohnung gem. LSDB-G

Zum Stichtag 29.2.2011 finden sich in der Verwaltungsevidenz der ZKO 108 Anzeigen wegen Unterentlohnung gemäß der Bestimmungen des LSDB-G, sowie ein diesbezüglicher rechtskräftiger Strafbescheid betreffend entsandter ArbeitnehmerInnen (s. auch Kapitel 5.2). Dieser Fall wird nachfolgend an den Beginn der Fallbeispiele gestellt (vgl. Fallbeispiel 7).

Das Ausmaß angezeigter Unterentlohnung auf Grundlage des LSDB-G reicht in den vorliegenden Fällen von einigen wenigen Prozentpunkten, d.h. einer geringfügigen Unterentlohnung, bis zu über 80%. ‚Üblicherweise‘ bewegt sich das Ausmaß nach Wahrnehmung der ExpertInnen zwischen 15% und 25% (bspw. Int. 7, 13). Die folgenden Fallbeispiele sollen das Spektrum des Ausmaßes veranschaulichen.

Gleichzeitig erscheinen die verschiedenen spezifischen Situationen von Interesse, in denen Unterentlohnung stattfindet. Dazu gehört etwa die wiederholte geringfügige Unterschreitung des Grundlohnes (siehe Fallbeispiel 11) die Bezahlung von „Löhnen des Herkunftslandes“ (siehe Fallbeispiel 12), die kurzfristige Entsendung für einen Tag (siehe Fallbeispiel 13) oder die Anzeige wegen des Nicht-Nachweises der Lohnzahlungen (siehe Fallbeispiel 14). In letzterem Fall ist, wie auch in anderen (bspw. Fallbeispiel 17) die Frage der Informiertheit ausländischer ArbeitgeberInnen über die in Österreich geltenden Pflichten Thema. Dieser Faktor wurde auch in den ExpertInnengesprächen (bspw. Int. 13) und im Rahmen der Studie von IDEA/ECORYS (2011) adressiert, wobei die Beurteilung, ob es sich um tatsächliche Informationsdefizite oder wissentliche Umgehungen handelt, wahrscheinlich nur im Kontext des konkreten Einzelfalls vorzunehmen sein wird. Fallbeispiel 15 zeigt einen Fall, in dem die Androhung einer Anzeige ausreichte, den Dienstgeber zur Bezahlung der zustehenden Grundlöhne zu bewegen und unterstreicht damit die von vielen ExpertInnen thematisierte präventive Wirkung des LSDBG. Die nachfolgend dargestellten Fälle beruhen überwiegend auf den Anzeigen, die von Seiten des Kompetenzzentrums LSDB und der BUA⁵⁷ auf Basis des LSDB-G eingebracht wurden.

Überwiegend sind die Fälle mit der Nicht-Bereithaltung von vollständigen Lohnunterlagen verbunden, was die Beurteilung von Unterentlohnung maßgeblich erschwert oder verunmöglicht. Diesem Umstand trägt der rechtskräftige gerichtliche Bescheid Rechnung und bestätigt die zentrale Wichtigkeit, Lohnunterlagen vorzulegen: Der argumen-

⁵⁷ Die Quellenangaben bei den Fallbeispielen beruhen auf einer internen laufenden Nummerierung des Projektteams, da die Geschäftszahlen der Bescheide aus Gründen des Datenschutzes unkenntlich gemacht wurden. So ersichtlich, ist das Monat der Anzeige angegeben.

tativen Begründung des Strafrahmens durch das Kompetenzzentrum in der Anzeige – nämlich dass aus der Verletzung der Pflicht zur Bereithaltung bzw. Übermittlung der erforderlichen Lohnunterlagen „eine Unterentlohnung in größerem Umfang vermutet werden kann“ – stimmt die Behörde zu und verhängt den beantragten Strafrahmen (weitere Fälle im Zusammenhang mit der Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen siehe auch Kapitel 5.3.2.2).

Fallbeispiel 7: Rechtskräftige Verurteilung wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen, Unterentlohnung und in Folge Dienstleistungsuntersagung in Österreich

Gegen eine slowenische Firma wird im Frühsommer 2011 seitens des Finanzamtes Anzeige wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache und seitens des Kompetenzzentrums LSDB Anzeige wegen Unterschreitung des Grundlohnes erstattet.

Es werden vier entsandte slowenische Arbeitnehmer auf einer Baustelle in Kärnten angetroffen. Für die Arbeitnehmer liegen weder Lohnunterlagen in deutscher Sprache noch die A1-Sozialversicherungsformulare vor, ebenso wenig wie die entsprechende Entsendemeldung an die ZKO. Die fehlenden Unterlagen und Meldungen wurden auch nach eingeräumter Frist nicht übermittelt.

Bei den ArbeitnehmerInnen handelt es sich nach Angaben in der Anzeige des Kompetenzzentrums LSDB um einen gelernten Bürotechniker, der laut Arbeitsvertrag bzw. Protokoll der Amtshandlung als Tätigkeit das „Abmischen von Klebespachtel“ ausübt. Die drei weiteren Personen sind gelernte Bergmänner, bei welchen als Tätigkeiten in einem Fall ebenfalls „Abmischen von Klebespachtel“ angeführt ist, und in zwei weiteren Fällen das Aufziehen und Auftragen von Klebespachtel und Verputzarbeiten. Zwei der Arbeitnehmer beziehen in Slowenien Arbeitslosengeld, zwei weitere eine Pensionsleistung. Aufgrund der Angaben der Arbeitnehmer „und der entsprechenden Arbeitsverträge wurde für die jeweilige Tätigkeit in Österreich ein Brutto-Monatslohn von 450,00 Euro auf Basis von 72 Monatsstunden – 6,25 Euro brutto pro Stunde – vereinbart.“ Ein Arbeitnehmer gibt auf dem Personenblatt „als Pauschallohn 750,00 Euro pro Monat an.“ In dessen Arbeitsvertrag findet sich jedoch derselbe Stundenlohn von 6,25 Euro und Monatslohn 450,00 Euro vermerkt, wobei beim Monatsbetrag eine händische Korrektur von brutto auf netto vorgenommen worden ist. Mangels anders lautender Unterlagen oder Beweismittel wird seitens der Behörde auch hier ein Stundenlohn von 6,25 Euro angenommen.

Auf Grund der ausgeübten Tätigkeiten kommt, basierend auf dem Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe/Beschäftigungsgruppe 6 (Hilfsarbeiter), ein Stundenlohn von brutto 9,23 Euro zum Tragen. Die Bestimmung des tatsächlichen für die erbrachte Arbeitszeit zustehenden Grundlohnes ist mangels Arbeitsaufzeichnungen nicht möglich. Dazu wird in der Anzeige des Kompetenzzentrums LSDB festgehalten: „Aus den Angaben der Arbeitnehmer und den Arbeitsverträgen ergibt sich eine vereinbarte Arbeitsleistung von nur monatlich 72 Stunden. Der Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe sieht jedoch eine Normalarbeitszeit von wöchentlich 39 Stunden vor. Den fehlenden Arbeitszeitaufzeichnungen kommt daher eine er-

höhte Bedeutung zu, besonders im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern aus dem Ausland nach Österreich“.

Das Kompetenzzentrum LSDB erstattet Anzeige wegen Unterentlohnung und beantragt ein Strafmaß von 5.000,00 Euro pro Arbeitnehmer. Begründet wird der beantragte Strafraum damit, „dass der Arbeitgeber bzw. der zur Vertretung nach Außen Berufene durch die Verletzung der Pflicht zur Bereithaltung bzw. Übermittlung der erforderlichen Lohnunterlagen es der Behörde unmöglich macht, die Ermittlungen des zustehenden Grundlohnes vorzunehmen, weshalb eine Unterentlohnung in größerem Umfang vermutet werden kann“.

Im Verwaltungsstrafverfahren vor der Bezirksverwaltungsbehörde werden die Übertretungen seitens der Tatverdächtigen „nicht bestritten“, das strafbare Verhalten wird seitens der Behörde als „erwiesen“ angesehen. Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde verhängt in Folge das beantragte Strafausmaß in der Höhe von 20.000,00. Euro Im Falle der Anzeige des Finanzamtes betreffend Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen wurde eine Strafe von 3.200,00 Euro verhängt.

Auf Grund der rechtskräftigen Bestrafung wegen Unterschreitung des Grundlohnes von mehr als drei Arbeitnehmern wird seitens der Bezirksverwaltungsbehörde in Folge die Ausübung der Dienstleistung (Verputzarbeiten) in Österreich für die Dauer von einem Jahr untersagt.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeige lfd. Nr. 8 vom Juni 2011, Straferkenntnisse der Bezirksverwaltungsbehörde 8.1 bis 8.3, gekürzt

Fallbeispiel 8: Anzeige der BUAK wegen Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen und Unterschreitung des Grundlohns um 17%

Im Zuge einer im August 2011 durchgeführten Baustellenerhebung durch die BUAK in Tirol wird festgestellt, dass zwei Arbeitnehmer für eine deutsche Firma tätig sind. Diese Firma arbeitet im Auftrag einer österreichischen Firma. Da nicht alle erforderlichen Lohnunterlagen auf der Baustelle bereitgehalten werden, händigt die BUAK ein Aufforderungsschreiben zur Übermittlung der Unterlagen aus, die jedoch ausbleibt.

Aus den vorhandenen Arbeitsverträgen für beide Arbeitnehmer geht hervor, dass sie einen Stundenlohn in der Höhe von 9,75 Euro brutto erhalten sollten. Aufgrund mangelnder Lohnunterlagen für beide Arbeitnehmer stützt sich die BAUK jedoch auf die Angaben der Arbeitnehmer bei der Befragung. Es wird daher von einem Bruttostundenlohn von 10,- Euro ausgegangen.

Nach Einstufung durch die BUAK gem. § 7h AVRAG ist auf beide Arbeitnehmer der Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie anzuwenden und die Arbeitnehmer sind als Facharbeiter einzustufen. Ihnen gebührt demnach ein Bruttostundenlohn von 12,00 Euro. Bei einem Bruttostundenlohn von 10,00 Euro im Verhältnis zu dem zustehenden Bruttostundenlohn von 12,00 Euro handelt es sich bei beiden Arbeitnehmern um eine Unterentlohnung von 16,6%.

Die BUAK erstattet Anzeige wegen Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen

und Unterentlohnung an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde und beantragt ein Gesamtstrafausmaß von 4.400,- Euro.

Quelle: BUAKE-LSDBG-Anzeige Nr.68

Fallbeispiel 9: Anzeige der BUAKE wegen Unterschreitung des Grundlohns zwischen 70% und 77 %

Bei einer Baustellenerhebung in der Steiermark im Juli 2011 durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse werden fünf Arbeitnehmer eines polnischen Unternehmens angetroffen. Sie geben an, auf der Baustelle als Isolierer tätig zu sein.

Die polnische Firma führt die Isolierarbeiten im Auftrag eines österreichischen Bauunternehmens durch, welches wiederum von einem weiteren österreichischen Bauunternehmen beauftragt ist.

Nach der gesetzlichen Einstufung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ist auf die Arbeitnehmer der Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe Steiermark anzuwenden, wonach ihnen als Isolierer ein Bruttostundenlohn von 9,23 Euro gebührt, was einem Bruttomonatslohn von 1.420,50 Euro entspricht.

Da bei den Arbeitnehmern teilweise im Arbeitsvertrag ein Bruttostundenlohn von 2,78 Euro bzw. ein Grundlohn von 321,67 Euro vereinbart wurde, ergibt das im Verhältnis zu dem ihnen laut Kollektivvertrag zustehenden Bruttostundenlohn von 12,- Euro bzw. Bruttomonatslohn von 1.420,50 Euro, eine Unterentlohnung von 69,9 Euro bzw. 77,4 %.

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse erstattet Anzeige an die zuständige Bezirkshauptmannschaft und beantragt ein Gesamtstrafausmaß von 74.200,- Euro.

Quelle: BUAKE-LSDBG-Anzeige Nr.28

Fallbeispiel 10: Anzeige des LSDB wegen Unterschreitung des Grundlohns um rund 80%

Organe eines niederösterreichischen Finanzamtes treffen bei einer Baustellenkontrolle auf sieben rumänische Arbeitnehmer, die im Auftrag eines rumänischen Bauunternehmens tätig waren. Es werden weder die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache, noch die A1-Sozialversicherungsformulare, noch die Meldungen an die ZKO vorgelegt, sondern lediglich Arbeitsverträge in rumänischer Sprache.

Drei der Arbeiter sind lt. ihren Arbeitsverträgen als Maurer beschäftigt und sind daher als Facharbeiter einzustufen, die weiteren vier Personen haben eine Tätigkeit ausgeübt, die nicht ihrem erlernten Beruf entspricht und gelten somit als Bauhilfsarbeiter.

Die Arbeitszeit beträgt nach Angaben von Dienstgeber und Dienstnehmer (und mit einer Ausnahme auch der Arbeitsverträge) 40 Stunden. Auch die Angaben bezüglich des Lohnes stimmten überein: die Arbeitnehmer haben für die Tätigkeit in Österreich ca. 300-350 Euro netto pro Monat erhalten. Dies ergibt einen Bruttolohn von 353,77 Euro bis 412,74 Euro. Des Weiteren haben sämtliche Arbeitnehmer ein Taggeld von 20 Euro erhalten. An-

zumerken ist, dass in den einzelnen Arbeitsverträgen jeweils ein weit geringerer Lohn (in der Höhe von 770 LEI (=148,62 Euro) angegeben ist. Aufgrund der übereinstimmenden Aussagen von Dienstgeber und Dienstnehmern wurde seitens der Behörde davon ausgegangen, dass diese Angaben den Tatsachen entsprechen.

Der zustehende Grundlohn ist auf Basis des Kollektivvertrages für die Bauindustrie und Baugewerbe zu ermitteln. Dieser beträgt für Facharbeiter 12,00 Euro brutto/Stunde (2.026,44 Euro brutto/Monat), in den Fällen der drei Facharbeiter liegt somit eine Unterentlohnung von 81,38% vor. Für Bauhilfsarbeiter beträgt der kollektivvertragliche Lohn 10,21 Euro brutto/Stunde (1.724,15 Euro brutto/Monat), die Unterentlohnung liegt hier bei 78,11%.

Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB erstattet daher aufgrund des Tatbestandes der Unterentlohnung von sieben Arbeitnehmern Anzeige und beantragt ein Strafausmaß von 14.000 Euro pro Dienstnehmer.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeige lfd. Nr. 3, September 2011, gekürzt

Fallbeispiel 11: Anzeige des LSDB wegen wiederholter (geringfügiger) Unterschreitung des Grundlohns um 3%

In Salzburg treffen die Kontrollorgane auf drei deutsche Arbeitnehmer, die bereits früher bei der Kontrolle einer oberösterreichischen Baustelle angegriffen worden waren. Die damalige Überprüfung hat eine geringfügige Unterentlohnung ergeben: Die Arbeitnehmer waren als Installateurfacharbeiter tätig und erhielten für ihre Tätigkeit im Ausmaß von 35 Wochenstunden einen monatlichen Bruttogehalt von 1.571,43 Euro. Auf Grundlage des anzuwendenden Kollektivvertrags für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe steht den Arbeitnehmern ein Stundenlohn von 10,69 Euro brutto zu, was für die vereinbarte Arbeitszeit von 35 Stunden einen monatlichen Lohn in der Höhe von 1.620,06 Euro brutto ergab. Nachdem die Unterentlohnung geringfügig und erstmalig war, hat das Kompetenzzentrum LSDB den Arbeitgeber aufgefordert, die Differenz nachweislich nachzuzahlen. Als dieser Aufforderung Folge geleistet wurde, wurde von einer Anzeige gem. § 7 e Abs. 5 AVRAG abgesehen.

Bei der Kontrolle in Salzburg werden erneut Lohnunterlagen vorgelegt, die wiederum einen monatlichen Lohn in der Höhe von 1.571,43 Euro brutto enthalten haben, während die Dienstnehmer unveränderten Tätigkeiten und Arbeitszeiten nachgehen.

Nachdem die Firma bei den Arbeitnehmern erneut den Grundlohn – wenn auch nur geringfügig – unterschritten hat, ist gem. § 7e Abs.5 AVRAG ein Absehen von der Strafanzeige nicht möglich. Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB erstattet daher aufgrund des Tatbestandes der Unterentlohnung von zwei Arbeitnehmern Anzeige und beantragt ein Strafausmaß von 1.000 Euro pro Dienstnehmer.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeige lfd. Nr. 2, Jänner 2012, gekürzt

Fallbeispiel 12: Anzeige des LSDB wegen Unterschreitung des Grundlohns um 83% – Bezahlung von „Löhnen des Herkunftslandes“

Auf einer privaten Baustelle in Niederösterreich werden drei ungarische Arbeitnehmer angetroffen, die im Auftrag eines ungarischen Unternehmers mit Dachdeckerarbeiten beschäftigt sind. Die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache und die A1-Sozialversicherungsformulare liegen ebenso wenig vor wie die Meldungen an die ZKO und wurden auch nicht nachgereicht.

Der ungarische Unternehmer gibt an, dass er in Ungarn eine eigene Firma habe, eine Gewerbeberechtigung für Dachdecker und Zimmerergewerbe besitze und dass es sich um seine Arbeiter handle. Zwei seien mit 8h/Tag bei seinem Unternehmen angemeldet und werden nach der dreitägigen Beschäftigung wieder abgemeldet, der dritte sei längere Zeit bei ihm beschäftigt.

Bezüglich der Entlohnung der Arbeitnehmer teilt der Unternehmer mit, dass diese den ungarischen Lohn erhalten, er habe ihnen aber versprochen, dass sie ein wenig mehr bekommen werden. Laut Aussage des Arbeitgebers beträgt der ungarische Lohn ca. 78.000,00 HUF (=260,00 Euro) pro Monat. Geht man davon aus, dass es sich bei diesem Betrag um einen Nettobetrag handelt, beläuft sich der entsprechende Bruttolohn 306,60 Euro. Dies entspricht unter Berücksichtigung einer kollektivvertraglichen Arbeitszeit von 39 Stunden (Kollektivvertrag Dachdeckergewerbe) einem Stundenlohn in der Höhe von 1,81 Euro brutto. Der zustehende Grundlohn beträgt 10,54 Euro. Es liegt somit eine Unterentlohnung im Ausmaß von 82,83%.

Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB erstattet aufgrund des Tatbestandes der Unterentlohnung von drei Arbeitnehmern Anzeige und beantragt ein Strafausmaß von 9.000 Euro pro Dienstnehmer.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeige lfd. Nr. 5, Jänner 2012, gekürzt

Fallbeispiel 13: Anzeige des LSDB wegen Unterschreitung des Grundlohns um 65 und 72% – Eintagesentsendung

Bei Reparaturarbeiten an Güterwaggons in Niederösterreich werden drei ungarische Arbeitnehmer angetroffen. Die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache, die A1-Sozialversicherungsformulare sowie die Meldungen an die ZKO lagen nicht vor und wurden auch nicht nachgereicht.

Nach Angaben des Firmeninhabers mit Sitz in Ungarn hat er den Auftrag für die Reparaturarbeiten übernommen und diese würden einen Tag dauern. Die Arbeitnehmer geben an, dass sie seit mehreren Jahren zum Reparieren von Eisenbahnwaggons bei dieser Firma beschäftigt seien. Zwei von ihnen erhalten als Techniker einen Stundenlohn von 1.000 HUF (ca. 3,32 Euro), der dritte als Helfer verdiene 800 HUF (ca. 2,65 Euro).

Auf Grundlage der des Kollektivvertrags für Metallgewerbe sind die beiden Facharbeiter in die Lohngruppe 6 mit einem Mindestlohn von 9,51 Eu-

ro/Stunde, der Hilfsarbeiter in die Lohngruppe 7 mit einem Mindestlohn von 9,40 Euro/Stunde einzustufen. Bei ersteren liegt somit eine Unterentlohnung im Ausmaß von 65,09% vor, im Fall des Hilfsarbeiters von 71,81%.

Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB erstattet daher aufgrund des Tatbestandes der Unterentlohnung von drei Arbeitnehmern Anzeige und beantragt ein Strafausmaß von 2.500 Euro pro Dienstnehmer.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeige lfd. Nr. 6, Februar 2012, gekürzt

Fallbeispiel 14: Anzeige des LSDB wegen nicht nachweisbarer Lohnzahlungen

Ein tschechischer Einzelunternehmer ist mit drei Arbeitnehmern – ebenfalls tschechische Staatsbürger – mit der Verlegung eines Steinbodens auf einer niederösterreichischen Baustelle befasst. Bei der Baustellenkontrolle durch Organe der Finanzpolizei liegen die erforderlichen Unterlagen (Lohnunterlagen in deutscher Sprache, A1-Sozialversicherungsformulare sowie die Meldung bei der ZKO) nicht vor und werden auch – aufgrund der „Krankheit und des defekten PCs“ des Unternehmers – nicht nachgereicht.

Nach Angaben des Unternehmers dauern die Arbeiten 10 Tage, die Kontrolle fällt auf den letzten Tag der Arbeiten. Er gibt an nicht zu wissen, dass er eine Meldung an die ZKO machen müsse und seine Arbeiter ein A1-Versicherungsformular benötigten. Weiters hält er fest, dass sein Auftraggeber lediglich einen Gewerbeschein verlangt habe und dass er keine Angaben zum Lohn seiner Arbeiter mache, dass sie aber für die Zeit in Österreich ungefähr das Doppelte gegenüber dem Normallohn in Tschechien erhielten.

Einer der drei Arbeitnehmer arbeitet als Fliesenleger, die beiden anderen als seine Helfer – das geben die befragten Dienstnehmer niederschriftlich an. Hieraus ergibt sich gem. des Kollektivvertrags für das Hafner-, Platten- und Fliesenlegergewerbe ein Mindestlohn von 10,24 Euro bzw. 9,28 Euro.

Mangels nicht vorgelegter Arbeitszeitaufzeichnungen können die tatsächlichen Arbeitszeiten nicht nachgewiesen werden, und es wird von einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden für 10 Arbeitstage ausgegangen. Demnach steht dem Facharbeiter ein Lohn von mindestens 819,20 Euro und den beiden Hilfskräften von 742,40 Euro zu. Aufgrund der nicht vorgelegten Lohnunterlagen ist nicht klar, ob die Arbeitnehmer zumindest den ihnen zustehenden Grundlohn erhalten haben.

Die Wiener Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB erstattet Anzeige mit der Argumentation, dass den Lohnunterlagen nicht nur zur Ermittlung des tatsächlichen Lohnanspruches der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle zukommt, sondern sie sollen auch einen eindeutigen Nachweis für die tatsächlich erfolgte Lohnzahlung darstellen. „Nicht nachgewiesene Zahlungen sind daher unserer Ansicht nach nicht gezahltem Arbeitslohn gleichzusetzen“. Es wird ein Strafausmaß von 2.500 Euro pro Dienstnehmer beantragt.

Seitens des Finanzamtes werden wegen der nicht vorhandenen A1-

Versicherungsfomulare und der fehlenden Meldung an die ZKO entsprechende Anzeigen eingebracht.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB; Anzeige lfd. Nr. 6, Februar 2012, gekürzt

Fallbeispiel 15: Anzeigendrohung nach LSDB-G durch Arbeiterkammer

Sechs slowakische Arbeitnehmerinnen wurden über ein Inserat in einer slowakischen Zeitung für ihre Tätigkeit als Zimmermädchen in Wiener Hotels rekrutiert. Anfang Mai 2011 kam es zu einem Treffen in einem Wiener Hotel zwischen dem Geschäftsführer und den Arbeitnehmerinnen. Bei diesem Treffen wurden den Arbeitnehmerinnen Arbeitsverträge ausgehändigt. Sozialversichert waren die Arbeitnehmerinnen in der Slowakei und verfügten über eine A1-Sozialversicherungsbestätigung. Die Arbeitsverträge sahen eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Stunden bei einem Monatslohn von 321,00 Euro (brutto) vor.

Die sechs Frauen haben für einen Monat in verschiedenen Hotels gearbeitet, erhielten dafür 225,18 Euro netto ausbezahlt und nahmen eine Beratung der Arbeiterkammer in Anspruch. Diese intervenierte bei dem Entsendebetrieb und bei den Hotels. In der Folge setzte sich der Geschäftsführer einer österreichischen Reinigungsfirma mit der AK in Verbindung und teilte mit, dass die Hotels einen Reinigungsauftrag an seine Firma vergeben hatten. Er hatte den Reinigungsauftrag an die slowakische Firma weitergegeben. Dem Geschäftsführer wurde mitgeteilt, dass die AK Wien für die Arbeitnehmerinnen Klage beim Arbeits- und Sozialgericht Wien einbringen und eine Anzeige wegen Lohndumpings erstatten würde. Daraufhin anerkannte und bezahlte die slowakische Firma sämtliche Ansprüche der vorsprechenden Arbeitnehmerinnen und es kam zu keinen weiteren gerichtlichen Schritten. Nach Angaben der Arbeitnehmerinnen jedoch waren nicht nur 6 sondern insgesamt 15 slowakische Frauen betroffen.

Quelle: AK Wien, Aktenvermerk, gekürzt

5.3.2.2 Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen gem. LSDB-G

Die Bereithaltung der nötigen Lohnunterlagen ist zentrale Bedingung, um eine mögliche Unterentlohnung überprüfen zu können. Diese Lohnunterlagen umfassen die Stundenaufzeichnungen, Lohnzettel und Auszahlungsbelege sowie Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel bezogen auf den/die betroffenen ArbeitnehmerInnen. Die Nicht-Bereithaltung ist ein Verstoß gegen § 71 Abs.2 AVRAG, die Unterlagen müssen am Tag der Kontrolle den Kontrollorganen zugänglich sein, um die gesetzlichen Vorschriften zu überprüfen. Bei Nicht-Bereithaltung erfolgt eine Anzeige bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde.

Wie in Kapitel 5.2 ausgeführt, sind bislang deutlich mehr Anzeigen wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen als wegen Unterentlohnung erfolgt. Ungeachtet dessen waren auch in den meisten der im vorigen Abschnitt dargestellten Fallbeispiele der Unterentlohnung die Kontrollorgane damit konfrontiert, dass die notwendigen Lohnunterlagen zur Überprüfung von Unterentlohnung nicht vollständig vorgelegt werden konnten. Die Anzeigen wegen Unterentlohnung basierten in diesen Fällen ausschließ-

lich auf den Erhebungen vor Ort, den behördlichen Wahrnehmungen oder den Niederschriften der Angaben der betroffenen Arbeitskräfte in den Personenblättern.

In vielen Fällen verbleibt es bei einer Anzeige wegen Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen. Teilweise werden die notwendigen Unterlagen nachgereicht, teilweise unterbleibt dies jedoch auch, wie exemplarisch in den folgenden Fällen dargestellt ist.

Fallbeispiel 16: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen

Bei einer Baustellenkontrolle der Finanzpolizei in der Steiermark werden zwei deutsche StaatsbürgerInnen im Auftrag eines deutschen Unternehmens angetroffen. Die A1-Sozialversicherungsformulare sowie die ZKO-Meldungen werden vorgelegt, nicht aber die Lohnunterlagen. Diese werden jedoch am folgenden Tag bei der Behörde nachgereicht. Begründet wird die Nicht-Bereithaltung mit der erst kurzen Gültigkeit des Gesetzes und damit, dass die internen Abläufe noch nicht eingespielt seien. Es gibt keine Beanstandung der Lohnunterlagen der beiden ArbeitnehmerInnen, für deren Nicht-Bereithalten vor Ort wird jedoch eine Verwaltungsstrafe von insgesamt 250,00 Euro verhängt, wobei die gesetzliche Mindeststrafe aufgrund der bisherigen verwaltungsstrafrechtlichen Unbescholtenheit des Dienstgebers (§ 20 VStG) unterschritten wurde.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB: Straferkenntnis Bescheid lfd.Nr.1, Oktober 2011, gekürzt

Fallbeispiel 17: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung und mangelnder Nachreichung von Lohnunterlagen

Den Kontrollorganen der zuständigen Krankenversicherung werden für eine/n DienstnehmerIn in einem Cafehaus keine Lohnunterlagen vorgelegt. Der/die GeschäftsführerIn wird aufgefordert, die entsprechenden Unterlagen nachzuliefern, zwei Wochen danach folgt eine schriftliche Aufforderung. Als rund vier Wochen später nach wie vor keine entsprechenden Dokumente vorliegen, wird eine Geldstrafe von 500,00 Euro verhängt. In der Begründung des Straferkenntnis heißt es: „Sie haben der Aufforderung zur Rechtfertigung vom 31.10.2011 trotz Androhung der Rechtsfolgen des § 42 Abs.1 lit. b Verwaltungsstrafgesetz 1991 keine Folge geleistet. Nachdem Sie nicht bereit sind, an der Sachverhaltsdarstellung mitzuwirken, werden daher auf Grund der Anzeige und im Hinblick darauf, dass Sie nicht bereit waren sich zu rechtfertigen, die Übertretungen als erwiesen angenommen.“

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB: Straferkenntnis Bescheid lfd.Nr.3, Dezember 2011; gekürzt

Die folgenden Fallbeispiele geben auf Basis der vorliegenden Straferkenntnisse spezifisch Argumentationen wider, mittels deren versucht wird, eine Strafe abzuwenden. In einem der Fälle (siehe Fallbeispiel 18) wusste der beschuldigte Unternehmer nicht, dass er die entsprechenden Dokumente auf Deutsch übersetzen lassen müsse, in einem anderen wird argumentiert, die Arbeitnehmer hätten die Unterlagen zuhause vergessen (siehe Fallbeispiel 19) und in einem weiteren werden die ausführlichen Argu-

mentationen eines Arbeitgebers zur Abstreitung eines Dienstverhältnisses von der Behörde schließlich als „Schutzbehauptungen“ gewertet, die das Vergehen nicht mindern (siehe Fallbeispiel 20).

Fallbeispiel 18: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache

Ein ungarischer Malerunternehmer, der auf einer Baustelle im Burgenland tätig ist, hat dem Straferkenntnis zufolge „einen Arbeitnehmer zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt, und nicht jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung am Arbeitsort [...] bereitgehalten.“ Der Beschuldigte argumentiert, dass „die Lohnunterlagen [...] nicht in deutscher Sprache vorhanden [waren], die Anmeldung zur Sozialversicherung war ebenfalls nur in ungarischer Sprache vorhanden. Nunmehr habe ich alles übersetzen lassen, da dies meine erste Baustelle in Österreich war und ich nicht wusste, dass ich alles übersetzen lassen muss“.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird nach Anzeige durch das Kompetenzzentrum LSDB eine Geldstrafe von 500,00 Euro gem. §7i Abs.2 AVRAG verhängt.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB: Straferkenntnis Bescheid lfd.Nr.9, 2011, gekürzt

Fallbeispiel 19: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache – „ArbeitnehmerInnen haben Dokumente zuhause vergessen“

Organe eines steirischen Finanzamtes treffen bei der Kontrolle einer Baustelle auf zwei slowenische Arbeitnehmer. Die erforderlichen Unterlagen können nicht bereitgestellt werden. Laut Straferkenntnis gibt der beschuldigte Unternehmer an, „dass es unbestritten bleibt, dass die erforderlichen Unterlagen zum Zeitpunkt der Kontrolle nicht bereitgehalten wurden. Die Arbeitnehmer hatten die erforderlichen Dokumente zu Hause vergessen.“ Es wurde daher ersucht, von der Verhängung einer Strafe abzusehen. Die beiden betroffenen Arbeitnehmer geben hingegen in einer niederschriftlichen Erklärung im Zuge der Kontrolle an, „dass sie vor Arbeitsbeginn in Österreich keine Papiere zum Arbeiten mitbekommen haben. Somit kann Ihre Rechtfertigung [...] nicht als glaubhaft gewertet werden. Erfahrungsgemäß weisen jene Aussagen, die dem Tatzeitpunkt am nächsten liegen, den größten Wahrheitsgehalt auf“.

Die zuständige Bezirkshauptmannschaft verhängt eine Geldstrafe in der Höhe von 500,00 gem. §7i Abs.2 AVRAG.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB: Straferkenntnis Bescheid lfd.Nr.8, November 2011, gekürzt

Fallbeispiel 20: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache – „Schwager zu Besuch in den Schulferien“

Bei einer Baustellenkontrolle in Oberösterreich trifft die Finanzpolizei auf zwei slowakische Staatsbürger, die mit der Montage von Metallprofilen beschäftigt sind. Einer der beiden Männer ist Inhaber einer Firma mit Sitz in der Slowakei. Für den anderen Arbeiter können keine Unterlagen (Lohnunterlagen, A1-Versicherungsformular, ZKO-Meldung) vorgewiesen werden. Bei der Erhebung des Personenblatts gibt der Arbeiter an, für 8 Stunden täglich mit einem Stundenlohn von 10 Euro beschäftigt zu sein.

Es folgt eine längere Abfolge von Nachreichungen und Stellungnahmen der verschiedenen Akteure. Im Wesentlichen argumentiert der Arbeitgeber, dass es sich bei dem Arbeiter um seinen Schwager handle, der – minderjährig – eine technische Schule in der Slowakei besuche (Nachweis des Verwandtschaftsverhältnisses mittels Eheurkunden und Schulbestätigung), in den Sommerferien zu Besuch in Österreich sei und das „ihm unbekanntes Land Österreich und seine Bewohner kennenlernen“ wolle. Keinesfalls habe er entgeltlich eine fortgesetzte Arbeitsleistung in Österreich erbracht. Dass er auf dem Personenblatt die Bezeichnung „Saisonarbeiter“ und einen Stundenlohn von 10 Euro angegeben hat, sei auf den Druck zurück zu führen, unter dem er wegen mangelnder Deutschkenntnisse in der Kontrollsituation gestanden habe. Allerdings wird vom Arbeitgeber auch ein A1-Versicherungsformular nachgereicht.

Die Behörde gelangt schließlich zu dem Erkenntnis, dass diese Rechtfertigungsangaben insgesamt den Arbeitgeber nicht entlasten: Der betroffene Arbeiter wurde von der Finanzpolizei „in verschmutzter Arbeitskleidung bei der Montage von Metallprofilen angetroffen und hat eigenhändig das Personenblatt dahingehend ausgefüllt, dass er seit [Datum] für Ihre Firma [...] beschäftigt ist. [...] Der Umstand, dass Herr [Name] Ihr Schwager ist und in der Slowakei eine Technische Fachschule besucht, entlastet Sie nicht. Die Behörde konnte Ihren Ausführungen [...] keinen Glauben schenken. Vielmehr werden diese Behauptungen als Schutzbehauptungen gewertet, da das Montieren von Metallprofilen sich nach Ansicht der Behörde nicht dazu eignet, das Land als Besucher kennenzulernen. Dies stellt vielmehr eine Arbeitsleistung [...] dar, welche aufgrund der Art der Tätigkeit auch voraussetzt, dass man diese Arbeit im Arbeitsverbund verrichtet. Deshalb ist die Behörde überzeugt davon, dass Sie als Einzelperson diesen Auftrag ohne die Arbeitsleistung von Herrn [Name] nicht verrichten hätten können [...].“

Für die beiden Verwaltungsübertretungen (Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen sowie von Entsendedokumenten) eine Geldstrafe in der Höhe von 1.000,00 Euro verhängt.

Quelle: Kompetenzzentrum LSDB: Straferkenntnis Bescheid lfd.Nr.4, Jänner 2012, gekürzt

5.3.2.3 Falsche kollektivvertragliche Einstufung

Auch eine falsche kollektivvertragliche Einstufung stellt eine Form des Lohndumpings dar. Wenn ArbeitnehmerInnen für niedrigere Tätigkeitsbereiche angemeldet werden als es ihrer tatsächlichen Tätigkeit und Arbeitsleistung entspricht – also nicht dem wahren

wirtschaftlichen Gehalt – scheinen zwar ‚korrekte‘ sozialversicherungsrechtliche Anmeldungen auf, dennoch entspricht die Entlohnung nicht dem den Arbeitskräften zustehenden Entgelt. Seitens der befragten ExpertInnen wurde dies wiederholt in den Gesprächen – ohne direkten Zusammenhang mit der Arbeitsmarktliberalisierung – angeführt, und zwar als ‚übliche‘ Vorgehensweise, welche schwer zu kontrollieren respektive nachzuweisen ist (s. Int. 5, 6, 11, 17). Typischerweise handelt es sich dabei um FacharbeiterInnen, die als HilfsarbeiterInnen angemeldet werden, wie die beiden folgenden Fallbeispiele – für eine Beschäftigung bei einem ausländischen (Entsendung) sowie bei einem österreichischen Betrieb – veranschaulichen (siehe auch Fallbeispiel 29 in Kapitel 5.3.4.3).

Fallbeispiel 21: Einstufung als Bauhelferanstelle von Maurern

Eine slowenische Baufirma entsendet seit November 2011 Arbeitnehmer auf Baustellen in die Steiermark. Bei den abgegebenen „Meldung einer Entsendung nach Österreich gemäß § 7 b Abs. 3 und 4 AVRAG“ werden bei diversen Arbeitnehmern als Tätigkeit „Bauhelfer“ angegeben. Dadurch wird in dieser Meldung ein kollektivvertraglicher Stundenlohn mit 10,21 Euro angeführt.

Bei einer Kontrolle auf einer Baustelle in Graz stellte sich heraus, dass von diesen Arbeitnehmern ein Teil als Facharbeiter (Maurer) eingesetzt wird. Einem Facharbeiter ist nach dem Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie ein Stundenlohn von 12,00 Euro zu entrichten. Eine dementsprechende Korrektur der falschen kollektivvertraglichen Löhne wurde daher umgehend veranlasst.

Quelle: BUAK Baustellenberichte – Musterbeispiel 5

Fallbeispiel 22: Einstufung als Hilfsarbeiter aufgrund fehlender Formalqualifikation

Ein slowakischer Arbeitnehmer ist bei einer niederösterreichischen Tischlerei beschäftigt. Er führt die Tätigkeit eines Facharbeiters aus, ist also mit den vollen Tischlereitätigkeiten betraut. Er fragt bei der Arbeiterkammer nach, ob seine Entlohnung korrekt bemessen ist. Dabei stellt sich eine deutliche Unterentlohnung heraus, da er nicht als Fach- sondern als Hilfsarbeiter eingestuft wurde, woraufhin die Arbeiterkammer interveniert. Der Arbeitgeber argumentiert die niedrigere Einstufung damit, dass der Arbeitnehmer keine formale Ausbildung nachweisen kann, was dieser bestätigt. Da der Arbeiter jedoch die entsprechenden Fertigkeiten besitzt und de facto auch die volle Facharbeitertätigkeit ausübt – und dies auch zur Zufriedenheit des Arbeitgebers – ist dieser bereit, den Arbeiter trotz fehlender formaler Nachweise höher zu stufen und einen Facharbeiterlohn zu bezahlen.

Quelle: ExpertInnengespräch Nr. 8

5.3.2.4 Nicht-Bezahlung von Lohnbestandteilen und Naturalentlohnung

Mit dem LSDB-G werden ausschließlich der Grundlohn und das Überstunden-Grundentgelt gesichert (siehe Kapitel 5.1). Die Nicht-Bezahlung von Sonderzahlungen und Zuschlägen ist auf dieser rechtlichen Grundlage nicht einzufordern. Bei der Frage nach Lohn- und Sozialdumping geht es jedoch in einem großen Teil der Fälle (auch) um die nicht korrekte Bezahlung solch verschiedener Lohnbestandteile. Insbesondere Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Zulagen und Zuschläge werden – so die Beobachtung der ExpertInnen (s. bspw. Int. 3, 6, 14, 17) – sehr häufig gar nicht, nur zum Teil oder schwarz ausbezahlt (zur Problematik nicht-bezahlter Überstunden siehe nächstes Kapitel). Dies ist allerdings, so der Tenor, kein neues Phänomen, sondern war – mit Unterschieden in den Branchen – auch bereits vor der Öffnung eine verbreitete Form des Dumpings. Gerade in jenen Feldern, in denen den ArbeitnehmerInnen verschiedene Zuschläge zustehen und diese einen beträchtlichen Teil der Bezüge ausmachen, ist der Vorenthalt dieser Lohnbestandteile von relativ großer Tragweite (Int.17).

Auch die Naturalentlohnung kann als eine Form des Lohn- und Sozialdumpings verstanden werden, also etwa ein Gehaltsabzug für die Unterkunft. Diese Form wurde im folgenden Fallbeispiel 23 für das Transportwesen thematisiert, aber auch diese Form hat im Zuge der Liberalisierung keine wesentliche Bedeutungsveränderung erfahren.

Fallbeispiel 23: Pauschaler Lohnabzug für allfällige Reparaturen

Ein Transportunternehmer zieht jedem/r seiner Beschäftigten einen monatlichen Pauschalbetrag von 300 Euro unter dem Titel „Reparaturkosten“ vom Lohn ab. Als einer der ausländischen Fahrer tatsächlich einen Unfall erleidet und ein Schaden am Fahrzeug entsteht, wird dieser Schaden in der Höhe von gut 1.000 Euro zur Gänze vom Lohn des Betroffenen abgezogen und er selbst wird gekündigt. Dieser ersucht die Gewerkschaft um Unterstützung, die für ihn beim Arbeitgeber interveniert, da weder die Lohnabzüge noch die Schadenseinforderungen zulässig sind. Der Arbeitnehmer muss in der Folge die über 1.000 Euro nicht bezahlen, weil keine Fahrlässigkeit vorlag, und auch die Lohnabzüge, die innerhalb der Frist von 6 Monaten lagen, werden rückerstattet. Die anderen Beschäftigten des Unternehmens haben zwar zu viel Angst, wegen ihrer Lohnabzüge ebenfalls Schritte einzuleiten, doch durch dem Umstand, dass die Gewerkschaft von dieser Praxis Kenntnis erlangt hatte, reicht aus, dass der Unternehmer die Abzüge einstellt.

Quelle: ExpertInnengespräch Nr.21

5.3.3 Arbeitszeitfragen als Kernproblem

Für die Beurteilung, ob in einem konkreten Fall Lohndumping vorliegt und der/die ArbeitnehmerIn unterentlohnt ist, ist neben den Informationen zum Entgelt auch das Wissen über die (tatsächliche) Arbeitszeit zentrale Voraussetzung. Es zeigen sich in den ExpertInnen-Interviews und den Fallbeispielen im Wesentlichen drei Aspekte, die in Bezug auf Arbeitszeitfragen problematisch sind: fehlende oder nicht wahrheitsgemäße Arbeitszeitaufzeichnungen, die nicht korrekte Bezahlung von Mehr- und Überstunden sowie die Thematik der Scheinteilzeit.

Zu den Lohnunterlagen, die den behördlichen Kontrollorganen vor Ort vorgelegt werden müssen, gehören auch **Arbeitszeitaufzeichnungen**. In der Praxis werden diese jedoch oftmals gar nicht oder auch einfach falsch – mit zu geringen Einsatzzeiten bzw. Arbeitszeiten, die der offiziellen Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse entsprechen – geführt, was nach Einschätzung der ExpertInnen ein relativ verbreitetes Phänomen darstellt. Mehrere InterviewpartnerInnen berichten von Beratungsgesprächen, in denen betroffene ArbeitnehmerInnen „offizielle und inoffizielle“ Arbeitszeitaufzeichnungen vorlegen. In manchen Fällen müssen ArbeitnehmerInnen die fiktiven, „offiziellen“ Arbeitszeitunterlagen – mitunter auch gemeinsam mit ebenso fiktiven Lohnabrechnungen – unterschreiben, ehe man ihnen ihren Lohn aushändigt (bspw. Int. 3, 4, 6, 15). Aus Sicht der Interessensvertretung ist der Handlungsspielraum höchst eingengt, wenn keine Arbeitszeitaufzeichnungen über die (tatsächliche) Arbeitszeit geführt werden.

Auch in dem einen Fall einer rechtskräftigen Verurteilung wegen Unterentlohnung auf Basis des LSDB-G (siehe Fallbeispiel 7 im vorigen Abschnitt) ist die Frage der Arbeitszeitaufzeichnungen wesentlich. Da es sich um keine vollzeitige Beschäftigung handelt und gleichzeitig keine Arbeitszeitaufzeichnungen vorliegen, erfolgt die Bemessung des zustehenden Grundlohns „aus den Angaben der Arbeitnehmer und den Arbeitsverträgen [...] Den fehlenden Arbeitszeitaufzeichnungen kommt daher eine erhöhte Bedeutung zu, besonders im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern aus dem Ausland nach Österreich“ heißt es dazu in der Anzeige des Kompetenzzentrums. Insbesondere wenn es um die (Nicht-/Teil-/Schwarz-)Bezahlung von Überstunden geht, ist die Arbeitszeitdokumentation Voraussetzung, aber oftmals nicht vorhanden. Um **nicht (korrekt) bezahlte Mehr- und Überstunden und entsprechende Zuschläge** geht es auch in vielen Beratungsfällen in der Praxis der befragten ExpertInnen (bspw. Int. 7, 17, 19, 22). Konkret werden in diesen Fällen Überstunden beispielsweise ohne Zuschläge mit dem ‚normalen‘ Stundensatz abgegolten, oder es bestehen Vereinbarungen über einen schwarz ausbezahlten, fixen monatlichen Pauschalbetrag, der sich „inklusive alles“ versteht, also vermeintlich Sonderzahlungen und Überstunden abdecken soll (Int. 7). Allerdings, so der Tenor der ExpertInnen, sind auch dies keine neuen Entwicklungen, sondern waren auch vor der Arbeitsmarktöffnung weit verbreitet, wengleich einige auch eine generelle Zunahme (ohne direkten Bezug zur Öffnung) wahrnehmen, insbesondere im „Jonglieren“ mit Durchrechnungszeiträumen v.a. in den Saisonbranchen Bau und Tourismus mit sehr unterschiedlichen Arbeitsintensitäten, aber auch etwa im Handel (Int. 4, 12, 14, 21).

Fallbeispiel 24: Scheinteilzeit, ohne Sonderzahlungen und Überstundenzuschläge

Ein rumänischer Weingartenarbeiter findet bei einem landwirtschaftlichen Kleinbetrieb in Niederösterreich Beschäftigung. Es wird eine Bezahlung von 6 Euro netto pro Stunde vereinbart, ein Satz der faktisch über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn für bäuerliche DienstnehmerInnen von knapp über 6 Euro / Stunde brutto liegt. Er wird mit 20 Wochenstunden und dem kollektivvertraglichen Mindestlohn bei der GKK angemeldet, die faktische Arbeitszeit entspricht einer Vollzeitbeschäftigung. Die Geldauszahlung erfolgt monatlich für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in bar, wobei der Arbeitnehmer aber einen fiktiven Lohnzettel unterschreiben muss, der nicht mit den tatsächlichen Auszahlungen übereinstimmt.

Nach etwa einem Jahr erfährt der Arbeiter, dass in der Landwirtschaft in Österreich ein 13. und 14. Monatsgehalt jedenfalls gezahlt werden müssen

und ihm bezahlter Urlaub und Überstundenzuschläge zustehen, und wendet sich an die Interessensvertretung der Landarbeiterkammer. Mit den Arbeitszeit- und Gehaltsaufzeichnungen des Arbeiters wird der Arbeitgeber kontaktiert und die entgangenen Lohnbestandteile werden eingefordert. Man einigt sich auf einen Vergleich und auf eine Nachzahlung an den Arbeitnehmer in der Höhe von rund 2.000 Euro.

Quelle: *ExpertInnengespräch Nr. 9*

Als das Hauptproblem wird von vielen ExpertInnen die Konstellation der „**Scheinteilzeit**“ geschildert, und hier wird – insbesondere in der Landwirtschaft, aber auch im Bereich Gastgewerbe und Reinigung – von einer deutlichen Zunahme seit der Arbeitsmarktöffnung berichtet (Int. 6, 11, 12, 19). Es erfolgt eine Anmeldung mit einem teilzeitigen und zum Teil auch mit einem geringfügigen Stundenausmaß, die Arbeitsleistung erfolgt aber in vollzeitigem Ausmaß – der restliche Lohn wird schwarz ausbezahlt. Für den landwirtschaftlichen Bereich lässt sich festhalten, dass das Ende der Saisonbewilligungen für EU-8-BürgerInnen hierbei eine wesentliche Rolle spielt. Diese Bewilligungen waren nämlich an eine vollzeitige Anmeldung beim Sozialversicherungsträger (bzw. im Fall von ErntehelferInnen an eine Anmeldung mit 35 Wochenstunden) gekoppelt. Nach deren Ende beobachten ExpertInnen insbesondere aus der Region Niederösterreich und Burgenland die „Rückmeldung ganzer Belegschaften von Vollzeit auf Teilzeit“ (Int.19). Da nicht davon ausgegangen werden kann, dass sich das faktische Arbeitsvolumen so drastisch verringert hat, muss in diesem Bereich von beträchtlicher Scheinteilzeit ausgegangen werden.

Fallbeispiel 25: Sukzessive Reduktion der Arbeitszeitmeldung

Eine ungarische Dienstnehmerin ist als Knoblauchputzerin bei einem burgenländischen Dienstgeber beschäftigt. Es wird ein Stundenlohn von Montag bis Freitag in der Höhe von 4,50 Euro netto und für Samstag in der Höhe von 5,00 Euro netto vereinbart. Dieser Lohn wird wöchentlich bar ausgezahlt und liegt unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn für DienstnehmerInnen in bäuerlichen Betrieben (knapp über 6 Euro / Stunde brutto).

Die faktische Arbeitszeit beträgt durchwegs 50 Stunden / Woche. Zur Sozialversicherung wird die Dienstnehmerin in der ersten Woche für 40 Stunden angemeldet, dann erfolgt eine Reduktion auf 30 Stunden pro Woche bei gleichbleibender tatsächlicher Arbeitszeit. Während des Sommerurlaubs wird sie gänzlich abgemeldet. Nach dem Urlaub wird sie nur noch für 20 Stunden angemeldet, wiederum bei gleicher faktischer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden.

Schließlich teilt eine Kollegin der Dienstnehmerin per SMS mit, dass sie ab dem nächsten Tag „nicht mehr kommen braucht“. Die Dienstgeberkündigung erfolgt somit zeitwidrig, und es werden keine aliquoten Sonderzahlungen oder Urlaubersatzleistungen ausbezahlt.

Für die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Ansprüche wird seitens der IGR Rechtsberatung ein Akt aufgenommen, die Dienstnehmerin hat parallel dazu Anzeige bei der BGKK erstattet. Beide Verfahren sind im Gange.

Quelle: *ExpertInnengespräch Nr.19*

5.3.4 Umgehung der Anmeldung zur Sozialversicherung

Die Umgehung der Anmeldung von DienstnehmerInnen bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger findet sich, basierend auf den ExpertInnengesprächen und in den erhobenen Fällen, im Wesentlichen in drei Formen. Neben der gänzlich illegalen Beschäftigung, also der Nichtmeldung der ArbeitnehmerInnen, werden vor allem Scheinselbstständigkeit und Scheinentsendungen thematisiert.

5.3.4.1 Scheinselbstständigkeit

Die Beschäftigung von DienstnehmerInnen auf Basis einer selbstständigen Tätigkeit galt während der Übergangsbestimmungen als Praxis der Umgehung der für eine unselbstständige Beschäftigung notwendigen Beschäftigungsbewilligung. Es bestand die Vermutung, dass es im Zuge der Liberalisierung zu einem Rückgang der Scheinselbstständigkeit kommen würde, wenn die betroffenen StaatsbürgerInnen nun ohne Bewilligung als unselbstständige ArbeitnehmerInnen angemeldet werden können. In der Tat zeigt sich auf Ebene der Gesamtbeschäftigung ein Rückgang von selbständiger Erwerbstätigkeit von EU-8 StaatsbürgerInnen (siehe Huber/Böhs 2011). Eine solche Entwicklung wird auch von verschiedenen ExpertInnen zumindest als plausibel erachtet, zumal von der verstärkten Kontrolltätigkeit der Finanzpolizei auch eine abschreckende Wirkung erwartet wird (bspw. Int. 1, 14, 19, 20). Die konkreten Beobachtungen eines Rückgangs von (Schein-)Selbstständigkeit lassen allerdings auf sich warten – lediglich ein/e InterviewpartnerIn erwähnte, dass er/sie Kenntnis von einem Fall besitzt, in dem ein ungarischer Staatsbürger seine Gewerbeberechtigung (für eine „Tätigkeit, die in der Praxis nur in unselbständiger Form ausgeführt wird“) zurücklegte (Int. 2, vgl. auch Kapitel 2.2.2).

Vielmehr wird die Beschäftigung von Selbstständigen auch weiterhin als mögliche attraktive Variante gesehen, da auf sie vielerlei rechtliche und kollektivvertragliche Bestimmungen keine Anwendung finden. Darüber hinaus stellen sie eine Möglichkeit der Umgehung von Sozialversicherungsbeiträgen und lohnabhängigen Abgaben dar. Problematisch ist die Definition der Selbstständigkeit vor allem in Bezug auf einfache (Hilfs-)Tätigkeiten, die in faktischer Abhängigkeit durchgeführt werden und damit arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse darstellen, für die ein reguläres Dienstverhältnis zu begründen wäre. Die ExpertInnen sehen eine hohe Bedeutung solcher Scheinselbstständigkeit weiterhin vor allem im Baubereich gegeben (bspw. Kranfahrer, Int. 17, oder auch Int. 3, 4), aber auch im Transportgewerbe (Int. 27).

Fallbeispiel 26: „Selbständige Arbeitnehmer“

Im Dezember 2011 wurde eine Kontrolle bei einer „Großbaustelle“ in Wien durchgeführt. Der Schwerpunkt der Kontrolle galt dem Gewerbe „Trockenbau“, da zu dieser Zeit sehr umfangreiche Arbeiten in diesem Bereich durchgeführt wurden.

Am Kontrolltag trafen die Baustellenprüfer auf 25 „selbständige Arbeitnehmer“ aus Polen. Im Zuge der Befragungen stellte sich heraus, dass alle kontrollierten Personen von derselben inländischen Trockenbaufirma mittels Werkvertrages beauftragt wurden. Diese inländische Trockenbaufirma war lediglich mit einem „Polier“ auf der Baustelle anwesend, welcher die „selbständigen Arbeitnehmer“ kontrollierte bzw. Weisungen erteilte. Zusätzlich konnte erhoben werden, dass diese „selbständigen Arbeitneh-

mer“ ausschließlich für diese Firma in Österreich arbeiten und z.B. fixe Arbeitszeiten einhalten.

Um den Verdacht des Vorliegens von arbeitnehmerähnlichen Dienstverhältnissen weiter zu erhärten, wurden weitere Erhebungen veranlasst.

BUAK Baustellenberichte – Musterbeispiel 1

Reindl-Krauskopf/Meissnitzer (2010c) halten bezüglich der Rolle von Scheinselbstständigkeit im Kontext von Sozialbetrug fest, dass sich „die Kontroll- und Strafverfolgungsbehörden seit einiger Zeit mit einer stetig zunehmenden Anzahl und Vielfalt von freien Gewerben konfrontiert [sehen]. Dabei handelt es sich de facto um Tätigkeiten, die zwar Teil von reglementierten Gewerben sein können, aber eben nicht deren Kern darstellen und somit von jedermann als freies Gewerbe ausgeübt werden dürfen.“ Diesen Bestandsaufnahmen zufolge scheinen die Anmeldungen von freien Gewerben im Baubereich zuzunehmen, insbesondere in den Bereichen

- Verspachteln von bereits montierten Gipskartonplatten unter Ausschluss jeder einem reglementierten Gewerbe vorbehaltenen Tätigkeit,
- Schneiden, Biegen und Flechten von Baueisen, unter Ausschluss aller statisch belangreichen Konstruktionen sowie aller Verlegearbeiten auf Baustellen,
- Heben, Senken und Befördern von Lasten mittels Einsatz von mechanischen oder maschinellen Einrichtungen unter Ausschluss der Beförderung mittels Krafffahrzeugen,
- Statisch nicht belangreiche Demontage und Entfernung von dauerhaft mit dem Mauerwerk verbundenen Gegenständen wie z.B. Fliesen, Türstöcken, Fensterstöcken, Fußböden, Gipskartonwänden und solchen Zwischenwänden, die keine konstruktiven Gebäudeteile darstellen, bzw. fest verschraubten Gegenständen wie z.B. Sanitäranlagen zur Vorbereitung des Abrisses des Gebäudes durch befugte Baumeister und Inhaber des Teilgewerbes Erdbau, sofern die Leitungen und Rohre nicht mehr mit den Versorgungsnetzen verbunden sind,
- Montage von mobilen Trennwänden durch Verschrauben fertigbezogener Profileile oder Systemwände mit Anschlusskabeln, die in einfacher Technik ohne statische Funktion Räume variabel unterteilen,
- Aufstellen von mobilen Sichtschutzeinrichtungen für Toilettenanlagen, Umkleidekabinen und dergleichen durch einfaches Zusammenstecken oder Verschrauben fertig bezogener Bestandteile sowie
- Verschließen von Bauwerksfugen mittels plastischer und dauerelastischer Kunststoffmassen und Kunststoffprofilen. (ebd:20)

Es handelt sich bei diesen Tätigkeiten in der Regel um einfache Tätigkeiten, die eigentlich im Rahmen von echten Dienstverträgen zu erfüllen wären, in den letzten Jahren aber gehäuft auf Einzelunternehmer im Rahmen von Werkverträgen ausgelagert werden. Im Zuge einer Baustellenkontrolle in Wien wurden im Jahr 2010 beispielsweise 72 selbständige polnische Spachtler entdeckt, die alle auf Basis von Werkverträgen tätig waren (ebd.).

Der Verwaltungsgerichtshof hat diesbezüglich wiederholt festgestellt, dass derartige einfache manuelle Tätigkeiten in der Regel kein selbstständiges Werk darstellen (siehe Fallbeispiel 27), und die DienstnehmerInnen in Form regulärer Dienstverhältnisse anzustellen sind.

Fallbeispiel 27: Höchstgerichtliches Urteil – Mit einem Gewerbe-schein kann ein tatsächlich bestehendes Dienstverhältnis nicht ver-schleiert werden

Der Geschäftsführer einer Bau GmbH wurde bestraft, weil diese Baugesellschaft als Dienstgeberin auf einer Baustelle im Jahr 2009 zwei polnische Staatsangehörige jeweils für einige Tage mit dem Verspachteln von Rigipswänden beschäftigt hat, ohne diese Dienstnehmer vor Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden. Für diese Übertretungen wurden vom unabhängigen Verwaltungssenat Wien Geldstrafen in der Höhe von jeweils 770,- Euro verhängt. Die Beschwerde gegen dieses Urteil wurde vom Verwaltungsgerichtshof abgewiesen:

In der Urteilsbegründung war festgestellt worden, „dass die Arbeitskräfte im Umfang des unwidersprochenen Tatzeitraumes für das [...] Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien; unbestritten sei auch der Umstand der fehlenden sozialversicherungsbehördlichen Meldung. Das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit sei zu verneinen.“ [...] Auf Grund dessen seien diese beiden ausländischen Arbeitskräfte als Arbeitnehmer der Gesellschaft anzusehen.

Dazu führte die Behörde zusammengefasst aus, dass bei der nach ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt vorzunehmenden Beurteilung der Tätigkeit der Ausländer zu berücksichtigen sei, dass diese in Arbeitskleidung auf einer der Baugesellschaft zuzurechnenden Baustelle, somit im Arbeitsbereich dieses Unternehmens angetroffen worden seien. Auf Grund der (unwidersprochenen) Zugrundelegung einer fixen geregelten Arbeitszeit und der Eingliederung in den (Baustellen-)Betriebsablauf, der Anstellung (wenn auch im Wege des vorgeblichen Werkvertrages) durch die Baugesellschaft sowie die ausschließliche Entlohnung durch Letzteren, seien die Parameter für die Bejahung eines zumindest arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses jedenfalls gegeben. Die vorliegenden Elemente, wie die Verrichtung einer untergeordneten Tätigkeit, welche als Hilfsdienst nicht eigener Gegenstand eines Werkvertrages sein könne (Verspachteln, Schutt wegräumen, wenn auch nur in Form des Aufkehrens), tägliche geregelte Arbeitszeit und das Bereitstellen des Arbeitsmaterials durch die Baugesellschaft seien Umstände, die typischerweise den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses oder zumindest arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses bilden würden.

Der Verwaltungsgerichtshof hielt unter Hinweis auf Rechtsprechungsbeispiele ähnlichen Sachverhalts fest, dass die Innehabung solcher Gewerbe-scheine „Teil eines verbreiteten Missbrauchs der Gewerbeordnung ist, der zur Verschleierung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse dient.“

Weiters begründet sich ein (ein sozialversicherungspflichtiges Beschäfti-gungsverhältnis ausschließender) Werkvertrag durch eine genau umrisse-nen Leistungsumschreibung, die im vorliegenden Fall nicht gegeben war – der VwGH stimmt daher der Verneinung eines solchen Werkvertrags-Tatbestands durch den Verwaltungssenat zu. Bei einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, wozu die gegenständlichen Verspachte-lungsarbeiten zweifelsohne zählen, die keinen maßgeblichen Gestaltung-spielraum des Dienstnehmers in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung

erlauben, kann das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden. Dazu kommt, dass das Baumaterial vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde; ob, wie behauptet, das benötigte (Klein)Werkzeug und die Arbeitskleidung von den ausländischen Dienstnehmern selbst beigelegt werden mussten, ist belanglos.

Quelle: Entscheid des VwGH vom 21.12.2011, Zl. 2010/08/0129-6, gekürzt; Pressemitteilung 2012

Ein ebenfalls stark von Scheinselbstständigkeit betroffenes Feld ist der Kleintransport. Im Gegensatz zum Baubereich erscheint dieses Feld jedoch weniger reglementiert und kontrolliert, und die Problematik der Scheinselbstständigkeit hat sich hier in den letzten Jahren ausgeweitet (Int. 5, 27). Diese Entwicklung wird jedoch relativ unabhängig von der Arbeitsmarktliberalisierung gesehen, betroffen sind hier ‚traditionellerweise‘ Drittstaatsangehörige (vor allem ehem. Jugoslawien, Indien, Pakistan, Türkei) und die Öffnung hat hier keine merklichen Verschiebungen bewirkt.

Die Praxis der Scheinselbstständigkeit im Bereich des Kleintransportwesens beruht darauf, dass der entsprechende Gewerbeschein für das Lenken von Fahrzeugen unter 3,5 Tonnen ohne Konzession relativ leicht erlangt werden kann. Der Besitz eines solchen wird von Seiten der Speditionsunternehmen von FahrerInnen zumeist erwartet. Die Entlohnung der (schein-)selbstständigen FahrerInnen erfolgt somit pauschal (etwa: pro Paket) ohne jegliche Zuschläge, Diäten etc. und auch ohne Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten. De facto handelt es sich aber auch hierbei um eine unselbstständige Tätigkeit, da die Dienstzeiten, die zu bewerkstellenden Auslieferungen und auch die Dienstkleidung vom Dienstgeber vorgegeben werden.

In diesem Bereich erfolgen nach ExpertInnen-Meinung jedoch wesentlich weniger Kontrollen und Sanktionen als in der Baubranche, und die Durchsetzung der Rechte der ArbeitnehmerInnen ist äußerst schwierig. Zum einen nehmen die ExpertInnen relativ selten ein rechtliches Vorgehen durch die FahrerInnen wahr, was auf die Problematik der Interessensvertretung dieser Gruppe verweist: Aufgrund der fehlenden Mitgliedschaft bei der Arbeiterkammer oder auch der Gewerkschaft scheuen sie häufig den Gang zur Rechtsberatung – was generell für alle (Schein-)Selbstständigen festgehalten werden kann. Mit Blick auf die (möglichen) Kontrolltätigkeiten sind für das Kleintransportwesen jedoch die hohe örtliche Mobilität der (Schein-)Selbstständigen und damit ihre schwierige Erreichbarkeit spezifisch. Vor allem problematisch wird aber auch das Fehlen gesetzlicher Instrumente – etwa im Sinne einer Generalunternehmerhaftung analog zur Bauwirtschaft (AuftraggeberInnen–Haftungsgesetz) – beklagt. Derartige Sonderhaftungsregelungen würden nach Einschätzung des/der ExpertIn (s. Int. 27) die Möglichkeiten der Scheinselbstständigkeit in der Branche einschränken und AuftraggeberInnen bzw. die Speditionen mehr in die Verantwortung nehmen (ebd.).

5.3.4.2 Nichtmeldung – illegale Beschäftigung

Eine rigorose Form der Umgehung von SV-Beiträgen stellt die schlichte Nicht-Meldung von DienstnehmerInnen dar. Für den Baubereich sprechen mehrere ExpertInnen vom „üblichen Pfuscher“ als der Bewerksstellung von Bautätigkeiten – insbesondere auch im privaten Wohnbau – mithilfe von nicht angemeldeten Arbeitskräften. Auch im Tourismus (siehe Fallbeispiel 28) sowie in der Landwirtschaft wird nach Einschätzung der ExpertInnen ein erheblicher Anteil der Arbeitsleistung ohne jegliche Anmeldung er-

bracht (s. Int. 7, 9, 17, 22). So wird für den Gastgewerbebereich beispielsweise von der Praxis von ‚Arbeitsverhältnissen auf Probe‘ berichtet, d.h. das ausschließlich mit Personen ‚auf Probe‘ gearbeitet wird, welche in dieser Zeit nicht zur Sozialversicherung gemeldet werden, kein Entgelt erhalten und nach Ende der Probezeit nicht weiterbeschäftigt werden (Int. 19).

Neben der gänzlich illegalen Beschäftigung dürfte, wie bereits in Kapitel 5.3.3 dargestellt wurde, die Teil-Meldung verbreitete Praxis in mehreren Branchen darstellen.

Fallbeispiel 28: Nicht-Meldung im Tourismus

Eine slowenische Arbeitskraft, die bereits seit drei Saisonen in einem Hotel in verschiedenen, umfassenden Aufgabenbereichen (Service, Küchenhilfe, Kinderbetreuung) eingesetzt war, gerät Ende der Saison in einen Streit mit den Chefleuten und wird gekündigt. Sie wendet sich wegen der Kündigung an die Gewerkschaft. Es stellt sich heraus, dass sie in keiner der drei Saisonen angemeldet war und den Lohn stets schwarz und ohne Lohnzettel erhalten hat. Der Fall wird den Behörden übergeben, es erfolgt die Aufarbeitung mehrerer Jahre. Der Fall ist anhängig.

Quelle: *ExpertInneninterview Nr.24*

5.3.4.3 ‚Scheinentsendung‘

Von Scheinentsendungen ist zu sprechen, wenn zwar entsprechende Entsendeformulare respektive -meldungen gemacht werden, die faktischen Voraussetzungen für einen Entsendetatbestand aber nicht gegeben sind (siehe auch Kapitel 2.1.1). Um von einer Entsendung sprechen zu können, ist die Absicht des/der Arbeitnehmers/in in den Entsendestaat zurückzukehren, entscheidend.

In der Praxis werden Arbeitskräfte jedoch häufig in ihrem Heimatland gezielt für die Beschäftigung in Österreich angeworben, eine Beschäftigung im Entsendeland ist nie beabsichtigt – mitunter betrifft dies auch ArbeitnehmerInnen mit Wohnsitz in Österreich. Sie werden im Entsendeland zur Sozialversicherung gemeldet und mit dem entsprechenden A1-Formular wird eine Entsendung vorgetäuscht. Bei der WGKK wurden auch bereits mehrere Fälle bekannt, bei denen Personen zunächst in Österreich gemeldet waren und erst später – während ihrer unveränderten Tätigkeit in Österreich – zu einem ausländischen Betrieb und zur entsprechenden Sozialversicherung umgemeldet und mit Entsendepapieren ausgestattet wurden (Reindl-Krauskopf/Meissnitzer 2010a:11). Mitunter führt der Entsendebetrieb auch überhaupt keine einschlägige Tätigkeit im Sitz-/Entsendeland aus (vgl. Matt u.a. 2010:7). Laut ExpertInnen-Einschätzung ist diese Scheinentsendung ein durchaus relevantes Problem (bspw. Int. 2, 18).

Aus Sicht der Arbeiterkammer schließt sich daran die schwierige Frage der Rechtsvertretung an. Für entsendete DienstnehmerInnen eines ausländischen Unternehmens besteht kein Anspruch auf eine rechtliche Vertretung, da diese nicht Mitglieder der Arbeiterkammer sind. Da der Entsendetatbestand allerdings illegitim ist und der tatsächlichen Beschäftigungssituation nach eine Meldung bei einem österreichischen Sozialversicherungsträger vorgenommen werden müsste, würde ihnen eine Vertretung von

Rechts wegen zustehen. Der interne Diskussionsprozess der AK geht dahin, dass diesen Nicht-Mitgliedern außerordentlicher Rechtsschutz gewährt werden kann, wenn Gruppen von ArbeitnehmerInnen betroffen sind. Als Begründung gilt, dass diese Vorgehensweise der kollektiven Interessensvertretung zu Sicherung des österreichischen Lohn- und Sozialniveaus dient und daher Aufgabe der Arbeiterkammer ist. .

Fallbeispiel 29: Rechtsvertretung bei Scheinentsendung

Ein ungarisches Bauunternehmen mit mehreren Büros in Ungarn entsendet im Juni 2011 vier Arbeitnehmer nach Österreich, die – nach eigenen Angaben – gezielt für die Arbeit in Österreich aufgenommen wurden. Sie erhalten eine A1–Sozialversicherungsbestätigung und ein Beiblatt für entsandte Arbeitnehmer und kommen auf einer Baustelle in Wien zum Einsatz, wo sie im Auftrag eines österreichischen Betonstahlbiegerei-Unternehmens Baustahl verlegen. Auf dem Beiblatt zur Entsendebestätigung ist eine Tätigkeit als Bauhilfsarbeiter angegeben. Vereinbart wird mit den Arbeitnehmern eine Bezahlung von 6,00 Euro bis 8,00 Euro netto, was bei einer vollzeitigen Tätigkeit zwischen rund 1.000 bis 1.350 Euro (netto; bzw. 1.200 bis 1.900 Euro brutto) entsprechen würde. Das Dienstverhältnis mit dem ungarischen Entsendebetrieb dauert insgesamt rund 2 Monate, in denen einer der Arbeitnehmer de facto als Polier beschäftigt ist, die anderen drei als Eisenbieger. Für den ersten Monat erhalten sie je 1.010,00 Euro von einem Beschäftigten auf der Baustelle bar auf die Hand, für den zweiten Monat wird nichts ausbezahlt.

Als sich die Arbeitnehmer an die Arbeiterkammer wenden, legen sie zweierlei Arbeitszeitaufzeichnungen vor. Auf einer sogenannten offiziellen Liste scheinen 8 Stunden tägliche Arbeitszeit auf, und auf einer zweiten Arbeitszeitaufzeichnung ist die tatsächliche Arbeitszeit samt Überstunden dokumentiert. Sie haben die beiden Listen an das Büro nach Ungarn gefaxt, ohne darauf eine Reaktion zu erhalten.

Die Arbeiterkammer Wien entscheidet, den entsendeten Arbeitnehmern Rechtsschutz zu gewähren, da es sich um eine unrechtmäßige Entsendung (keine Tätigkeit im Entsendeland sondern Anwerbung für die Beschäftigung in Österreich – die Arbeitnehmer hätten korrekterweise in Österreich gemeldet werden müssen) und eine Anzeige bei der Finanzpolizei nach dem LSDB-G einzubringen.

Den drei Eisenbiegern steht für ihre Tätigkeit laut Kollektivvertrag für Baugewerbe/Bauindustrie ein Grundlohn von 11,46 Euro brutto/Stunde zu (entspricht monatlich 1.936,74 Euro brutto bzw. 1.376,77 Euro netto). Da sich bei dem Polier kein Anhaltspunkt für ein Angestelltenverhältnis findet, erfolgt die Intervention auf der Basis von „Vizepolier“, wofür dem Arbeitnehmer ein Lohn von 13,54 Euro brutto/Stunde (entspricht monatlich EUR 2.288,26 brutto bzw. 1.559,65 Euro netto) zusteht. Der gesamte Streitwert beläuft sich auf rund 7.780 Euro (Lohn) zuzüglich Taggeld, Fahrtkosten und Sonderzahlungen. Das Verfahren ist anhängig.

Quelle: Aktenvermerk AK Wien, gekürzt

5.3.5 Weitere Formen von Sozialdumping und Sozialbetrug

Lohn- und Sozialdumping stehen in der Praxis in engem Verhältnis mit anderen Formen des Sozialbetrugs, die möglicherweise nicht den/die ArbeitnehmerIn unmittelbar schädigen, aber den sozialstaatlichen Institutionen erheblichen Schaden zufügen. In den ExpertInnen-Gesprächen kamen einige weitere Formen zur Sprache, die im Folgenden kurz dargestellt werden. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Vergehen in Zusammenhang mit Scheinfirmen, Subvergabepyramiden und komplexen Unternehmensverflechtungen (siehe ausführlich auch diverse Berichte von Reindl-Krauskopf/Meissnitzer), um die Nicht-Anmeldung bei Trägern wie der BUAK oder um den Missbrauch staatlicher Transfers.

Der Einsatz von **Scheinfirmen** stellt eine Form der Umgehung von Sozialversicherungsbeiträgen dar, bei dem zwar eine Anmeldung bei dem zuständigen Träger vorgenommen wird (der Versicherungsschutz für die betroffenen ArbeitnehmerInnen also gegeben ist), der aber dennoch eine wichtige Spielart im Feld von Sozialdumping und Sozialbetrug darstellt (vgl. Reindl-Krauskopf/Meissnitzer diverse Berichte 2010, 2011). **Subvergabepyramiden**, in die Scheinfirmen involviert sind und in denen komplizierte Unternehmensverflechtungen bestehen, finden sich insbesondere im Baubereich, aber auch in anderen Branchen wie beispielsweise im Reinigungs- und Kleintransportwesen. Mithilfe dieser Konstruktionen können auf verschiedenste Weise Unterentlohnung und Beitragshinterziehung bei der Sozialversicherung bewerkstelligt werden, und die strafrechtliche Verfolgung dieser Vergehen, und zum Teil auch der ArbeitnehmerInnenschutz gestalten sich schwierig. Mehrere Fallbeispiele beziehen sich auf derartige Firmenkonstruktionen im Hintergrund (s.u.).

Aus den zitierten Untersuchungen der Universität Wien zu Sozialbetrug (ebd.) geht hervor, dass diese Konstruktionen sehr **häufige Erscheinungsformen organisierten Sozialbetrugs** sind. Der Zweck von Schein- oder Briefkastenfirmen besteht „von Anfang an in der systematischen Verkürzung von Abgaben und SV-Beiträgen“ (Reindl-Krauskopf/Meissnitzer 2010b:9). Über die Beitragskonten dieser Firmen werden Beschäftigte bei der Gebietskrankenkasse (sowie der BUAK im Baubereich) gemeldet und erlangen auf diese Weise sozialversicherungsrechtlichen Schutz. Dies sind mitunter bis zu 300 DienstnehmerInnen, die im Auftrag verschiedener Unternehmen tätig sind, und deren Sozialversicherungsanmeldung um einige hundert Euro monatlich erkaufte wird. Sozialversicherungsbeiträge landen auf diesen Dienstgeberkonten jedoch nie ein. Bis allerdings auf diese Unregelmäßigkeiten von Seiten der Gebietskrankenkasse oder auch der BUAK reagiert werden kann, erfolgt ein Konkursantrag – ohne dass die Firma über nennenswerte Vermögenswerte verfügt, auf die zugegriffen werden könnte, und oftmals sind die GeschäftsführerInnen nicht greifbar. Nicht bezahlte Löhne werden über den Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) erstattet, sodass den ArbeitnehmerInnen zumeist kein unmittelbarer Schaden erwächst. Einen solchen erleiden in erster Linie die Sozialversicherungsträger, die Abgabenbehörden und der IEF. Nach Angaben der Wiener Gebietskrankenkasse beträgt dieser Schaden allein in Wien jährlich ca. 18 Mio. Euro ⁵⁸ (Bartos, o.J.: 3).

In den umfangreichen Subvergabepyramiden insbesondere im Baubereich sind häufig diverse Scheinfirmen involviert, mit deren Konkurs von Beginn an gerechnet wird. Diese Konstruktionen werden als „höchst dynamische Strukturen“ charakterisiert: „Laufend werden Gesellschaften fallen gelassen (d.h. Insolvenz) und andere neu aktiviert“

⁵⁸ Bei dieser Summe sind die vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds erstatteten Dienstnehmerbeiträge bereits in Abzug gebracht.

(Reindl-Krauskopf/Meissnitzer 2010a: 12). Firmenpapiere werden mehrfach weiterverkauft, die Nutzungsmöglichkeiten solcher Scheinfirmen sind vielfältig. Für Scheinfirmen (sowie auch für jene Unternehmen, die ihre DienstnehmerInnen über Scheinfirma anmelden) liegt auf der Hand, dass das Wirtschaften ohne Lohnnebenkosten sehr günstige Anbotslegungen erlaubt, und der wirtschaftliche Gewinn auch nach wenigen Monaten des Bestands kann enorm ausfallen.

Aus Sicht der Betrugsbekämpfung ist dabei auch problematisch, dass Scheinfirmen im Zuge der Kontrolltätigkeiten von Finanzpolizei und BUAK oftmals formal nicht als solche ‚dubiosen‘ Firmen zu identifizieren sind. Die Möglichkeiten der Kontrolle stoßen an ihre Grenzen, wenn bei der Baustellenkontrolle korrekte Lohnunterlagen vorgewiesen werden. Erst im Nachhinein, wenn von Seiten der Gebietskrankenkasse aufgrund der fehlenden Sozialversicherungsbeiträge Schritte gegen die Firmen unternommen bzw. Insolvenzen beantragt werden, wird das betrügerische Vorgehen sichtbar.

Für die Rechtsvertretung betroffener ArbeitnehmerInnen ist in diesem Kontext zweierlei problematisch. Zum einen ist in Fällen der Beschäftigung bei Scheinfirmen oft kein eindeutiger Bezug betroffener ArbeitnehmerInnen zu diesem Unternehmen bzw. dessen Dienstgebereigenschaft herzustellen. Oftmals ist den Betroffenen der Name des Unternehmens oder des Geschäftsführers gar nicht bekannt, wenn etwa die Arbeitsvereinbarungen direkt auf der Baustelle mit nur vermeintlich Bevollmächtigten des Unternehmens geschlossen werden und keine schriftlichen Arbeitsverträge geschlossen werden. Auch erschwert die übliche Praxis von Akontozahlungen die Zuordenbarkeit ausbezahlter Löhne zu Leistungen bzw. Leistungszeiträumen. Aufgrund einer tendenziell strenger werdenden Judikatur in Bezug auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. Insolvenzentgelt kann von Seiten der Arbeiterkammer in manchen Fällen die Rechtsvertretung aufgrund der Aussichtslosigkeit des Verfahrens nicht übernommen werden (vgl. Reindl-Krauskopf/Meissnitzer 2010b: 21f)⁵⁹.

Zum anderen werden auch nur jene Fälle erfasst, in denen sich Betroffene mit ihren Ansprüchen überhaupt an die Interessensvertretung wenden. Dies ist erfahrungsgemäß vor allem bei ausländischen Beschäftigten (insbesondere bei geringen Deutschkenntnissen), kurzen Beschäftigungszeiten in Österreich im Falle von Entsendungen oder in Saisonbranchen in vergleichsweise geringerem Ausmaß der Fall (vgl. Kapitel 5.4).

Fallbeispiel 30: Praxis der Scheinfirmen

Eine Baufirma (mit vier eingetragenen ungarischen Geschäftsführern und Gesellschaftern) ist auf einer österreichischen Großbaustelle aktiv und mietet vor Ort Büroräumlichkeiten. Die rund 40 ArbeitnehmerInnen dieser Bau-firma sind allesamt ungarische Staatsbürger. Sie werden korrekt mit dem Kollektivvertrag für Baugewerbe/ Bauindustrie angemeldet, auch bei der

⁵⁹ Ob die Arbeiterkammer umfassenden, beschränkten oder eben auch keinen Rechtsschutz gewährt, orientiert sich demzufolge an bestimmten Kriterien, die die rechtliche Ausgangslage des Falls berücksichtigen (bspw. ob der /die DienstnehmerIn nachweislich von dem/der handelsrechtlichen GeschäftsführerIn oder einem/einer seiner Bevollmächtigten eingestellt wurde, ob der vermeintliche Arbeitgeber über einen Betriebsstandort mit Büro, Sekretariat, etc. verfügt, ob der/die ArbeitnehmerIn über vom Dienstgeber bestätigte Arbeitszeitaufzeichnungen verfügt, usw.). Ablehnungen des Rechtsschutzes vor diesem Hintergrund betreffen rund 10% der Fälle im Baubereich (2008: 7%, 2008: 10%, Jänner – Mai 2010: 10%; basierend auf einer internen Statistik der AK Wien, siehe ebd.:22). Eine dramatische Zunahme von Ablehnung der Rechtsvertretungen im Zuge der Öffnung – was auf einen Anstieg der Tätigkeit von Scheinfirmen und/oder eine stärkere Betroffenheit von ArbeitnehmerInnen aus den EU-8 Ländern schließen lassen würde – wurde in den ExpertInnengesprächen jedoch nicht berichtet.

BUAK erfolgt eine Anmeldung. Allerdings fließt kaum Geld: Weder erhalten die ArbeitnehmerInnen ihren vollständigen Lohn, noch werden die Beiträge bei der Gebietskrankenkasse entrichtet. Über Akontozahlungen werden die Arbeitskräfte zu Beginn ihrer Tätigkeit noch ein wenig, später gar nicht mehr bezahlt. Für ihre rund sechsmonatige Beschäftigung erhalten sie den Lohn für circa 1,5 Monate. Fast alle betroffenen ArbeitnehmerInnen wenden sich an die Arbeiterkammer, die die offenen Ansprüche einklagt, wobei die Firma selbst mittlerweile in Konkurs gegangen ist und die ungarischen Geschäftsführer nicht mehr greifbar sind. Auch wird Anzeige bei der Gebietskrankenkasse erstattet, inwieweit diese weiter aktiv wurde, ist nicht bekannt.

Quelle: AK NÖ, Fallerzählung

Fallbeispiel 31: Diverse Unregelmäßigkeiten – Scheinfirma und Scheinselbstständigkeit in mehrfacher Subvergabekonstruktion

Für einen 75-Millionen-Euro-Großbau in Tirol wurde von zwei Tiroler Bau-firmen eine ARGE gegründet, welche Aufträge an Subunternehmer weitergab. Bei einer Schwerpunktaktion der Finanzpolizei im Herbst 2011 auf dieser Baustelle wurden rund 30 portugiesische Eisenbieger ohne entsprechende Papiere angetroffen. Ein portugiesischer Beschäftigter einer Bau-firma im Tiroler Oberland soll Mitte des Jahres 2010 selbst ein Bauunter-nehmen in Portugal gegründet haben. Über diese Firma sollen die rund 30 Por-tugiesen angeworben worden sein, die ohne Arbeitspapiere in Tirol arbeite-ten. Bei Nachforschungen der Behörden in Portugal bestand lediglich eine **Briefkastenfirma**, die selbst den portugiesischen Behörden unbekannt war. Später wurden auf dieser Baustelle auch 20 Bauarbeiter im Trockenbaube-reich ohne gültige Papiere angetroffen. Diese Bauarbeiter aus Osteuropa sollen über ein deutsches Subunternehmen als **Scheinselbstständige** ge-arbeitet haben.

Die aufgegriffenen Arbeiter arbeiteten im Auftrag von Firmen, die am Ende einer **Reihe von Subunternehmern** standen. „Wir haben den Auftrag an ein Salzburger Unternehmen vergeben, das aber den Auftrag offenbar an eine Oberländer Firma weitergab. Von dieser Kette haben wir aber nichts gewusst“, so wird ein Chef einer der beiden Bau-firmen in Bezug auf die por-tugiesischen Eisenbieger in der Tiroler Tageszeitung zitiert: „Auf die Verga-be an Subfirmen haben wir keinen Einfluss“.

Quelle: Tiroler Tageszeitung 2.1.2012 und 3.1.2012, gekürzt

Fallbeispiel 32: Verzicht auf Strafverfolgung durch betroffene Arbeit-nehmerInnen in Unternehmensnetzwerk

In Umfeld von Wien sind zwei Firmen im Bereich Reinigung und Entrümpe-lung aktiv, zwischen denen zwar kein offensichtlicher Zusammenhang be-steht (eigene Firmenbuchnummern, unterschiedliche Geschäftsadressen, ein Geschäftsführer aus Rumänien, einer aus Ungarn, ...), die aber sehr eng kooperieren. In Ostungarn werden Arbeitskräfte angeheuert und nach Österreich transportiert. Sie werden in Wien in einer 50-m²-Wohnung unter-

gebracht, 9 Personen leben in dieser Wohnung. Ein Vermittler holt sie täglich von der Wohnung ab und bringt sie – auf der Ladefläche eines Kastenvagens – zu ihrem Einsatzort. Die Anmeldung erfolgt zum Teil bei der einen, zum Teil bei der anderen Firma, zum Teil in Teilzeit und zum Teil geringfügig, zum Teil auch gar nicht. Sie erhalten für einen Monat de facto vollzeitige Beschäftigung 600 Euro in bar.

Als sich ein Arbeitnehmer bei der Arbeit verletzt, wird er mit der E-Card eines Kollegen zum Arzt geschickt. Um den eigenen Anmelde- respektive Versicherungsstatus zu erfragen, wenden sich einige der Arbeitskräfte an die Arbeiterkammer. Die Personen verweigern dabei jedoch die Angabe ihres Namens und verzichten auf eine Niederschrift. Auch erschweren Sprachschwierigkeiten die Zusammenarbeit. Kurz darauf werden sie vom Arbeitgeber mit dem Verweis nach Ungarn zurück geschickt, er hätte in den nächsten Wochen keine Arbeit für sie und würde sich wieder bei ihnen melden.

Als sie längere Zeit nichts von ihrem Arbeitgeber hören, reisen sie auf eigene Kosten nach Wien, um selbst Kontakt aufzunehmen, was ihnen jedoch nicht gelingt. In der Wohnung wohnen mittlerweile eine Menge rumänische Staatsbürger. Nach einer weiteren kurzen Vorsprache bei der Arbeiterkammer wegen der unterbliebenen Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber bleibt ihnen nichts anderes übrig, als nach Ungarn zurückzukehren.

Die Arbeiterkammer muss – nach Rücksprache mit der Gebietskrankenkasse – darauf verzichten, irgendwelche Schritte zu unternehmen: ohne die Namen der ArbeitnehmerInnen und ohne Niederschriften oder Dokumentationen bezüglich der tatsächlichen Arbeitszeiten ist es nicht möglich, aktiv zu werden. Es wird jedoch aufmerksam beobachtet, ob weitere ArbeitnehmerInnen dieser Unternehmen vorsprechen. Eine Kontrolle des Unternehmens etwa durch die Finanzpolizei ist aufgrund der wechselnden Einsatzorte ebenfalls schwierig.

Quelle: AK NÖ, Fallerzählung

Nicht nur den Gebietskrankenkassen, auch anderen sozialstaatliche Einrichtungen entgehen durch diese Formen des Sozialbetrugs wesentliche Einnahmen. Fallbeispiel 33 beruht auf der Dokumentation der Baustellenkontrollen der BUAK und thematisiert die Nicht-Meldung zuschlagspflichtiger Unternehmen bei der BUAK.

Fallbeispiel 33: Fehlende BUAK-Meldungen

Bei einer Baustellenkontrolle Anfang 2012 im Burgenland sind die Erhebungsorgane der BUAK mit folgender Situation konfrontiert worden: Sämtliche Firmen, die mit BUAG-pflichtigen Tätigkeiten beauftragt wurden, stammten aus Ungarn. In Summe wurden 37 Arbeitnehmer, die bei 3 verschiedenen Firmen beschäftigt sind, kontrolliert. Alle beteiligten Firmen waren zum Zeitpunkt der Kontrolle noch nicht bei der BUAK erfasst. Zusätzlich besteht aufgrund der Befragungen der Arbeitnehmer bzw. der vorgelegten Unterlagen bei 34 Arbeitnehmern der Verdacht auf Unterentlohnung.

BUAK Baustellenberichte – Musterbeispiel 2

In engem Zusammenhang mit der Arbeitszeitfrage und der Anmeldung von DienstnehmerInnen mit geringem Arbeitszeitausmaß steht das folgende Fallbeispiel. Es beruht auf der Beobachtung einer Unternehmenspraxis, die mit ausschließlich geringfügig beschäftigten MitarbeiterInnen agiert. Durch die etwas geringeren Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung hält nicht nur der Betrieb seine Lohnnebenkosten geringer, sondern diese Praxis stellt – im konkreten Fall – auch einen systematischen Missbrauch von Transferleistungen aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung dar.

Fallbeispiel 34: Betrieb mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten

Als die Reinigungskraft eines Betriebs erkrankt, wird für mehrere Wochen ein Ersatz gesucht. Auf Anfrage bei einer Reinigungsfirma erhält man die Information, dass die Reinigungskräfte für max. 18 Wochenstunden eingesetzt werden können. Der Wunsch nach einer vollzeitigen Arbeitskraft für das ganze Betriebsgebäude wird mit dem Hinweis abgelehnt, dass eine längere Arbeitszeit nicht möglich ist, da die (geringfügig) Angestellten der Reinigungsfirma sonst ihr Arbeitslosengeld verlieren würden. Um dieser Praxis nicht Vorschub zu leisten, entscheidet man sich für die Einstellung einer eigenen Reinigungskraft im Betrieb für die Zeit der Krankheit.

Quelle: ExpertInnengespräch Nr.24

Da nicht davon auszugehen ist, dass im vorigen Fallbeispiel alle ArbeitnehmerInnen freiwillig nur in geringfügigem Ausmaß beschäftigt sind⁶⁰, kann angenommen werden, dass derartige Konstellationen – zumindest auch – von DienstgeberInnenseite forciert werden. In einem solchen Fall wäre von Anstiftung zu Sozialbetrug zu sprechen, wenn also Unternehmen ihre Beschäftigten dazu anhalten, neben ihrer Beschäftigung Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Mindestsicherung (oder im Fall ausländischer Unternehmen die je verfügbaren nationalen sozialen Transfers) in Anspruch zu nehmen. Dies ist etwa auch der Fall, wenn – wie ein ein/e ExpertIn berichtet –, auf Seiten eines Arbeitskräfteüberlassers DienstnehmerInnen in Zeiten schwacher Auftragslage angeraten wird, in Krankenstand zu gehen, bei gleichzeitiger Prämienzusage für den Zeitpunkt der ‚passenden Genesung‘ (Int. 4).

5.3.6 Zwischenfazit

Die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping wurde in Österreich mit Mai 2011 auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt. Eine erste Bilanz der Kontrollbehörden zeigt, dass die Nichtbereithaltung (vollständiger) Lohnunterlagen ein wesentliches Problem darstellt und hier häufiger Anzeigen eingebracht werden als in Bezug auf den Tatbestand der Unterentlohnung. Die vorliegenden Anzeigen machen im spezifischen Kontext von Entsendungen auch deutlich, dass der Nicht-Meldung von Entsendungen durchaus ein Gewicht zukommt, wurden doch in zahlreichen dieser Fälle den kontrollierenden Behörden keine entsprechenden Meldebestätigungen an die ZKO vorlegt.

Anzeigen wegen Unterentlohnung wurden bislang in gut 100 Fällen österreichweit eingebracht. Die Bandbreite der Unterentlohnung bewegt sich in diesen Fällen zwischen

⁶⁰ Laut einer Befragung von geringfügig Beschäftigten im Jahr 2010 würde jede/r Fünfte ein reguläres Beschäftigungsverhältnis bevorzugen (s. Riesenfelder et al. 2011).

wenigen Prozenten und rund 80%. Seitens der befragten ExpertInnen wird hier kritisch angemerkt, dass derzeit kein Modell besteht, wie die Geltendmachung der Ansprüche der betroffenen ArbeitnehmerInnen sichergestellt werden kann.

Grundsätzlich werden seit der Arbeitsmarktöffnung keine neuen Varianten von Lohn- und Sozialdumping gesehen, auch eine Zunahme der Problematik an sich wird nicht thematisiert. Eine Ausnahme bildet hierbei die ‚Scheinteilzeit‘ – die Anmeldung zur Sozialversicherung auf einer Stundenbasis, die mehr oder minder deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit liegt, wird als zunehmende Problematik wahrgenommen. Im Bereich der Landwirtschaft ist diese Zunahme dezidiert in Zusammenhang mit der Arbeitsmarktöffnung zu sehen, da hier während der Übergangsfristen eine Arbeitsmarkterlaubnis für EU-8 ArbeitnehmerInnen notwendig war, die an eine vollzeitige Beschäftigung gebunden war – was nun nicht mehr der Fall ist.

Dass die Arbeitsmarktöffnung jedoch insgesamt zu keiner deutlich verstärkten Problematik geführt hat, wird vor allem auch im Kontext des LSDB-G thematisiert, dem von Seiten der ExpertInnen jedenfalls auch eine nicht zu unterschätzende präventive Wirkung zugeschrieben wird. Damit diese Wirkung auch weiterhin aufrecht bleibt, sei neben intensiven Kontrollen auch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit über den Vollzug des Gesetzes wesentlich, so einige Befragte.

5.4 Herausforderungen bei der Erreichung betroffener ArbeitnehmerInnen

Der Problematik des Lohn- und Sozialdumpings wurde mittels des LSDB-G eine neue gesetzliche Grundlage entgegengesetzt. Aus Sicht der ExpertInnen ist dieses Rechtsinstrument eine wesentliche Verbesserung der Situation, wenn auch auf Basis der bisherigen Erfahrungen Teilbereiche verbesserungswürdig erscheinen. Ein Bereich bezieht sich auf die Frage der Gewährleistung der Rechte der ArbeitnehmerInnen (siehe Kapitel 5.1). Dabei ist auch zu bedenken, dass das ‚Auffinden‘, die Erreichung und Vertretung von ausländischen ArbeitnehmerInnen, vor allem wenn sie nur für zeitlich befristete Phasen in Österreich tätig sind, eine Herausforderung darstellt. In den ExpertInneninterviews werden mehrere Aspekte in diesem Kontext thematisiert.

Schwierigkeiten für behördliche Kontrollorgane

Die Kontrollorgane des Finanzministeriums (Finanzpolizei), des LSDB der WGKK und auch der BUAK sind mit der Überprüfung von Beschäftigungssituationen vor Ort befasst. Dies ist im Fall von Baustellen oder auch anderen, stationären Arbeitsbereichen (bspw. Landwirtschaft) eine vergleichsweise klare Angelegenheit, da diese an einer bestimmten Adresse verortet sind und von den Kontrollorganen aufgesucht werden können. Die ab Frühjahr 2012 implementierte Baustellendatenbank wird für diesen Bereich weitere Erleichterungen bringen. Diffiziler wird das Antreffen von Arbeitskräften und das Überprüfen ihrer korrekten Entlohnung und Anmeldung in Bereichen, die ‚mobiler‘ sind. Fallbeispiel 32 hat auf zwei Reinigungsunternehmen Bezug genommen, deren Arbeitnehmer an verschiedenen Einsatzorten tätig sind (Int. 25). Auch beispielsweise im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung oder des Kleintransportes und der Güterbeförderung ist eine Kontrolle ungleich schwieriger und auch andere Behörden – wie die Verkehrspolizei – haben bei letzteren in diesem Kontext relevante Kontrollbefugnisse (Int. 4, 9, 27), so dass sich hier auch die Frage der Informationsweitergabe zwi-

schen den Behörden und deren Kooperationsstrukturen stellt. Jedenfalls sehen die befragten ExpertInnen in diesen Bereichen große Herausforderungen und Optimierungspotenziale, was die effektive zwischenbehördliche Zusammenarbeit betrifft.

Fallbeispiel 35: Schwierige Erreichung betroffener ArbeitnehmerInnen

Ein ungarischer Unternehmer kauft ein Hotel in Kärnten und führt eine Generalsanierung der Immobilie durch, ehe er sie wieder abstößt. Für die zentralen Arbeiten im Bereich der Baustatik beauftragt er ein österreichisches Unternehmen, für sämtliche anderen Arbeiten etwa in den Bereichen Verputzen, Estrichlegen, Bodenlegen, etc. beschäftigt er diverse ungarische Firmen mit vielen unterschiedlichen ungarischen Arbeitskräften. Außerdem wird sämtliches Arbeitsmaterial, bis zum Zement, aus Ungarn geholt, und sogar der anfallende Schutt wird mit den Firmenfahrzeugen nach Ungarn entsorgt. Wie die Betriebsräte des vor Ort tätigen österreichischen Unternehmens berichten, schlafen die ungarischen ArbeitnehmerInnen während ihrer Tätigkeit in unzureichenden Lagern direkt in der Baustelle.

Eine Vertretung und Rechtsdurchsetzung ist in diesen Fällen sehr schwierig, da sich die ungarischen Arbeitskräfte – zum Teil aus Angst um ihre Arbeit, zum Teil aufgrund fehlenden Wissens um ihre Rechte und mangelnder Deutschkenntnisse – nicht an Interessensvertretungen wenden. Da sie sehr sporadisch arbeiten, sind sie selten anzutreffen und daher kaum zu kontrollieren.

Quelle: ExpertInnengespräch Nr.21

Informations- und Kontrollmöglichkeiten der Betriebsräte/innen

BetriebsrätInnen fungieren als erste Anlaufstelle und Kontrollinstanz bei Lohndumping. Gerade für den Baubereich, aber auch die Beherbergung und Gastronomie wird von den ExpertInnen aufgezeigt, dass die „Problemfälle“ nicht die großen, österreichischen Unternehmen darstellen. Sie sind relativ leicht zu kontrollieren, und sie können oftmals ihr Renommee in der Branche nicht durch Strafverfahren gefährden. Der schwierige Bereich sind vielmehr ausländische Firmen und das große Feld der kleinen Betriebe, die häufig über keine betriebsrätlichen Strukturen verfügen.

Dabei wird die Branche der Arbeitskräfteüberlassung als spezifisches Problemfeld gesehen – überlassene Arbeitskräfte werden nicht oder nur in beschränktem Ausmaß von den BetriebsrätInnen der Beschäftigterbetriebe unterstützt. Bezüglich der betriebsrätlichen Vertretung im Überlasserbetrieb selbst sind laut Angabe eines/r Experten/in mit 22 von 1.400 Überlasserbetrieben in Österreich nur die wenigsten organisiert (Int. 10). Auf ArbeitnehmerInnenseite spiegelt sich dies insofern wider, als – wie eine Befragung zeigte – überlassene Arbeitskräfte häufig (35%) über das Vorhandensein eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb gar nicht Bescheid wissen. Von jenen die darüber Auskunft geben können, besteht bei weniger als der Hälfte (44%) ein Betriebsrat (siehe Riesenfelder/Wetzel 2010).

Insgesamt wird eine Stärkung der Informations- und Kontrollmöglichkeiten der Betriebsräte/innen als wichtiger Ansatzpunkt angesehen (bspw. Int. 10, 15, 17). Sofern hier Konkretes angeführt wird, handelt es sich die Frage von Zutrittsrechten auf Arbeitsstellen zur Beratung, Information und Kontrolle, im Falle von Überlassungen also

um Zugangsrechte zu Arbeitsstellen im Beschäftigetrieb, aber auch ausgeweitete Berichtspflichten der ArbeitgeberInnenseite an Betriebsräte bspw. betreffend die Beauftragung von Subfirmen.

Kein Vorgehen von Seiten betroffener ArbeitnehmerInnen

Ein zentrales Problemfeld ist aus Sicht der Interessensvertretung, dass sich betroffene ArbeitnehmerInnen nur in einem Bruchteil der Fälle an eine rechtliche Vertretung wenden – was aber die Voraussetzung dafür ist, dass etwa die Arbeiterkammer aktiv werden kann. Dahinter stehen verschiedene Schwierigkeiten: zum Ersten ist es eine Frage fehlender Information: Viele ArbeitnehmerInnen wissen nicht, was ihnen bei einer Beschäftigung in Österreich an Lohn und sozialversicherungsrechtlichen Leistungen zusteht und dass sie die Möglichkeit haben, sich entsprechende rechtliche Beratung und Unterstützung von Seiten der Arbeiterkammer, Gewerkschaften oder spezifischen Beratungsprojekten zu holen (bspw. Int. 14, 2). Zum Zweiten haben Betroffene oftmals Angst vor der ‚Öffentlichkeit‘ einer Informationseinholung oder Beschwerde gegen den/die ArbeitgeberIn. Den Arbeitsplatz zu verlieren, sich den Unwillen des/der Arbeitgebers/in zuzuziehen, oder auch das Wissen um die Illegalität der Beschäftigung hält ArbeitnehmerInnen häufig davon ab, ihr Recht einzufordern. Außerdem werden die Arbeitsbedingungen oftmals auch wissentlich in Kauf genommen, etwa weil das objektiv zwar zu geringe, subjektiv aber hohe Entgelt eine Verbesserung gegenüber dem Lohnniveau im Herkunftsland darstellt, oder man es als längerfristige Investition in die Karriere am österreichischen Arbeitsmarkt sieht (vgl. Kapitel 2.2.1). Zum Dritten spielen auch Sprachbarrieren eine wichtige Rolle. Dieses Problem besteht zum Teil auch bei vor-Ort-Kontrollen der Behörden (wenn bspw. lange auf einen Dolmetscher gewartet werden muss, währenddessen augenscheinlich Instruktionen an die ArbeitnehmerInnen erteilt werden und deren Aussagen letztlich gleichlautend sind und auf keine Unregelmäßigkeiten hinweisen, Int. 4).

In diesem Zusammenhang sind grenzüberschreitende Beratungsprojekte als Erfolgsprojekte zu bezeichnen. ZUWINS, ZUWINBAT und IGR sind regionale Kooperationsprojekte (mit CZ, SK und HU), die auch muttersprachliche Beratungsangebote setzen und auf Beschäftigte aus den Nachbarstaaten in Österreich zugehen und die ArbeitnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten informieren. VertreterInnen dieser Projekte berichten über laufend zunehmende Beratungszahlen und bewerten es insbesondere als positiv, dass vermehrt vor einer Beschäftigungsaufnahme Anfragen zu Rechten und Pflichten als ArbeitnehmerIn in Österreich eingeholt werden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Herausforderungen der Erreichung von ArbeitnehmerInnen, die von Lohn- und Sozialdumping betroffen sind oder sein könnten, sich mit der Arbeitsmarktöffnung nicht grundsätzlich verändert haben.

6 Fazit

Das Ziel dieser Studie war es, Auswirkungen der Liberalisierung am 1. Mai 2011 auf den österreichischen Arbeitsmarkt darzustellen. Diese Fragestellung schließt an verschiedene andere – bestehende und zeitgleich durchgeführte – quantitative Analysen

der Liberalisierungseffekte an.⁶¹ Dazu wurden quantitative Analysen zu Umfang und Struktur der grenzüberschreitender Beschäftigung mit einem Fokus auf Entsendungen vor und nach dem Ende der Übergangsfrist für die EU-8 Länder angestellt.

Die Zahl der Entsendungen nach Österreich ist seit mehreren Jahren im Steigen begriffen, und Österreich ist im europäischen Vergleich ein wichtiges ‚Empfängerland‘ für Entsendungen geworden. Mit der Arbeitsmarktliberalisierung hat sich die Struktur der Entsendebetriebe und der entsandten ArbeitnehmerInnen verändert: Betriebe und Arbeitskräfte aus den EU-8 Ländern stellen nach der Öffnung relativ größere Anteile an der Entsendung nach Österreich als während der Übergangsfristen. Hatten vor der Liberalisierung 29% der Entsendebetriebe ihren Sitz im EU-8 Raum, waren es danach deutlich über 50% (bezogen auf die beiden Beobachtungsfenster der Stichprobenziehung, jeweils Mai-Oktober 2010 und 2011). Was die Branchenschwerpunkte der Entsendungen betrifft, hat der Baubereich noch an Gewicht gewonnen, so dass im Beobachtungszeitraum nach der Öffnung gut zwei Drittel der Entsendebetriebe dieser Branche zuzurechnen sind.

Zu einem großen Teil verfolgt die Studie aber auch einen qualitativen Zugang zur Frage der Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung, indem ArbeitsmarktexpertInnen aus unterschiedlichen Kontexten zu ihren Wahrnehmungen aktueller Dynamiken und Entwicklungen befragt wurden – insbesondere auch in Bezug auf Verschiebungen in den Beschäftigungsformen sowie auf die Problematik von Lohn- und Sozialdumping.

Generell lassen sich die Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt neun Monate nach der Öffnung als moderat beschreiben. Wohl ist eine verstärkte Anwesenheit von Personen aus den EU-8 Ländern auf dem Arbeitsmarkt zu bemerken, eine besondere Dynamisierung, beispielsweise durch eine Intensivierung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder eine Verdrängung inländischer Arbeitskräfte durch Neuzugewanderte aus dem EU-8 Raum, wird seitens der befragten ExpertInnen bislang jedoch nicht in größerem Maße beobachtet. Personen aus den EU-8 sind auch nach der Liberalisierung eher unverändert in ihren bisherigen Schwerpunktbranchen beschäftigt (Bau, Gastronomie, Primärsektor). Leichte Verschiebungen werden weg von gering qualifizierten Tätigkeiten in den Saisonbranchen hin zu den erlernten Berufsfeldern oder – auf Ebene von Hilfstätigkeiten – hin zu Sektoren mit höheren kollektivvertraglichen Löhnen wie etwa der Metallbranche beobachtet.

Ein weiterer Schwerpunkt der Studie lag auf allfälligen Veränderungen von Lohn- und Sozialdumping in Folge der Arbeitsmarktöffnung. Auch hier ist generell festzuhalten, dass von den ExpertInnen bislang keine maßgeblichen Veränderungen in Form und Ausmaß des Dumpings festzustellen waren. Lediglich bezüglich der ‚Scheinteilzeit‘ wird eine Zunahme wahrgenommen, also der Anmeldung zur Sozialversicherung mit einem Stundenausmaß, das mehr oder minder deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit liegt.

Dass die Arbeitsmarktöffnung zu keiner generellen Verstärkung der Problematik geführt hat, wird von den ExpertInnen zu einem guten Teil auch dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) zugeschrieben, das seit Mai 2011 in Kraft ist und eine gesetzliche Grundlage zur strafrechtlichen Verfolgung von Unterentlohnung darstellt.

⁶¹ Laufende BMASK-interne Berichterstattung und das Projekt „Monitoring der Zuwanderung aus den neuen Mitgliedsstaaten im Regime der Freizügigkeit“ durch das wifo, sowie die Studie „Lohn- und Sozialdumping durch grenzüberschreitende Überlassung und Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich“ (Riesenfelder/Matt/Wetzel 2011)

Das LSDB-G wird seitens der befragten ExpertInnen als gute Grundlage gegen Dumpingpraktiken aus- wie inländischer ArbeitgeberInnen gesehen. Ungeachtet dessen werden einige Aspekte auch kritisch adressiert, wozu neben Problemen in der internationalen Rechtsdurchsetzung, die Orientierung am Grundlohn oder die nicht sichergestellte Geltendmachung der Ansprüche der betroffenen ArbeitnehmerInnen gehören. Einer ersten Bilanz zufolge wurden in den ersten zehn Monaten in gut 100 Fällen Anzeigen wegen Unterentlohnung eingebracht. Abseits der tatsächlichen Strafverfolgung ist nach Ansicht der ExpertInnen vor allem die präventive Wirkung des Gesetzes nicht zu unterschätzen, weshalb seine Umsetzung auch weiterhin öffentlich kommuniziert werden sollte.

7 Literatur

- AK (2007): Stellungnahme zum Fragebogen im Rahmen des Follow-up zur Mitteilung "Leitlinien für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen".
- Alsos, Kristin/Eldring, Line (2009): Labour Mobility and Wage Dumping: The Case of Norway, in: European Journal of Industrial Relations 2008 14, S. 441–459.
- Bartos, Beatrix (o.J.): Die neue Auftraggeberhaftung im Kampf gegen Sozialbetrug, http://www.hauptverband.at/mediaDB/MMDB136509_Bartos_Autraggeberhaftung1.pdf
- BMASK (2011): Kompetenzzentrum LSDB – Richtlinien 2011, Stand 25.05.2011, Wien.
- Cremer, Jan (2011): Auf der Suche nach billigen Arbeitskräften in Europa. Lebens- und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer, Studie im Auftrag der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter, Bruxelles.
- European Commission (2010): Mobility in Europe 2010, Bruxelles.
- European Commission (2011): Mobility in Europe 2011, Bruxelles.
- Felten, Elias (2011): Maßnahmen zur Einhaltung der Mindestlohnbedingungen nach dem neuen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, in: Wirtschaftsrechtliche Blätter 25, 405-413 (2011)
- Hoek van, Aukje / Houwerzijl, Mijke (2011): Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union; study on behalf of the European Commission.
- Huber, Peter/Böhs, Georg (2011): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Ländern im Regime der Freizügigkeit, unveröffentlichter Zwischenbericht, Wien.
- Huber, Peter (2012): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen Mitgliedstaaten im Regime der Freizügigkeit – Begleitende Beratung und Analyse, Präsentation 21.3.2012 im Auftrag des BMASK, Wien.
- IDEA/ECORYS (2011): Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the EU. Final report on behalf of the European Commission, Brussels.
- Kummer, Sebastian / Nagl, Philipp / Einbock, Marcus (2006): Untersuchung der Bedeutung der Ausflagung von Fahrzeugen und Darstellung der Auswirkungen auf die österreichische Volkswirtschaft, Wien
- L&R Sozialforschung (2011): Österreichisch-tschechischer Grenzraummonitor 2010, Wien
- L&R Sozialforschung (2011): Österreichisch-ungarischer Integrationsmonitor 2011, Wien
- L&R Sozialforschung (2012): Schlagzeilen 2012. Ergebnisse der qualitativen Interviews im Rahmen des Projektes Netlab, unveröffentlichter Bericht, Wien.
- Lechner, Ferdinand / Major, Andrea / Matt, Ina / Willsberger, Barbara (2010): Ungarische GrenzgängerInnen in Österreich, Studie im Auftrag von EURES-T Pannonia, Wien.

- Pedersini, Roberto/Pallini, Massimo (2010): Posted workers in the European Union, Eurofound, Dublin [www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/index.htm].
- 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.
- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2010c): Dritter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.
- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2011a): Vierter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.
- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2011b): Fünfter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.
- Reindl-Krauskopf, Susanne / Meissnitzer, Martin (2011c): Sechster Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“, Wien.
- Riesenfelder, Andreas / Matt, Ina / Wetzel, Petra (2011): Lohn- und Sozialdumping durch grenz-überschreitende Überlassung und Entsendung von Arbeitskräften nach Österreich (Fokus: Bereich Bau), im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.
- Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susi / Wetzel, Petra (2011): Geringfügige Beschäftigung in Österreich, Studie im Auftrag des BMASK, Wien.
- Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra (2010): Leiharbeit in Österreich, Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
- Schulten, Thorsten (2011): Zwischen offenen Arbeitsmärkten und transnationalem Lohngefälle. Gewerkschaften und Migration im Zuge der EU Osterweiterung, in: Hentges, Gudrun/Platzer, Hans-Wolfgang (Hg.): Europa – qua vadis?, S. 127-150.
- 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/Sozialpartnerpraesidenteneinigungschl-l%20-zusammengefuehrt%20\(5\).pdf](http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/badischl_2010/Sozialpartnerpraesidenteneinigungschl-l%20-zusammengefuehrt%20(5).pdf), Bad Ischler Dialog 2010.
- WKO (2011): Der gemeinsame Arbeitsmarkt ab Mai 2011, Chancen nutzen – Risiken minimieren, Wien.

8 Verzeichnis der Fallbeispiele

Fallbeispiel 1: Lohn- und Sozialdumping in der Bauwirtschaft	69
Fallbeispiel 2: Lohn- und Sozialdumping in der Landwirtschaft	70
Fallbeispiel 3: Akkordarbeit ohne Berücksichtigung des Kollektivvertrags	70
Fallbeispiel 4: Lohn- und Sozialdumping in der Gastronomie	71
Fallbeispiel 5: Nichteinhaltung des österreichischen Arbeitskräfteüberlassungs-Gesetz (AKÜ-G)	72
Fallbeispiel 6: Verdacht auf Unterentlohnung bei überlassenen Arbeitskräften	72
Fallbeispiel 7: Rechtskräftige Verurteilung wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen, Unterentlohnung und in Folge Dienstleistungsuntersagung in Österreich	75
Fallbeispiel 8: Anzeige der BUAK wegen Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen und Unterschreitung des Grundlohns um 17%	76
Fallbeispiel 9: Anzeige der BUAK wegen Unterschreitung des Grundlohns zwischen 70% und 77 %	77
Fallbeispiel 10: Anzeige des LSDB wegen Unterschreitung des Grundlohns um rund 80%	77
Fallbeispiel 11: Anzeige des LSDB wegen wiederholter (geringfügiger) Unterschreitung des Grundlohns um 3%	78
Fallbeispiel 12: Anzeige des LSDB wegen Unterschreitung des Grundlohns um 83% – Bezahlung von „Löhnen des Herkunftslandes“	79
Fallbeispiel 13: Anzeige des LSDB wegen Unterschreitung des Grundlohns um 65 und 72% – Eintagesentsendung	79
Fallbeispiel 14: Anzeige des LSDB wegen nicht nachweisbarer Lohnzahlungen	80
Fallbeispiel 15: Anzeigendrohung nach LSDB-G durch Arbeiter-kammer	81
Fallbeispiel 16: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen	82
Fallbeispiel 17: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung und mangelnder Nachreichung von Lohnunterlagen	82
Fallbeispiel 18: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache	83
Fallbeispiel 19: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache – „ArbeitnehmerInnen haben Dokumente zuhause vergessen“	83
Fallbeispiel 20: Strafe wegen Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache – „Schwager zu Besuch in den Schulferien“	84
Fallbeispiel 21: Einstufung als Bauhelferanstelle von Maurern	85
Fallbeispiel 22: Einstufung als Hilfsarbeiter aufgrund fehlender Formalqualifikation	85
Fallbeispiel 23: Pauschaler Lohnabzug für allfällige Reparaturen	86
Fallbeispiel 24: Scheinteilzeit, ohne Sonderzahlungen und Überstundenzuschläge	87
Fallbeispiel 25: Sukzessive Reduktion der Arbeitszeitmeldung	88
Fallbeispiel 26: „Selbständige Arbeitnehmer“	89
Fallbeispiel 27: Höchstgerichtliches Urteil – Mit einem Gewerbeschein kann ein tatsächlich bestehendes Dienstverhältnis nicht verschleiert werden	91
Fallbeispiel 28: Nicht-Meldung im Tourismus	93
Fallbeispiel 29: Rechtsvertretung bei Scheinentsendung	94
Fallbeispiel 30: Praxis der Scheinfirmen	96
Fallbeispiel 31: Diverse Unregelmäßigkeiten – Scheinfirma und Scheinselbstständigkeit in mehrfacher Subvergabekonstruktion	97
Fallbeispiel 32: Verzicht auf Strafverfolgung durch betroffene ArbeitnehmerInnen in Unternehmensnetzwerk	97
Fallbeispiel 33: Fehlende BUAK-Meldungen	98
Fallbeispiel 34: Betrieb mit ausschließlich geringfügig Beschäftigten	99
Fallbeispiel 35: Schwierige Erreichung betroffener ArbeitnehmerInnen	101

9 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1:	Anzahl von Entsendungen auf Basis von ausgestellten E101-Sozialversicherungsformularen, EU-27 und EFTA, 2007 – 2009 (in Tausend)	24
Abbildung 2:	Anzahl von ‚eingehenden‘ Entsendungen auf Basis der Angaben zu Zielländern in ausgestellten E101-Sozialversicherungs-formularen, EU-27 und EFTA, 2007 – 2009 (in Tausend)	26
Abbildung 3:	Anzahl Entsendemeldungen auf Betriebsebene 2006 bis 2011*	28
Abbildung 4:	Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	32
Abbildung 5:	Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	33
Abbildung 6:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	34
Abbildung 7:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	35
Abbildung 8:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs – Bau: Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	36
Abbildung 9:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs – Herstellung von Waren: Betriebssitz des Entsendebetriebs, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	37
Abbildung 10:	Bundesland inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	40
Abbildung 11:	Bundesland inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	41
Abbildung 12:	Grenzregion inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster	42
Abbildung 13:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	43
Abbildung 14:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, für verschiedene Zeitfenster (auf Basis der Anzahl der entsandten ArbeitnehmerInnen)	44
Abbildung 15:	Staatsbürgerschaft der entsandten ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	45
Abbildung 16:	Hauptwohnsitz der entsandten ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	46
Abbildung 17:	Ermittelte Entsendebewilligungen, -bestätigungen und Beschäftigungsbewilligungen (§ 18 AuslBG) für EU-2, EU-8 und Drittstaaten, 2007 – 2011	48
Abbildung 18:	Berufliche Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	49
Abbildung 19:	Entsendedauer, für verschiedene Zeitfenster	54
Abbildung 20:	Bruttostundenlohn, für verschiedene Zeitfenster	56
Abbildung 21:	Statistik der Überprüfung LSDB-G: Anzeigen wegen Unterentlohnung und Anzahl betroffene ArbeitnehmerInnen in den Anzeigen, 1.5.2011 bis 29.2.2012	66
Abbildung 22:	Statistik der Überprüfung LSDB-G durch die BUAK aufgrund von Baustellenkontrollen, kontrollierte Firmen und BUAK-Anzeigen im Rahmen der Vollziehung des LSDB-G, 1.5.2011 bis 29.2.2012, nach Bundesländern und Sitz des Unternehmens (Inland/Ausland)	68

10 Tabellenverzeichnis und -anhang

Tabelle 1:	Anzahl der Entsendemeldungen auf Betriebsebene und Anzahl entsandte ArbeitnehmerInnen in der Stichprobe, nach verschiedenen Zeiträumen	30
Tabelle 2:	Anzahl der Entsende-/Überlassungsunternehmen, Monatsdaten Januar 2011 – Januar 2012, nach Sitzstaat	39
Tabelle 3:	Montagetätigkeiten entsandter ArbeitnehmerInnen, für verschiedene Zeitfenster	50
Tabelle 4:	Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Jahr der Entsendemeldung	112
Tabelle 5:	Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Jahr Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen	112
Tabelle 6:	Anzahl ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn	112
Tabelle 7:	Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	112
Tabelle 8:	Anzahl entsandte ArbeitnehmerInnen, Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen im Vergleichszeitraum Mai bis Oktober 2010/2011	113
Tabelle 9:	Durchschnittliche Anzahl ArbeitnehmerInnen pro Meldung, nach Jahr Beschäftigungsbeginn	113
Tabelle 10:	Durchschnittliche Anzahl der Entsendungen/Überlassungen pro Betrieb, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	113
Tabelle 11:	Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	114
Tabelle 12:	Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	114
Tabelle 13:	Betriebssitz Entsendebetrieb EU-8, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	114
Tabelle 14:	Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	115
Tabelle 15:	Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	115
Tabelle 16:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	115
Tabelle 17:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	116
Tabelle 18:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	116
Tabelle 19:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	116
Tabelle 20:	Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs – ‚Sonstige Branchen‘, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	117
Tabelle 21:	Entsendedauer, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	136
Tabelle 22:	Entsendedauer, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	136
Tabelle 23:	Entsendedauer, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	137
Tabelle 24:	Entsendedauer, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	137

Tabelle 25:	Entsendedauer, nach Regionen und Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	138
Tabelle 26:	Entsendedauer, nach Regionen und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	138
Tabelle 27:	Entsendedauer ArbeitnehmerInnen nach Art der Tätigkeit des/der ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	139
Tabelle 28:	Entsendedauer ArbeitnehmerInnen nach Art der Tätigkeit des/der ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	139
Tabelle 29:	Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	124
Tabelle 30:	Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	125
Tabelle 31:	Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	125
Tabelle 32:	Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	126
Tabelle 33:	Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Staatsbürgerschaft und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	127
Tabelle 34:	Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der entsandten ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	129
Tabelle 35:	EU-8 Grenzregion*, nach Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	130
Tabelle 36:	EU-8 Grenzregion*, nach Betriebssitz Entsendebetrieb, Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	131
Tabelle 37:	Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen - Drittstaaten, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	131
Tabelle 38:	Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen - Drittstaaten, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	132
Tabelle 39:	Berufliche Tätigkeiten ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	132
Tabelle 40:	Berufliche Tätigkeiten ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	133
Tabelle 41:	Berufliche Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen – ‚Bautätigkeiten‘ nach Untergruppen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	133
Tabelle 42:	Berufliche Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen – ‚Bautätigkeiten‘ nach Untergruppen, nach Beschäftigungsbeginn der entsandten ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	133
Tabelle 43:	Entsandte ArbeitnehmerInnen in Bautätigkeiten nach Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	134
Tabelle 44:	Entsandte ArbeitnehmerInnen in Bautätigkeiten nach Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in und Beschäftigungsbeginn der entsandten ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	134
Tabelle 45:	Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	135
Tabelle 46:	Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	135
Tabelle 47:	Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	135
Tabelle 48:	Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	136
Tabelle 49:	Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Entsendemeldungen)	117

Tabelle 50:	Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	118
Tabelle 51:	Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	118
Tabelle 52:	Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	119
Tabelle 53:	Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	119
Tabelle 54:	Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	119
Tabelle 55:	Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	120
Tabelle 56:	Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	120
Tabelle 57:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	120
Tabelle 58:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)	121
Tabelle 59:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	121
Tabelle 60:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	122
Tabelle 61:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	123
Tabelle 62:	Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Region und nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)	124
Tabelle 63:	Bruttostundenlohn ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	140
Tabelle 64:	Bruttostundenlohn ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011	140
Tabelle 65:	Bruttostundenlohn ArbeitnehmerInnen, nach beruflichem Qualifikationsniveau und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)	141
Tabelle 66:	Umrechnung Monatsstunden	141

Tabelle 4: Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Jahr der Entsendemeldung

	Jahr Entsendemeldung					
	2010		2011		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	156	77%	168	84%	324	80%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	47	23%	32	16%	79	20%
Gesamt	203	100%	200	100%	403	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 5: Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Jahr Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen

	Jahr Beschäftigungsbeginn					
	2010		2011		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	155	77%	169	84%	324	80%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	46	23%	33	16%	79	20%
Gesamt	201	100%	202	100%	403	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 6: Anzahl ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn

	Jahr Beschäftigungsbeginn					
	2010*		2011		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	451	87%	673	89%	1124	89%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	66	13%	79	11%	145	11%
Gesamt	517	100%	752	100%	1269	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012; * Inkl. zwei ArbeitnehmerInnen deren Beschäftigungsbeginn im Dezember 2009 lag. Ihre Arbeitsaufnahme wurde im Jahr 2010 rückwirkend gemeldet.

Tabelle 7: Entsendemeldungen auf Betriebsebene, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Anzahl	Anteil
		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai bis Oktober 2010
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	30 25%		
Gesamt	120 100%		
Mai bis Oktober 2011	Entsendung		123 87%
	Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung		19 13%
	Gesamt		142 100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 8: Anzahl entsandte ArbeitnehmerInnen, Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen im Vergleichszeitraum Mai bis Oktober 2010/2011

			Anzahl	Anteil
Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai bis Oktober 2010	Entsendung	250	87%
		Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	38	13%
		Gesamt	288	100%
	Mai bis Oktober 2011	Entsendung	454	90%
		Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	51	10%
		Gesamt	505	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 9: Durchschnittliche Anzahl ArbeitnehmerInnen pro Meldung, nach Jahr Beschäftigungsbeginn

			Anzahl Meldungen	Mittelwert
Entsendung	2010	Anzahl ArbeitnehmerInnen	155	2,9
	2011	Anzahl ArbeitnehmerInnen	169	4,0
	Gesamt	Anzahl ArbeitnehmerInnen	324	3,5
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	2010	Anzahl ArbeitnehmerInnen	46	1,4
	2011	Anzahl ArbeitnehmerInnen	33	2,4
	Gesamt	Anzahl ArbeitnehmerInnen	79	1,8
Gesamt	2010	Anzahl ArbeitnehmerInnen	201	2,6
	2011	Anzahl ArbeitnehmerInnen	202	3,7
	Gesamt	Anzahl ArbeitnehmerInnen	403	3,1

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 10: Durchschnittliche Anzahl der Entsendungen/Überlassungen pro Betrieb, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

			Anzahl Meldungen	Mittelwert
Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Anzahl ArbeitnehmerInnen	90	2,8
	Mai bis Oktober 2011	Anzahl ArbeitnehmerInnen	123	3,7
	Gesamt	Anzahl ArbeitnehmerInnen	213	3,3
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Anzahl ArbeitnehmerInnen	30	1,3
	Mai bis Oktober 2011	Anzahl ArbeitnehmerInnen	19	2,7
	Gesamt	Anzahl ArbeitnehmerInnen	49	1,8
Gesamt	Mai bis Oktober 2010	Anzahl ArbeitnehmerInnen	120	2,4
	Mai bis Oktober 2011	Anzahl ArbeitnehmerInnen	142	3,6
	Gesamt	Anzahl ArbeitnehmerInnen	262	3,0

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 11: Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	105	68%	78	46%	183	56%
	EU-8	35	23%	83	49%	118	36%
	Schweiz/Liechtenstein	2	1%	2	1%	4	1%
	EU-15 (exkl. Deutschland)	7	5%	4	2%	11	3%
	Bulgarien/Rumänien/Kroatien	6	4%	2	1%	8	2%
	Gesamt	155	100%	169	100%	324	100%
Überlassung - „verdeckte“ Entsendung	Deutschland	26	57%	18	55%	44	56%
	EU-8			6	18%	6	8%
	Schweiz/Liechtenstein	20	43%	9	27%	29	37%
	Gesamt	46	100%	33	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 12: Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	52	58%	50	41%
	EU-8	26	29%	69	56%
	Schweiz/Liechtenstein	2	2%		
	EU-15 (exkl. Deutschland)	5	6%	3	2%
	Bulgarien/Rumänien/Kroatien	5	6%	1	1%
	Gesamt	90	100%	123	100%
Überlassung - „verdeckte“ Entsendung	Deutschland	18	60%	12	63%
	EU-8			4	21%
	Schweiz/Liechtenstein	12	40%	3	16%
	Gesamt	30	100%	19	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 13: Betriebssitz Entsendebetrieb EU-8, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Ungarn	6	23%	22	32%
	Tschechien	5	19%	3	4%
	Slowakei	9	35%	18	26%
	Slowenien	4	15%	18	26%
	Polen	2	8%	8	12%
	Gesamt	26	100%	69	100%
Überlassung - „verdeckte“ Entsendung	Ungarn			1	25%
	Slowenien			1	25%
	Polen			2	50%
	Gesamt			4	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 14: Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	305	68%	299	44%	604	54%
	EU-8	86	19%	340	51%	426	38%
	Schweiz/Liechtenstein	4	1%	14	2%	18	2%
	EU-15 (exkl. Deutschland)	36	8%	17	3%	53	5%
	Bulgarien/Rumänien/Kroatien	20	4%	3	0%	23	2%
	Gesamt	451	100%	673	100%	1.124	100%
Überlassung -,verdeckte' Entsendung	Deutschland	40	61%	45	57%	85	59%
	EU-8			19	24%	19	13%
	Schweiz/Liechtenstein	26	39%	15	19%	41	28%
	Gesamt	66	100%	79	100%	145	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 15: Betriebssitz Entsendebetrieb, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	151	60%	160	35%
	EU-8	62	25%	283	62%
	Schweiz/Liechtenstein	4	2%		
	EU-15 (exkl. Deutschland)	16	6%	9	2%
	Bulgarien/Rumänien/Kroatien	17	7%	2	0%
	Gesamt	250	100%	454	100%
Überlassung -,verdeckte' Entsendung	Deutschland	25	66%	36	71%
	EU-8			12	24%
	Schweiz/Liechtenstein	13	34%	3	6%
	Gesamt	38	100%	51	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 16: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	53	36%	35	22%	88	29%
	BAU	69	47%	94	59%	163	53%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	8	5%	11	7%	19	6%
	SONSTIGE BRANCHEN	17	12%	19	12%	36	12%
	Gesamt	147	100%	159	100%	306	100%
Überlassung -,verdeckte' Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	46	100%	33	100%	79	100%
	Gesamt	46	100%	33	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 18

Tabelle 17: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	34	40%	21	18%
	BAU	35	41%	77	67%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	5	6%	5	4%
	SONSTIGE BRANCHEN	12	14%	12	10%
	Gesamt	86	100%	115	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	30	100%	19	100%
	Gesamt	30	100%	19	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai bis Oktober 2010 n miss = 4, Mai – Oktober 2011 n miss = 8

Tabelle 18: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	BAU	243	56%	377	58%	620	57%
	HERSTELLUNG VON WAREN	113	26%	122	19%	235	22%
	SONSTIGE BRANCHEN	40	9%	90	14%	130	12%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	36	8%	62	10%	98	9%
	Gesamt	432	100%	651	100%	1.083	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	66	100%	79	100%	145	100%
	Gesamt	66	100%	79	100%	145	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai bis Oktober 2010 n miss = 41

Tabelle 19: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	BAU	110	46%	313	72%
	HERSTELLUNG VON WAREN	70	29%	82	19%
	SONSTIGE BRANCHEN	27	11%	32	7%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	33	14%	9	2%
	Gesamt	240	100%	436	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	38	100%	51	100%
	Gesamt	38	100%	51	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai bis Oktober 2010 n miss = 10, Mai – Oktober 2011 n miss = 18

Tabelle 20: Art der Tätigkeit des Entsendebetriebs – ‚Sonstige Branchen‘, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		2011		2010		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	6	32%	3	18%	9	25%
	INFORMATION UND KOMMUNIKATION	2	11%	4	24%	6	17%
	ERBRINGUNG VON FREIBERUFL., WISSENSCHAFTL., TECHN. DL	2	11%	2	12%	4	11%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	4	21%			4	11%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	2	11%			2	6%
	GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN			2	12%	2	6%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE			2	12%	2	6%
	VERKEHR UND LAGEREI			2	12%	2	6%
	KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	1	5%			1	3%
	ERZIEHUNG UND UNTERRICHT	1	5%			1	3%
	WASSERVERSORGUNG, ABFALLENTSORGUNG			1	6%	1	3%
	BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	1	5%			1	3%
	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT; FISCHEREI			1	6%	1	3%
	Gesamt	19	100%	17	100%	36	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012,

Tabelle 21: Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Burgenland	5	3%	11	7%	16	5%
	Niederösterreich	23	15%	32	20%	55	17%
	Wien	28	18%	26	16%	54	17%
	Kärnten	4	3%	7	4%	11	3%
	Steiermark	13	8%	24	15%	37	12%
	Oberösterreich	26	17%	30	18%	56	18%
	Salzburg	22	14%	17	10%	39	12%
	Tirol	27	18%	9	6%	36	11%
	Vorarlberg	6	4%	7	4%	13	4%
Gesamt	154	100%	163	100%	317	100%	
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Niederösterreich	1	2%	2	6%	3	4%
	Wien	2	4%	3	9%	5	6%
	Kärnten	3	7%			3	4%
	Steiermark	7	15%	3	9%	10	13%
	Oberösterreich	4	9%	9	28%	13	17%
	Salzburg			3	9%	3	4%
	Tirol	10	22%	4	12%	14	18%
	Vorarlberg	19	41%	8	25%	27	35%
Gesamt	46	100%	32	100%	78	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 7., Überlassungen n miss = 1

Tabelle 22: Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Burgenland	5	6%	8	7%
	Niederösterreich	12	13%	24	20%
	Wien	20	22%	22	19%
	Kärnten	3	3%	5	4%
	Steiermark	8	9%	17	14%
	Oberösterreich	16	18%	20	17%
	Salzburg	8	9%	13	11%
	Tirol	16	18%	5	4%
	Vorarlberg	2	2%	4	3%
	Gesamt	90	100%	118	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Niederösterreich			1	6%
	Wien	2	7%	1	6%
	Kärnten	1	3%		
	Steiermark	6	20%		
	Oberösterreich	3	10%	9	50%
	Salzburg			2	11%
	Tirol	6	20%	1	6%
	Vorarlberg	12	40%	4	22%
Gesamt	30	100%	18	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 5; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 1

Tabelle 23: Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Burgenland	19	4%	56	9%	75	7%
	Niederösterreich	73	16%	178	27%	251	23%
	Wien	60	13%	102	16%	162	15%
	Kärnten	10	2%	32	5%	42	4%
	Steiermark	29	6%	71	11%	100	9%
	Oberösterreich	66	15%	77	12%	143	13%
	Salzburg	67	15%	80	12%	147	13%
	Tirol	100	22%	32	5%	132	12%
	Vorarlberg	23	5%	29	4%	52	5%
	Gesamt	447	100%	657	100%	1104	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Niederösterreich	1	2%	22	29%	23	16%
	Wien	4	6%	6	8%	10	7%
	Kärnten	8	12%			8	6%
	Steiermark	10	15%	5	7%	15	11%
	Oberösterreich	5	8%	17	23%	22	16%
	Salzburg			4	5%	4	3%
	Tirol	13	20%	10	13%	23	16%
	Vorarlberg	25	38%	11	15%	36	26%
Gesamt	66	100%	75	100%	141	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 20., Überlassungen n miss = 4

Tabelle 24: Bundesland inländische/r AuftraggeberIn, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Burgenland	19	8%	42	10%
	Niederösterreich	44	18%	108	24%
	Wien	41	16%	84	19%
	Kärnten	7	3%	29	7%
	Steiermark	10	4%	49	11%
	Oberösterreich	37	15%	55	12%
	Salzburg	18	7%	44	10%
	Tirol	64	26%	15	3%
	Vorarlberg	10	4%	16	4%
	Gesamt	250	100%	442	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Niederösterreich			20	42%
	Wien	4	11%	1	2%
	Kärnten	1	3%		
	Steiermark	9	24%		
	Oberösterreich	4	11%	17	35%
	Salzburg			3	6%
	Tirol	7	18%	3	6%
	Vorarlberg	13	34%	4	8%
Gesamt	38	100%	48	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012; Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 12; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 3

Tabelle 25: Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregion	25	16%	42	25%	67	21%
	keine Grenzregion*	130	84%	126	75%	256	79%
	Gesamt	155	100%	168	100%	323	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Grenzregion	5	11%	2	6%	7	9%
	keine Grenzregion	41	89%	31	94%	72	91%
	Gesamt	46	100%	33	100%	79	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012; Entsendungen n miss = 1; Überlassungen n miss = 0; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 26: Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregion*	16	18%	33	27%
	keine Grenzregion	74	82%	90	73%
	Gesamt	90	100%	123	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Grenzregion	3	10%	1	5%
	keine Grenzregion	27	90%	18	95%
Gesamt	30	100%	19	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012; Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 0; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 0; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 27: Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

			2010		2011		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregionen	Grenzregion*	79	18%	227	35%	306	28%
		keine Grenzregion	368	82%	430	65%	798	72%
		Gesamt	447	100%	657	100%	1.104	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Grenzregionen	Grenzregion	10	15%	22	29%	32	23%
		keine Grenzregion	56	85%	53	71%	109	77%
		Gesamt	66	100%	75	100%	141	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012; Entsendungen n miss = 20; Überlassungen n miss = 4; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 28: Region inländische/r AuftraggeberIn, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Grenzregion*	53	21%	163	36%
	keine Grenzregion	197	79%	291	64%
	Gesamt	250	100%	454	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Grenzregion	3	8%	20	39%
	keine Grenzregion	35	92%	31	61%
	Gesamt	38	100%	51	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012; Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 0; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 0; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 29: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	25	17%	23	16%	48	16%
	BAU	60	42%	65	44%	125	43%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	8	6%	9	6%	17	6%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRT- SCHAFTLICHEN DL	8	6%	9	6%	17	6%
	SONSTIGE BRANCHEN	43	30%	42	28%	85	29%
	Gesamt	144	100%	148	100%	292	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	6	15%	8	31%	14	21%
	BAU	12	30%	10	38%	22	33%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	8%	2	3%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRT- SCHAFTLICHEN DL			1	4%	1	2%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			1	4%	1	2%
	SONSTIGE BRANCHEN	22	55%	4	15%	26	39%
Gesamt	40	100%	26	100%	66	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 32., Überlassungen n miss = 13

Tabelle 30: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der Entsendemeldungen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	19	22%	15	13%
	BAU	28	33%	57	50%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	5	6%	7	6%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	6	7%	6	5%
	SONSTIGE BRANCHEN	27	32%	28	25%
	Gesamt	85	100%	113	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	4	16%	4	29%
	BAU	8	32%	6	43%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	14%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			1	7%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			1	7%
	SONSTIGE BRANCHEN	13	52%		
Gesamt	25	100%	14	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 5, Mai – Oktober 2011 n miss = 10; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 5, Mai – Oktober 2011 n miss = 5

Tabelle 31: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	57	14%	80	14%	137	14%
	BAU	193	46%	247	42%	440	44%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	16	4%	38	7%	54	5%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	45	11%	49	8%	94	9%
	SONSTIGE BRANCHEN	106	25%	170	30%	276	27%
	Gesamt	417	100%	584	100%	1001	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	8	14%	17	33%	25	23%
	BAU	14	24%	18	35%	32	29%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	4%	2	2%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			2	4%	2	2%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			3	6%	3	3%
	SONSTIGE BRANCHEN	37	63%	9	18%	46	42%
Gesamt	59	100%	51	100%	110	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 123., Überlassungen n miss = 35

Tabelle 32: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	42	18%	59	14%
	BAU	86	36%	207	51%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	11	5%	29	7%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	37	15%	21	5%
	SONSTIGE BRANCHEN	63	24%	93	24%
	Gesamt	239	100%	409	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	5	16%	9	36%
	BAU	10	31%	9	36%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	8%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			2	8%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			3	12%
	SONSTIGE BRANCHEN	17	53%		
Gesamt	32	100%	25	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 11, Mai – Oktober 2011 n miss = 45; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 5, Mai – Oktober 2011 n miss = 26

Tabelle 33: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT; FISCHEREI	1	0%	3	1%	4	0%
	BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN			29	5%	29	3%
	HERSTELLUNG VON WAREN	57	14%	80	14%	137	14%
	ENERGIEVERSORGUNG	21	5%	14	2%	35	3%
	WASSERVERSORGUNG, ABFALLENTSORGUNG	4	1%			4	0%
	BAU	193	46%	247	42%	440	44%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	16	4%	38	7%	54	5%
	VERKEHR UND LAGEREI	4	1%			4	0%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	10	2%	12	2%	22	2%
	INFORMATION UND KOMMUNIKATION	1	0%	4	1%	5	0%
	ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DL			5	1%	5	0%
	GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	14	3%	21	4%	35	3%
	ERBRINGUNG VON FREIBERUFL., WISSENSCHAFTL., TECHN. DL	7	2%			7	1%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	45	11%	49	8%	94	9%
	ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG, SOZIALVERSICHERUNG	18	4%	8	1%	26	3%
	GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN	1	0%	5	1%	6	1%
	KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG			4	1%	4	0%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN	2	0%			2	0%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	19	5%	56	10%	75	7%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	4	1%	9	2%	13	1%
Gesamt	417	100%	584	100%	1001	100%	
Überlassung -,verdeckte' Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	8	14%	17	33%	25	23%
	ENERGIEVERSORGUNG	3	5%			3	3%
	BAU	14	24%	18	35%	32	29%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			2	4%	2	2%
	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE	4	7%			4	4%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL			2	4%	2	2%
	ERZIEHUNG UND UNTERRICHT			6	12%	6	5%
	SONSTIGES - NICHT ZUORDENBAR	30	51%	3	6%	33	30%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			3	6%	3	3%
Gesamt	59	100%	51	100%	110	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 123., Überlassungen n miss = 35

Tabelle 34: Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in, nach Region und nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

			Grenzregionen*				Gesamt	
			Grenzregion		keine Grenzregion			
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Mai bis Oktober 2010	HERSTELLUNG VON WAREN	7	13%	35	19%	42	18%
		BAU	14	26%	72	39%	86	36%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN			11	6%	11	5%
		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	18	34%	19	10%	37	15%
		ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			4	2%	4	2%
		SONSTIGE BRANCHEN	14	26%	45	24%	59	25%
		Gesamt	53	100%	186	100%	239	100%
	Mai bis Oktober 2011	HERSTELLUNG VON WAREN	25	19%	32	12%	57	14%
		BAU	51	39%	146	55%	197	50%
		HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	17	13%	12	5%	29	7%
		ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	12	9%	9	3%	21	5%
		ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG			8	3%	8	2%
		SONSTIGE BRANCHEN	26	20%	59	22%	85	21%
		Gesamt	131	100%	266	100%	397	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 11, Mai – Oktober 2011 n miss = 57; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 35: Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	280	62%	298	44%	578	51%
	EU-8	82	18%	295	44%	377	34%
	Schweiz/Liechtenstein	1	0%	7	1%	8	1%
	EU-15 (exkl. Deutschland)	34	8%	18	3%	52	5%
	Bulgarien/Rumänien	20	4%	18	3%	38	3%
	Österreich	5	1%	9	1%	14	1%
	Drittstaaten	29	6%	28	4%	57	5%
Gesamt	451	100%	673	100%	1124	100%	
Überlassung -,verdeckte' Entsendung	Deutschland	49	74%	57	72%	106	73%
	EU-8			11	14%	11	8%
	Schweiz/Liechtenstein	1	2%			1	1%
	EU-15 (exkl. Deutschland)	2	3%	1	1%	3	2%
	Bulgarien/Rumänien			2	3%	2	1%
	Österreich	8	12%	5	6%	13	9%
	Drittstaaten	6	9%	3	4%	9	6%
Gesamt	66	100%	79	100%	145	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 36: Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	135	54%	150	33%
	EU-8	60	24%	264	58%
	EU-15 (exkl. Deutschland)	14	6%	1	0%
	Bulgarien/Rumänien	16	6%	13	3%
	Österreich	2	1%	7	2%
	Drittstaaten	23	9%	19	4%
	Gesamt	250	100%	454	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Deutschland	31	82%	35	69%
	EU-8			11	22%
	Schweiz/Liechtenstein	1	3%		
	EU-15 (exkl. Deutschland)	1	3%		
	Bulgarien/Rumänien			2	4%
	Drittstaaten	5	13%	3	6%
	Gesamt	38	100%	51	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 37: Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	300	67%	295	44%	595	53%
	EU-8	84	19%	325	48%	409	36%
	Schweiz/Liechtenstein	4	1%	17	3%	21	2%
	EU-15 (exkl. Deutschland)	35	8%	16	2%	51	5%
	Bulgarien/Rumänien	20	4%	5	1%	25	2%
	Österreich	6	1%	4	1%	10	1%
	Drittstaaten	2	0%	11	2%	13	1%
	Gesamt	451	100%	673	100%	1124	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Deutschland	36	55%	44	56%	80	55%
	EU-8	14	21%	24	30%	38	26%
	EU-15 (exkl. Deutschland)	1	2%	1	1%	2	1%
	Bulgarien/Rumänien			2	3%	2	1%
	Österreich	15	23%	8	10%	23	16%
	Gesamt	66	100%	79	100%	145	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 38: Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Deutschland	150	60%	159	35%
	EU-8	61	24%	281	62%
	Schweiz/Liechtenstein	4	2%		
	EU-15 (exkl. Deutschland)	15	6%	8	2%
	Bulgarien/Rumänien	16	6%		
	Österreich	2	1%	4	1%
	Drittstaaten	2	1%	2	0%
	Gesamt	250	100%	454	100%
Überlassung - „verdeckte“ Entsendung	Deutschland	24	63%	29	57%
	EU-8	8	21%	17	33%
	Bulgarien/Rumänien			2	4%
	Österreich	6	16%	3	6%
	Gesamt	38	100%	51	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 39: Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Staatsbürgerschaft und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		Hauptwohnsitz des/der Beschäftigten - gruppiert																
		Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		EU-15 (exkl. Deutschland)		Bulgarien/Rumänien		Österreich		Drittstaaten		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Entsendung	2010	Deutschland	276	92 %	1	1 %	2	50 %					1	17 %			280	62 %
		EU-8	1	0 %	80	95 %					1	5 %					82	18 %
		Schweiz/Liechtenstein											1	17 %			1	0 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)	1	0 %			2	50 %	31	89 %							34	8 %
		Bulgarien/Rumänien			1	1 %					19	95 %					20	4 %
		Österreich	1	0 %									4	67 %			5	1 %
		Drittstaaten	21	7 %	2	2 %			4	11 %					2	100 %	29	6 %
		Gesamt	300	100 %	84	100 %	4	100 %	35	100 %	20	100 %	6	100 %	2	100 %	451	100 %
	2011	Deutschland	285	97 %	13	4 %											298	44 %
		EU-8			295	91 %											295	44 %
		Schweiz/Liechtenstein					7	41 %									7	1 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)					9	53 %	9	56 %							18	3 %
		Bulgarien/Rumänien	1	0 %	12	4 %					5	100 %					18	3 %
		Österreich	4	1 %			1	6 %					4	100 %			9	1 %
		Drittstaaten	5	2 %	5	2 %			7	44 %					11	100 %	28	4 %
		Gesamt	295	100 %	325	100 %	17	100 %	16	100 %	5	100 %	4	100 %	11	100 %	673	100 %
	Gesamt	Deutschland	561	94 %	14	3 %	2	10 %					1	10 %			578	51 %
		EU-8	1	0 %	375	92 %					1	4 %					377	34 %
		Schweiz/Liechtenstein					7	33 %					1	10 %			8	1 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)	1	0 %			11	52 %	40	78 %							52	5 %
		Bulgarien/Rumänien	1	0 %	13	3 %					24	96 %					38	3 %
		Österreich	5	1 %			1	5 %					8	80 %			14	1 %
		Drittstaaten	26	4 %	7	2 %			11	22 %					13	100 %	57	5 %
		Gesamt	595	100 %	409	100 %	21	100 %	51	100 %	25	100 %	10	100 %	13	100 %	1124	100 %
	Überlassung - „verdeckte“ Entsendung	2010	Deutschland	35	97 %	14	100 %										49	74 %
			Schweiz/Liechtenstein										1	7 %			1	2 %
			EU-15 (exkl. Deutschland)	1	3 %					1	100 %						2	3 %
			Österreich										8	53 %			8	12 %
Drittstaaten												6	40 %			6	9 %	
Gesamt			36	100 %	14	100 %			1	100 %			15	100 %		66	100 %	
2011		Deutschland	44	100 %	13	54 %										57	72 %	
		EU-8			11	46 %										11	14 %	
		EU-15 (exkl. Deutschland)							1	100 %						1	1 %	
		Bulgarien/Rumänien									2	100 %				2	3 %	

		Hauptwohnsitz des/der Beschäftigten - gruppiert																
		Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		EU-15 (exkl. Deutschland)		Bulgarien/Rumänien		Österreich		Drittstaaten		Gesamt		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Entsendung	2010	Deutschland	276	92 %	1	1 %	2	50 %					1	17 %			280	62 %
		EU-8	1	0 %	80	95 %					1	5 %					82	18 %
		Schweiz/Liechtenstein											1	17 %			1	0 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)	1	0 %			2	50 %	31	89 %							34	8 %
		Bulgarien/Rumänien			1	1 %					19	95 %					20	4 %
		Österreich	1	0 %									4	67 %			5	1 %
		Drittstaaten	21	7 %	2	2 %			4	11 %					2	100 %	29	6 %
		Gesamt	300	100 %	84	100 %	4	100 %	35	100 %	20	100 %	6	100 %	2	100 %	451	100 %
	2011	Deutschland	285	97 %	13	4 %											298	44 %
		EU-8			295	91 %											295	44 %
		Schweiz/Liechtenstein					7	41 %									7	1 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)					9	53 %	9	56 %							18	3 %
		Bulgarien/Rumänien	1	0 %	12	4 %					5	100 %					18	3 %
		Österreich	4	1 %			1	6 %					4	100 %			9	1 %
		Drittstaaten	5	2 %	5	2 %			7	44 %					11	100 %	28	4 %
		Gesamt	295	100 %	325	100 %	17	100 %	16	100 %	5	100 %	4	100 %	11	100 %	673	100 %
	Gesamt	Deutschland	561	94 %	14	3 %	2	10 %					1	10 %			578	51 %
		EU-8	1	0 %	375	92 %					1	4 %					377	34 %
		Schweiz/Liechtenstein					7	33 %					1	10 %			8	1 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)	1	0 %			11	52 %	40	78 %							52	5 %
		Bulgarien/Rumänien	1	0 %	13	3 %					24	96 %					38	3 %
		Österreich	5	1 %			1	5 %					8	80 %			14	1 %
		Drittstaaten	26	4 %	7	2 %			11	22 %					13	100 %	57	5 %
		Gesamt	595	100 %	409	100 %	21	100 %	51	100 %	25	100 %	10	100 %	13	100 %	1124	100 %
		Österreich											5	62 %			5	6 %
		Drittstaaten											3	38 %			3	4 %
		Gesamt	44	100 %	24	100 %			1	100 %	2	100 %	8	100 %			79	100 %
		Gesamt	Deutschland	79	99 %	27	71 %											106
EU-8				11	29 %											11	8 %	
Schweiz/Liechtenstein												1	4 %			1	1 %	
EU-15 (exkl. Deutschland)	1		1 %					2	100 %							3	2 %	
Bulgarien/Rumänien										2	100 %					2	1 %	
Österreich												13	57 %			13	9 %	
Drittstaaten												9	39 %			9	6 %	
Gesamt	80		100 %	38	100 %			2	100 %	2	100 %	23	100 %			145	100 %	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 40: Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der entsandten ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

			Hauptwohnsitz des/der Beschäftigten - gruppiert															
			Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		EU-15 (exkl. Deutschland)		Bulgarien/Rumänien		Österreich		Drittstaaten		Gesamt	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Deutschland	132	88 %	1	2%	2	50 %									135	54 %
		EU-8	1	1%	59	97 %											60	24 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)	1	1%			2	50 %	11	73 %							14	6%
		Bulgarien/Rumänien									16	100 %					16	6%
		Österreich											2	100 %			2	1%
		Drittstaaten	16	11 %	1	2%			4	27 %					2	100 %	23	9%
		Gesamt	150	100 %	61	100 %	4	100 %	15	100 %	16	100 %	2	100 %	2	100 %	250	100 %
	Mai bis Oktober 2011	Deutschland	150	94 %													150	33 %
		EU-8			264	94 %											264	58 %
		EU-15 (exkl. Deutschland)							1	12 %							1	0%
		Bulgarien/Rumänien	1	1%	12	4%											13	3%
		Österreich	3	2%									4	100 %			7	2%
		Drittstaaten	5	3%	5	2%			7	88 %					2	100 %	19	4%
		Gesamt	159	100 %	281	100 %			8	100 %			4	100 %	2	100 %	454	100 %
Überlassung - ,verdeckte' Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Deutschland	23	96 %	8	100 %										31	82 %	
		Schweiz/Liechtenstein										1	17 %			1	3%	
		EU-15 (exkl. Deutschland)	1	4%												1	3%	
		Drittstaaten										5	83 %			5	13 %	
		Gesamt	24	100 %	8	100 %						6	100 %			38	100 %	
	Mai bis Oktober 2011	Deutschland	29	100 %	6	35 %										35	69 %	
		EU-8			11	65 %										11	22 %	
		Bulgarien/Rumänien									2	100 %				2	4%	
		Drittstaaten										3	100 %			3	6%	
		Gesamt	29	100 %	17	100 %					2	100 %	3	100 %		51	100 %	

Quelle: L&R Datafile ,Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011'

Tabelle 41: EU-8 Grenzregion*, nach Hauptwohnsitz ArbeitnehmerInnen, Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

			Hauptwohnsitz des/der Beschäftigten - gruppiert														Gesamt	
			Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		EU-15 (exkl. Deutschland)		Bulgarien/Rumänien		Österreich		Drittstaaten			
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Grenzregion	13	25%	30	57%			7	13%			1	2%	2	4%	53	100%
		keine Grenzregion	137	70%	31	16%	4	2%	8	4%	16	8%	1	1%			197	100%
		Gesamt	150	60%	61	24%	4	2%	15	6%	16	6%	2	1%	2	1%	250	100%
	Mai bis Oktober 2011	Grenzregion	36	22%	127	78%											163	100%
		keine Grenzregion	123	42%	154	53%			8	3%			4	1%	2	1%	291	100%
		Gesamt	159	35%	281	62%			8	2%			4	1%	2	0%	454	100%
Überlassung - ,verdeckte' Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Grenzregion	3	100%													3	100%
		keine Grenzregion	21	60%	8	23%							6	17%			35	100%
		Gesamt	24	63%	8	21%							6	16%			38	100%
	Mai bis Oktober 2011	Grenzregion	20	100%													20	100%
		keine Grenzregion	9	29%	17	55%					2	6%	3	10%			31	100%
		Gesamt	29	57%	17	33%					2	4%	3	6%			51	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 42: EU-8 Grenzregion*, nach Betriebssitz Entsendebetrieb, Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

				Deutschland		EU-8		Schweiz/Liechtenstein		EU-15 (exkl. Deutschland)		Bulgarien/Rumänien/Kroatien		Gesamt	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai bis Oktober 2010	Grenzregion	13	25%	32	60%			7	13%	1	2%	53	100%
			keine Grenzregion	138	70%	30	15%	4	2%	9	5%	16	8%	197	100%
			Gesamt	151	60%	62	25%	4	2%	16	6%	17	7%	250	100%
		Mai bis Oktober 2011	Grenzregion	36	22%	127	78%							163	100%
			keine Grenzregion	124	43%	156	54%			9	3%	2	1%	291	100%
			Gesamt	160	35%	283	62%			9	2%	2	0%	454	100%
Überlassung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai bis Oktober 2010	Grenzregion	3	100%									3	100%
			keine Grenzregion	22	63%			13	37%					35	100%
			Gesamt	25	66%			13	34%					38	100%
		Mai bis Oktober 2011	Grenzregion	20	100%									20	100%
			keine Grenzregion	16	52%	12	39%	3	10%					31	100%
			Gesamt	36	71%	12	24%	3	6%					51	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 43: Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen - Drittstaaten, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bosnien-Herzegowina	14	48%	15	54%	29	51%
	Serbien	3	10%	1	4%	4	7%
	Türkei	2	7%			2	4%
	Kroatien	3	10%	11	39%	14	25%
	Kosovo	3	10%	1	4%	4	7%
	Mazedonien	4	14%			4	7%
	Gesamt	29	100%	28	100%	57	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Serbien	1	17%	1	33%	2	22%
	Türkei	2	33%	2	67%	4	44%
	Afghanistan	1	17%			1	11%
	Brasilien	1	17%			1	11%
	Nigeria	1	17%			1	11%
	Gesamt	6	100%	3	100%	9	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 44: Staatsbürgerschaft ArbeitnehmerInnen - Drittstaaten, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bosnien-Herzegowina	13	57%	15	79%
	Serbien	2	9%	1	5%
	Türkei	1	4%		
	Kroatien	3	13%	2	11%
	Kosovo			1	5%
	Mazedonien	4	17%		
	Gesamt	23	100%	19	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Serbien	1	20%	1	33%
	Türkei	2	40%	2	67%
	Afghanistan	1	20%		
	Brasilien	1	20%		
	Gesamt	5	100%	3	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 45: Berufliche Tätigkeiten ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bautätigkeiten	266	59%	356	56%	622	57%
	HilfsarbeiterInnen (allg.)	9	2%	43	7%	52	5%
	Technische Fachkräfte	17	4%	6	1%	23	2%
	Sonstige nichttechnische Fachkräfte	5	1%	24	4%	29	3%
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	85	19%	91	14%	176	16%
	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten	30	7%	59	9%	89	8%
	Dienstleistungstätigkeiten	20	4%	30	5%	50	5%
	Sonstiges	16	4%	25	4%	41	4%
	Gesamt	448	100%	634	100%	1.082	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Bautätigkeiten	16	24%	29	41%	45	33%
	HilfsarbeiterInnen (allg.)	26	39%	28	39%	54	39%
	Sonstige nichttechnische Fachkräfte	2	3%	6	8%	8	6%
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	6	9%	3	4%	9	7%
	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten	12	18%	5	7%	17	12%
	Dienstleistungstätigkeiten	1	2%			1	1%
	Sonstiges	3	5%			3	2%
Gesamt	66	100%	71	100%	137	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 42; Überlassungen n miss = 8

Tabelle 46: Berufliche Tätigkeiten ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bautätigkeiten	143	58%	274	61%
	HilfsarbeiterInnen (allg.)	6	2%	14	3%
	Technische Fachkräfte	8	3%	3	1%
	Sonstige nichttechnische Fachkräfte	1	0%	5	1%
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	52	21%	70	16%
	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten	10	4%	56	13%
	Dienstleistungstätigkeiten	18	7%	5	1%
	Sonstiges	10	4%	20	4%
	Gesamt	248	100%	447	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Bautätigkeiten	14	37%	22	44%
	HilfsarbeiterInnen (allg.)	10	26%	24	48%
	Sonstige nichttechnische Fachkräfte	2	5%		
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	4	11%	1	2%
	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Tätigkeiten	6	16%	3	6%
	Sonstiges	2	5%		
	Gesamt	38	100%	50	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 2, Mai – Oktober 2011 n miss = 7; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 1

Tabelle 47: Berufliche Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen – ‚Bautätigkeiten‘ nach Untergruppen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Art der Tätigkeit - gruppiert	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	159	60%	143	40%	302	49%
	Ausbau- und verwandte Berufe	74	28%	124	35%	198	32%
	Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	3	1%	9	3%	12	2%
	Bauhilfstätigkeiten/Helfertätigkeiten	30	11%	80	22%	110	18%
	Gesamt	266	100%	356	100%	622	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 48: Berufliche Tätigkeiten entsandte ArbeitnehmerInnen – ‚Bautätigkeiten‘ nach Untergruppen, nach Beschäftigungsbeginn der entsandten ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Art der Tätigkeit - gruppiert	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	82	57%	115	42%
	Ausbau- und verwandte Berufe	38	27%	71	26%
	Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	3	2%	9	3%
	Bauhilfstätigkeiten/Helfertätigkeiten	20	14%	79	29%
	Gesamt	143	100%	274	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012

Tabelle 49: Entsandte ArbeitnehmerInnen in Bautätigkeiten nach Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		Art der Tätigkeit - gruppiert	
		Bautätigkeiten	
		Anzahl	Anteil
2010	HERSTELLUNG VON WAREN	11	5%
	BAU	154	64%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	5	2%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	22	9%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	4	2%
	SONSTIGE BRANCHEN	44	18%
	Gesamt	240	100%
2011	HERSTELLUNG VON WAREN	35	10%
	BAU	188	56%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	26	8%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	10	3%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	9	3%
	SONSTIGE BRANCHEN	67	20%
	Gesamt	335	100%
Gesamt	HERSTELLUNG VON WAREN	46	8%
	BAU	342	59%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	31	5%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	32	6%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	13	2%
	SONSTIGE BRANCHEN	111	19%
	Gesamt	575	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, n miss = 47

Tabelle 50: Entsandte ArbeitnehmerInnen in Bautätigkeiten nach Art der Tätigkeit inländische/r Auftraggeber/in und Beschäftigungsbeginn der entsandten ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Art der Tätigkeit - gruppiert	
		Bautätigkeiten	
		Anzahl	Anteil
Mai bis Oktober 2010	HERSTELLUNG VON WAREN	7	5%
	BAU	70	51%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	2	1%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	21	15%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	4	3%
	SONSTIGE BRANCHEN	34	25%
	Gesamt	138	100%
Mai bis Oktober 2011	HERSTELLUNG VON WAREN	18	7%
	BAU	169	65%
	HANDEL; INSTANDHALTUNG, REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN	20	8%
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	2	1%
	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	8	3%
	SONSTIGE BRANCHEN	44	17%
	Gesamt	261	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Mai – Oktober 2010 n miss = 5, Mai – Oktober 2011 n miss = 13

Tabelle 51: Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HilfsarbeiterIn	64	14%	94	14%	158	14%
	Angelernte/r ArbeiterIn	4	1%	10	1%	14	1%
	FacharbeiterIn	41	9%	29	4%	70	6%
	Lehrling/ Auszubildende/r	6	1%	6	1%	12	1%
	k. A.	336	75%	534	79%	870	77%
	Gesamt	451	100%	673	100%	1124	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HilfsarbeiterIn	38	58%	14	18%	52	36%
	FacharbeiterIn	9	14%	3	4%	12	8%
	k. A.	19	29%	62	78%	81	56%
	Gesamt	66	100%	79	100%	145	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 52: Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HilfsarbeiterIn	64	56%	94	68%	158	62%
	Angelernte/r ArbeiterIn	4	3%	10	7%	14	6%
	FacharbeiterIn	41	36%	29	21%	70	28%
	Lehrling/ Auszubildende/r	6	5%	6	4%	12	5%
	Gesamt	115	100%	139	100%	254	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HilfsarbeiterIn	38	81%	14	82%	52	81%
	FacharbeiterIn	9	19%	3	18%	12	19%
	Gesamt	47	100%	17	100%	64	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 870; Überlassungen n miss = 81

Tabelle 53: Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HilfsarbeiterIn	36	14%	82	18%
	Angelernte/r ArbeiterIn	4	2%	10	2%
	FacharbeiterIn	21	8%	2	0%
	Lehrling/ Auszubildende/r	3	1%	2	0%
	k. A.	186	74%	358	79%
	Gesamt	250	100%	454	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HilfsarbeiterIn	17	45%	6	12%
	FacharbeiterIn	7	18%		
	k. A.	14	37%	45	88%
	Gesamt	38	100%	51	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012

Tabelle 54: Berufliches Qualifikationsniveau ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	HilfsarbeiterIn	36	56%	82	85%
	Angelernte/r ArbeiterIn	4	6%	10	10%
	FacharbeiterIn	21	33%	2	2%
	Lehrling/ Auszubildende/r	3	5%	2	2%
	Gesamt	64	100%	96	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	HilfsarbeiterIn	17	71%	6	100%
	FacharbeiterIn	7	29%		
	Gesamt	24	100%	6	100%

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 186, Mai – Oktober 2011 n miss = 358; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 14, Mai – Oktober 2011 n miss = 45

Tabelle 55: Entsendedauer, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

			Mittelwert	Median	Gültige N
Entsendung	2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	96	63	419
	2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	94	56	566
	Gesamt	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	95	62	985
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	150	171	65
	2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	124	92	65
	Gesamt	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	137	121	130

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012, Entsendungen n miss = 139; Überlassungen n miss = 15

Tabelle 56: Entsendedauer, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

				Mittelwert	Median	Gültige N
Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai bis Oktober 2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	82	63	232
		Mai bis Oktober 2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	98	61	385
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen	Mai bis Oktober 2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	129	155	37
		Mai bis Oktober 2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	74	46	37

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 18, Mai – Oktober n miss = 69; Überlassungen Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 1, Mai – Oktober n miss = 14

Tabelle 57: Entsendedauer, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bis zu einem Monat entsendet	136	32%	212	37%	348	35%
	Mehr als 1 Monat und bis zu 3 Monaten entsendet	136	32%	153	27%	289	29%
	Mehr als 3 Monaten und bis zu 6 Monaten entsendet	90	21%	112	20%	202	21%
	Mehr als 6 Monate und bis zu 9 Monaten entsendet	39	9%	51	9%	90	9%
	Mehr als 9 Monate und bis zu einem Jahr entsendet	14	3%	23	4%	37	4%
	Länger als ein Jahr entsendet	4	1%	15	3%	19	2%
	Gesamt	419	100%	566	100%	985	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Bis zu einem Monat entsendet	6	9%	4	6%	10	8%
	Mehr als 1 Monat und bis zu 3 Monaten entsendet	16	25%	31	48%	47	36%
	Mehr als 3 Monaten und bis zu 6 Monaten entsendet	23	35%	19	29%	42	32%
	Mehr als 6 Monate und bis zu 9 Monaten entsendet	17	26%	4	6%	21	16%
	Mehr als 9 Monate und bis zu einem Jahr entsendet	3	5%	7	11%	10	8%
	Gesamt	65	100%	65	100%	130	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen n miss = 139; Überlassungen n miss = 15

Tabelle 58: Entsendedauer, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bis zu einem Monat entsendet	79	34%	130	34%
	Mehr als 1 Monat und bis zu 3 Monaten entsendet	76	33%	109	28%
	Mehr als 3 Monaten und bis zu 6 Monaten entsendet	55	24%	100	26%
	Mehr als 6 Monate und bis zu 9 Monaten entsendet	20	9%	14	4%
	Mehr als 9 Monate und bis zu einem Jahr entsendet	2	1%	17	4%
	Länger als ein Jahr entsendet			15	4%
	Gesamt	232	100%	385	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Bis zu einem Monat entsendet	6	16%	1	3%
	Mehr als 1 Monat und bis zu 3 Monaten entsendet	11	30%	28	76%
	Mehr als 3 Monaten und bis zu 6 Monaten entsendet	12	32%	7	19%
	Mehr als 6 Monate und bis zu 9 Monaten entsendet	8	22%		
	Mehr als 9 Monate und bis zu einem Jahr entsendet			1	3%
Gesamt	37	100%	37	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 18, Mai – Oktober n miss = 69; Überlassungen Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 1, Mai – Oktober n miss = 14

Tabelle 59: Entsendedauer, nach Regionen und Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011 (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

			Grenzregionen*								
			Grenzregion			keine Grenzregion			Gesamt		
			Mittelwert	Median	Gültige N	Mittelwert	Median	Gültige N	Mittelwert	Median	Gültige N
Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	75	34	51	84	65	181	82	63	232
	Mai bis Oktober 2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	68	41	146	119	62	227	99	61	373
Überlassung - ,verdeckte' Entsendung	Mai bis Oktober 2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	207	207	2	125	121	35	129	155	37
	Mai bis Oktober 2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	46	46	20	110	96	14	72	46	34

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 18, Mai – Oktober n miss = 81; Überlassungen Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 1, Mai – Oktober n miss = 17; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 60: Entsendedauer, nach Regionen und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011) (auf Basis der Anzahl der ArbeitnehmerInnen)

			Grenzregionen								
			Grenzregion*			keine Grenzregion			Gesamt		
			Mittelwert	Median	Gültige N	Mittelwert	Median	Gültige N	Mittelwert	Median	Gültige N
Entsendung	2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	78	37	77	97	80	338	94	63	415
	2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	70	32	181	104	61	369	93	50	550
	Ge-samt	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	73	36	258	101	62	707	93	61	965
Überlassung - ,verdeckte' Entsendung	2010	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	118	95	9	155	176	56	150	171	65
	2011	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	45	46	22	166	153	39	122	92	61
	Ge-samt	Gesamtdauer Entsendung in Tagen	66	46	31	160	174	95	137	121	126

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011', Entsendungen n miss = 159, Überlassungen n miss = 19; * Grenzregion zu EU-8 Ländern

Tabelle 61: Entsendedauer ArbeitnehmerInnen nach Art der Tätigkeit des/der ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		2010			2011			Gesamt		
		Mittelwert	Median	Gültige N	Mittelwert	Median	Gültige N	Mittelwert	Median	Gültige N
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	58,0	26,0	109	63,4	30,0	114	60,8	30,0	223
	BAU	97,0	80,0	219	105,2	62,0	319	101,9	65,5	538
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	105,1	34,0	36	41,8	15,0	55	66,8	18,0	91
	SONSTIGE BRANCHEN	164,7	82,0	37	130,1	122,0	60	143,3	115,0	97
	Gesamt	93,4	63,0	401	92,9	56,0	548	93,1	61,0	949
Überlassung - ,verdeckte' Entsendung	ARBEITSKRÄFTE-ÜBERLASSUNG	150,0	171,0	65	123,9	92,0	65	136,9	121,0	130
	Gesamt	150,0	171,0	65	123,9	92,0	65	136,9	121,0	130

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘, Entsendungen n miss = 175, Überlassungen n miss = 15

Tabelle 62: Entsendedauer ArbeitnehmerInnen nach Art der Tätigkeit des/der ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen					
		Mai bis Oktober 2010			Mai bis Oktober 2011		
		Mittelwert	Median	Gültige N	Mittelwert	Median	Gültige N
Entsendung	HERSTELLUNG VON WAREN	65,6	49,0	67	76,3	30,0	75
	BAU	86,9	65,0	99	103,1	62,0	255
	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DL	81,3	34,0	33	86,7	6,0	9
	SONSTIGE BRANCHEN	77,9	57,0	24	99,9	111,0	32
	Gesamt	78,7	61,0	223	97,0	61,0	371
Überlassung - ,verdeckte' Entsendung	ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG	129,2	155,0	37	73,9	46,0	37
	Gesamt	129,2	155,0	37	73,9	46,0	37

Quelle: L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011‘, 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 27, Mai – Oktober n miss = 83; Überlassungen Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 1, Mai – Oktober n miss = 14

Tabelle 63: Bruttostundenlohn ArbeitnehmerInnen, nach Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		Jahr Beschäftigungsbeginn					
		2010		2011		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bis zu 7,5 €	31	7%	59	10%	90	8%
	Mehr als 7,5€ und bis zu 10€	74	17%	81	13%	155	15%
	Mehr als 10€ und bis zu 12€	82	19%	194	31%	276	26%
	Mehr als 12€ und bis zu 14€	99	22%	113	18%	212	20%
	Mehr als 14€ und bis zu 25€	132	30%	157	25%	289	27%
	Über 25€	23	5%	14	2%	37	3%
	Gesamt	441	100%	618	100%	1059	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Bis zu 7,5 €			2	3%	2	1%
	Mehr als 7,5€ und bis zu 10€	40	61%	16	23%	56	41%
	Mehr als 10€ und bis zu 12€	16	24%	53	75%	69	50%
	Mehr als 12€ und bis zu 14€	1	2%			1	1%
	Mehr als 14€ und bis zu 25€	6	9%			6	4%
	Über 25€	3	5%			3	2%
	Gesamt	66	100%	71	100%	137	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 65, Mai – Oktober 2011 n miss = 8

Tabelle 64: Bruttostundenlohn ArbeitnehmerInnen, nach Beschäftigungsbeginn der ArbeitnehmerInnen Mai bis Oktober 2010/2011

		Beginn der Beschäftigung vor/nach Ende Übergangsfristen			
		Mai bis Oktober 2010		Mai bis Oktober 2011	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bis zu 7,5 €	24	10%	37	8%
	Mehr als 7,5€ und bis zu 10€	52	21%	79	18%
	Mehr als 10€ und bis zu 12€	43	17%	149	34%
	Mehr als 12€ und bis zu 14€	62	25%	80	18%
	Mehr als 14€ und bis zu 25€	51	21%	91	21%
	Über 25€	15	6%	4	1%
	Gesamt	247	100%	440	100%
Überlassung - ‚verdeckte‘ Entsendung	Bis zu 7,5 €			2	4%
	Mehr als 7,5€ und bis zu 10€	20	53%	4	8%
	Mehr als 10€ und bis zu 12€	9	24%	44	88%
	Mehr als 12€ und bis zu 14€	1	3%		
	Mehr als 14€ und bis zu 25€	5	13%		
	Über 25€	3	8%		
	Gesamt	38	100%	50	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 3, Mai – Oktober 2011 n miss = 14; Überlassungen Mai – Oktober 2010 n miss = 0, Mai – Oktober 2011 n miss = 1

Tabelle 65: Bruttostundenlohn ArbeitnehmerInnen, nach beruflichem Qualifikationsniveau und Jahr Beschäftigungsbeginn (Jänner 2010 bis Oktober 2011)

		Qualifikation des/der Beschäftigten											
		Hilfsarbeitern		Angelernte/r ArbeiterIn		Facharbeitern		Lehrling/Auszubildende/r		k. A.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Entsendung	Bis zu 7,5 €	7	5%					11	92%	72	9%	90	8%
	Mehr als 7,5€ und bis zu 10€	72	47%					1	8%	82	10%	155	15%
	Mehr als 10€ und bis zu 12€	47	31%	14	100%	16	24%			199	25%	276	26%
	Mehr als 12€ und bis zu 14€	17	11%			15	22%			180	22%	212	20%
	Mehr als 14€ und bis zu 25€	10	6%			28	41%			251	31%	289	27%
	Über 25€	1	1%			9	13%			27	3%	37	3%
	Gesamt	154	100%	14	100%	68	100%	12	100%	811	100%	1059	100%
	Überlassung - ,verdeckte' Entsendung	Bis zu 7,5 €	2	4%									2
Mehr als 7,5€ und bis zu 10€		47	90%			1	8%			8	11%	56	41%
Mehr als 10€ und bis zu 12€		3	6%			9	75%			57	78%	69	50%
Mehr als 12€ und bis zu 14€										1	1%	1	1%
Mehr als 14€ und bis zu 25€						2	17%			4	5%	6	4%
Über 25€										3	4%	3	2%
Gesamt		52	100%			12	100%			73	100%	137	100%

Quelle: L&R Datafile 'Stichprobe Entsendemeldungen ZKO 2010/2011', 2012, Entsendungen Mai – Oktober 2010 n miss = 65, Mai – Oktober 2011 n miss = 8

Tabelle 66: 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 67: Berechnung des Arbeitsvolumens

Beobachtungszeitraum Mai 2011 bis Oktober 2011	
Arbeitsstunden einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft	1.021,8
Stichprobe: N gültige Fälle	465
Stichprobe Arbeitsvolumen: Summe der Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage	154.018,80
Stichprobe Arbeitsvolumen: durchschnittliche Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage (Basis: Mittelwert)	331,22
Stichprobe: durchschnittliche Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage (Basis: Median)	273
Geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen: (Grundgesamtheit: 9.792 Entsendungen in 6 Monaten insgesamt * durchschnittliche Zahl entsandter ArbeitnehmerInnen pro Entsendemeldung (3,7))	36.142,8
Hochgerechnetes Arbeitsvolumen (durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden (Basis Mittelwert) x geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen)	11.971.344,80
Hochgerechnetes Arbeitsvolumen (durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden (Basis Median) x geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen)	9.866.992,63
Relation durchschnittliches Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	0,32
Relation hochgerechnetes gesamtes Arbeitsvolumen entsandte ArbeitnehmerInnen zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	11.715,94
Relation durchschnittliches Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Median)	0,27
Relation hochgerechnetes gesamtes Arbeitsvolumen entsandte ArbeitnehmerInnen zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Median)	9.656,48
Beobachtungszeitraum Mai 2010 bis Oktober 2010	
Arbeitsstunden einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft	1.014
Stichprobe: N gültige Fälle	339
Stichprobe Arbeitsvolumen: Summe der Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage	131.367,60
Stichprobe Arbeitsvolumen: durchschnittliche Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage (Basis: Mittelwert)	387,51
Stichprobe: durchschnittliche Arbeitsstunden auf Basis Annahme 7,8h/Tag und Dauer der Einsatztage (Basis: Median)	335,4
Geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen: (Grundgesamtheit: 8.386 Entsendungen in 6 Monaten insgesamt * durchschnittliche Zahl entsandter ArbeitnehmerInnen pro Entsendemeldung (2,8))	23.294,45
Hochgerechnetes Arbeitsvolumen (durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden (Basis Mittelwert) x geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen)	9.026.948,39
Hochgerechnetes Arbeitsvolumen (durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden (Basis Median) x geschätzte Anzahl entsandter ArbeitnehmerInnen)	7.812.957,29
Relation durchschnittliches Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	0,38
Relation hochgerechnetes gesamtes Arbeitsvolumen entsandte ArbeitnehmerInnen zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Mittelwert)	8902,32
Relation durchschnittliches Arbeitsvolumen einer entsandten Arbeitskraft zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Median)	0,33
Relation hochgerechnetes gesamtes Arbeitsvolumen entsandte ArbeitnehmerInnen zu einer vollzeitäquivalenten Arbeitskraft (Basis: Median)	7705,0,9

Quelle: ZKO; L&R Datafile ‚Stichprobe Entsendemeldungen 2010/2011‘

Anhang

ExpertInnen-Interviews Übersicht

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt 28 qualitative Gespräche geführt, an denen zum Teil mehrere Personen teilnahmen. In Summe waren somit 36 Experten und Expertinnen eingebunden. Um die den InterviewpartnerInnen zugesicherte Anonymität zu wahren, wird auf eine Auflistung der GesprächspartnerInnen verzichtet. Über die Verteilung auf Branchen und Regionen lässt sich Folgendes festhalten.

Was die Branchenspezifität anbelangt, wurde ein Schwerpunkt in den Baubereich gelegt: 6 Interviews wurden mit ExpertInnen des Bausektors aus verschiedenen Regionen Österreichs (insb. Gewerkschaft Bau-Holz und BetriebsrätInnen sowie BUAK) geführt. 7 Gespräche erfolgten mit ExpertInnen anderer Branchen, konkret des Tourismus und der Beherbergung, Reinigung, der Landwirtschaft, der Produktion und des Transports. 15 Gespräche können als 'branchenübergreifend' bezeichnet werden: Sie haben zum Einen einen stark regionalen Schwerpunkt (ExpertInnen regionaler Arbeitskammern sowie grenzüberschreitender Beratungsprojekte), zum Anderen wurden sie mit VertreterInnen der bundesweit aktiven Kontrollbehörden des Kompetenzzentrums LSDB, der Zentralen Koordinationsstelle des Finanzministeriums ZKO sowie auch des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger geführt.

In regionaler Hinsicht liegt der Schwerpunkt der Gespräche aufgrund der quantitativ größeren Betroffenheit durch Neuzuwanderung aus den EU-8 Ländern in der Ostregion – Wien, Niederösterreich und Burgenland (12 Gespräche sind spezifisch dieser Region zuzuordnen), in den anderen sechs Bundesländern wurden insgesamt 8 Gespräche geführt. Ebenfalls 8 Interviews sind in Institutionen geführt worden, die österreichweit tätig sind.

A1 Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

Koordinierung der Systeme
der sozialen Sicherheit

A1



Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 (*)

INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

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

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHIC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (**).

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

1. ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/DER INHABERIN

1.1 Persönliche Versichertennummer	<input type="checkbox"/> Weiblich	<input type="checkbox"/> Männlich
1.2 Nachname		
1.3 Vorname(n)		
1.4 Geburtsname (**)		
1.5 Geburtsdatum	1.6 Staatsangehörigkeit	
1.7 Geburtsort		
1.8 Anschrift im Wohnstaat		
1.8.1 Straße, Nr.	1.8.3 Postleitzahl	
1.8.2 Ort	1.8.4 Ländercode	
1.9 Anschrift im Aufenthaltsstaat		
1.9.1 Straße, Nr.	1.9.3 Postleitzahl	
1.9.2 Ort	1.9.4 Ländercode	

2. MITGLIEDSTAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANZUWENDEN SIND

2.1 Mitgliedstaat	AT	2.3 Enddatum
2.2 Anfangsdatum		
<input type="checkbox"/> 2.4 Die Bescheinigung gilt für die Dauer der Tätigkeit		
<input type="checkbox"/> 2.5 Die Feststellung ist vorläufig		
<input type="checkbox"/> 2.6 Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 findet gemäß Artikel 87 Absatz 8 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 weiterhin Anwendung		

(*) Verordnung (EG) Nr. 883/2004, Artikel 11 bis 16, und Verordnung (EG) Nr. 987/2009, Artikel 19.

(**) In Spanien muss das entsprechende Dokument der Provinzialdirektion der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (INSS) des Wohnorts und in Schweden sowie Portugal dem jeweiligen Sozialversicherungsträger des Wohnorts übermittelt werden.

(***) Liegen dem Träger hierzu keine Angaben vor, informiert der/die Inhaber/in diesen entsprechend.

A1



Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

3. STATUSBESTÄTIGUNG

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Entsandte/r Arbeitnehmer/in | <input type="checkbox"/> 3.2 Arbeitnehmer/in arbeitet in zwei oder mehr Staaten |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Entsandte selbständig erwerbstätige Person | <input type="checkbox"/> 3.4 Selbstständige/r arbeitet in zwei oder mehr Staaten |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> 3.6 Vertragsbedienstete |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Zum Kreis der Seeleute gehörig | <input type="checkbox"/> 3.8 Tätigkeit als beschäftigte und selbstständig erwerbstätige Person in unterschiedlichen Ländern |
| <input type="checkbox"/> 3.9 Tätigkeit als Beamter/Beamtin in einem Land und als beschäftigte/selbstständig erwerbstätige Person in einem oder mehreren anderen Ländern | <input type="checkbox"/> 3.10 Ausnahmevereinbarung |

4. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IN DEM STAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANGEWANDT WERDEN

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 4.1.1 Arbeitnehmer/-in | <input type="checkbox"/> 4.1.2 Selbstständig erwerbstätig |
| 4.2 Kenn-Nummer des Arbeitgebers/der selbstständigen Erwerbstätigkeit | |
| 4.3 Name oder Firmenbezeichnung | |
| 4.4 Ständige Anschrift | |
| 4.4.1 Straße, Nr. | 4.4.2 Ländercode |
| 4.4.3 Ort | 4.4.4 Postleitzahl |

5. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IM ANDEREN MITGLIEDSTAAT/ IN DEN ANDEREN MITGLIEDSTAATEN

- | |
|--|
| 5.1 Name(n) oder Firmenbezeichnung(er) und Kenn-Nummer(n) des Betriebs/der Betriebe oder des Schiffs/der Schiffe, wo Sie beschäftigt sein werden |
| |
| |
| |
| 5.2 Anschrift(en) oder Name(n) des Schiffs/der Schiffe, wo Sie im/in den Beschäftigungsstaat/en (selbstständig) erwerbstätig sein werden |
| |
| |
| |
| <input type="checkbox"/> 5.3 Oder: Keine feste Anschrift im/in den Staat/en der (selbstständigen) Erwerbstätigkeit |

A1



Koordinierung der Systeme
der sozialen Sicherheit

**Bescheinigung über
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind**

6. AUSSTELLENDER TRÄGER

6.1 Name	
6.2 Straße, Nr.	
6.3 Ort	
6.4 Postleitzahl	6.5 Ländercode
6.6 Kenn-Nummer des Träger	
6.7 Faxnummer	
6.8 Telefonnummer	
6.9 E-Mail	
6.10 Datum	
6.11 Unterschrift	

STEMPEL

Meldung einer Überlassung nach Österreich

An die
Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums
für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung
Per Adresse Finanzamt für den 3. und 11. Bezirk
Erdbergstraße 192-196
1030 Wien E-Mail: post.zko@bmf.gv.at
Fax: +43 (1) 51433/5910069

Datum

Meldung einer Überlassung nach Österreich gemäß § 17 Abs. 2 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

1. Arbeitgeberin/Arbeitgeber

Zutreffendes bitte ankreuzen

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

2. Inländischer Beschäftigerbetrieb

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

3. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich

3.1 Beginn (tt.mm.jjjj)	3.2 Dauer
-------------------------	-----------

4. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

4.1 PLZ	4.2 Ort	4.3 Bundesland
4.4 Anschrift		

www.bmf.gv.at

Ich nehme zur Kenntnis, dass das vorliegende Formular sowie die Beilagen an die gemäß § 17 Abs. 4 und Abs. 5 AÜG genannten Behörden übermittelt werden.

 **BMF**
BUNDESMINISTERIUM
FÜR FINANZEN

ZKO 4 Bundesministerium für Finanzen

Firmenstempel, Unterschrift

ZKO 4, Seite 1, Version vom 27.06.2011

**5. Nach Österreich überlassene Arbeitnehmer/überlassener Arbeitnehmer
(wenn mehrere Personen bitte gesondert mit Beiblatt angeben)**

5.1 Familienname	5.2 Vorname
5.3 Staatsbürgerschaft	5.4 Geburtsdatum (tt.mm.jjjj)
5.5 Hauptwohnsitz	
5.6 Um welche Art der Tätigkeit handelt es sich und wie wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verwendet	

6. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gebührendes Entgelt in Euro

6.1 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	

Anzahl der Beiblätter für weitere überlassene Arbeitskräfte:

Meldung einer Entsendung nach Österreich

An die
 Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums
 für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung
 Per Adresse Finanzamt für den 3. und 11. Bezirk
 Erdbergstraße 192-196
 1030 Wien E-Mail: post.zko@bmf.gv.at
 Fax: +43 (1) 51433/5910069

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 (Betriebssitz)	1.3 Ort (Betriebssitz)	1.4 Land (Betriebssitz)
1.5 Anschrift (Betriebssitz)		
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 (Betriebssitz)	2.3 Ort (Betriebssitz)	2.4 Land (Betriebssitz)
2.5 Anschrift (Betriebssitz)		
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 18.01.2011

**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: