

MASTERARBEIT



PREISKAMPF IN DER BAUWIRTSCHAFT - EINFLUSS VON LOHN- UND SOZIALDUMPING

Katharina Urbanska, BSc

Vorgelegt am
Institut für Baubetrieb und Bauwirtschaft
Projektentwicklung und Projektmanagement

Betreuer
Assoc. Prof. Dipl.-Ing. Dr. techn. Christian Hofstadler

Mitbetreuender Assistent
Dipl.- Ing. Dipl.- Ing. Johannes Wall

Graz am 22. März 2015

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen/Hilfsmittel nicht benutzt, und die den benutzten Quellen wörtlich und inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Graz, am

.....

(Unterschrift)

STATUTORY DECLARATION

I declare that I have authored this thesis independently, that I have not used other than the declared sources / resources, and that I have explicitly marked all material which has been quoted either literally or by content from the used sources.

Graz,

.....

date

(signature)

Anmerkung

In der vorliegenden Masterarbeit wird auf eine Aufzählung beider Geschlechter oder die Verbindung beider Geschlechter in einem Wort zugunsten einer leichteren Lesbarkeit des Textes verzichtet. Es soll an dieser Stelle jedoch ausdrücklich festgehalten werden, dass allgemeine Personenbezeichnungen für beide Geschlechter gleichermaßen zu verstehen sind.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich allen Personen danken, die mir während der Erstellung meiner Diplomarbeit und auch in meiner gesamten Studienzeit unterstützt haben.

Für die außerordentlich engagierte Betreuung von universitärer Seite bedanke ich mich bei Herrn Assoc.Prof. Dr.techn. Dipl.-Ing. Christian Hofstadler.

Besonderer Dank gebührt meiner Familie und meinen Freunden, die mich die gesamte Ausbildungszeit hindurch unterstützten.

Graz, am

(Unterschrift des Studenten)

Kurzfassung

Im Mai 2011 hat die Öffnung des Arbeitsmarktes für die östlichen EU- Länder stattgefunden. Hand in Hand ist das LSDB-G (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz) in Kraft getreten, um ausländischen Arbeitnehmern das gleiche Entgelt zu sichern und einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Allerdings können die Abgaben, wie Sozialversicherungsabgaben und Lohnsteuern, im Entsendestaat abgeführt werden. Daraus folgt, dass ausländische Arbeitskräfte trotz Einhaltung des LSDB-G günstiger sind.

Im Zuge dieser Masterarbeit erfolgt eine Untersuchung der Ursachen von Lohn- und Sozialdumping sowie deren Auswirkungen auf die Bauwirtschaft und den Baubetrieb. Darüber hinaus werden die Auswirkungen der Arbeitsmarktöffnung im Jahr 2011 erörtert. Abschließend werden Lösungsmöglichkeiten zur Bekämpfung der Ursachen von Lohn- und Sozialdumping vorgestellt.

Aus den im Zuge der Arbeit durchgeführten Experteninterviews ergibt sich der Preiskampf als Hauptursache für Lohn- und Sozialdumping sowie weitere gesetzeswidrige Möglichkeiten zur Senkung des Lohnniveaus. Der Preiskampf wird durch die Kombination aus billigeren Arbeitskräften aus dem Ausland, dem geringen Auftragsstand, dem gesättigten Baumarkt und dem Zuschlagsprinzip des Billigstbieters ausgelöst. Insolvenzen, Mitarbeiterabbau, Qualitätsverluste zählen zu den Auswirkungen auf die Bauwirtschaft und den Baubetrieb. Die Folgen daraus sind eine steigende Arbeitslosigkeit und volkswirtschaftliche Verschlechterungen.

Abstract

In May 2011 the labour market was opened for eastern European countries. At the same time the „LSDB-G“ became effective in order to ensure same wages for foreign labour and to offer a fair competition.

However, social security taxes and wage taxes can be discharged in the sending country. Therefore, foreign labour is cheaper even if „LSDB-G“ is observed.

This Master's thesis aims at investigating the source of wage and social dumping as well as their impact on the construction industry and construction operation. Additionally, the consequences of the opening of the labour market in 2011 will be examined. Finally, some solutions to combat wage and social dumping will be presented.

Expert interviews which were undertaken in the course of this Master's thesis allow the conclusion that price war is the main cause of wage and social dumping as well as other illicit ways to lower the wage level. The price war results from the combination of cheap foreign labour, few orders, a saturated market and the „cheapest bidder principle“. Insolvency, staff cuts and deterioration of quality are among the repercussions for the construction industry and construction operation. Consequently, the unemployment rate will rise and the national economy will worsen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
1.1	Problemstellung	1
1.2	Ziel	2
1.3	Methodik.....	3
1.4	Gliederung der Arbeit.....	4
2.	Begriffsdefinitionen	6
2.1	Entgelt	6
2.2	Dienstzettel.....	6
2.3	Arbeitszeit.....	6
2.4	Wochenarbeitszeit	6
2.5	Lohn	7
2.6	Gehalt.....	7
2.7	Geschätzter Auftragswert	7
3.	Arbeitsrecht	8
3.1	Arten eines Arbeitsverhältnisses	8
3.1.1	Arbeitsvertrag	9
3.1.2	Freier Dienstvertrag	9
3.1.3	Werkvertrag	10
3.1.4	Selbstständigkeit.....	10
3.2	Arbeitsrecht für ausländische Arbeitnehmer.....	10
3.2.1	Entsendung	11
3.2.2	Grenzüberschreitende Überlassung.....	12
3.2.3	Arbeitnehmer, die gewöhnlich in Österreich tätig sind, allerdings nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen..	13
4.	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz	15
4.1	LSDB-G 2011	15
4.1.1	Definition Lohndumping	15
4.1.2	Lohnunterlagen	16
4.1.3	Prüfungsorgane	17
4.1.4	Ablauf	18
4.1.5	Verwaltungsstrafen	18
4.1.6	Konsequenzen.....	19
4.1.7	Verjährung	20
4.1.8	Sicherheitsleistung.....	20
4.2	Novelle LSDB-G 2015	20
4.2.1	Definition Lohndumping	20
4.2.2	Verwaltungsstrafen	20
4.2.3	Konsequenzen.....	21
4.2.4	Verjährung	22
5.	Vergaberecht	23
5.1	Beteiligte.....	23
5.1.1	Auftraggeber	23
5.1.2	Auftragnehmer	25
5.2	BVergG.....	27
5.2.1	Anwendungsbereich des BVergG	27
5.2.2	Arten der Vergabeverfahren.....	29
5.2.3	Schwellenwerte.....	30

5.2.4	Ausschreibung.....	32
5.2.5	Prüfung der Angebote.....	33
5.2.6	Zuschlagskriterien.....	35
6.	Baukalkulation	37
6.1	Grundlagen der Baukalkulation.....	38
6.1.1	Phasen der Baukalkulation	38
6.1.2	Kalkulationsverfahren	39
6.1.3	ÖNORM B 2061:1999.....	39
6.1.4	Kostenarten der Baukalkulation	39
6.1.5	Komponenten der Kostenarten laut ÖNORM B 2061:1999 .	40
6.2	Ablauf der Preisermittlung laut ÖNORM B 2061:1999.....	42
6.3	Mittellohnpreisermittlung anhand der Kalkulationsformblätter der ÖNORM B 2061:1999.....	44
6.3.1	Kalkulationsformblatt K3	44
6.3.2	Hilfsblatt H1	47
6.3.3	Hilfsblatt H2A	48
6.3.4	Hilfsblatt H2B.....	53
6.3.5	Hilfsblatt H3	56
6.4	Ermittlung der Grenzen des Mittellohnpreises	60
7.	Experteninterview als qualitative Forschungsmethode	65
7.1	Grundlagen.....	65
7.1.1	Grundlagen qualitativer Forschungsmethoden	65
7.1.2	Das Interview	66
7.1.3	Der Experte	66
7.1.4	Der Prozess	66
7.2	Vorbereitung.....	67
7.2.1	Leitfadenerstellung.....	67
7.2.2	Auswahl der Interviewpartner.....	69
7.2.3	Stichprobengröße	70
7.2.4	Kontaktaufnahme.....	70
7.2.5	Pretest	71
7.3	Durchführung.....	71
7.4	Auswertung	71
7.4.1	Transkription.....	71
7.4.2	Qualitative Inhaltsanalyse	72
7.5	Ergebnisse	73
7.5.1	Begriffserklärungen.....	73
7.5.2	Derzeitige Probleme in der Baubranche.....	74
7.5.3	Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011.....	75
7.5.4	Das LSDB-G.....	77
7.5.5	Ursachen für Lohn- und Sozialdumping	79
7.5.6	Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping auf die Bauwirtschaft.....	81
7.5.7	Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping auf den Baubetrieb	82
7.5.8	BVergG: Bestbieter- oder Billigstbieterprinzip?.....	84
7.5.9	Mittellohnpreis.....	87
7.5.10	Lösungsansätze.....	88
7.5.11	Unterpreisige Angebote	90
8.	Zusammenfassung	94

A.1	Anhang 1	96
	Literaturverzeichnis	97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hermeneutischer Regelkreis	3
Abbildung 2: Hierarchie der Arbeitsrechtsordnung.....	8
Abbildung 3: Verhältnisse der Arbeitskräfteüberlassung.....	13
Abbildung 4: Prüfungsorgane	17
Abbildung 5: Zusammenschluss und Zusammenwirken zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer.....	27
Abbildung 6: Ausschnitt Leistungsverzeichnis	33
Abbildung 7: System des baubetrieblichen Rechnungswesens	37
Abbildung 8: Ablaufschema Einheitspreisermittlung	43
Abbildung 9: Kalkulationsformblatt K3	45
Abbildung 10: Hilfsblatt H1	47
Abbildung 11: Hilfsblatt H2A	52
Abbildung 12: Hilfsblatt H2B	55
Abbildung 13: Umgelegte Lohnnebenkosten ab 01.01.2015	57
Abbildung 14: Hilfsblatt H3.....	59
Abbildung 15: Idealtypischer Prozess der Experteninterviews	67
Abbildung 16: Probleme in der Baubranche	74
Abbildung 17: Auswirkungen der Öffnung des Arbeitsmarkts 2011	76
Abbildung 18: Ursachen für Lohn- und Sozialdumping	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Schwellenwerte Vergabeverfahren	31
Tabelle 2: Stundenaufstellung NAZ (50h)	49
Tabelle 3: AZM Lange/Kurze Woche (80h)	50
Tabelle 4: Höhe der Aufzahlungen.....	51
Tabelle 5: Annahmen zum Anteil der KV- Gruppen	60
Tabelle 6: Annahmen MLP-Berechnung	61
Tabelle 7: minimaler und angemessener MLP	64

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
AZM	Arbeitszeitmodell
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
BVergG	Bundesvergabegesetz
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GMP	Garantierter Maximalpreis
KIAB	Kontrolle illegaler Beschäftigter
KMU	Klein- und Mittelbetriebe
KV	Kollektivvertrag
LSDB-G	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
MKF	Mehrkostenforderung
NAZ	Normalarbeitszeit

1. Einleitung

In den letzten Jahren wurden Strafen in der Höhe von knapp 19 Millionen Euro aufgrund von Unterentlohnung verhängt.¹ 63,5% der rechtskräftigen Bescheide wurden in der Baubranche ausgestellt. An zweiter Stelle folgt die „Gastronomie“ mit knapp 10%.² Die Aufzeichnungen über Unterentlohnung haben am 01.05.2011 begonnen, als erstmals das LSDB-G in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz wurde aufgrund der Öffnung des Arbeitsmarkts für die östlichen Länder Polen, Tschechien, Litauen, Lettland, Slowakei, Ungarn, Slowenien und Estland verabschiedet. Das LSDB-G wurde beschlossen, um den ausländischen Arbeitnehmern das gleiche Entgelt zu sichern und einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Trotz des LSDB-G ist kein ausreichender Schutz gegen Lohndumping wirksam. Um das Ausmaß von Lohndumping zu reduzieren, ist am 01.01.2015 die Novelle des LSDB-G in Kraft getreten. Die Novelle beinhaltet höhere Strafen sowie die Ausweitung der Prüfung der Lohnunterlagen. Seit 2015 wird nicht nur der Grundlohn geprüft, sondern auch die Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen.³

1.1 Problemstellung

Das **LSDB-G**, welches als Gegenzug zur Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 eingeführt wurde, hat mit Beschwerden zu kämpfen. Kritik wurde an dem Strafausmaß für die Verweigerung der Einsicht in die Lohnunterlagen geübt. Eine wesentliche Ursache dafür war, dass die Höhe der Verwaltungsstrafe niedriger war als die Strafe für die Unterentlohnung selbst. Des Weiteren wurde diese Strafe nur pauschal und nicht wie bei der Unterentlohnung pro Arbeitnehmer verhängt.⁴ Das Ausmaß der Prüfung der Lohnunterlagen auf den Grundlohn ohne Zulagen, Zuschlägen und Sonderzahlung wurde ebenfalls beanstandet.⁵ Beahlt das Unternehmen die Geldstrafe nicht, wird diesem für ein Jahr untersagt, seine Dienstleistungen anzubieten. Allerdings ist es keine Schwierigkeit, eine neue Gesellschaft zu gründen.⁶ Mit der Novelle des LSDB-G, welche am 01.01.2015 in Kraft getreten ist, wurden die Mängel bereits größtenteils behoben, um das Ausmaß von Lohndumping zu reduzieren.

¹ Vgl. Nationalrat: 46. Sitzung. Internetdokument Datum des Zugriffs: 08.03.2015

² Vgl. Rudolf Hundsdorfer: Anfragebeantwortung 2359/AB. S.6

³ Vgl. AUSBERGER, M.; HUBER, H.: Info-Tour.

⁴ Vgl. Wiener Zeitung: Lücken im Lohndumping-Gesetz. Internetdokument Datum des Zugriffs: 10.09.2014

⁵ Vgl. Die Presse: Leiharbeit: Lohndumping aus dem Ausland. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

⁶ Vgl. derStandard: Lohndumping-Strafen kaum eintreibbar. Internetdokument Datum des Zugriffs: 10.09.2014

Als eine der Ursachen für Lohndumping wird das **Billigstbieterprinzip**, welches im Bundesvergabe-gesetz verankert ist, gesehen. Die Auswirkung des Billigstbieterprinzips soll ein mit Folgen verbundener Preiskampf sein. Die steigenden Insolvenzen der einheimischen Unternehmen stellen eine der Folgen dar. An dieser Stelle ist auf die **Öffnung des Arbeitsmarkts** für die östlichen EU-Länder zu verweisen. Diese Öffnung ermöglicht den ausländischen Unternehmen ohne Bewilligung ihre Dienste in Österreich anzubieten und Arbeitskräfte zu überlassen beziehungsweise zu entsenden.⁷ Die ausländischen Unternehmen sind zwar verpflichtet, die KV-Löhne zu bezahlen, allerdings können sie Lohnnebenkosten sowie die Sozialversicherung in ihrem Staat abführen. Aus diesem Grund können sie ihre Dienste billiger anbieten, wodurch einheimische Unternehmen mit nicht mehr wettbewerbsfähigen Löhnen zu kämpfen haben.⁸

Die **Auftraggeber**, Bauherrn, werden ebenfalls zur Rechenschaft gezogen. Grundsätzlich können sie zwischen dem Billigstbieterprinzip und dem Bestbieterprinzip in der Vergabe ihrer Leistungen wählen. Im Oberschwellenbereich, ab einem geschätzten Auftragswert von rund 5 Millionen € ist bis auf eine Ausnahme das Bestbieterprinzip verpflichtend. Wenn in der Ausschreibung ein eindeutig definierter Qualitätsstandard vorhanden ist, kann nach dem Billigstbieterprinzip der Zuschlag erteilt werden. Diese Ausnahme ist bereits zur Regel geworden. Gründe für den Auftraggeber sind die leichtere Vergleichbarkeit und Reduzierung der Angreifbarkeit gegenüber dem Rechnungshof.⁹

Eine weitere Ursache für den Baubetrug sieht Tirols Bauinnungsmeister in der Bildung von **Subunternehmerketten**.¹⁰ Im Endeffekt werden die Arbeiten zumeist von Scheinselbstständigen aus Ost-Europa verrichtet, die unter den KV-Löhnen entlohnt werden.¹¹

1.2 Ziel

Ziel der Arbeit ist es, die Auswirkungen von Lohndumping sowohl auf die Bauwirtschaft als auch den Baubetrieb zu ermitteln. Des Weiteren werden die Veränderungen aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie des zugleich eingeführten LSDB-G eruiert.

⁷ Vgl. WKO: Arbeitsmarktöffnung ab 1.1.2014: Rumänien und Bulgarien. Internetdokument Datum des Zugriffs: 04.01.2015

⁸ Vgl. Tiroler Tageszeitung: Scheinfirmen, Lohndumping: Bau- Chef fordert Reformen. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

⁹ Vgl. Die Presse: Das Hintertürl gehört geschlossen. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

¹⁰ Vgl. Tiroler Tageszeitung: Scheinfirmen, Lohndumping: Bau- Chef fordert Reformen. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

¹¹ Vgl. Die Presse: Das Hintertürl gehört geschlossen. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

Ein zusätzliches Ziel ist die Ableitung von Lösungsmöglichkeit aus den durchgeführten Experteninterviews. Zu diesem Zweck werden im Rahmen der Diplomarbeit Experteninterviews als qualitative Forschungsmethode durchgeführt.

1.3 Methodik

Die Masterarbeit wurde mithilfe der Methoden des Systems Engineering, einem Denkmodell und einer Vorgehensmethodik zur Lösung komplexer Probleme, erstellt. Im Rahmen der Masterarbeit wurden zwei Forschungsmethoden angewandt. Einerseits wurde der hermeneutische Regelkreis herangezogen, andererseits Experteninterviews, als qualitative Forschungsmethode. Der hermeneutische Regelkreis ist in der nachstehenden Abbildung ersichtlich.

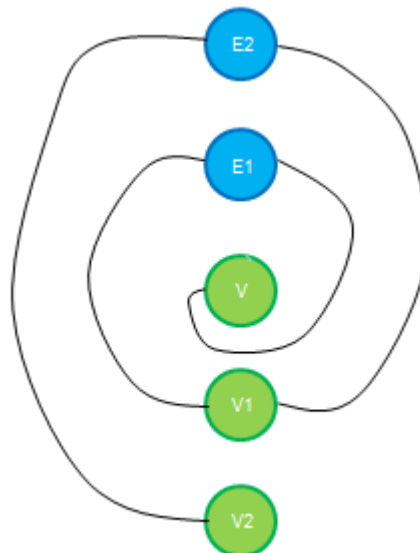


Abbildung 1: Hermeneutischer Regelkreis

Die Abbildung 1 zeigt, dass zuerst ein geringes Vorverständnis zum Thema „Lohndumping“ vorhanden war und je mehr neue Erkenntnisse gewonnen wurden, desto größer wurde der Inhalt und das Verständnis des Themenbereichs. Zur Gewinnung von Informationen wird eine qualitative Forschungsmethode in Form von Experteninterviews verwendet. Des Weiteren sind im Rahmen der Diplomarbeit mehrere Varianten des Aufbaus sowie des Inhalts entstanden, welche im Laufe der Bearbeitung adaptiert und verbessert wurden, um ein optimales Ergebnis zu erzielen.¹²

¹² Vgl. HOFSTADLER, C.: Baubetrieb Forschungsseminar.

1.4 Gliederung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist wie folgt strukturiert:

Begriffsdefinitionen

Einleitend werden Begriffe definiert, die zum Verständnis der vorliegenden Arbeit benötigt und nicht in den einzelnen Kapiteln erklärt werden.

Arbeitsrecht

In Kapitel 3 wird das österreichische Arbeitsrecht erläutert. Es wird ein Fokus auf die Arten der Arbeitsverhältnisse sowie das Arbeitsrecht für ausländische Arbeitnehmer gerichtet.

LSDB-G

In Kapitel 4 wird im Rahmen der Beschreibung des LSDB-G sowie der Novelle des LSDB-G der Begriff Lohndumping erklärt. Zusätzlich dazu werden die Strafbestimmungen sowie der Ablauf der Kontrolle aufgezeigt.

Vergaberecht

Die im Zuge dieser Arbeit ermittelten Ergebnisse erfordern ein umfangreiches Wissen über das Vergaberecht in Österreich, im Speziellen das Bundesvergaberecht.

Baukalkulation

In Kapitel 6 werden zu Beginn die Grundlagen der Baukalkulation erläutert. Danach folgt die Darstellung der Preisermittlung gemäß der ÖNORM B 2061:1999 sowie die Mittellohnpreisermittlung anhand der Kalkulationsformblätter der ÖNORM B 2061:1999. Zusätzlich dazu wird der niedrigste kostendeckende und gesetzeswürdige MLP ermittelt, da im Zuge der Interviews der niedrigste sowie der angemessene MLP eruiert worden ist.

Experteninterview als qualitative Forschungsmethode

In diesem Kapitel werden zuerst die Grundlagen des Experteninterviews als Forschungsmethode aufgezeigt. Anschließend folgt die Darstellung sowie Interpretation der Ergebnisse der durchgeführten Experteninterviews. Im Zuge der Interviews sind die derzeitigen Probleme in der Baubranche, die Ursachen für Lohn- und Sozialdumping, die Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping sowohl auf die Bauwirtschaft als auch auf den Baubetrieb ermittelt worden. Zusätzlich dazu sind die Möglichkeiten und Gründe zur Senkung der Lohnkosten aufgezeigt worden. Abschließend sind zielführende Ideen

zur Lösung des Preiskampfes und der damit verbundenen Varianten zur Senkung der Lohnkosten dargestellt.

2. Begriffsdefinitionen

Zu Beginn werden Grundbegriffe, welche zum Verständnis dieser Arbeit benötigt werden, definiert.

2.1 Entgelt

Unter Entgelt wird jede Art von Gegenleistung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für seine Arbeit erhält, verstanden. Das Entgelt setzt sich zusammen aus

- dem regelmäßigen Lohn, beziehungsweise dem Gehalt
- den regelmäßig und unregelmäßig gewährten Zahlungen, wie beispielsweise Sonderzahlungen und Prämien
- den regelmäßig sowie unregelmäßig gewährten Sachzuwendungen, wie beispielsweise Privatnutzung eines Dienstwagens und Dienstwohnung¹³

2.2 Dienstzettel

Im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses händigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstzettel aus, welcher die wesentlichen Informationen des freien Dienstvertrags enthält. Beträgt die Dauer des freien Dienstverhältnisses weniger als einen Monat, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet einen Dienstzettel zu überreichen.¹⁴ (§1164a ABGB)

2.3 Arbeitszeit

Unter Arbeitszeit wird die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen im §2 des AZG verstanden.¹⁵

2.4 Wochenarbeitszeit

Gemäß §2 des AZG wird die Wochenarbeitszeit als die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag definiert.¹⁶

¹³ Vgl. WKO: Entgelt und Entgeltbestandteile. Internetdokument Datum des Zugriffs: 04.01.2015

¹⁴ Vgl. ABGB: Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch.

¹⁵ Vgl. AZG: Arbeitszeitgesetz.

¹⁶ Vgl. a.a.O

2.5 Lohn

Der Lohn gebührt Arbeitern und hängt von der tatsächlich erbrachten Leistung oder der Anzahl der Arbeitstage ab. Die Höhe des Lohns kann am Monatsende variieren.¹⁷

2.6 Gehalt

Ein Gehalt gebührt Angestellten, welches von der Anzahl der Arbeitstage im Monat und der tatsächlich erbrachten Leistung unabhängig ist. Das Gehalt ist jeden Monat gleich hoch.¹⁸

2.7 Geschätzter Auftragswert

Gemäß §4 des BVerG sind bei der Berechnung des geschätzten Auftragswertes bei Bauaufträgen, der Auftragswert der Bauleistung und der geschätzte Gesamtwert aller zur Ausführung der Bauleistungen erforderlichen Waren, die dem Auftragnehmer vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt werden, einzubeziehen.¹⁹

¹⁷ Vgl. Absolventa: Lohn vs. Gehalt. Internetdokument Datum des Zugriffs: 08.03.2015

¹⁸ Vgl. a.a.O.

¹⁹ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

3. Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht regelt Bestimmungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses einzuhalten sind. Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Der Arbeitsvertrag ist abhängig von zahlreichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie beispielsweise Gesetzen, KV und Betriebsvereinbarungen. In der nachstehenden Abbildung wird die Hierarchie der Rechtsordnung des Arbeitsrechts dargestellt.²⁰

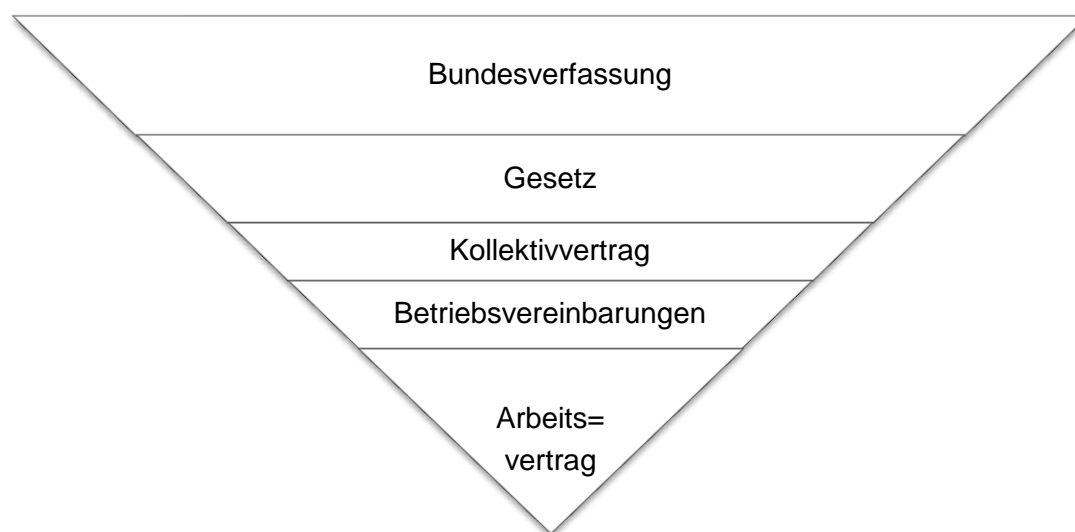


Abbildung 2: Hierarchie der Arbeitsrechtsordnung²¹

In diesem Kapitel werden die Arten der Arbeitsverhältnisse sowie die Beschäftigungsarten des Arbeitsrechts beschrieben. Des Weiteren werden die gesetzlichen Bestimmungen für ausländische Arbeitnehmer näher erläutert.

3.1 Arten eines Arbeitsverhältnisses

Im Arbeitsrecht wird zwischen folgenden Arten des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses unterschieden:

- Arbeitsvertrag
- Freier Dienstvertrag

²⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Arbeitsrecht. Internetdokument Datum des Zugriffs: 17.01.2015

²¹ <http://www.polipedia.at/tiki-index.php?page=Kollektivvertr%C3%A4ge+und+Betriebsvereinbarungen>. Datum des Zugriffs: 08.03.2015

- Werkvertrag
- Selbstständige (Scheinselbstständige)

Ein Abschluss kann schriftlich, mündlich oder durch eine schlüssige Handlung, wie beispielsweise Ausübung der Tätigkeit mit anschließender Bezahlung, erfolgen. Im Falle eines nicht schriftlichen Arbeitsvertrages hat der Arbeitnehmer oder der freie Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel zu erhalten.²²

3.1.1 Arbeitsvertrag

Als Merkmal eines Arbeitsvertrags gilt die persönliche Abhängigkeit. Zu persönlichen Abhängigkeiten werden

- Eingliederung in den betrieblichen Ordnungsbereich
- Weisungsgebundenheit
- Persönliche Arbeitspflicht
- Kontrolle durch Arbeitgeber
- Disziplinäre Verantwortung

gezählt.²³

3.1.2 Freier Dienstvertrag

Im Gegensatz zum Arbeitsvertrag sind beim freien Dienstvertrag Arbeitnehmer gering oder gar nicht persönlich gebunden. Die Merkmale des freien Dienstvertrages sind folgende:

- Keine Eingliederung in die Organisation des Betriebes
- Vertretbar
- Eigene Arbeitsmittel erlaubt

²² Vgl. Arbeiterkammer: Arbeitsvertrag & Dienstzettel. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

²³ Vgl. WKO: Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag und Werkvertrag- Die Wahl der richtigen Vertragsform. Internetdokument. S.3. Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

Teile des Arbeits- und Sozialrechts, wie Arbeitslosenversicherung sowie Haftungsfragen, gelten für den freien Dienstnehmer. Allerdings ist es dem freien Dienstnehmer nicht möglich, sich auf die Mehrheit der Arbeitsschutzmaßnahmen, wie KV, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsschutzgesetz, zu berufen.²⁴

3.1.3 Werkvertrag

Mit dem Abschluss eines Werkvertrags schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein Werk, wie beispielweise eine Ware oder eine Dienstleistung. Dieses Werk wird auf eigenes Risiko und mit eigenen Mitteln durchgeführt. Des Weiteren ist der Arbeitnehmer hier nicht persönlich gebunden, er kann sich weder auf das Arbeits- noch Sozialrecht berufen.²⁵

3.1.4 Selbstständigkeit

Neben den bereits erwähnten Abschlüssen der Arbeitsverhältnisse gibt es die Möglichkeit als Selbstständiger tätig zu sein. Selbstständige gestalten ihren Betrieb selbst, wodurch sie hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitsverhalten und Arbeitszeit weisungsfrei sind. Außerdem werden sie nicht in den Betrieb des Auftraggebers eingegliedert.²⁶

In diesem Zusammenhang wird auf die Existenz der Scheinselbstständigkeit hingewiesen. Scheinselbstständige sind als Selbstständige angemeldet, allerdings verrichten sie ihre Arbeiten wie Unselbstständige.²⁷

3.2 Arbeitsrecht für ausländische Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die nicht dem ASVG unterliegen, werden als ausländische Arbeitnehmer bezeichnet. Die ausländischen Arbeitnehmer werden in

- Entsandte Arbeitnehmer
- Überlassene Arbeitnehmer
- Oder Arbeitnehmer, die gewöhnlich in Österreich tätig sind, allerdings nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen

²⁴ Vgl. a.a.O. S.7

²⁵ Vgl. a.a.O. S.10

²⁶ Vgl. a.a.O. S.10

²⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Kompetenzzentrum LSDB-Richtlinien 2011. S.2. Internetdokument. Datum des Zugriffs: 07.03.2015

gegliedert.²⁸ Des Weiteren wird zwischen Arbeitnehmern aus dem EWR inklusive Schweiz und jenen, welche nicht aus dem EWR stammen, unterschieden.²⁹ Zum EWR zählen neben den EU-Mitgliedstaaten Island, Liechtenstein sowie Norwegen.³⁰

Für Bürger aus dem EWR inklusive Schweiz gilt grundsätzlich die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit benötigen die Bürger aus dem EWR keine Aufenthaltserlaubnis. Darüber hinaus wird den Bürgern aus dem EWR eine Niederlassungsfreiheit geboten und der Ablauf der Beschäftigung ist gleich, wie bei Inländern. Der einzige Unterschied besteht darin, dass die Bürger aus den EWR dazu verpflichtet sind, innerhalb von drei Monaten nach ihrer Niederlassung eine Anmeldebescheinigung bei der Fremdenbehörde zu beantragen.³¹

In diesem Zusammenhang ist die Möglichkeit einer siebenjährigen Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für neue Mitgliedstaaten der EU zu erwähnen.³² Im Rahmen der EU- Osterweiterung im Jahr 2004 wurde die Einschränkung für Polen, Tschechien, Ungarn, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen beschlossen.³³ Aus diesem Grund gilt für jene Länder erst ab 01.05.2011 die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Für Rumänien und Bulgarien, welche der EU erst am 01.01.2007 beigetreten sind, ist der Arbeitsmarkt seit 01.01.2014 geöffnet.³⁴

3.2.1 Entsendung

Bei einer Entsendung handelt es sich um ein grenzüberschreitendes Tätigwerden für eine vorübergehende Dauer beziehungsweise einen Zweck. Der gewöhnliche Arbeitsort befindet sich außerhalb von Österreich. Ein weiteres Merkmal einer Entsendung ist, dass der Arbeitnehmer nicht in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert wird.³⁵ Arbeitnehmer, welche von einem Arbeitgeber aus dem EWR-Raum inklusive Schweiz nach Österreich entsandt werden, haben gemäß §7b des AVRAG Anspruch auf:

²⁸ Vgl. a.a.O. S.1

²⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Kompetenzzentrum LSDB-Richtlinien 2011. S.5. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

³⁰ Vgl. Der EWR- ein offener Binnenmarkt für ganz Europa. Internetdokument Datum des Zugriffs: 08.03.2015

³¹ Vgl. WKONö: FAQ zur Arbeitnehmer- Freizügigkeit. S.1f. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

³² Vgl. EU- Info: Beschränkung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus Mittelosteuropa. Internetdokument Datum des Zugriffs: 14.03.2015

³³ Vgl. WKONö: FAQ zur Arbeitnehmer- Freizügigkeit. S.1. Internetdokument Datum des Zugriffs: 07.03.2015

³⁴ Vgl. WKO: Arbeitsmarktöffnung ab 1.1.2014: Rumänien und Bulgarien. Internetdokument Datum des Zugriffs: 04.01.2015

³⁵ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Kompetenzzentrum LSDB-Richtlinien 2011. S.3. Internetdokument. Datum des Zugriffs: 07.03.2015

- Mindestentgelt laut Gesetz, Verordnung sowie KV unter Berücksichtigung der Einstufungskriterien
- Bezahlten Urlaub, vorausgesetzt das Urlaubsausmaß im Inland ist geringer
- Einhaltung der Arbeitszeitregelungen laut KV

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den entsandten Arbeitnehmer spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn der zentralen Koordinationsstelle für KIAB zu melden. Des Weiteren hat der Arbeitgeber dem Beauftragten, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, vor Arbeitsaufnahme eine Abschrift der Meldung auszuhändigen. Erhält weder der Beauftragte noch der Arbeitnehmer eine Abschrift, ist dies unverzüglich bei Arbeitsaufnahme zu melden. Arbeitnehmer, welche von einem Arbeitgeber mit Sitz außerhalb des EWR entsendet werden, benötigen eine Beschäftigungsbewilligung und haben gewerbliche sowie arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen, arbeitsrechtliche Ansprüche und aufenthaltsrechtliche Vorschriften zu berücksichtigen.³⁶ (§7b AVRAG)

3.2.2 Grenzüberschreitende Überlassung

Im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung schuldet der Arbeitnehmer nicht seinem Arbeitgeber sondern dem Beschäftiger eine Leistung. Des Weiteren setzt der Beschäftiger den Arbeitnehmer für betriebseigene Aufgaben ein und dieser wird für die Dauer der Überlassung in den Betrieb eingegliedert. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer die Weisungen des Beschäftigers zu befolgen sowie dessen Fachaufsicht zu unterliegen. Abgesehen davon hat die Arbeit überwiegend ohne Werkzeug beziehungsweise Material des ausländischen Arbeitgebers zu erfolgen. In folgender Abbildung 3 werden die Verhältnisse zwischen dem Arbeitgeber, Beschäftiger sowie der Arbeitskraft dargestellt.

³⁶ Vgl. AVRAG: Arbeitsvertragsrecht- Anpassungsgesetz.

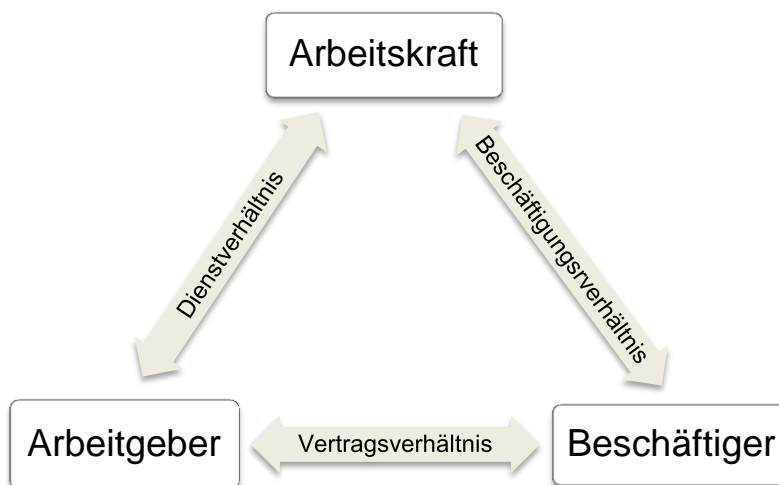


Abbildung 3: Verhältnisse der Arbeitskräfteüberlassung³⁷

Wie bei entsandten Arbeitnehmern hat der ausländische Arbeitgeber die Pflicht, spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn die Beschäftigung bei der Zentralen Koordinationsstelle für KIAB zu melden. Die Meldung erfolgt nur für Arbeitnehmer aus dem EWR und der Schweiz. Für jene Arbeitnehmer, welche von außerhalb des EWR stammen, ist eine Überlassung erst nach einer Genehmigung sowie einer Beschäftigungsbewilligung erlaubt. Dem überlassenen Arbeitnehmer steht das Mindestentgelt zu.³⁸ (10a AÜG) Überlassene Arbeitnehmer sind beispielsweise Leiharbeiter.³⁹

3.2.3 Arbeitnehmer, die gewöhnlich in Österreich tätig sind, allerdings nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen

Beschäftigungsverhältnisse zu mehreren Arbeitgebern in verschiedenen Mitgliedsstaaten sind ein Beispiel für jene Arbeitnehmer.⁴⁰ Ein Beispiel aus der Kompetenzzentrum LSDB-Richtlinie 2011 soll diese Gruppe an Arbeitnehmern erklären:

³⁷ Vgl. WKO: Arbeitskräfteüberlassung als Zukunftsmodell. S.2. Internetdokument Datum des Zugriffs: 14.03.2015

³⁸ Vgl. AÜG: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.

³⁹ Vgl. Arbeiterkammer: Leiharbeit. Internetdokument. Datum des Zugriffs: 07.03.2015

⁴⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Kompetenzzentrum LSDB-Richtlinien 2011. S.9. Internetdokument. Datum des Zugriffs: 07.03.2015

Beispiel: „Herr Y arbeitet für die Firma A in Irland und nimmt parallel dazu eine weitere Tätigkeit für das Unternehmen B in Österreich auf; sein Wohnsitz ist in Tschechien.

Obwohl Herr Y auch in Österreich gewöhnlich tätig ist, unterliegt er nicht der österreichischen Sozialversicherungspflicht, sondern es sind die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften Tschechiens anzuwenden; auf das Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen B ist grundsätzlich österreichisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden, daher der Anspruch auf Entgelt richtet sich nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvertrag.“[Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Kompetenzzentrum LSDB-Richtlinien 2011]

4. Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Das LSDB-G im AVRAG ist am 01.05.2011 in Kraft getreten. Zum ersten Mal wurden damit Kontrollmaßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping eingeführt. Zu diesem Zweck wurde die Wiener Krankenkasse als Kompetenzzentrum LSDB eingerichtet.⁴¹ Für schärfere Kontrollen und höhere Strafen ist die Novelle des LSDB-G, welche seit 01.01.2015 rechtskräftig ist, aufgesetzt worden. Die Ziele des Gesetzes sind die Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings, die Sicherung gleicher Lohnbedingungen für inländische und ausländische Arbeitnehmer, die Sicherung eines fairen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen sowie die Sicherstellung der vorgegebenen Abgaben.⁴²

Aufgrund der Tatsache, dass sich diese Arbeit auf Ereignisse vor dem Jahr 2015 fokussiert, wird das LSDB-G aus dem Jahr 2011 im Detail analysiert und die Novelle des LSDB-G nur in Grundzügen erläutert.

4.1 LSDB-G 2011

In diesem Kapitel werden die Bestandteile des LSDB-G 2011 näher erläutert. Dies beinhaltet unter anderem den Ablauf einer Strafanzeige, die Höhen der Strafen sowie die Gründe für die Strafmaßnahmen.

4.1.1 Definition Lohndumping

Lohndumping wird betrieben, wenn der zustehende Grundlohn nicht geleistet wird. Der zustehende Grundlohn setzt sich aus dem Mindestlohn laut KV, Gesetz, Verordnung oder Mindestlohntarif unter Berücksichtigung der Einstufungskriterien wie der Tätigkeit und dem Überstundengrundlohn zusammen. Zulagen, Zuschläge sowie Sonderzahlungen gehören nicht zum Grundlohn.⁴³

Anhand von Beispielen soll dargestellt werden, in welchem Fall Lohndumping gemäß LSDB-G 2011 vorliegt und wann nicht.

⁴¹ Vgl. Bundesgesetzblatt: Lohn-und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.

⁴² Vgl. Solidbau: Neues Gesetz gegen Lohndumping geht in Begutachtung. Internetdokument Datum des Zugriffs: 10.09.2014

⁴³ Vgl. Bundesgesetzblatt: Lohn-und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. S.2

Beispiel 1 „Grundlohn“:

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 2.000 € brutto. Laut KV beträgt der Brutto- Monatslohn 1.500 €. Der Arbeitnehmer hat im Jänner drei Überstunden geleistet. Für diese drei Überstunden beträgt der Überstundengrundlohn 40 €. Allerdings bekommt der Arbeitnehmer für Jänner nur den Monatslohn in der Höhe von 2.000 € ohne dem Überstundengrundlohn ausbezahlt.

- KEIN Lohndumping
- Begründung: Die Summe aus dem KV-Lohn und dem Überstundengrundlohn (1.540 €) ist geringer als der ausbezahlte Monatslohn (2.000 €). Solange der zustehende Überstundengrundlohn in der Kollektivvertragsüberzahlung Deckung findet, liegt kein Lohndumping vor.

Beispiel 2 „Einstufung“:

Hilfsarbeiter führen Maurertätigkeiten durch.

- Lohndumping
- Laut KV erbringen diese Arbeitnehmer Facharbeitertätigkeiten, weswegen sie laut §5/1/15 des KV Anspruch auf Facharbeiterlohn haben.⁴⁴

4.1.2 Lohnunterlagen

Gemäß §7d des LSDB-G 2011 muss der Arbeitgeber für die Dauer der Entsendung die Lohnunterlagen in deutscher Sprache bereitstellen. Im Falle, dass sich der Arbeitsort innerhalb eines Tages für den Arbeitnehmer ändert, sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeitsort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Lohnunterlagen am Arbeitsort nicht zumutbar, müssen diese zumindest im Inland vorhanden sein und sind auf Verlangen binnen 24 Stunden nachweislich zu übermitteln. Bei einer grenzüberschreitenden Überlassung ist der inländische Beschäftiger verpflichtet, die Lohnunterlagen bereitzuhalten. Die Lohnunterlagen muss der Überlasser dem Beschäftiger nachweislich übermitteln.⁴⁵ (§7d AVRAG) Unter Lohnunterlagen versteht man jene Unterlagen, die

⁴⁴ Vgl. AUSBERGER, M.; HUBER, H.: Info-Tour.

⁴⁵ Vgl. AVRAG: Arbeitsvertragsrecht- Anpassungsgesetz.

zur Überprüfung des gebührenden Entgelts benötigt werden. Arbeitsvertrag, Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnung sind Beispiele für jene Lohnunterlagen.⁴⁶

4.1.3 Prüfungsorgane

Diese Organe prüfen, ob den inländischen sowie ausländischen Arbeitnehmern der zustehende Grundlohn unter Beachtung der Einstufungskriterien geleistet wird. Die Lohnunterlagen der inländischen Arbeitnehmer werden von den zuständigen Krankenversicherungsträgern, wie beispielsweise der Gebietskrankenkasse, untersucht. Für die ausländischen Arbeitnehmer ist das Kompetenzzentrum LSDB zuständig, allerdings werden die Daten durch die Finanzpolizei erhoben. Neben diesen Prüfungsorganen ist auch die BUAK berechtigt, die Lohnunterlagen zu prüfen. Diese ist sowohl für inländische als auch für ausländische Arbeitnehmer zuständig.

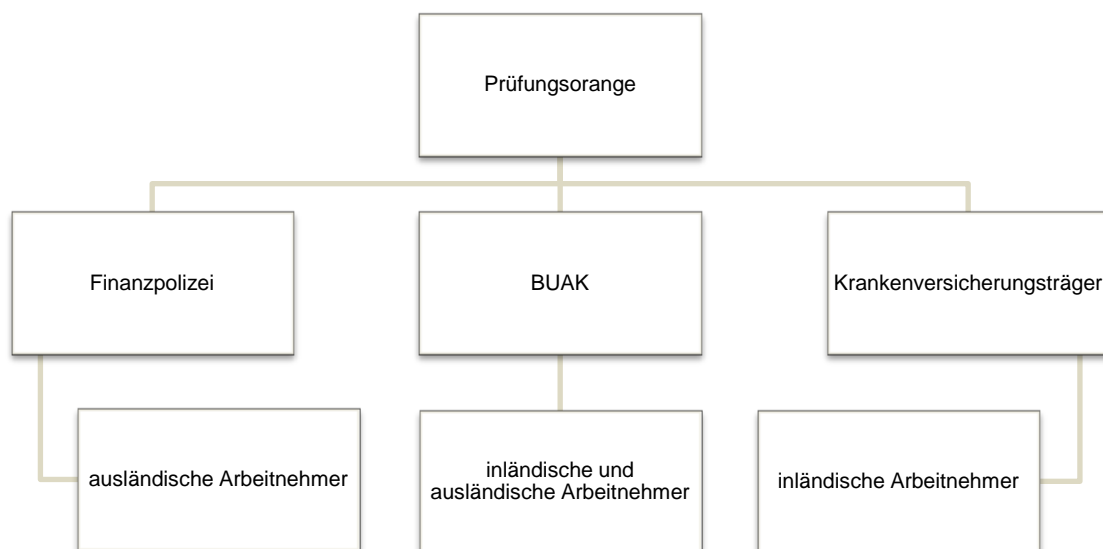


Abbildung 4: Prüfungsorgane⁴⁷

Ausländische Arbeitnehmer sind jene, die nach Österreich entsandt oder überlassen werden. Als inländische Arbeitnehmer werden jene, die dem ASVG unterliegen, bezeichnet. Die Kontrollorgane sind berechtigt die Betriebsstätte, Betriebsräume sowie Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer ungehindert zu betreten. Des Weiteren haben sie das Recht, von dort angetroffenen Arbeitnehmern Auskünfte zu verlangen. Abgesehen

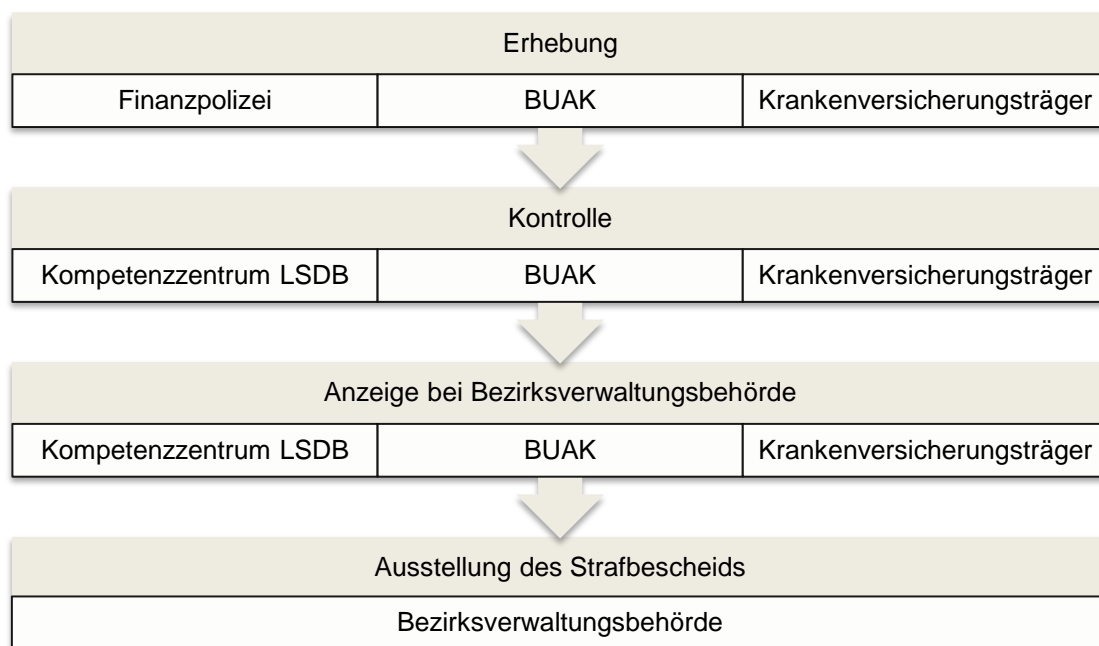
⁴⁶ Vgl. AUSBERGER, M.; HUBER, H.: Info-Tour.

⁴⁷ Vgl. a.a.O.

davon sind sie befugt, Einsicht in die Lohnunterlagen zu nehmen und Abschriften davon zu erstellen.⁴⁸

4.1.4 Ablauf

Stellt die BUAk oder der zuständige Krankversicherungsträger fest, dass Lohndumping betrieben wird, treten diese an die Stelle des Kompetenzzentrums LSDB, haben die Lohnunterlagen auf Lohndumping zu kontrollieren und anschließend das Vergehen bei der Bezirksverwaltungsbehörde anzuzeigen. Wird von der Finanzpolizei erhoben, dass eine Unterentlohnung stattfindet, wird diese vom Kompetenzzentrum für LSDB geprüft. Im Falle einer Unterentlohnung muss eine Anzeige bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde erstattet und zugleich ein bestimmtes Strafausmaß beantragt werden.⁴⁹



4.1.5 Verwaltungsstrafen

- Verweigert der ausländische Arbeitgeber dem Kontrollorgan den Zutritt zur Betriebsstätte, Betriebsräumen sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer, ist er gemäß §7i des LSDB-G 2011 mit einer Geldstrafe von 500 bis 5.000 €, im Wiederholungsfall mit 1.000 bis 10.000 € zu bestrafen. Diese Geldstrafe wird bei

⁴⁸ Vgl. a.a.O.

⁴⁹ Vgl. Bundesgesetzblatt: Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.

Verweigerung, Behinderung oder Erschwerung der Einsichtnahme sowie bei nicht Übermittlung auf Verlangen der Lohnunterlagen ebenfalls verhängt. Diese Strafbestimmung gilt auch für den Überlasser, wenn er dem Beschäftigten die Lohnunterlagen nicht bereitstellt.

- Bezahlte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen geringeren Grundlohn als den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag festgeschriebenen, wird über ihn eine Geldstrafe verhängt. Die Höhe der Geldstrafe hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer sowie der Anzahl der bereits ausgeübten bestraften Unterentlohnung ab. Werden maximal drei Arbeitnehmer unterentlohnt, beträgt die Geldstrafe 1.000 bis 10.000 €, im Wiederholungsfall 2.000 bis 20.000 €, und bei mehr als drei Arbeitnehmern werden 2.000 bis 20.000 €, im Wiederholungsfall 4.000 bis 50.000 € eingefordert. Die Geldstrafen werden pro Arbeitnehmer verhängt.
- Wird die Unterschreitung des Grundlohns beziehungsweise das Verschulden von der Bezirksverwaltungsbehörde als gering eingestuft, wird auf eine Strafe verzichtet. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem gemäß österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt bezahlt. Des Weiteren muss die Unterentlohnung durch den Arbeitgeber zum ersten Mal erfolgt sein. Im Wiederholungsfall einer geringen Verschuldung wird die niedrigste Geldstrafe verhängt.⁵⁰

4.1.6 Konsequenzen

Laut §7j des LSDB-G 2011 ist dem ausländischen Arbeitgeber gemäß §7a die Ausübung der Dienstleistung für mindestens ein Jahr zu untersagen, wenn mehr als drei Arbeitnehmer unterentlohnt werden oder bei wiederholter bestrafter Unterentlohnung. Mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 20.000 € wird der Arbeitgeber bestraft, wenn er trotz Untersagung der Dienstleistung seine Tätigkeiten ausführt und somit eine Verwaltungsübertretung begeht.⁵¹

⁵⁰ Vgl. a.a.O.

⁵¹ Vgl. a.a.O.

4.1.7 Verjährung

Die Verfolgungsverjährung beträgt ein Jahr und beginnt erst ab dem Beginn der Nachzahlung des Grundlohns.⁵²

4.1.8 Sicherheitsleistung

Gemäß §7k des LSDB-G 2011 hat die Bezirksverwaltungsbehörde bei erschwertem oder unmöglichem Vollzug einer Verwaltungsstrafe das Recht den zu leistenden Werklohn des Auftraggebers als Sicherheitsleistung zu verlangen.⁵³

4.2 Novelle LSDB-G 2015

In diesem Unterkapitel werden die wesentlichen Änderungen im Rahmen der Novelle vom 01.01.2015 des LSDB-G näher erläutert. Die Höhen der Verwaltungsstrafen, die Ausweitung der Kontrolle, sowie die Verjährungsdauer sind die wichtigsten Neuerungen des Gesetzes.⁵⁴

4.2.1 Definition Lohndumping

Ab 01.01.2015 werden nicht nur der Grundlohn, sondern auch die Zulagen, Zuschläge sowie Sonderzahlungen geprüft. Daraus folgt, dass man eine Straftat gemäß LSDB-G begeht, wenn neben dem Grundlohn etwaige Zulagen, Zuschläge oder Sonderzahlung nicht erstattet werden. Der Grundlohn einschließlich Zulagen, Zuschlägen oder Sonderzahlung wird in der Novelle des LSDB-G als Entgelt bezeichnet.⁵⁵

4.2.2 Verwaltungsstrafen

- Verweigert der ausländische Arbeitgeber dem Kontrollorgan den Zutritt zur Betriebsstätte, Betriebsräumen sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer, ist er gemäß §7i des LSDB-G mit einer Geldstrafe von 1.000 bis 10.000 €, im Wiederholungsfall mit 2.000 bis 20.000 € zu bestrafen.
- Bei Verweigerung der Einsichtnahme sowie Nichtübermittlung der Lohnunterlagen werden 500 bis 5.000 € Geldstrafe pro Arbeitnehmer verhängt. Im Wiederholungsfall beträgt die Geldstrafe 1.000 bis 10.000 €.

⁵² Vgl. AUSBERGER, M.; HUBER, H.: Info-Tour.

⁵³ Vgl. Bundesgesetzblatt: Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.

⁵⁴ Vgl. AUSBERGER, M.; HUBER, H.: Info-Tour.

⁵⁵ Vgl. WKO: Lohn- und Sozialdumping: Begriff und Überprüfung. Internetdokument Datum des Zugriffs: 15.03.2015

- Werden die Lohnunterlagen vom Arbeitgeber, Beschäftiger beziehungsweise Überlasser von weniger als vier Arbeitnehmern nicht bereitgestellt, wird eine Verwaltungsstrafe in der Höhe von 1.000 bis 10.000 €, im Wiederholungsfall 2.000 bis 20.000 € eingefordert. Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, muss pro Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 20.000 €, im Wiederholungsfall 4.000 bis 50.000 € gerechnet werden.
- Bezahlte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein geringeres Entgelt gemäß §49 AVRAG als das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag festgeschriebene, wird über ihn eine Geldstrafe verhängt. Die Höhe der Geldstrafe hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer sowie der Anzahl der bereits ausgeübten bestraften Unterentlohnung ab. Werden maximal drei Arbeitnehmer unterentlohnt, beträgt die Geldstrafe je Arbeitnehmer 1.000 bis 10.000 €, im Wiederholungsfall 2.000 bis 20.000 €, und bei mehr als drei Arbeitnehmern werden 2.000 bis 20.000 €, im Wiederholungsfall 4.000 bis 50.000 € pro Arbeitnehmer eingefordert. Die Geldstrafen werden pro Arbeitnehmer verhängt.
- Wird die Unterschreitung des Grundlohns beziehungsweise das Verschulden von der Bezirksverwaltungsbehörde als gering eingestuft, wird auf eine Strafe verzichtet. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen den tatsächlich geleisteten und das gemäß österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt bezahlt. Des Weiteren muss die Unterentlohnung durch den Arbeitgeber zum ersten Mal erfolgt sein.⁵⁶ (§71 AVRAG)

4.2.3 Konsequenzen

Wenn der Arbeitgeber

- unter anderem den Zutritt zur Betriebsstätte und die Einsichtnahme der Lohnunterlagen wiederholt verweigert
- die Lohnunterlagen von mehr als drei Arbeitnehmern oder wiederholt nicht bereithält
- mehr als drei Arbeitnehmer oder wiederholt Arbeitnehmer unterentlohnt

⁵⁶ Vgl. AVRAG: Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz.

hat die Bezirksverwaltungsbehörde jenem Arbeitgeber die Ausübung der Dienstleistung für mindestens ein Jahr und maximal fünf Jahre zu verbieten. Im Falle, dass der Arbeitgeber trotz Verbot seine Tätigkeiten anbietet beziehungsweise ausübt, ist er mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 20.000 € zu bestrafen.⁵⁷ (§7k AVRAG)

4.2.4 Verjährung

Die Verfolgungsverjährungsfrist beginnt mit der Fälligkeit des Entgelts und dauert drei Jahre.⁵⁸ (§7l AVRAG)

⁵⁷ Vgl. a.a.O.

⁵⁸ Vgl. a.a.O.

5. Vergaberecht

Das BVerG sowie die ÖNORM A 2050 regeln derzeit die Vergabe in Österreich. Bis zum Beitritt zur Europäischen Union diente die ÖNORM A 2050 als Regelwerke für die Vergabe.⁵⁹ Mit dem 01.01.1994 ist das BVerG in Kraft getreten und ist nun verpflichtend für öffentliche Auftraggeber sowie Sektorauftraggeber.⁶⁰ Dadurch hat die ÖNORM A 2050 für diese Auftraggeber an Bedeutung verloren.⁶¹ Die ÖNORM A 2050 dient jenen Auftraggebern, welche nicht dem BVerG unterliegen, als Regelwerk.⁶²

Das Ziel des BVerG ist die Sicherstellung eines faireren und lauterer Wettbewerbs. Weitere Intentionen des BVerG sind die Gleichbehandlung aller Bieter sowie die Vergabe an befugte, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmen zu angemessenen Preisen.⁶³

Dieses Kapitel behandelt die Beteiligten an einer Vergabe und die rechtlichen Bestimmungen des BVerG.

5.1 Beteiligte

An einer Vergabe sind Auftraggeber und Auftragnehmer beteiligt. Die Arten der Auftraggeber sowie Auftragnehmer werden im Folgenden beschrieben.

5.1.1 Auftraggeber

In der ÖNORM A 2050:2006 wird der Auftraggeber wie folgt definiert:

„Jede natürliche und juristische Person, die vertraglich an einen Auftragnehmer einen Auftrag zur Erbringung von Leistungen gegen Entgelt erteilt oder zu erteilen beabsichtigt“ [ÖN Österreichisches Normungsinstitut: ÖNORM A 2050, Vergabe von Aufträgen über Leistungen]

Unabhängig vom geltenden Gesetz wird zwischen öffentlichen, privaten sowie Sektorauftraggebern unterschieden.

⁵⁹ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.13

⁶⁰ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

⁶¹ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.13

⁶² Vgl. ÖNORM A 2050:01.11.2006. S.3

⁶³ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.29

5.1.1.1 Öffentliche Auftraggeber

Als öffentliche Auftraggeber werden

- der Bund, das Land, die Gemeinden sowie Gemeindeverbände
- Einrichtungen, die zu einem besonderen Zweck, im allgemeinen Interesse und nicht gewerblicher Art sind
- Verbände, die aus einem oder mehreren Auftraggebern gemäß den vorherigen Absätzen bestehen

bezeichnet.⁶⁴ Zu im Allgemeininteresse liegenden Einrichtungen zählen Kindergärten, Spitäler und Altersheime.⁶⁵ Universitäten, Schulen sowie die österreichische Staatsdruckerei werden den Einrichtungen, welche im allgemeinen Interesse sowie nicht gewerblicher Art sind, zugeordnet.⁶⁶ Alle öffentlichen Auftraggeber unterliegen dem BVerG.⁶⁷

5.1.1.2 Private Auftraggeber

Für private Auftraggeber ist die ÖNORM A 2050:2006 wesentlich.⁶⁸ Das BVerG betrifft die privaten Auftraggeber grundsätzlich nicht, allerdings sind Ausnahmen vorhanden.⁶⁹ Des Weiteren besteht für den privaten Auftraggeber die Möglichkeit, sich selbst an das BVerG zu binden.⁷⁰

5.1.1.3 Sektorenauftraggeber

Sektorenauftraggeber sind Einrichtungen, die aufseiten der öffentlichen Hand stehen und zusätzlich eine Sektorentätigkeit ausüben.⁷¹ (§164 BVerG) Als Beispiel dafür gelten die ÖBB und die Wiener Linien.⁷² Private Unternehmen, welche eine Sektorentätigkeit ausüben, zählen ebenfalls zu den Sektorenauftraggebern.⁷³ (§166 BVerG) Zu Sektorentätigkeiten zählen:

⁶⁴ Vgl. HEID, S.: Handbuch Vergaberecht. S.44f

⁶⁵ Vgl. a.a.O. S.47

⁶⁶ Vgl. WKO: Öffentliche Auftraggeber und Sektorenauftraggeber im Vergaberecht. Internetdokument Datum des Zugriffs: 09.01.2015

⁶⁷ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.13

⁶⁸ Vgl. HEID, S.: Handbuch Vergaberecht. S.53

⁶⁹ Vgl. a.a.O. S.67

⁷⁰ Vgl. a.a.O. S.34

⁷¹ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

⁷² Vgl. WKO: Öffentliche Auftraggeber und Sektorenauftraggeber im Vergaberecht. Internetdokument Datum des Zugriffs: 09.01.2015

⁷³ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

- Flughafendienste
- Verteilung und Weiterleitung von Gas
- Verteilung und Weiterleitung von Wärme
- Gewinnung von Öl, Gas, Kohle und weiteren festen Brennstoffen
- Bereitstellung und Betreibung der Netze des Schienenverkehrs zur Versorgung der Allgemeinheit
- Öffentliche Verkehrsmittel⁷⁴

5.1.2 Auftragnehmer

In der ÖNORM A 2050 sowie im BVergG wird ein Auftragnehmer bezeichnet als:

„Jeder Unternehmer, mit dem vertraglich vereinbart wird, dem Auftraggeber eine Leistung gegen Entgelt zu erbringen“ [ÖN Österreichisches Normungsinstitut: ÖNORM A 2050, Vergabe von Aufträgen über Leistungen]

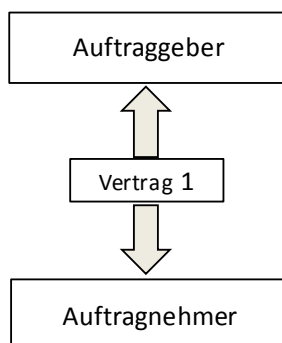
Im Folgenden sind die möglichen Unternehmenseinsatzformen als Auftragnehmer beschrieben:

- **Alleinunternehmer** realisieren den Auftrag im Rahmen des eigenen Unternehmens. Es besteht die Möglichkeit, Teile der beauftragten Leistung an einen oder mehrere Subunternehmer zu vergeben.
- **Generalunternehmer** übernehmen alle benötigten Leistungen zur Herstellung eines Bauobjektes. Die Leistungen dürfen auch von Subunternehmern erbracht werden. Der Bauherr unterzeichnet nur einen Vertrag mit dem Generalunternehmer, der folglich die Verantwortung für seine Subunternehmer trägt. Als Generalunternehmer haftet man für die fach- und fristgerechten Leistungen der Subunternehmer.
- **Generalübernehmer** unterscheiden sich von Generalunternehmern dadurch, dass sie die beauftragte Leistung zur Gänze an Dritte übergeben.
- **Totalunternehmer** nehmen die Planung, gegebenenfalls die Grundstücksbeschaffung sowie Finanzierung einschließlich der Aufgaben des Generalunternehmers auf sich.

⁷⁴ WKO: Öffentliche Auftraggeber und Sektorenauftraggeber im Vergaberecht. Internetdokument Datum des Zugriffs: 09.01.2015

- **Totalübernehmer** beauftragen andere Unternehmen mit sämtlichen Aufgaben des Totalunternehmers.
- **Subunternehmer** werden auch als **Nachunternehmer** bezeichnet. Sie sind die Auftragnehmer der Allein-, General- und Totalunternehmer, welche ihre beauftragten Leistungen weitervergeben.
- **Hauptunternehmer** beauftragen im Namen und auf Rechnung ihres eigenen Auftraggebers, dem Bauherrn, Leistungen bei Nebenunternehmen. Sie übernehmen Leistungen als Alleinunternehmer.
- **Nebenunternehmer** erbringen Leistungen als Alleinunternehmer, allerdings werden die Aufträge vom Hauptunternehmer und nicht vom Bauherrn selbst erteilt.
- **Bietergemeinschaften** werden als Zusammenschlüsse mehrerer Unternehmen, die gemeinsam ein Angebot abgeben, bezeichnet. Im Falle eines Zuschlags, wird eine Arbeitergemeinschaft gegründet.
- **Arbeitergemeinschaften**, kurz ARGE, gelten als Gesellschaften bürgerlichen Rechts und werden gegründet, um als Zusammenschluss mehrerer Unternehmen einen Auftrag zu übernehmen. Teile der beauftragten Leistungen dürfen an weitere Unternehmen weitervergeben werden. Die Mitglieder der Arbeitergemeinschaft haften solidarisch.⁷⁵

In der nachstehenden Abbildung ist der Zusammenschluss beziehungsweise die Zusammenwirkung zwischen dem Auftraggeber und Auftragnehmer bildlich dargestellt.



⁷⁵ Vgl. HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master), S.91f

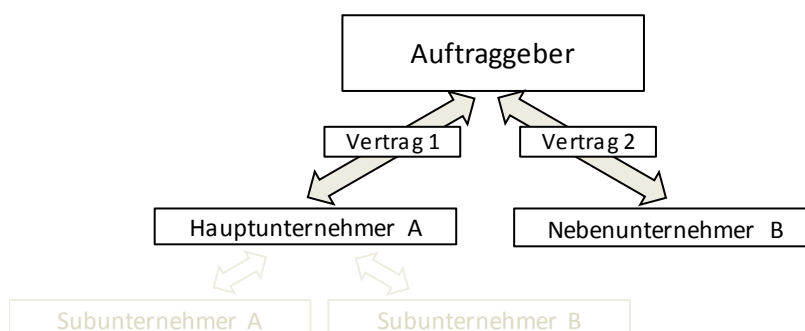
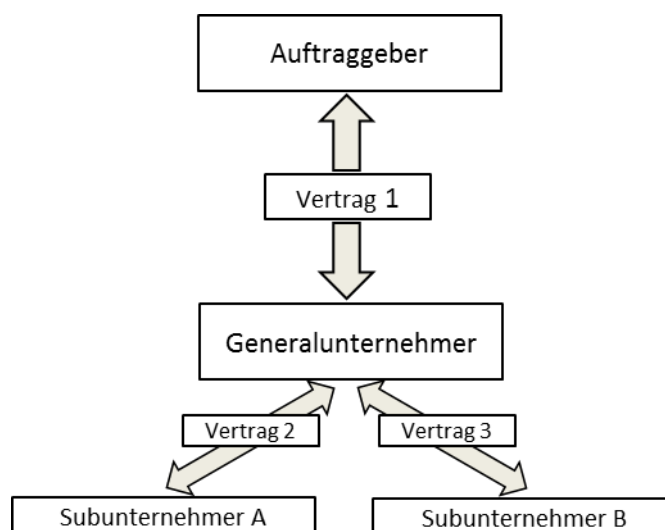


Abbildung 5: Zusammenschluss und Zusammenwirken zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer⁷⁶

5.2 BVergG

Im vorliegenden Kapitel werden die Bestandteile des BVergG näher erläutert.

5.2.1 Anwendungsbereich des BVergG

Im BVergG wird unterschieden zwischen dem persönlichen und dem sachlichen Anwendungsbereich. Dies bedeutet, dass nur Vergaben von bestimmten Auftraggebern bei

⁷⁶ Vgl. a.a.O. S.93

Vergaben von bestimmten Leistungen an das BVerG gebunden sind. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Geltung des BVerG in den Ausschreibungsunterlagen anzugeben.

5.2.1.1 *Persönlicher Anwendungsbereich*

Das BVerG regelt die Vergabe durch öffentliche Auftraggeber sowie Sektorenauftraggeber. Private Auftraggeber sind grundsätzlich nicht an das BVerG gebunden. Sobald der private Auftraggeber allerdings eine Sektorentätigkeit ausübt und somit als Sektorenauftraggeber auftritt, unterliegt er den Bestimmungen des BVerG.⁷⁷

5.2.1.2 *Sachlicher Anwendungsbereich*

Der sachliche Anwendungsbereich umfasst sowohl für öffentliche Auftraggeber als auch für Sektorenauftraggeber entgeltliche

- Bauaufträge: Der Vertragsgegenstand des entgeltlichen Bauauftrags sind die Ausführung oder die gleichzeitige Planung und Ausführung von Bauvorhaben, die Ausführung eines Bauwerkes oder die Erbringung einer Bauleistung durch Dritte gemäß den vom Auftraggeber genannten Erfordernissen.(§4 BVerG)
- Baukonzessionsverträge: Der Unterschied zum Bauvertrag besteht darin, dass die Gegenleistung für die Bauleistung ausschließlich das Recht zur Nutzung des Bauwerkes oder dieses Recht einschließlich der Zahlung eines Preises ist. (§7 BVerG)
- Lieferaufträge: Der Kauf, das Leasing, die Miete, die Pacht oder der Ratenkauf mit oder ohne Kaufoption von Waren, einschließlich Nebenarbeiten zählen zum Vertragsgegenstand eines entgeltlichen Lieferauftrags. (§5 BVerG)
- Dienstleistungsaufträge: Ist ein entgeltlicher Auftrag weder ein Bauauftrag noch ein Lieferauftrag, handelt es sich um einen Dienstleistungsauftrag. Bei Dienstleistungsaufträgen wird zwischen prioritären und nicht prioritären Dienstleistungen unterschieden.⁷⁸ (§6 BVerG) Zu prioritären Dienstleistungen zählen beispielsweise Planungs- und Beratungsleistungen, Finanzdienstleistungen und Werbung. Als nicht prioritäre Dienstleistungen sind ausschnittsweise

⁷⁷ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.14- S.18

⁷⁸ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

Rechtsberatung, Arbeits- und Arbeitskräfteübermittlung und Auskunftsdienste zu nennen.⁷⁹

- Dienstleistungskonzessionsverträge: Der Unterschied zum Dienstleistungsauftrag ist der gleiche wie bei Baukonzessionsverträgen zu Bauaufträgen.⁸⁰ (§8 BVergG)

5.2.2 Arten der Vergabeverfahren

Eine Vergabe von Leistungen kann gemäß BVergG mittels folgender Verfahren erfolgen:

- Offenes Verfahren
- Nicht offenes Verfahren
- Verhandlungsverfahren
- Rahmenvereinbarung
- Dynamisches Beschaffungssystem
- Wettbewerblicher Dialog
- Elektronische Auktion
- Direktvergabe

Die Wahl des Vergabeverfahrens zählt zu den Pflichten des Auftraggebers.⁸¹ Das offene Verfahren, nicht offene Verfahren, Verhandlungsverfahren und die Direktvergabe werden im Rahmen dieser Arbeit näher erläutert. Zusätzlich dazu werden die Schwellenwerte, welche bei der Wahl des Vergabeverfahrens zu berücksichtigen sind, dargestellt.

5.2.2.1 Offenes Verfahren

Eine unbeschränkte Anzahl an Unternehmen hat die Möglichkeit zur Abgabe eines Angebotes. (§25 BVergG)

⁷⁹ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.19

⁸⁰ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

⁸¹ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.32f

5.2.2.2 Nicht offenes Verfahren

Das nicht offene Verfahren kann mit oder ohne vorherige Bekanntmachung erfolgen. Beim offenen Verfahren mit vorheriger Bekanntmachung gibt eine unbeschränkte Anzahl an Unternehmen einen Teilnahmeantrag ab. Aus diesen Teilnehmern werden Bieter, die zur Abgabe eines Angebotes aufgefordert werden, ausgewählt. Findet das Verfahren ohne vorherige Bekanntmachung statt, wird eine beschränkte Anzahl an Unternehmen zur Abgabe eines Angebotes aufgefordert. Dies geschieht in Form eines Einladungsschreibens. (§25 BVergG)

5.2.2.3 Verhandlungsverfahren

Es wird zwischen Verhandlungsverfahren mit oder ohne vorherige Bekanntmachung unterschieden. Die Bewerber werden auf die gleiche Weise wie beim nicht offenen Verfahren zur Abgabe von Angeboten aufgefordert. Im Gegensatz zu diesem kann hier jedoch nach der Aufforderung zur Abgabe beim Verhandlungsverfahren über den gesamten Auftragsinhalt verhandelt werden. Bei der Wahl eines Verhandlungsverfahrens oder eines wettbewerblichen Dialoges müssen die Gründe für diese Entscheidung schriftlich festgehalten werden. (§36 BVergG)

5.2.2.4 Direktvergabe

Direktvergaben können mit oder ohne vorherige Bekanntmachung stattfinden. Findet die Direktvergabe mit vorheriger Bekanntmachung statt, wird als erstes eine unbeschränkte Anzahl an Unternehmen über die Vergabe eines Auftrags informiert. Nach der Einholung der Angebote wird ein Unternehmen formfrei zu Erbringung der Leistung gegen Entgelt gewählt. Bei der Direktvergabe ohne vorherige Bekanntmachung wird nach Einholung von Angeboten oder Preise von einem oder mehreren Unternehmen, die Leistung von einem formfrei ausgewählten Unternehmen gegen Entgelt bezogen. (§25 BVergG)

5.2.3 Schwellenwerte

Schwellenwerte dienen als Kriterium zur Bestimmung der Vergabeverfahrensart. Des Weiteren wird zwischen dem Oberschwellenbereich und dem Unterschwellenbereich unterschieden. Befindet sich ein Auftrag im Oberschwellenbereich, muss dieser auf Unionsebene bekanntgegeben werden. (§50 BVergG)

5.2.3.1 Öffentliche Auftraggeber

Es wird zwischen Oberschwellenbereich und Unterschwellenbereich unterschieden. Liegt die geschätzte Auftragssumme unter dem Schwellenwert, handelt es sich um den Unterschwellenbereich und umgekehrt. Der Schwellenwert für Liefer- sowie Dienstleistungsaufträge beträgt 207.000 € und für Bauaufträge 5.186.000 €. (§12 BVergG)

Zusätzlich dazu sind Schwellenwerte für einzelne Verfahrensarten festgeschrieben. Diese Schwellenwerte sind je nach Verfahrens- und Auftragsart in der nachstehenden Tabelle ersichtlich. Die Schwellenwerte für die nicht offenen Verfahren sind in §37, für Verhandlungsverfahren in §38 und für Direktvergabe in §41 sowie §41a des BVergG festgeschrieben.

Tabelle 1: Schwellenwerte Vergabeverfahren

Verfahrensart	Schwellenwert
nicht offenes Verfahren ohne BK für Bauaufträge	1.000.000 €
nicht offenes Verfahren ohne BK für Liefer- und Dienstleistungsaufträge	100.000 €
Verhandlungsverfahren ohne BK für Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträge	100.000 €
Verhandlungsverfahren mit BK für Bauaufträge	1.000.000 €
Verhandlungsverfahren mit BK für Liefer- und Dienstleistungsaufträge	207.000 €
Direktvergabe ohne BK für Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträge	100.000 €
Direktvergabe mit BK für Bauaufträge	130.000 €
Direktvergabe mit BK für Liefer- und Dienstleistungsaufträge	500.000 €

Sowohl im Unterschwellen- als auch im Oberschwellenbereich ist der Auftraggeber gemäß §27 BVergG berechtigt, ohne weitere Schwellenwerte zwischen dem offenen und nicht offenen Verfahren mit vorheriger Bekanntmachung zu wählen.

5.2.3.2 *Sektorenauftraggeber*

Vergabeverfahren der Sektorenauftraggeber liegen bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen ab 414.000 € im Oberschwellenbereich und Bauaufträge ab 5.186.000 €. (§180 BVergG) Weitere Schwellenwerte sind dem BVergG zu entnehmen.

5.2.4 **Ausschreibung**

Die Ausschreibung ist eine Erklärung der Auftraggeber, in welcher festgelegt ist, welche Leistungen er zu welchen Bestimmungen verlangt. Die Ausschreibung richtet sich abhängig vom Vergabeverfahren an eine bestimmte oder unbestimmte Zahl von Unternehmen. Der Auftraggeber hat die Möglichkeit zwischen einer konstruktiven und einer funktionalen Ausschreibung zu wählen.

5.2.4.1 *Funktionale Ausschreibung*

Bei einer funktionalen Ausschreibung werden Leistungs- sowie Funktionsanforderung als Aufgabenstellung festgelegt.⁸² (§95 BVergG) Des Weiteren werden der Zweck der fertigen Leistung sowie die gestellten technischen, wirtschaftlichen, gestalterischen, funktionalen und sonstigen Anforderungen festgeschrieben.⁸³

5.2.4.2 *Konstruktive Ausschreibung*

In der konstruktiven Ausschreibung werden die Leistungen mithilfe eines Leistungsverzeichnisses, in dem die Leistungen nach zu erbringenden Leistungen in Positionen gegliedert sind, beschrieben.⁸⁴ (§95 BVergG) Aus diesem Grund bietet die konstruktive Ausschreibung eine leichtere Vergleichbarkeit der Angebote und garantiert einen höheren Objektivitätsgrad.⁸⁵ In der nachstehenden Abbildung 6 ist ein Ausschnitt aus einem Leistungsverzeichnis, welches vom Autor erstellt wurde, ersichtlich.

⁸² Vgl. BVergG: Bundesvergabegesetz.

⁸³ Vgl. ÖNORM A 2050:01.11.2006

⁸⁴ Vgl. BVergG: Bundesvergabegesetz.

⁸⁵ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.45

Positionsnummer	Positionstext Menge EH	Preisanteile	P Z Z V w G K V Positionspreis
07 02 01	Wände aus Beton (Wand). Im Positionsstichwort sind die Dicke und die Festigkeitsklasse des Betons angegeben. Bauteilhöhe über Null bis 3,2 m.		
07 02 01 E	Beton Wand b.20cm C20/25 b.3,2m		
	Lohn : -----		
	Sonstiges : -----		
	24.23 m ³ Einheitspreis : ----- EUR -----		
07 02 01 S	Betonwand Schalung b.3,2m Schalung, ohne Unterschied der Wanddicke.		
	Lohn : -----		
	Sonstiges : -----		
	121.15 m ² Einheitspreis : ----- EUR -----		
07 02 01 W	Bewehrung Matten Betonwand b.3,2m		
	Lohn : -----		
	Sonstiges : -----		
	100.00 kg Einheitspreis : ----- EUR -----		

Abbildung 6: Ausschnitt Leistungsverzeichnis

Die Positionspreise ergeben sich durch die Multiplikation der Mengen mit den dazugehörigen Einheitspreisen, welche sich wiederum aus dem Anteil Lohn und Sonstiges zusammensetzen.

5.2.5 Prüfung der Angebote

Gemäß BVergG sind die Angebote der Bieter darauf zu prüfen, ob sie in technischer sowie wirtschaftlicher Hinsicht die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien erfüllen. Danach werden die Angebote, welche für eine Zuschlagserteilung in Betracht kommen, genauer geprüft. Folgende Punkte werden gemäß §123 BVergG untersucht:

- Rechnerische Richtigkeit
- Angemessenheit der Preise
- Formrichtigkeit
- Vollständigkeit
- Befugnis, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit des Bieters sowie der angegebenen Subunternehmer

Im Weiteren wird die Prüfung der Angemessenheit der Preise näher erläutert. Die Angemessenheit eines Preises bezieht sich auf vergleichbare Erfahrungswerte, relevante Marktverhältnisse sowie etwaige vorliegende Unterlagen. Weist ein Angebot

- Ungewöhnlich niedrige Gesamtpreise
- Ungewöhnlich hohe oder niedrige Einheitspreise in wesentlichen Positionen
- Nach der Prüfung Zweifel an der Angemessenheit

auf, so ist das Angebot einer vertieften Angebotsprüfung zu unterziehen. Bei der vertieften Angebotsprüfung wird geprüft, ob in den wesentlichen Positionen alle direkt zuordenbaren Personal-, Material-, Geräte-, Fremdleistungs- und Kapitalkosten enthalten sind. Des Weiteren sind die Aufwands- und Verbrauchsansätze auf Nachvollziehbarkeit zu untersuchen. Die Erklärbarkeit der Aufgliederung der Preise wird ebenfalls unter die Lupe genommen. Zusammenfassend werden die Preise auf betriebswirtschaftliche Nachvollziehbarkeit sowie Erklärbarkeit untersucht. Im Oberschwellenbereich hat der Auftraggeber vom Bieter eine schriftliche Aufklärung bei Unklarheiten zu verlangen.⁸⁶ (§125 BVerG) Folgende Methoden werden im Rahmen der Prüfung des angemessenen Preises verwendet:

- Preisspiegel
- ABC- Analyse
- Vergleich mit Erfahrungswerten und Preislisten
- Sensitivitätsanalyse

Des Weiteren wird in der Literatur auf die Prüfung des MLP verwiesen. Üblicherweise verlangen öffentliche Auftraggeber die Abgabe des Kalkulationsformblattes K3, um die Höhe sowie die Zusammenstellung des MLP zu prüfen und nachvollziehen zu können.⁸⁷ Der MLP sowie das Kalkulationsformblatt werden in Kapitel 6.3.1 näher erläutert.

In diesem Zusammenhang wird in einem Beispiel die Prüfung der Einheitspreise in Hinblick auf den MLP dargestellt. Ausgehend vom Positionspreis und der Menge wird der Einheitspreis ermittelt. Aufgrund dessen, dass die Bieter teilweise verpflichtet sind im

⁸⁶ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

⁸⁷ Vgl. PLETTENBACHER, W.; et al.: Handbuch Anti-Claim Management. S.90ffff

Rahmen der Angebotsabgabe die K- Blätter beizulegen, kann die Zusammensetzung des Einheitspreises ermittelt werden. Der Einheitspreis ergibt sich aus dem Anteil „Lohn“ und „Sonstiges“. Für die Überprüfung der Plausibilität des MLP wird der Anteil „Lohn“ genauer untersucht. Um den MLP aus dem Anteil „Lohn“ zu errechnen, wird der Aufwandswert, welcher aus Erfahrungswerten oder der Literatur entnommen werden kann, benötigt. Der Aufwandswert wird laut *Hofstadler*⁸⁸ folgendermaßen definiert:

$$\text{Aufwandswert} \frac{[\text{Std}]}{[\text{MEH}]} = \frac{\text{Summe der Lohnstunden} [\text{Std}]}{\text{Produktionsmenge} [\text{MEH}]}$$

In diesem Zusammenhang wird die Zusammensetzung der Lohnstunde dargestellt⁸⁹:

$$\text{Lohnstunde} [\text{Std}] = \text{Arbeitskraft} \frac{[\text{Std}]}{[\text{h}]} \times \text{Zeitstunde} [\text{h}]$$

Mithilfe des Aufwandswertes werden die Kosten pro Lohnstunden berechnet, welche dem MLP entsprechen.

Beispiel:

Beton Wand ü.20- 30cm C20/25 b.3,2m

Einheitspreis: 128 €/m³ -> Lohn= 28 €/m³; Sonstiges= 100 €/m³

Annahme Aufwandswert für Betonierarbeiten: 0,7 Std/m³

$$\frac{\text{Anteil Lohn}}{\text{Aufwandswert}} = \frac{28}{0,7} = 40 \text{ €/Std}$$

→ MLP= 40 €/Std

5.2.6 Zuschlagskriterien

In §79 sind zwei Zuschlagsprinzipien, Billigstbieter- und Bestbieterprinzip, festgeschrieben. Beim Bestbieterprinzip wird der Zuschlag dem technisch und wirtschaftlich günstigsten Angebot erteilt. Demgegenüber steht das Billigstbieterprinzip, bei welchem das billigste Angebot zum Zug kommt. Allerdings ist der AG verpflichtet, das Zuschlagsprinzip in den Ausschreibungsunterlagen oder in der Bekanntmachung zu vermerken, ansonsten erhält der Billigstbieter den Zuschlag. (§100 BVergG) Beim

⁸⁸ Vgl. HOFSTADLER, C.: Produktivität im Baubetrieb. S.47.

⁸⁹ Vgl. HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.233.

Billigstbieterprinzip gilt als Zuschlagskriterium der niedrigste Preis. Im Gegensatz dazu steht das Bestbieterprinzip, welches als Zuschlagskriterien beispielsweise Qualität, Preis, technischen Wert, Ästhetik, Zweckmäßigkeit, Umwelteigenschaften, Betriebskosten, Rentabilität, Kundendienst, technische Hilfe, Lieferzeitpunkt und Liefer- beziehungsweise Ausführungsfrist vorschreibt. In den Ausschreibungsunterlagen ist das Verhältnis der Bedeutung aller Zuschlagskriterien vom Auftraggeber anzuführen.⁹⁰(§2 BVerG) Im Oberschwellenbereich hat der Auftraggeber grundsätzlich die Verpflichtung das Bestbieterprinzip anzuwenden. Im Falle, dass der Qualitätsstandard der Leistung klar und deutlich definiert ist, sodass qualitativ gleichwertige Angebote sichergestellt sind, kann der Zuschlag dem Billigstbieter erteilt werden.⁹¹

⁹⁰ Vgl. BVerG: Bundesvergabegesetz.

⁹¹ Vgl. KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich. S.75

6. Baukalkulation

Die Baukalkulation dient zur Berechnung der Kosten für Bauleistungen vor, während und nach der Leistungserstellung.⁹² In der nachstehenden Abbildung ist die Stellung der Baukalkulation im Rechnungswesen ersichtlich.

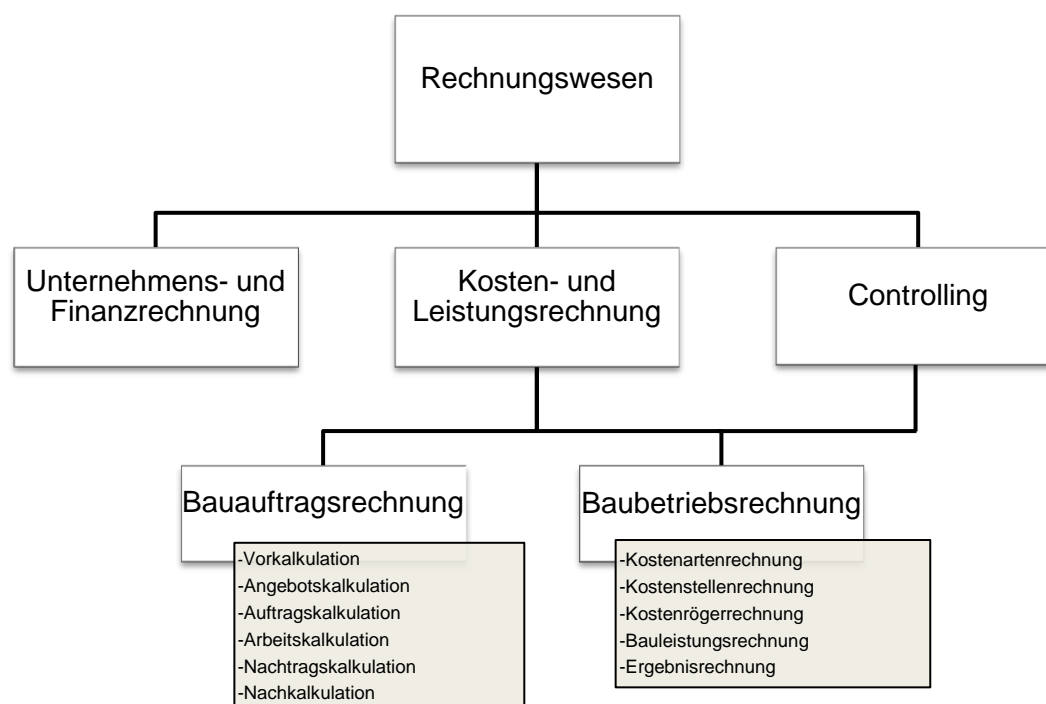


Abbildung 7: System des baubetrieblichen Rechnungswesens⁹³

Diese Arbeit beschränkt sich auf die die Bauauftragsrechnung, welche im Folgenden als Baukalkulation bezeichnet wird.

In diesem Kapitel werden die Grundbegriffe der Baukalkulation erläutert. Des Weiteren wird der Ablauf der Zuschlagskalkulation im Rahmen der Angebotskalkulation beschrieben. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Ermittlung des Mittellohnpreises gelegt.

⁹² HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.199

⁹³ DREES, P.: Kalkulation von Baupreisen. S.17

6.1 Grundlagen der Baukalkulation

Die Baukalkulation ist die Grundlage eines jeden Angebotes, da es von ihr abhängt, ob der Auftrag erworben wird oder nicht.⁹⁴ In der Literatur wird das Prinzip der Baukalkulation folgenderweise formuliert:

„In der Bauwirtschaft bildet die Baukalkulation die Grundlage eines Angebotes und bestimmt nach der Auftragserteilung den erst viel später zu realisierenden Erlös für die Herstellung der angebotenen Bauleistung. Von ihr hängt daher primär der Erfolg der Baustelle als Produktionsstätte und in der Summe der Einzelbaustellen auch der gesamte Unternehmenserfolg ab.“ HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master).

6.1.1 Phasen der Baukalkulation

Nachstehend sind die Phasen der Baukalkulation ersichtlich.

- Vorkalkulation
- Angebotskalkulation
- Auftragskalkulation
- Arbeitskalkulation
- Nachkalkulation
- Nachtragskalkulation

Die Vorkalkulation, Angebotskalkulation und Auftragskalkulation finden vor Auftragserteilung statt, während die Arbeitskalkulation, Nachkalkulation sowie die Nachtragskalkulation erst danach durchgeführt werden. In der Vorkalkulation werden die kostendeckenden Preise ermittelt. Die Veränderung der Vorkalkulation aufgrund von Spekulationen findet in der Angebotskalkulation statt. Die Auftragskalkulation wird durchgeführt, wenn aufgrund von Auftragsverhandlungen Änderungen vorgesehen werden. Nach Auftragserteilung wird die Kalkulation in Arbeitsabläufe im Rahmen der Arbeitskalkulation zerlegt. Die Nachkalkulation dient der Ermittlung von Aufwandswerten der erbrachten Leistungen und als Referenz für weitere Vorkalkulationen. Die Kosten für nicht ausgeschriebene Leistungen werden in der Nachtragskalkulation kalkuliert.⁹⁵

⁹⁴ HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.202

⁹⁵ Vgl. a.a.O. S.201

6.1.2 Kalkulationsverfahren

In der Bauwirtschaft wird hauptsächlich die Zuschlagskalkulation als Kalkulationsverfahren angewendet, da das Produkt des ausführenden Bauunternehmens einer Einzelfertigung entspricht.⁹⁶ In der Zuschlagskalkulation wird den Einzelkosten der Gesamtzuschlag zugerechnet. Der Gesamtzuschlag beinhaltet die Gemeinkosten, die Bauzinsen, das Wagnis und den Gewinn. Durch die Multiplikation der Einzelkosten mit dem Zuschlag werden die Kosten zu Preisen.⁹⁷

6.1.3 ÖNORM B 2061:1999⁹⁸

In der Regel wird in Österreich die ÖNORM B 2061:1999 zur Preisermittlung von Bauleistungen herangezogen. Diese Norm bietet eine einheitliche Preisermittlung anhand von Kalkulationsformblättern und ermöglicht dadurch eine einfachere und schnellere Prüfung der Angebote. Des Weiteren wird die Prüfung der Angemessenheit der Preise anhand dieser Norm durchgeführt.

6.1.4 Kostenarten der Baukalkulation⁹⁹

Laut ÖNORM B 2061:1999 sind folgende Kostenarten Bestandteile der Baukalkulation:

- **Personalkosten** sind die Summe aus Löhnen und Gehältern, welche in KV, betrieblichen Vereinbarungen und gesetzlichen Bestimmungen festgeschrieben sind, zusammen
- **Materialkosten** sind jene Kosten, welche dem Material zuzurechnen sind
- **Gerätekosten** setzen sich aus den Kosten der Abschreibung, Verzinsung sowie Instandhaltung der beigestellten Geräte zusammen
- **Kosten für Fremdleistungen** sind die Summe aller Kosten für Leistungen Dritter, wie beispielsweise Professionisten, Frächter, Verwertungs- sowie Entsorgungsunternehmen
- **Zinskosten** bestehen aus Kosten, welche durch die Bereitstellung des Kapitals für Betriebsführung, Bauauftragsdurchführung sowie Vorfinanzierung entstehen

⁹⁶ Vgl. a.a.O. S. 238

⁹⁷ Vgl. LANG, C.; WOLKERSDORFER, H.: Praktische Baukalkulation. S.30ff

⁹⁸ HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.208

⁹⁹ Vgl. ÖNORM B2061:01.09.1999. S.6ff

- **andere Kosten** sind beispielsweise Kosten für EDV-Anlagen, Büromaterial, Mieten, Steuern und Lizenzen

6.1.5 Komponenten der Kostenarten laut ÖNORM B 2061:1999

Die Kostenarten der Baukalkulation setzen sich aus

- Einzelkosten
- Baustellengemeinkosten
- Geschäftsgemeinkosten
- Sonstigen Gemeinkosten
- Bauzinsen
- Wagnis
- und Gewinn

zusammen.¹⁰⁰ Die Gemeinkosten, Bauzinsen, Wagnis und der Gewinn bilden den Gesamtzuschlag.¹⁰¹

6.1.5.1 Einzelkosten

Einzelkosten sind jene Kosten, welche einem einzelnen Kostenträger direkt zugeordnet werden können. Folgende Unterteilung der Einzelkosten ist in der ÖNORM B 2061:1999 verankert:

- Einzellohnkosten
- Einzelmaterialkosten
- Einzelgerätekosten

Diese Kosten setzen sich aus fixen und variablen Kosten zusammen. Den Einzelkosten wird der Zuschlag hinzugerechnet, somit sind sie die Zuschlagsträger.¹⁰²

¹⁰⁰ Vgl. ÖNORM B2061:01.09.1999. S.9

¹⁰¹ Vgl. LANG, C.; WOLKERSDORFER, H.: Praktische Baukalkulation. S.32

¹⁰² Vgl. ÖNORM B2061:01.09.1999. S.9

6.1.5.2 *Gemeinkosten*

Im Gegensatz zu den Einzelkosten können Gemeinkosten einer Leistungsposition nicht direkt zugeordnet werden. Es ist nachvollziehbar, dass Kosten von einer bestimmten Leistung verursacht werden, jedoch kann die Größe des Ausmaßes jener Kosten nicht festgestellt werden. Die Gemeinkosten sind im Bauwesen unterteilt in Baustellengemeinkosten und Geschäftsgemeinkosten.¹⁰³

Baustellengemeinkosten

Baustellengemeinkosten sind Zuschlagsträger. Für die Zurechnung der Baustellengemeinkosten zu einer Position wird ein Verteilungsschlüssel benötigt. Zuerst werden die Kosten der Kostenträger einzeln erfasst und danach wird der Zuschlag mit Hilfe des Verteilungsschlüssels hinzugerechnet.¹⁰⁴ Baustellengemeinkosten sind gegliedert in:

- Einmalige Kosten der Baustelle (z.B. Baustelleneinrichtung, Baustellenräumung)
- Zeitgebundene Kosten der Baustelle (z.B. Gehaltskosten der eingesetzten Angestellten, Beleuchtung der Baustelle, Reinigung der Baustelle)
- Gerätekosten der Baustelle (z.B. Abschreibung und Verzinsung der Geräte)
- Sonderkosten der Baustelle (z.B. Dokumentation)¹⁰⁵

Geschäftsgemeinkosten

Der getätigte sowie der geplante Aufwand werden mittels eines Prozentsatzes des Umsatzes festgestellt. Dieser Prozentsatz entspricht den Geschäftsgemeinkosten und wird für die nächste Preisermittlung verwendet. Die Geschäftsgemeinkosten enthalten die allgemeinen Geschäftskosten, wie beispielsweise Bürokosten, Betriebssteuern und Kosten für Werbung.

Sonstige Gemeinkosten

Sonstige Gemeinkosten sind fallweise auftretende Kosten, wie beispielsweise besondere Versicherungen.¹⁰⁶

¹⁰³ Vgl. HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.239

¹⁰⁴ Vgl. a.a.O. S.239f

¹⁰⁵ Vgl. ÖNORM B2061:01.09.1999. S.10f

¹⁰⁶ Vgl. a.a.O. S.11

6.1.5.3 *Bauzinsen*

Die Bauzinsen entstehen durch die Kosten für die Bereitstellung des erforderlichen Kapitals zur Baudurchführung und deren Sicherstellungen.¹⁰⁷

6.1.5.4 *Wagnis*

Der Wagniszuschlag dient zur Berücksichtigung der Risiken aus Ausschreibung, Angebot und Ausführung.¹⁰⁸

6.1.5.5 *Gewinn*

Für die Sicherung eines erfolgreichen Fortbestands des Unternehmens, wird ein Gewinnzuschlag angesetzt. Der Gewinn verursacht keine Kosten.¹⁰⁹

6.2 Ablauf der Preisermittlung laut ÖNORM B 2061:1999

Für die Berechnung der Positionspreise werden die Mengen und die Einheitspreise benötigt. Die Mengen sind bereits in der Ausschreibung vorhanden, während die Einheitspreise selbst ermittelt werden. In der nachfolgenden Abbildung 8 ist das Schema der Einheitspreisermittlung mithilfe der Kalkulationsformblätter dargestellt.

¹⁰⁷ Vgl. a.a.O. S.5

¹⁰⁸ Vgl. LANG, C.; WOLKERSDORFER, H.: Praktische Baukalkulation. S.31

¹⁰⁹ Vgl. a.a.O. S.32

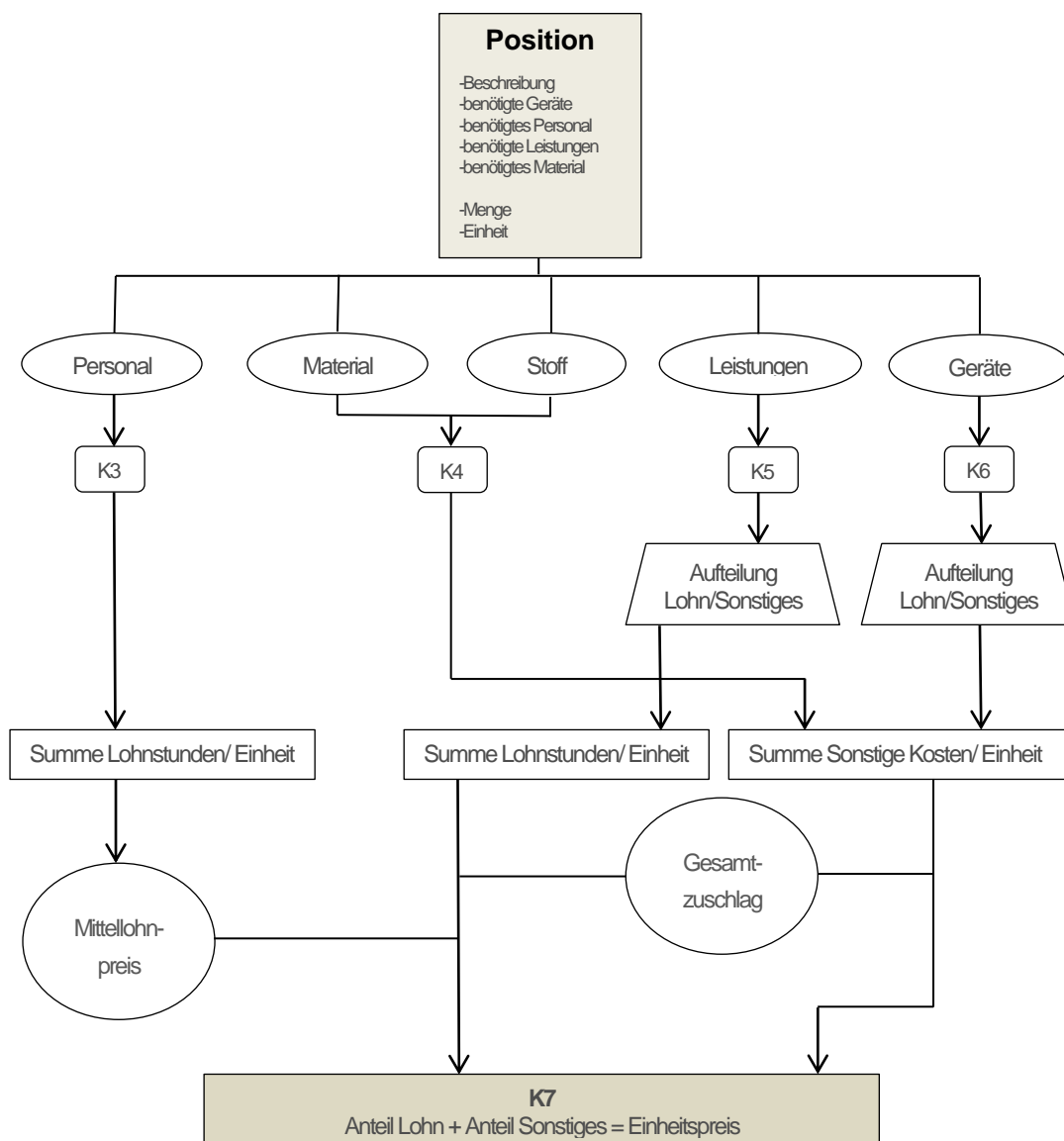


Abbildung 8: Ablaufschema Einheitspreisermittlung¹¹⁰

Der Einheitspreis wird laut ÖNORM B 2061:1999 mithilfe von folgenden Kalkulationsformblättern gebildet.

- K3-Mittellohnpreis, Regiellohnpreis, Gehaltspreis
- K4-Materialpreise
- K5-Preise für Produkte und Leistungen

¹¹⁰ Vgl. HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.245

- K6, K6A, K6E- Gerätepreise
- K7- Zusammenführung aller Preise und Ermittlung des Einheitspreises¹¹¹

Im K7-Blatt wird der Einheitspreis, welcher sich aus den Komponenten Lohn und Sonstiges zusammensetzt, berechnet. Durch die Multiplikation des Einheitspreises mit den Mengen aus dem Leistungsverzeichnis entsteht der Positionspreis. Die Summe aller Positionspreise bildet den Gesamtpreis. Zum Gesamtpreis wird abschließend die Umsatzsteuer hinzugerechnet, wodurch die Angebotssumme entsteht. Die Mittellohnpreisberechnung, der Anteil Lohn, des K3- Blattes wird im nächsten Kapitel 6.3 näher erläutert.¹¹²

6.3 Mittellohnpreisermittlung anhand der Kalkulationsformblätter der ÖNORM B 2061:1999

In diesem Kapitel wird die Kalkulation des Mittellohns laut ÖNORM B 2061:1999 demonstriert. Für eine nachvollziehbare Berechnung der Zwischenergebnisse, wie beispielsweise die Zuschlagsätze für Dienstreisevergütungen, werden die Hilfsblätter, welche nicht Gegenstand der ÖNORM B 2061:1999 sind, verwendet.

6.3.1 Kalkulationsformblatt K3

Das Kalkulationsformblatt K3 bietet die Möglichkeit zur Berechnung des Mittellohnpreises, des Regiepreises sowie des Gehaltpreises.¹¹³ Im Rahmen dieser Arbeit wird nur die Berechnung des Mittellohnpreises veranschaulicht. Die Abbildung 9 stellt das Kalkulationsformblatt K3 dar.

¹¹¹ Vgl. LANG, C.; WOLKERSDORFER, H.: Praktische Baukalkulation. S.37

¹¹² Vgl. a.a.O. S.35

¹¹³ Vgl. a.a.O. S.37

MITTELLOHNPREIS	■ Block 1	Firma:		FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS	□	Arbeitszeitmodell		institut für baubetrieb + projektentwicklung bauwirtschaft + projektmanagement	
GEHALTPREIS	□			Erstellt am:	Seite:
Bau:		FÜR MONTAGE	<input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG	<input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV:		Kalkulierte Beschäftigte		Anzahl:.....	
KV-Gruppe: /...../...../...../...../...../...../.....		Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit, h:		
KV-Lohn: /...../...../...../...../...../...../.....		Aufzahlung für Mehrarbeit:	%h /h /.....%h	
Anteil in %: /...../...../...../...../...../..... = 100 %					
Block 2					
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT				100,00 %	Betrag
B Umlage unproduktives Personal	% von A				Aus H1
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B	(A + B =			
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn	% von A + B				
E Aufzahlung für Mehrarbeit	% von A + B				Aus H2A
F Aufzahlung für Erschwernisse	% von A + B				
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von A + B				Aus H2B
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)		(Betrag = A bis G)			
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von H				
J Direkte Lohnnebenkosten	% von H				Aus H3
K Umgelegte Lohnnebenkosten	% von H				
L Andere lohngebundene Kosten	% von H				
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)		(Betrag = H bis L)			
Gesamtzuschlag in % auf:	Gerät	Material	Fremdl.	Lohn / Gehalt	
N Geschäftsgemeinkosten		Annahmen
O Bauzinsen		
P Wagnis		
Q Gewinn		
R		
S Summe (%) N bis R		
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %	(% auf M)	
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A)				(Betrag = M + T)	
In Sonderfällen: Umlage der Baustellen-Gemeinkosten auf Leistungsstunden					
auf MLP - RLP - GP (Baustellen-Gemeinkosten / h = Betrag in V) bzw. in Prozent vom Mittellohn					
V Umgelegt sind:					
W MLP - RLP - GP mit Umlage der Gemeinkosten (% = W * 100 / A)				(Betrag = U + V)	
In Sonderfällen: Umlage auf Preisanteile in %					
	1	Lohn	Sonstiges		
	2		
	3		
	4		
	5		
	6		
X UMLAGEPROZENTSATZ	Summe 1 bis 6	0	0		

Abbildung 9: Kalkulationsformblatt K3

Im ersten Block des Hilfsblattes wird angekreuzt, ob der Mittellohnpreis, der Regiepreis oder der Gehaltspreis berechnet wird. Des Weiteren werden folgende Daten angegeben:

- Erstellungsdatum
- Arbeitszeitmodell
- Preisbasis laut Angebotsunterlagen sowie die Währung
- Beschäftigungsgruppe laut KV, der dazugehörige KV-Lohn, der Anteil der Beschäftigten jener KV-Gruppe an der Gesamtanzahl sowie die durchschnittliche Gesamtanzahl der Beschäftigten
- Wochenarbeitszeit
- Aufzahlung für Mehrarbeit

Zum Ausfüllen der Werte im zweiten Block werden die bereits erwähnten Hilfsblätter benötigt. Die Durchführung der Berechnung sowie die Erklärung der Begriffe werden in den nachfolgenden Unterkapiteln beschrieben. In der Abbildung 9 ist ersichtlich, welcher Wert aus welchem Hilfsblatt stammt.

Der Mittellohn wird durch die Summe folgender Beträge gebildet:

- Kollektivvertraglicher Mittellohn
- Umlage unproduktives Personal
- Überkollektivvertraglicher Mehrlohn
- Aufzahlung für Mehrarbeit
- Aufzahlung für Erschwernisse
- Andere abgabepflichtige Lohnbestandteile

Um die Mittellohnkosten zu berechnen, werden dem Mittellohn die Beträge folgender Zuschläge hinzugerechnet:

- Andere nichtabgabepflichtige Lohnbestandteile
- Direkte Lohnnebenkosten
- Umgelegte Lohnnebenkosten

- Andere lohngebundene Nebenkosten

Jene Beträge werden durch die Multiplikation der jeweiligen Prozentsätze mit dem Mittelohn gebildet. Durch den Aufschlag des Gesamtzuschlags auf die Mittelohnkosten entsteht der Mittelohnpreis.¹¹⁴

6.3.2 Hilfsblatt H1

Das Hilfsblatt H1 dient zur Berechnung des kollektivvertraglichen Mittellohns, der überkollektivvertraglichen Mehrlöhne sowie der Umlage des unproduktiven Personals. In der nachstehenden Abbildung 10 ist das Hilfsblatt H1 einschließlich der Rechenschritte ersichtlich.

KALKULIERTE MANSCHAFT				institut für baubetrieb projektentwicklung + bauwirtschaft projektmanagement		TU Graz		HILFSBLATT 1	
Baustelle:						Datum			
Arbeitnehmer				KV-Lohn Währung (€)		Überkollektivvertraglicher Mehrlohn			
KV-Gruppe	Bezeichnung	%	Anzahl	je Std.	Betrag	% von KV-Lohn	je Std.	Betrag	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A Lohnsumme produktives Personal					XXXXX		XXXX	XXXX	
	unproduktives Personal		XX						
	Personal		XX						
B Lohnsumme unproduktives Personal									
C Lohnsumme einschl. unproduktives Personal									
					A6+B6		A9+B9		
Kollektivvertraglicher Mittelohn					A6:A4		K 3 Zeile A		
Umlage unproduktives Personal					B6:A4		K 3 Zeile B		
Überkollektivvertragliche Mehrlöhne					C9:A4		K 3 Zeile D		

Abbildung 10: Hilfsblatt H1

Als erstes wird die zu kalkulierende Mannschaft in die richtigen KV-Gruppen und deren Bezeichnungen aufgeteilt und im Hilfsblatt eingetragen. Für den kollektivvertraglichen Mittelohn wird der dazugehörige kollektivvertragliche Stundenlohn verzeichnet, danach

¹¹⁴ Vgl. SCHLAGBAUER, D.: Bauwirtschaftslehre VU Übungen. S.10- S.34

mit der Anzahl der Arbeiter multipliziert und folglich aufsummiert. Die Lohnsumme des unproduktiven Personals, beispielsweise Lehrlingen oder ein nicht mitarbeitender Polier, wird auf die gleiche Weise wie die Lohnsumme des produktiven Personals berechnet. Zur Berechnung der Umlage wird darauffolgend die Lohnsumme des unproduktiven Personals durch die Gesamtanzahl des produktiven geteilt. Bei der Umlage für unproduktives Personal besteht Kalkulationsfreiheit, da diese je nach Vorliebe auch in den Geschäftsgemeinkosten berücksichtigt werden darf. Die überkollektivvertraglichen Mehrlöhne hängen von Sondervereinbarungen ab und werden als Prozentsatz im Hilfsblatt eingetragen. Weitere Rechenschritte sind in Abbildung 10 ersichtlich. Zum Schluss wird die Summe der Beträge des produktiven und unproduktiven Personals addiert und durch die Gesamtanzahl des produktiven Personals dividiert. Abschließend werden die Werte in den rot markierten Feldern in das K3- Blatt übertragen. Der Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe ist dem Anhang zu entnehmen.¹¹⁵

6.3.3 Hilfsblatt H2A

Das Hilfsblatt H2A dient zur Ermittlung der Aufzahlung für Mehrarbeit sowie der Erschwernisse.¹¹⁶ Nachstehend werden neben den AZM, welche für die Ermittlung der Aufzahlung für Mehrarbeit benötigt werden, die Erschwernisse vorgestellt. Abschließend wird die Berechnung im Hilfsblatt H2A demonstriert.

6.3.3.1 Arbeitszeitmodelle AZM

AZM ermöglichen eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Folgende gesetzeskonforme AZM stehen zur Verfügung:

- Normalarbeitszeit NAZ
- Lange/kurze Woche
- Schichtarbeit
- Dekadenarbeit
- Neue AZM¹¹⁷

¹¹⁵ Vgl. a.a.O. S.11

¹¹⁶ Vgl. HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.239

¹¹⁷ Vgl. a.a.O. S.250

Laut §3 des Arbeitszeitgesetzes betragen die tägliche NAZ acht Stunden und die wöchentliche NAZ 40 Stunden. Zu beachten ist, dass §4 des Arbeitszeitgesetzes eine andere Verteilung der NAZ durch die Bestimmungen im jeweiligen KV ermöglicht. Aus diesem Grund sind jene AZM gesetzeskonform. Im KV für Baugewerbe und Bauindustrie ist die NAZ mit 39 Stunden pro Woche festgeschrieben. Aus diesem Grund sind jene AZM gesetzeskonform.¹¹⁸ In den folgenden Abschnitten werden die AZM kurz erläutert.

Die NAZ als AZM kann 39 Stunden, 40 Stunden oder maximal 50 Stunden pro Woche betragen. Bei einer Arbeitswoche mit 40 Stunden wird eine Stunde Mehrarbeit verrechnet. Die Mehrarbeit kann maximal eine Stunde betragen und stellt die Differenz zwischen den 40 Wochenstunden aus dem Arbeitszeitgesetz und den 39 Wochenstunden aus dem KV dar. Die nachstehende Abbildung stellt die Stundenaufstellung einer Arbeitswoche mit 50 Stunden dar.

Tabelle 2: Stundenaufstellung NAZ (50h)

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Gesamt
10	10	10	10	10	0	0	50 h

Bei diesem AZM wird weder die maximal erlaubte tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden, noch die wöchentliche maximale Arbeitszeit von 50 Stunden überschritten. Es fallen Aufschläge für eine Stunde Mehrarbeit und zehn Überstunden pro Woche an.¹¹⁹

Das **AZM Lange/Kurze Woche** wird durch den §4 des Arbeitszeitgesetzes mithilfe des KV ermöglicht. Innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraums muss die Arbeitszeit so verteilt sein, dass im wöchentlichen Durchschnitt einerseits die Tagesarbeit von 8 Stunden und andererseits die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gemäß §3 des Arbeitszeitgesetzes nicht überschritten werden. Die Tabelle 3 veranschaulicht eine mögliche Aufteilung der Arbeitsstunden des AZM:

¹¹⁸ Vgl. AZG: Arbeitszeitgesetz.

¹¹⁹ Vgl. HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.250ff

Tabelle 3: AZM Lange/Kurze Woche (80h)

Lange Woche							Kurze Woche						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
9	9	9	9	8	0	0	9	9	9	9	0	0	0
44 h							36 h						
80 h													

Aus der Arbeitszeitaufteilung in Tabelle 3 ergibt sich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. Es fallen Aufzahlungen für Mehrarbeit, sowie Überstunden an. Dabei muss zwischen der langen und kurzen Woche unterschieden werden.¹²⁰

Im Rahmen der **Schichtarbeit** lösen sich auf ein und demselben Arbeitsplatz ein oder mehrere Arbeitskräfte innerhalb eines Tages in zeitlicher Abfolge ab. Die Schichtarbeit wird bei Arbeiten, bei welchen ein kontinuierlicher Ablauf benötigt wird, eingesetzt. Bei Schichtarbeiten können Aufzahlungen für Nachtschicht, Überstunden, Mehrarbeit, Sonntagsarbeit, Nachtschichtüberstunden und Überstunden nach der Nachtschicht entstehen. Die gesetzlichen Bestimmungen sind bei diesem AZM sehr umfangreich und können aus dem Arbeitsrecht entnommen werden.¹²¹

Beim Einsatz der **Dekadenarbeit** arbeiten die Arbeitnehmer beispielsweise zehn Tage hintereinander und haben danach vier aufeinander folgende Tage frei.¹²² Die Einführung dieses AZM ist an mehrere Voraussetzungen gebunden, da für dieses AZM eine andere Verteilung der NAZ sowie die Zulässigkeit der Wochenendarbeit gewährleistet werden muss. Die wöchentliche Ruhezeit muss ebenfalls im KV eine abweichende Regelung beinhalten. Wie die Schichtarbeit, sind ebenso die gesetzlichen Bestimmungen der Dekadenarbeit sehr vielseitig.

Durch die Änderungen im KV aus dem Jahr 2004 werden neue Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung geboten. Daraus ergeben sich die sogenannten „**Neuen Arbeitszeitmodelle**“.¹²³

¹²⁰ Vgl. a.a.O. S.252ff

¹²¹ Vgl. a.a.O. S.255fff

¹²² Vgl. a.a.O. S.262

¹²³ Vgl. a.a.O. S.265

Abschließend werden die Höhen der Aufzahlung in der nachstehenden Tabelle dargestellt.¹²⁴

Tabelle 4: Höhe der Aufzahlungen

Bezeichnung der Aufzahlung	Höhe der Aufzahlung [%]
Mehrarbeit	50
Überstunden	50
Sonntagsarbeit	100
Nachtschicht	50
Nachtüberstunden	100
Überstunden nach Nachtschicht	100

6.3.3.2 Erschwernisse

Die Zulagen für Erschwernisse sind im §6 des KV dem Grunde und der Höhe nach festgeschrieben. Die Zulagen werden dem kollektivvertraglichen Lohn nur für jene Zeit, in welcher der Arbeiter den Erschwernissen ausgesetzt war, zugerechnet. Im Falle von mehreren auftretenden Erschwernissen gebühren die zwei mit den höchsten Zulagen. Ortsbedingte Höhenzulage sowie Zulage für Trockenbohrungen unter Tag sind Ausnahmen, weshalb sie zusätzlich zu den beiden höchsten Zulagen verrechnet werden dürfen.¹²⁵ Nachstehend sind Beispiele für Erschwernisse aus §6 des KV für Bauindustrie und Baugewerbe aufgelistet:

- Aufsicht
- Druckluftarbeiten
- Wasserarbeiten
- Hitzearbeiten
- Arbeiten an Masten
- Arbeiten im angeseilten Zustand

¹²⁴ Vgl. a.a.O. S.259

¹²⁵ Vgl. a.a.O. S.275

- Arbeiten mit Stacheldraht¹²⁶

6.3.3.3 Durchführung der Berechnung

In der nachstehenden Abbildung 11 ist das Hilfsblatt H2A ersichtlich.

AUFZAHLUNGEN FÜR MEHRARBEIT AUFZAHLUNGEN FÜR ERSCHWERNISSE				HILFSBLATT H2A NEU			
Baustelle:				Datum:			
	Aufzahlung für Mehrarbeit	Anzahl der Arb.-Std.	Anzahl der Verr.-Std.	% Aufzählg.	Faktor	Summe % 1(2)x3x4	% je Arb.-Std.
	Normalarbeitszeit; z.B. 39h	1	2	3	4	5	6
A	Normalarbeitszeit/* =39 + 1,15		xxxxxxxxxxxxxx				
B1	Überstunden/*		xxxxxxxxxxxxxx				
B2	Überstunden/* Überstunden; z.B 1h		xxxxxxxxxxxxxx				
C1	Aufzahlung/* für Gutstunden	xxxxxxx					
C2	Aufzahlung/* für	xxxxxxx					
C3	Aufzahlung/* für	xxxxxxx					
D	Mehrarbeit Mehrarbeit, 1h						
E	Summe Aufzahlung für Mehrarbeit in %						
				Summe Spalte 1	Summe Spalte 4	K3 Zeile E	
	Aufzahlung für Erschwernisse	% der Zeit	% des Arbeiterstandes	% des KV Lohnes	7x8x9 100x100		
	Bezeichnung; z.B Aufsicht	7	8	9	10		
F							
G							
H							
I							
J	Summe Aufzahlung für Erschwernisse in %	Summe F10 bis I10					
						K3 Zeile F	

Abbildung 11: Hilfsblatt H2A

Dieses Hilfsblatt besteht aus zwei Teilen. Der obere Teil bezieht sich auf die Berechnung der Aufzahlung für Mehrarbeit. Die wöchentliche NAZ beträgt 39 Stunden und wird in Zelle A1 eingetragen. Die Mehrarbeit beträgt maximal eine Stunde pro Woche und wird in Zelle D1 eingefügt. Im unteren Abschnitt befinden sich die Zellen zur Berechnung der Erschwerniszulagen. Die Berechnung der Werte zur Übertragung in das K3- Blatt sind der Abbildung 11 zu entnehmen.¹²⁷

¹²⁶ Vgl. Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.

¹²⁷ Vgl. SCHLAGBAUER, D.: Bauwirtschaftslehre VU Übungen. S.13- S.17

6.3.4 Hilfsblatt H2B

Sondererstattungen, wie Dienstreisevergütungen, werden mithilfe des Hilfsblattes H2B ermittelt. Als Dienstreisevergütung werden Taggelder, Übernachtungsgelder, Reiseaufwandsvergütung, Fahrkostenvergütung sowie Heimfahrten bezeichnet.¹²⁸

6.3.4.1 Taggeld

Jedem Arbeitnehmer, der außerhalb des ortsfesten Betriebes Arbeiten zu tätigen hat, steht Taggeld zu. Wenn bei Schlechtwetter Arbeitsbereitschaft besteht, gebührt den Arbeitnehmern ebenfalls Taggeld. Es wird zwischen drei Arten von Taggeld unterschieden:

- **Taggeld klein:** Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden; 10,30 € pro Arbeitstag
- **Taggeld mittel:** Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden; 16,50 € pro Arbeitstag
- **Taggeld groß:** 26,40 € pro Arbeitstag, wenn eine auswärtige Übernachtung notwendig ist und erteilt wird. Der Auftrag zur Übernachtung gilt auf jeden Fall als erteilt, wenn der Arbeitsort mehr als 100 Kilometer vom ortsfesten Wohnort entfernt ist. Allerdings muss die Übernachtung auswärts nachgewiesen werden.

Lehrlinge erhalten ein Taggeld unabhängig der geleisteten Arbeitsstunden pro Arbeitstag in der Höhe von 2,60 €. Taggelder sind für Arbeitnehmer, welche auf Baustellen ihr Betätigungsfeld haben, abgabenfrei. (§9 I. KV Bauindustrie und Baugewerbe)

6.3.4.2 Übernachtungsgeld

Stellt der Arbeitgeber keine Unterkunft zur Verfügung, gebührt dem Arbeitnehmer ein Übernachtungsgeld in der Höhe von 12,34 € pro Kalendertag. Die Übernachtung muss nachgewiesen werden. Sollte eine Unterkunft in dieser Höhe nicht erhältlich sein, werden dem Arbeitnehmer die tatsächlichen Kosten gegen Beleg vergütet. Das Übernachtungsgeld ist abgabenfrei. (§9 II. KV Bauindustrie und Baugewerbe)

6.3.4.3 Reiseaufwandsvergütung

Die Reiseaufwandsvergütung definiert *Kropik* folgenderweise:

¹²⁸ Vgl. KROPIK, A.: Mittellohnpreis- Kalkulation. S.11

„Reiseaufwandsvergütung steht jedem Arbeitnehmer zu, der vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet wird. Sie erhalten Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt sowie die Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9,33€ je Kalendertag. Die Reisetunden sind grundsätzlich abgabepflichtig.“ KROPIK, A.: Mittellohnpreis- Kalkulation.

6.3.4.4 *Fahrtkostenvergütung*

Bei einer Entfernung des Wohnortes zum Arbeitsort von mindestens drei Kilometern hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Fahrtkostenvergütung. Es werden die Fahrtkosten eines öffentlichen Verkehrsmittels für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt zurückerstattet. Es besteht ebenfalls die Möglichkeit einen pauschalen Betrag in der Höhe von zwölf Cent pro Kilometer zu beantragen. (§9 IV. KV Bauindustrie und Baugewerbe)

6.3.4.5 *Heimfahrt*

Heimfahrten stehen dem Arbeitnehmer zu, wenn er Anspruch auf Taggeld hat. Der Arbeitnehmer bekommt die Hin- und Rückfahrt zu seinem Wohnort mit einem Verkehrsmittel zum billigsten Tarif vergütet.¹²⁹ (§9 V. KV Bauindustrie und Baugewerbe)

6.3.4.6 *Durchführung der Berechnung*

In Abbildung 12 ist das Hilfsblatt H2B veranschaulicht.

¹²⁹ Vgl. Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe.


Baudauer gesamt:		[Mo]	[Wo]	[t]	[Dek]	HILFSBLATT 2B NEU									
AZM: Lange Woche	Dauer:					Institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 									
AZM: Kurze Woche	Dauer:														
AZM: Restliche Zeit	Dauer:														
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:														
AZM: Dekade	Dauer:														
Tägliche Arbeitszeit [h]		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Summe/*	Anzahl Tage Taggeld groß [t/Woche]	Anzahl Tage Taggeld mittel [t/Woche]	Anzahl Tage Taggeld klein [t/Woche]	Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade) Betrag nicht abgabepflichtig, z.B. lt.KV*M16*M11/100 Tatsächlicher Anspruch pro Woche; z.B. M14*(100-M15)/100		
verwendetes AZM:															
Lange Woche															
Kurze Woche															
Restliche Zeit															
SUMME															
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]															
Dienstreisevergütungen		% d. Belegschaft v. prod. Arb.		Betrag Währung [.....€.....]		Anzahl der Arbeitstage mit Anspruch [t]		Anz.d.Arbeits-tage mit Anspruch* [t/*]		Ausfallzeit [%]		Tatsächlicher Anspruch (14-15) [t/*]		Betrag**	
		11		tats. Betrag		13		14		15		16		17 18	
M	Taggeld groß	prozentueller Anteil der produktiven Belegschaft		tats. Betrag		13		14		15		16		17 18	
N	Taggeld mittel														
O	Taggeld klein														
P	Übernachtungsgeld														
Q	Fahrtkostenvergütung														
R	Heimfahrten					Je Fahrt: alle				Wochen					
S	Heimfahrten					Je Fahrt: alle				Wochen					
T	An- und Rückreise					Je Fahrt: alle				Wochen					
U															
V	Summe M17 bis U17 bis U16			Vergütung laut KV								je *			
W	Zuschlag für unproduktives Personal											% v. V			
X	Summe V17 + W17, V18 + W18											je *			
Y	SUMME SONDERERSTÄTTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1											je Std.			

Abbildung 12: Hilfsblatt H2B

Dieses Hilfsblatt besteht aus drei Blöcken. Im ersten Block wird die Dauer des Bauvorhabens in Tagen und Wochen in die Zeile des gewählten Arbeitszeitmodells eingetragen. Im mittleren Teil des Hilfsblattes werden die Gesamtstunden pro Tag sowie Woche in die Zeile des gewählten Arbeitszeitmodells eingefügt. Die Aufschlüsselung der Arbeitsstunden pro Tag wird zur Bestimmung der Art und Anzahl der Taggelder benötigt. Die Anzahl der Tage, für welche der Arbeiterkolonne das jeweilige Taggeld zusteht, wird in die Zellen M13, N13 beziehungsweise O13 im dritten Block übertragen. In der Spalte 11 wird der prozentuelle Anteil der Belegschaft, welcher das Taggeld gebührt, eingetragen. Die kollektivvertragliche Höhe der Taggelder wird in Spalte 12 verzeichnet. Des Weiteren wird die Anzahl der Arbeitstage mit Anspruch pro Woche (Zelle 14) ermittelt und eine mögliche Ausfallzeit (Spalte 15) angenommen, um die tatsächliche Menge an Tagen mit Anspruch (Spalte 16) zu bestimmen. Die gleichen Werte werden für das Übernachtungsgeld sowie die Fahrtkostenvergütung ermittelt. Für die Reiseaufwandsvergütung und die Heimfahrten wird anstatt der Anzahl an Tagen die Häufigkeit der Hin- und Rückfahrten (Spalte 14) eingetragen. In Zelle W16 wird ein Zuschlag für unproduktives Personal berücksichtigt. Abschließend werden die Dienstreisevergütungen in abgabepflichtige und nicht abgabepflichtige unterteilt und unter Berücksichtigung des Zuschlags aus Zelle W16 aufsummiert. Als abgabepflichtig

gilt die überkollektivvertragliche Mehrleistung für die jeweilige Zahlung. Die kollektivvertragliche Höhe der Dienstreisevergütungen ist nicht abgabepflichtig.¹³⁰

6.3.5 Hilfsblatt H3

Die Lohnnebenkosten, welche sich in direkte sowie umgelegte Lohnnebenkosten gliedern, werden im Hilfsblatt H3 eingetragen. Andere lohnggebundene Kosten werden ebenfalls in diesem Hilfsblatt eingefügt.

6.3.5.1 Direkte Lohnnebenkosten

Die direkten Lohnnebenkosten betragen zum 01.05.2014 26,90 % des Mittellohngehalts und setzen sich folgendermaßen zusammen:

• Arbeitslosenversicherung	3,00 %
• Insolvenzentgeltsicherung	0,55 %
• Pensionsversicherung	12,55 %
• Krankenversicherung nach ASVG	3,70 %
• Unfallversicherung	1,40 %
• Familienlastenausgleichsfonds	4,50 %
• Wohnbauförderungsbeitrag	0,50 %
• Schlechtwetterentschädigungsbeitrag	0,70 %

Direkte Lohnnebenkosten **26,90 %**

Mit 01.05.2015 ist die Höhe der Höchstbeitragsgrundlage der direkten Lohnnebenkosten mit 4.650 € pro Monat festgelegt. Der Familienlastenausgleichsfonds ist die Ausnahme, da er trotz Höchstbeitragsgrundlage gilt.¹³¹

6.3.5.2 Umgelegte Lohnnebenkosten

In der nachstehenden Abbildung ist die Aufteilung der umgelegten Lohnnebenkosten ersichtlich. Diese Werte sind eine Information der Geschäftsstelle Bau der WKO und sind mit 01.01.2015 erschienen.

¹³⁰ Vgl. SCHLAGBAUER, D.: Bauwirtschaftslehre VU Übungen. S.21- S.26

¹³¹ Vgl. KROPIK, A.: Mittellohnpreis- Kalkulation. S.5

III. Die umgelegten Lohnnebenkosten (ULNK)		Werte gemäß Statistik; bzw. gerundet		
Entgeltpflichtige Arbeitstage als Anteil der SOLL-Arbeitszeit		0,5156		
Arbeitgeberanteile SV		26,70%		
Entgeltpflichtige und sozialversicherungspflichtige Arbeitstage		0,6533		
Annahme über kollektivvertraglicher Mittellohn		12,19 €		
tägliche Arbeitszeit in Stunden		7,8		
		ULNK abhängig von		
		Mehrarbeit	Mehrlohn	von beiden
1. Bezahlte Feiertage		4,98 %		
1.a. Arbeitsfreie Tage und Weihnachtsfeiertage				
1.a.1: Zuschlag für die Weihnachtsfeiertage				3,30 %
1.a.2: Kosten der Weihnachtsfeiertage		2,80 %		
1.a.3: Refundierung durch die BUAK				-3,11 %
2. Sonderfeiertage		0,33 %		
3. Bezahlte Urlaubstage				42,80 %
4. Entgeltliche Freizeit				2,19 %
5. Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall		9,14 %		
6. Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz				0,16 %
7. Weihnachtsgeld			13,97 %	
8. Sozialversicherung und Kommunalsteuer auf Weihnachtsgeld			4,08 %	
9. Sozialversicherung bei unbezahltm Urlaub und Betriebsstörung		0,27 %		
10. Schlechtwetterentschädigung		0,14 %		
11. Ausfallzeit der Betriebsräte				0,86 %
12. Betriebsversammlung				0,12 %
13. Abfertigung				6,21 %
14. Pflegefreistellung		0,33 %		
15. Kommunalabgabe		0,28 %		
16. Förderung der zwischenbetrieblichen Ausbildung				1,26 %
17. Kündigungsfristen		0,18 %		
18. Internatskosten für Lehrlinge				0,00 %
19. Überbrückungsgeld (ab 1.1.2014)				4,67 %
		ULNK 1 =	ULNK 2 =	ULNK 3 =
		18,45 %	18,05 %	58,46 %

Abbildung 13: Umgelegte Lohnnebenkosten ab 01.01.2015¹³²

Die umgelegten Lohnnebenkosten sind abhängig von der Mehrarbeit, dem Mehrlohn oder von beidem. Als Mehrarbeit wird jene Zeit bezeichnet, welche die kollektivvertragliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche überschreitet. Der Mehrlohn entsteht beispielsweise durch Erschwernisse. Die Abhängigkeit der einzelnen Kosten sowie die Höhe des Zuschlags sind in Abbildung 14 ersichtlich. Dieser Zuschlagssatz ist dem Mittellohngelhalt aufzuschlagen.¹³³

6.3.5.3 Andere lohngebundene Kosten

Zu den anderen lohngebundenen Kosten zählen

- örtlich bedingte Abgaben (Kommunalabgabe)
- Haftpflichtversicherung

¹³² WKO: Entgelt und Entgeltbestandteile. Internetdokument Datum des Zugriffs: 04.01.2015

¹³³ KROPIK, A.: Mittelohnpreis- Kalkulation. S.7f

- Kleingeräte, Kleingerüst, Werkzeuge
- Nebenmaterialien (Arbeitskleidung)
- sonstige allgemeine Baustellenkosten (Schneeräumung)
- andere allgemeine Nebenkosten (Arbeitertransporte)¹³⁴
- Lohnverrechnung¹³⁵

Es ist darauf zu achten, ob die jeweiligen Kosten in den anderen lohngebundenen Kosten als Zuschlagssatz oder in den Leistungspositionen zugerechnet werden. Als Beispiel dafür dienen die Kosten für die Lohnverrechnung, welche üblicherweise in den Geschäftsgemeinkosten gedeckt werden. Die Zuschlagssätze für jene Kosten sind anzunehmen oder aus innerbetrieblichen Werten zu übernehmen.¹³⁶ In Abbildung 14 sind die Mittelwerte der anderen lohngebundenen Kosten, welche laut *Plettenbacher*¹³⁷ in der Praxis Anwendung finden, ersichtlich.

6.3.5.4 Durchführung der Berechnung

Folgende Abbildung stellt das Hilfsblatt H3 dar.

¹³⁴ Vgl. a.a.O. S.10

¹³⁵ Vgl. HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). S.299

¹³⁶ Vgl. KROPIK, A.: Mittellohnpreis-Kalkulation. S.10

¹³⁷ Vgl. PLETTENBACHER, W.; et al.: Handbuch Anti-Claim Management. S.99

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3				
Baustelle:		<small>institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement</small>			Datum:				
	ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte	umgelegte	auf	auf	auf	auf	auf	
		Lohnneben- kosten	Lohnneben- kosten	Lohn	Gehalt	Stoffe (Sonstiges)	Gerät	Fremd- leistung	
		1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten					XXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXX	
B	Andere lohngebundene Kosten			3,00		XXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXX	
C		Kommunalabgabe			1,50				
D		Haftpflichtversicherung			2,00				
E		Kleingerät und Kleingerüst			1,00				
F		Nebenmaterialien			1,00		XXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXX
G		Sonstige allgemeine Baustellenkosten			1,50				
H		Lohnverrechnung			10,00				
I	Summe B bis H			10,00					

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF =

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivertragliche Arbeitszeit FZF =

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn MLF =

(K3 Zelle C / H)

KVAZ = Kollektivertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) + (USK 2 * MLF * FZF) + (USK 3 * MAF * MLF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: %

USK 1 =	<input type="text"/>	%
USK 2 =	<input type="text"/>	%
USK 3 =	<input type="text"/>	%

vorgegebene Werte

Familienlastenausgleichsfonds

Direkte Lohnnebenkosten:

Höchstbeitragsgrundlage Werte mit 01.01.2015 4.650,00 €

DLNK	FLAF
26,90	4,5

(K3 ZelleH * H2A NEU Zelle A1 * 4,33) = €

abgeminderter Prozentsatz %

SVMOL > 4530 %

wenn DLNK < 4530 € dann keine Abminderung des % Satzes
sonst Interpolation (ausg. FLAF)

Abbildung 14: Hilfsblatt H3

In Zelle A1 wird der Prozentsatz der direkten Lohnnebenkosten, welcher der Geschäftsstelle Bau der WKO entnommen werden kann, eingetragen. Im Falle einer Überschreitung der Höchstbeitragsgrenze sind die direkten Lohnnebenkosten mit Ausnahme des Familienausgleichsfonds abzumindern. Die Abminderung erfolgt im untersten Bereich des Hilfsblattes. Die umgelegten Lohnkosten werden im Falle von Mehrarbeit im mittleren Teil des Blattes mithilfe der Hochmaierformel angepasst. Die Berechnung und die jeweiligen Bezeichnungen sind dem Hilfsblatt zu entnehmen. In Zelle I3 wird die Summe der Prozentsätze aller anderen lohngebundenen Kosten gebildet.¹³⁸

6.4 Ermittlung der Grenzen des Mittellohnpreises

Aus den Vorgaben in gesetzlicher, kollektivvertraglicher, arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht ergeben sich Toleranzbereiche für den Mittellohnpreis. Nachstehend wird sowohl die unterste Grenze des MLP als auch ein angemessener MLP beispielhaft ermittelt.

In Anlehnung an *Lang*¹³⁹ werden für die Berechnung folgende Annahmen zum Anteil der KV-Gruppen getroffen:

Tabelle 5: Annahmen zum Anteil der KV- Gruppen

KV-Gruppe	IIa Facharbeiter	IIb Facharbeiter	IIIa Angelernter Bauarbeiter	IV Bauhilfsarbeiter
Anteil	10 %	40 %	20 %	30 %

Die Mittellohnpreisberechnung wird für zwei verschiedene Typen von Bauvorhaben, Hochbau-Neubau sowie Hochbau-Sanierung, mithilfe des K3-Blattes der ÖNORM B 2061:1999 durchgeführt. In Tabelle 6 werden Annahmen für den minimalen sowie angemessenen Preis näher erläutert. Die Struktur ist mit der des K3-Blattes vergleichbar.

¹³⁸ Vgl. SCHLAGBAUER, D.: Bauwirtschaftslehre VU Übungen.

¹³⁹ Vgl. LANG, C.; WOLKERSDORFER, H.: Praktische Baukalkulation. S.42

Tabelle 6: Annahmen MLP-Berechnung¹⁴⁰

	Fixer/ variabler Kosten- anteil	Minimaler MLP	Angemessener MLP
A: KV-Mittelohn	Fix	Basis ist die aktuelle Lohn tafel (Mai 2014) für Arbeiter der Bauindustrie und Baugewerbe sowie die Annahme zur Mannschaf tsverteilung.	
B: Umlage unprodukti- ves Personal	Variabel	Keine Kosten, da kein Vizepolier oder Lehr-ling im Beispiel berück-sichtigt wird.	Es wird ein Vizepolier für zehn Arbeiter angenommen.
C: Aufzahlungen aus Zusatz- KV	Variabel	Es werden keine Aufzahlungen aus Zusatz- KV kalkuliert.	
D: Überkollektiv= vertraglicher Mehrlohn	Variabel	Für den minimalen MLP wird keine Überbezahlung kalku-liert.	Eine Überbezahlung ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, aller-dings werden 5- 20 % Mehrlohn über den KV- Mittelohn be-zahlt. Für dieses Beispiel werden folgende Mehrlöhne gewählt: IIa (15 %), IIb (10 %), IIIa (8 %), IV (5 %)
E: Aufzahlung für Mehrarbeit	Variabel	Für die Minimalberechnung wird kein Mehr-lohn kalkuliert.	Hierbei muss zwischen verschiedenen Bauvorhaben unter-schieden werden. Für

¹⁴⁰ PLETTENBACHER, W.; et al.: Handbuch Anti-Claim Management.. S.97ff

			beide Bauvorhaben im Hochbau wird eine regelmäßige Mehrarbeit von 5 h kalkuliert.
F: Aufzahlung für Erschwernisse	Variabel	<p>Die Erschwernisse sind im KV festgeschrieben. Es werden folgende Mindesterschwernisse angenommen.</p> <p>Hochbau-Neubau: Hohe Arbeiten (10 %) für jeweils 50 % der Arbeiter und 15 % der Zeit.</p> <p>Hochbau-Sanierung: Hohe Arbeiten (10 %) für 15 % der Zeit sowie Schmutz und Abbrucharbeiten (10 %) für 50 % der Zeit für jeweils 50 % der Arbeiter.</p>	
G: Andere abgabepflichtige Lohnbestandteile	Variabel	In diesem Beispiel werden keine anderen abgabepflichtigen Lohnbestandteile berücksichtigt.	
H: Mittellohn			
I: Andere nicht abgabepflichtige Lohnbestandteile	Variabel	<p>Für den minimalen MLP wird Taggeld für 100 % der Mannschaft bezahlt. Es wird angenommen, dass alle Arbeiter weniger als 3 km von der Baustelle entfernt wohnen.</p>	<p>Für den angemessenen MLP wird angenommen, dass Taggeld für 80 % der Mannschaft bezahlt wird. Die anderen 20 % erhalten Taggeld plus Übernachtungsgeld. Für die Fahrkostenvergütung wird angenommen, dass 80 % der Mannschaft mehr als 3 km von der Baustelle entfernt wohnen. Für 20 % der Mannschaft werden Heimfahrten</p>

			alle 2 Wochen kalkuliert.
J: Direkte Lohnnebenkosten	Fix	Die Abgaben sind mit 26,90 % von der WKO gesetzlich vorgeschrieben.	
K: Umgelegte Lohnnebenkosten	Fix	Die Höhe der umgelegten Lohnnebenkosten wird ebenfalls von der WKO vorgegeben. An dieser Stelle wird auf Kapitel 6.3.5 verwiesen.	
L: Andere lohngebundene Kosten	Variabel	Für die Minimalberechnung werden die gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben für Kommunalsteuer (3,00 %) und die Haftpflicht mit 1,00 % (Annahme) kalkuliert. Die U-Bahnabgabe ist nur in Wien verpflichtend und wird hierbei nicht berücksichtigt.	Für die Berechnung des angemessenen MLP werden folgenden Abgaben angenommen: Kommunalsteuer (3,00 %), Haftpflichtversicherung (1,50 %), Kleingeräte (2,00 %), Nebensstoffe (1,00 %), Lohnverrechnung (1,50 %), Sonstige allgemeine Baustellenkosten (1,00 %). Insgesamt ergeben sich 10,00 %.
M: Mittellohnenkosten			
N-T: Gesamtzuschlag	Variabel	Für die Minimalberechnung werden in Anlehnung an <i>Plettenbacher</i> ¹⁴¹ folgende Zu-	Für den angemessenen MLP werden die Mittelwerte der üblichen Höhen der ein-

¹⁴¹ Vgl. PLETTENBACHER, W.; et al.: Handbuch Anti- Claim Management. S.99

		schläge gewählt: Geschäftsgemeinkosten (5,00 %), Bauzinsen (0,50 %), Wagnis (0,00 %), Gewinn (0,00 %). Daraus ergibt sich ein Gesamtzuschlag von 5,50 %.	zellen Zuschläge laut <i>Plettenbacher</i> ¹⁴² angenommen: Geschäftsgemeinkosten (6,75 %), Bauzinsen (1,50 %), Wagnis (1,75 %), Gewinn (2,50 %). Aus diesen Annahmen ergibt sich ein Gesamtzuschlag von 12,50 %.
U: Mittellohnpreis			

Aus diesen Annahmen ergeben sich folgende minimale sowie angemessene MLP.

Tabelle 7: minimaler und angemessener MLP

Hochbau-Neubau		Hochbau-Sanierung	
MLP-Untergrenze	Angemessener MLP	MLP-Untergrenze	Angemessener MLP
31,64 €	41,35 €	32,13 €	42,15 €

¹⁴² Vgl. a.a.O. S.95f

7. Experteninterview als qualitative Forschungsmethode

Aus den vorangehenden Kapiteln lässt sich bereits ableiten, dass die Kombination aus dem Vergaberecht, dem LSDB-G sowie den arbeitsrechtlichen Bestimmungen einen Einfluss auf Lohndumping haben. Außerdem ist erkennbar, dass der Zusammensetzung des MLP und dessen Prüfung ebenfalls besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden soll.

Im vorliegenden Kapitel werden die Grundlagen, Vorbereitung, Durchführung sowie die Auswertung samt Ergebnissen der qualitativen empirischen Forschungsmethode, dem Experteninterview, dargestellt. Im Mittelpunkt des Untersuchungsinteresses stehen die Ursachen und Auswirkungen von Lohndumping sowohl auf die Bauwirtschaft als auch den Baubetrieb. Des Weiteren wird untersucht, ob sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2011 ausgewirkt hat. Abschließend werden Lösungen für das Problem des Preiskampfes ermittelt.

Einleitend werden in diesem Kapitel die Grundlagen der gewählten Forschungsmethode beschrieben. Im Anschluss folgen die Vorbereitung, die Auswertung und die Ergebnisse der Experteninterviews.

7.1 Grundlagen

Dieses Kapitel zeigt die Grundlagen einer qualitativen Forschungsmethode, insbesondere dem Experteninterview, auf.

7.1.1 Grundlagen qualitativer Forschungsmethoden

Experteninterviews zählen zur qualitativen Sozialforschung und dienen zur Rekonstruktion subjektiver Deutungen sowie Interpretationen oder zur Informationsgewinnung.¹⁴³

Im Zuge der qualitativen Forschung werden grundsätzlich Fakten, Meinungen, Wissen, Einstellungen und Bewertungen von sozialen Gruppen ermittelt.¹⁴⁴

Die qualitative Forschungsmethode unterscheidet sich wesentlich von der quantitativen, da der Fokus auf das Besondere anstelle auf generalisierbare Aussagen durch hohe Fallzahlen gerichtet ist.¹⁴⁵ Während die quantitative Forschung im Allgemeinen große

¹⁴³ Vgl. BOGNER, A.; et al.: Interviews mit Experten. S.2

¹⁴⁴ Vgl. BRÜSEMEISTER, T.: Qualitative Forschung: Ein Überblick.S.15

¹⁴⁵ Vgl. HELFFERICH, C.: Die Qualität qualitativer Daten.S.173

Datensätze verarbeitet, basiert die qualitative Methode auf wesentlich kleineren Fallzahlen. Die Merkmale der qualitativen Forschungsmethode sind

- Keine Stichprobe nach dem Zufallsprinzip
- Keine Auswertung mit statistischen Analysen

Zu erwähnen ist, dass diese Merkmale zwar äußerliche Kennzeichen einer qualitativen Forschungsmethode sind, allerdings nicht auf jedes Projekt zutreffen müssen.¹⁴⁶

7.1.2 Das Interview

In der Regel sind Interviews Kommunikationssituationen, die durch die entscheidenden Daten in einer hoch komplexen Situation unter Einbeziehung der Subjektivität des Interviewpartners erzeugt werden.¹⁴⁷ In der Literatur wird zwischen dem vermittelnden und ermittelnden Interview unterschieden. Zusätzlich dazu wird das ermittelnde Interview in das informatorische, analytische sowie diagnostische unterteilt. Beim Experteninterview handelt es sich um ein informatorisches Interview, welches der beschreibenden Erfassung von Tatsachen aus dem Wissen der Befragten dient.¹⁴⁸

7.1.3 Der Experte

Der Begriff des Experten ist in der Literatur sehr umstritten. In der Psychologie wird die Frage nach der Kompetenz in den Vordergrund gestellt. *Mieg* definiert einen Experten folgendermaßen:

„jemand, der/die aufgrund langjähriger Erfahrung über bereichsspezifisches Wissen/Können verfügt“ MIEG, H.; NÄF, M.: Experteninterviews.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass als langjährige Erfahrung grundsätzlich die 10-Jahres-Regel gilt.¹⁴⁹

7.1.4 Der Prozess

In Abbildung 15 ist der Prozess der qualitativen Forschungsmethode, den Experteninterviews, ersichtlich.

¹⁴⁶ Vgl. LAMNEK, S.; KRELL, C.: Qualitative Sozialforschung.S.3

¹⁴⁷ Vgl. HELFFERICH, C.: Die Qualität qualitativer Daten.S.9

¹⁴⁸ Vgl. LAMNEK, S.; KRELL, C.: Qualitative Sozialforschung.S.304f

¹⁴⁹ Vgl. MIEG, H.; NÄF, M.: Experteninterviews. S.7

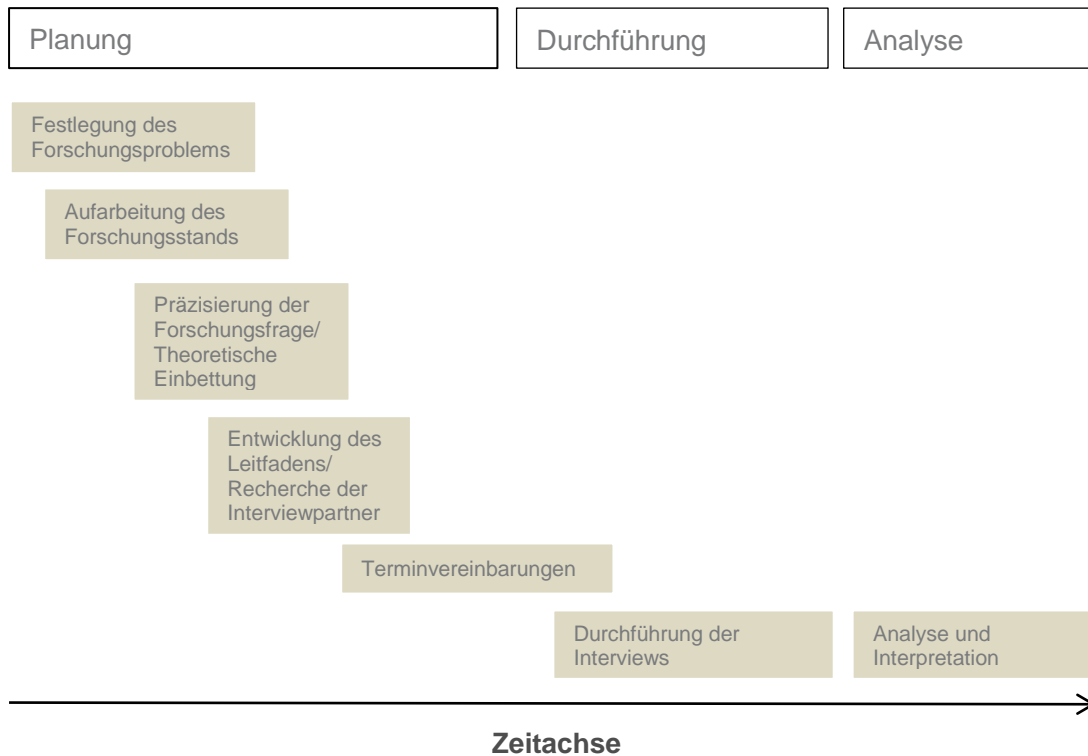


Abbildung 15: Idealtypischer Prozess der Experteninterviews¹⁵⁰

In den nachfolgenden Kapiteln ist der Prozess eines Experteninterviews in Vorbereitung, Durchführung und Auswertung gegliedert. Die einzelnen Prozesse werden genauer erläutert und abschließend sind die Ergebnisse der Experteninterviews dargestellt.

7.2 Vorbereitung

Im Rahmen der Vorbereitung von qualitativen Experteninterviews liegen die Leitfadenerstellung, die Auswahl der Interviewpartner sowie ein Pretest. Diese Aufgaben werden im Folgenden näher erläutert.

7.2.1 Leitfadenerstellung

Leitfäden dienen zur Strukturierung des Themenfeldes, der Untersuchung sowie als Hilfsmittel während des Interviews. Die angewendeten Methoden des Aufbaus und die Formulierungsstrategien werden im Folgenden beschrieben.

¹⁵⁰ Vgl. KAISER, R.: Qualitative Experteninterviews. S.137

7.2.1.1 Grundlagen des Interviewleitfadens

Bei Experteninterviews als qualitative Forschungsmethode handelt es sich stets um teilstrukturierte Interviews. Bogner empfiehlt den Leitfaden in verschiedene Themenblöcke einzuteilen und zu jedem Themenblock eine bis drei Fragen zu formulieren. Ergänzend werden Nachfragen, die der Detailierung dienen, notiert. Im Gegensatz zu den Nachfragen, sind die Hauptfragen üblicherweise Pflichtfragen. Die Nachfragen dienen zur Erfragung von Einzelaspekten eines Themas, als Gesprächsanreiz, oder werden gestellt, wenn die Hauptfrage nicht erschöpfend beantwortet wurde. Des Weiteren sind gegebenenfalls im Zuge der Experteninterviews personen- und funktionsbezogene Anpassungen des Leitfadens notwendig.¹⁵¹

Im Rahmen dieser Arbeit wurde, aufgrund der verschiedenen Tätigkeitsfelder der Experten, eine personen- und funktionsbezogene Anpassung des Leitfadens vorgenommen. Allerdings wurden nur die Nachfragen angepasst. Der angewendete Leitfaden, welcher nur die Hauptfragen beinhaltet, ist dem Anhang zu entnehmen.

7.2.1.2 Leitfadenstruktur

Der Leitfaden wird in Eröffnung, Hauptteil und Ende eingeteilt. Die Eröffnungsfrage ist eine allgemeine Frage, die zur Auflockerung dient und den Experten zum Erzählen bringen soll. Im Zuge dieser Interviews werden zu Beginn die derzeitigen Probleme in der Baubranche eruiert. Damit wird zugleich erfasst, ob Lohn- und Sozialdumping ein Teil der Probleme ist und mit welchen Problemen die Baubranche noch zu kämpfen hat. Der Hauptteil besteht aus fünf Fragen, welche die Rolle der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011, die Ursachen und die Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping sowohl auf die Bauwirtschaft als auch auf den Baubetrieb erforschen sollen. Des Weiteren wird um eine Stellungnahme zum LSDB-G und dessen Novelle gebeten. Zusätzlich zu den Hauptfragen im Hauptteil, wurden im Vorhinein und während dem Gespräch Nachfragen überlegt. Diese haben sich hauptsächlich auf das BVergG, MLP sowie Lösungsmöglichkeiten für die jeweiligen Probleme bezogen. Zum Abschluss wird dem Befragten die Möglichkeit geboten, weitere Informationen beziehungsweise Meinungen zu diesem Themenbereich, die ihm wichtig erscheinen beziehungsweise noch nicht erwähnt wurden, preiszugeben.

¹⁵¹ BOGNER, A.; et al.: Interviews mit Experten. S.28ff

7.2.1.3 Formulierungsstrategie

Für die Formulierung der Fragen stehen verschiedene Fragetypen zur Verfügung. *Bogner*¹⁵² unterscheidet zwischen folgenden Fragetypen, welche im Zuge von Experteninterviews sinnvoll eingesetzt werden können:

- **Erzählungsgenerierende Fragen** sind allgemeine Fragen oder Gesprächsanreize, welche den Interviewpartner zu längeren, eigenständig strukturierten Schilderungen, bewegen sollen.
- **Stellungnahmen und Bewertungsfragen** zielen auf Einschätzungen und normative Bewertungen ab
- **Sondierungen** sind Fragen, welche zur Anregung von Detaillierung und Aufforderung zu Präzisierungen dienen. Das Ziel ist, dass die Interviewpartner zu einem Thema mehr erzählen oder dieses ausführlicher beschreiben.
- **Faktenfragen** sind Fragen, welche mehr oder weniger strikt abgefragt werden, aber nicht Teil des Kerns der Gespräche sind. Als solche Fakten gelten beispielsweise das Alter des Befragten oder der Umsatz des Unternehmens
- Zur **thematischen Steuerung** zählen beispielsweise Anknüpfungsfragen, welche zur behutsamen Überleitung von einem Thema zum anderen dienen.

Der Leitfaden beinhaltet erzählgenerierende Fragen, Stellungnahmen und Bewertungsfragen. Im Zuge der Interviews wurden ebenfalls Sondierung, Faktenfragen und thematische Steuerungen angewendet.

7.2.2 Auswahl der Interviewpartner

Für die Auswahl der Interviewpartner werden verschiedene Methoden in der Literatur diskutiert. *Reicher*¹⁵³ unterscheidet zwischen dem zufallsgesteuerten und dem nichtzufallsgesteuerten, bewussten, Auswahlverfahren der Interviewpartner. Des Weiteren werden laut *Helfferrich*¹⁵⁴ die Auswahl sowie der Umfang der Stichprobengröße von der Zugänglichkeit gesteuert. Die Zugänglichkeit kann durch sogenannte „Gatekeeper“

¹⁵² Vgl. a.a.O. S.62-S.69

¹⁵³ Vgl. REICHER, H.; STIGLER, H.: Praxisbuch Empirische Sozialforschung.S.98

¹⁵⁴ Vgl. HELFFERRICH, C.: Die Qualität qualitativer Daten S.175..

begünstigt werden. Unter „Gatekeeper“ werden Schlüsselpersonen an Institutionen, die mit den potentiellen Interviewpartnern den Kontakt herstellen, verstanden.

Für den Forschungszweck der Arbeit werden die potentiellen Interviewpartner nach dem nicht zufallsgesteuerten Verfahren ausgewählt. Der Grund dafür ist, dass im Vorhinein folgende Kriterien festgelegt wurden:

- Führungsposition oder leitende Position in der Sphäre des Auftraggebers, Auftragnehmers oder Subunternehmers

ODER

- Ein prüfendes Organ

7.2.3 Stichprobengröße

Das Ziel bei der Auswahl der Interviewpartner sowie des Umfangs der Stichprobengröße ist eine enge Fassung der Gruppe sowie eine breite Variation innerhalb der Gruppe. Nach *Helfferrich* liegt die Stichprobengröße bei qualitativen Interviews zwischen $6 < n < 30$.¹⁵⁵

Aufgrund des begrenzten Bearbeitungsumfanges einer Masterarbeit wurde die anzustrebende Anzahl an Interviews mit mindestens 10 und maximal 15 festgelegt.

7.2.4 Kontaktaufnahme

Die Kontaktaufnahme im Zuge dieser Arbeit wurde durch einen „Gatekeeper“ erleichtert. Einerseits wurde potentiellen Interviewpartnern per E-Mail ein Anschreiben geschickt, andererseits wurde der Kontakt zum Interviewpartner im Rahmen eines Gespräches hergestellt.

Der Leitfaden wurde gemäß *Bogner* nicht an die Interviewpartner verschickt:

„Wir verschicken keine Leitfäden vor den Interviews, solange es nicht gute Gründe dafür gibt“ BOGNER, A.; et al.: Interviews mit Experten.

Herstellung von Vertrauen bei „heiklen“ Interviewpartnern oder der nachdrücklich formulierte Wunsch des Interviewpartners gelten als gute Gründe.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Vgl. HELFFERRICH, C.: Die Qualität qualitativer Daten. S.173f

¹⁵⁶ Vgl. BOGNER, A.; et al.: Interviews mit Experten. S.31

7.2.5 Pretest

In der Literatur wird ein Pretest des Leitfadens empfohlen. Das Ziel des Pretests ist den Leitfaden auf Funktionalität zu prüfen. Im Rahmen eines Pretest wird sichergestellt, dass der geplante Zeitrahmen angemessen ist und es kann festgestellt werden, ob die Fragen schwer oder leicht zu beantworten sind.¹⁵⁷ Für dieses Forschungsprojekt wurde ein Pretest erfolgreich durchgeführt.

7.3 Durchführung

Im Zeitraum vom Jänner 2015 bis Februar 2015 sind 13 Experteninterviews durchgeführt worden. Die Befragungsteilnehmer hatten durchschnittlich 20 Jahre Berufserfahrung. Es sind fünf Vertreter eines Hauptunternehmers, fünf eines Auftraggebers, zwei Subunternehmer sowie ein Prüfungsorgan mit Berufserfahrung in der Baubranche befragt worden. Die Vertreter der Hauptunternehmen, Auftraggeber beziehungsweise Subunternehmer haben eine geschäftsführende oder eine leitende Position inne.

Die Dauer der Interviews hat bis zu 35 Minuten in Anspruch genommen, während das kürzeste Interview rund 10 Minuten lang war. In einem Fall wurde die Tonaufnahme verweigert. Der Auswertung standen somit zwölf vollständige Interviewtranskripte und ein Interviewprotokoll zu Verfügung.

7.4 Auswertung

Nach der Durchführung der Interviews, wurden die Gespräche transkribiert, um die Auswertung möglichst genau umzusetzen. Die genaue Ausführung der Transkriptionen sowie der Auswertung wird im Folgenden erläutert.

7.4.1 Transkription

Um qualitative Interviews analysieren zu können, ist eine vollständige Übertragung der geführten Interviews in Schriftform notwendig. Im Rahmen dieser Masterarbeit stehen nicht die sprachwissenschaftlichen Aspekte im Vordergrund, sondern der Inhalt der Interviews. Aus diesem Grund soll die Transkription möglichst einfach sein. Bis dato

¹⁵⁷ Vgl. a.a.O. S.34

sind keine allgemein anerkannten Transkriptionsregeln vorhanden. In Anlehnung an *Dresing* werden der Transkription folgende Regeln zu Grunde gelegt:

- Verschriftung in Standardorthographie
- Kodierung der Gesprächsteilnehmer. Die interviewende Person wird durch ein „I“, während die befragte Person durch ein „B“, gefolgt von ihrer Kennnummer „B06“, gekennzeichnet wird.
- Kennzeichnung von Pausen durch Bindestriche „(--)“. Die Anzahl der Bindestriche gibt die Dauer der Pause in Sekunden wieder.
- Besonders betonte Begriffe werden groß geschrieben. Zum Beispiel: NICHT
- Solange zustimmende Lautäußerungen des Interviewers, wie zum Beispiel „mhm“, den Redefluss der befragten Person nicht beeinflussen, werden sie nicht mittranskribiert.
- Lautäußerungen wie Lachen werden folgendermaßen gekennzeichnet: <lachen>
- Unterbrechungen seitens des Interviewers oder Befragten werden mit „/“ markiert.
- Ausgelassene Wörter beziehungsweise Sätze, welche nicht relevant oder unverständlich sind, werden mit (...) markiert.¹⁵⁸

Die Transkriptionen sind in dieser Masterarbeit nicht enthalten.

7.4.2 Qualitative Inhaltsanalyse

Die qualitative Inhaltsanalyse wurde in Anlehnung an die Methode von *Kaiser*¹⁵⁹ durchgeführt. Zur Nachvollziehung der Ergebnisse wurden die Transkriptionen mit Zahlen kodiert. Zum Beispiel:

- Quelle: B07A11; Dies bedeutet die jeweilige Information ist im Interview 07 in der elften Antwort des Befragten zu finden.

¹⁵⁸ Vgl. DRESING, T.; PEHL, T.: Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. S.21ff

¹⁵⁹ Vgl. KAISER, R.: Qualitative Experteninterviews. S.99- S.110

Nach der Kodierung sind die gefilterten Informationen in einer Excel-Tabelle, unterschieden in Themenbereiche, die sich aus den Gesprächen ergeben haben, mit Quellenangabe eingefügt worden. Die Erläuterung der Ergebnisse ist ebenfalls nach diesen Themenbereichen strukturiert.

7.5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Experteninterviews eingehend erläutert. Die Gliederung der Abschnitte wurde anhand der in den Interviews behandelten Themen wie folgt vorgenommen:

- Derzeitige Probleme in der Baubranche
- Rolle der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011
- LSDB-G
- Ursachen für Lohn- und Sozialdumping
- Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping auf die Bauwirtschaft
- Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping auf den Baubetrieb
- BVergG: Billigstbieter- oder Bestbieterprinzip?
- Mögliche Lösungsansätze
- Unterpreisige Angebote: Warum und wie?

Zu Beginn werden Begriffe, welche für die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse erforderlich sind, definiert.

7.5.1 Begriffserklärungen

Es werden im Folgenden Begriffe erklärt, welche in der weiteren Arbeit erwähnt werden und deren Definition zum Verständnis der Ergebnisse benötigt wird.

7.5.1.1 *Ausländische Arbeitskräfte und Unternehmen*

Als ausländische Arbeitskräfte werden jene bezeichnet, die nicht in Österreich angemeldet sind. Die genaue Definition ist dem Kapitel 3.2 zu entnehmen. Diese Arbeitskräfte sind legal billiger als österreichische, da die Arbeitgeber zwar an den österreichischen KV-Lohn gebunden sind, jedoch keine Steuern und Sozialversicherungsabgaben in Österreich abgeführt werden müssen.

7.5.1.2 Österreichische Arbeitskräfte

Zu österreichischen Arbeitskräften zählen Österreicher und Ausländer, die in Österreich angemeldet sind. Für österreichische Arbeitskräfte sind Lohnsteuern sowie Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

7.5.1.3 Unterpreisig

Als unterpreisig werden jene Preise bezeichnet, die bei Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen, wie beispielsweise KV, Abführung von Lohnsteuer sowie Sozialversicherungskosten und Kostendeckung, nicht möglich sind.

7.5.2 Derzeitige Probleme in der Baubranche

Zu Beginn des Interviews sind die größten Probleme in der Baubranche aus der Sicht der Experten eruiert worden. In Abbildung 16 sind die derzeit größten Probleme ersichtlich.

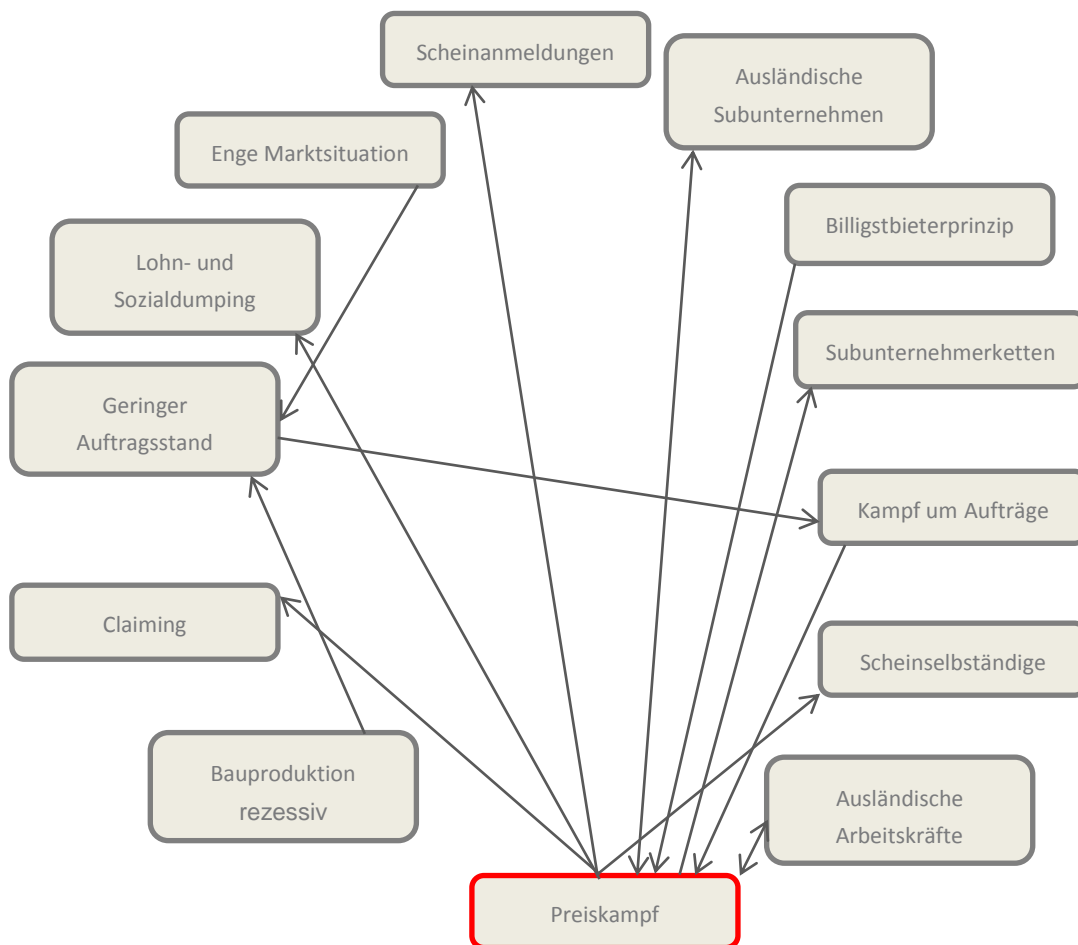


Abbildung 16: Probleme in der Baubranche

Zu den genannten Problemen werden die Abhängigkeiten in Form von Pfeilen demonstriert. Aus dieser Darstellung ergibt sich als Hauptproblem der Preiskampf. Zum einen ist der Preiskampf die Ursache für die meisten Folgen, welche als Problem von den Experten genannt wurden. Zum anderen gelten die übrigen erwähnten Probleme als Ursachen für den Preiskampf. Die Kombination aus der engen Marktsituation, dem Billigstbieterprinzip, den ausländischen Subunternehmen sowie Arbeitskräften führt zu einem Preiskampf, der zu illegalen und legalen Möglichkeiten zur Senkung der Lohnkosten führt. Als legale Möglichkeit zur Senkung der Lohnkosten, somit niedrigeren Angebotspreisen, zählt die Einstellung von ausländischen Arbeitskräften oder die Vergabe an ausländische Subunternehmer. Eine weitere legale Option zur Steigerung des Gewinns beziehungsweise Kompensierung des unterpreisigen Angebotspreises sind MKF, die in diesem Fall als Claiming bezeichnet wurden. Eine gesetzeswidrige Variante ist das Lohn- und Sozialdumping. Die Scheinselbstständigkeit sowie die Anwendung von Scheinanmeldungen sind ebenfalls gesetzeswidrig.

7.5.3 Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011

Im Zuge der Interviews wurde erhoben, ob die Öffnung des österreichischen Arbeitsmarkts für die östlichen EU-Länder eine Auswirkung hatte. Im Speziellen war das Ziel, herauszufinden, ob sich das Problem des Lohn- und Sozialdumpings aufgrund dessen verstärkt hat. Des Weiteren wurde eruiert, ob sich der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber aus diesem Grund erhöht hat.

In Abbildung 17 ist ersichtlich, ob sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 laut den Befragten tendenziell auf beide Probleme ausgewirkt hat oder nicht:

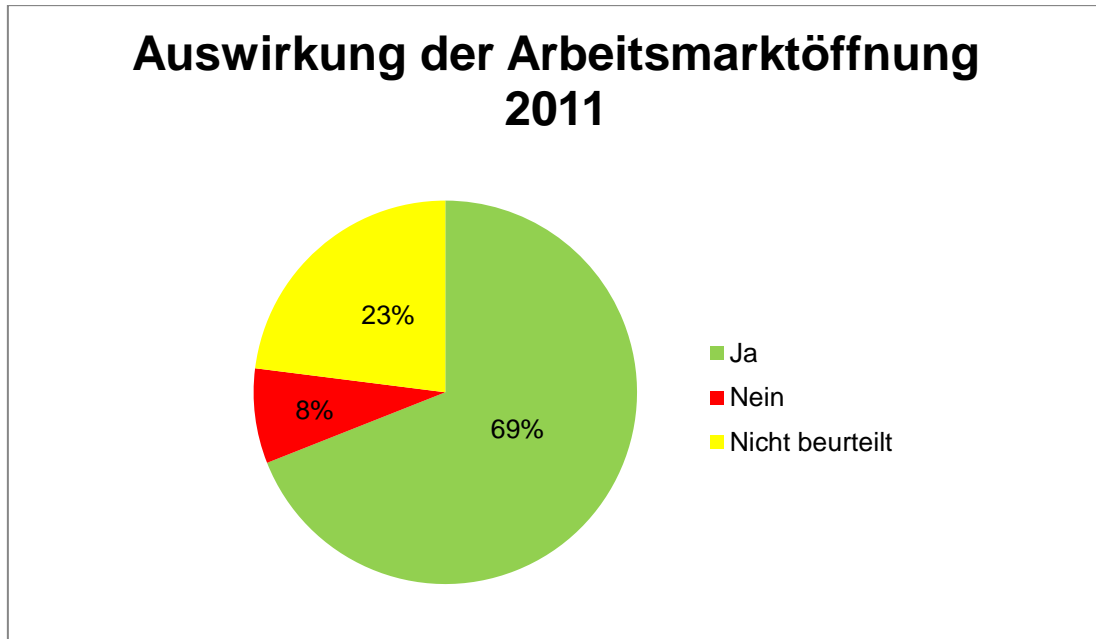


Abbildung 17: Auswirkungen der Öffnung des Arbeitsmarkts 2011

Aus dem Diagramm ist ersichtlich, dass der Großteil der Befragten der Meinung ist, dass die Öffnung des Arbeitsmarkts für die östlichen EU-Länder im Jahr 2011 die Probleme verstärkt hat. 23 % der Experten haben dies in Bezug auf ausländische Arbeitskräfte und Lohn- und Sozialdumping nicht beurteilen können. Dabei handelt es sich um Experten aus der Sphäre des Auftraggebers. Allerdings ist anzumerken, dass die Sphäre der Auftraggeber bemerkt hat, dass in Bezug auf die bietenden Unternehmen keine Veränderung erkennbar ist, da diese weiterhin in der Regel österreichische Unternehmen sind. Die ausführenden Unternehmen bestätigen, dass durch die Öffnung des Arbeitsmarkts die

- Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte und die
- Anzahl der ausländischen Subunternehmer

gestiegen ist. Erwähnenswert ist, dass diese Auswirkungen nicht unmittelbar nach der Öffnung stattgefunden haben.

„Das ist aber nicht unmittelbar passiert, sondern (...) zeitverzögert beginnend von einem halben bis einem Jahr später meines Vernehmens nach passiert und dann auch sukzessive“ (B03A05)

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass ausländische Arbeitskräfte bereits vor dieser Öffnung des Arbeitsmarktes in Österreich gearbeitet haben.

Die Folge der steigenden Anzahl an ausländischen Arbeitskräften und Subunternehmern ist, dass das Preisniveau aufgrund dessen weiter gesunken ist. Infolgedessen hat sich das Problem mit Lohn- und Sozialdumping verstärkt. Des Weiteren werden vermehrt ausländische Arbeitskräfte eingesetzt, da sie legal billiger sind.

„Wir kämpfen zurzeit mit einem Mangel an Aufträgen, weil viel zu viele ausländische Mitarbeiter unseren österreichischen Mitarbeitern praktisch die Arbeit wegnehmen“ (B11A02)

Mit dieser Aussage ist gemeint, dass ein Teil der Unternehmen billige Arbeitskräfte einsetzt, um Aufträge zu ergattern und ein anderer Teil der Unternehmen weiterhin nur österreichische Mitarbeiter anstellt, jedoch dadurch kaum zu Aufträgen kommt. Infolgedessen sind jene Unternehmen gezwungen Mitarbeiter abzubauen, um weiterhin wirtschaftlich existieren zu können. Die Schlussfolgerung daraus ist, dass die Arbeitslosenrate in Österreich steigt, da sich Unternehmen die Mitarbeiter nicht leisten können oder diese durch billigere ersetzen.

7.5.4 Das LSDB-G

Das LSDB-G wird grundsätzlich als ein gutes Instrument zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping gesehen. Allerdings werden

- die Häufigkeit der Kontrollen
- die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kontrollorganen
- die Möglichkeit der Exekution

kritisiert.

7.5.4.1 Die Kontrollen

Aufgrund dessen, dass sich nicht alle an das Gesetz halten, sind vermehrte Kontrollen notwendig.

„Die Unternehmen sind damit beschäftigt, das Gesetz zu verstehen und dann zu umgehen“ (B07A09)

Als Ursache für dieses Verhalten werden die seltenen Kontrollen gesehen. Allerdings, stehen den Kontrollorganen laut folgender Aussage nicht genug Ressourcen zu Verfügung.

„(...) die Notwendigkeit die einschlägigen Gesetze auch entsprechend zu prüfen und mit Konsequenzen zu belegen (...) die dafür zuständigen Stellen bei der Finanzpolizei und Wiener Gebietskrankenkasse unterbesetzt sind und gar keine Chance haben diesem Prüfauftrag sozusagen nachzukommen“ (B13A08)

Als Lösung für dieses Problem werden häufigere Kontrollen gesehen.

„Wenn ich hundert Leute anstelle, die ein paar Millionen bringen, dann rechnet sich das“ (B07A05)

7.5.4.2 Exekutierbarkeit

Eine wesentliche Lücke im LSDB-G ist, dass dieses Gesetz bei ausländischen Arbeitgebern, die Arbeitnehmer nach Österreich entsenden, nicht exekutiert werden kann.

„Es gilt nur für uns Österreicher (...) und der Ausländer kann nicht von der Finanz kontrolliert werden, der kann rund um die Uhr und um jeden Lohn arbeiten“ (B12A05)

Dieser Mangel wird aus der Sphäre der Prüfer mit folgender Aussage bestätigt:

„Den österreichischen Bauunternehmer erwische ich, den kenne ich, der bekommt von mir eine Strafe (...) den anderen, der im Ausland sitzt, den kann ich eben nicht erwischen“ (B09A26)

Es werden zwar Strafbescheide ins Ausland zu den verantwortlichen Arbeitgebern verschickt, jedoch kommt keine Antwort zurück. Grundsätzlich gibt es keine, außer zwischen Deutschland und Österreich, grenzüberschreitenden Vollstreckungsmöglichkeiten. Die fehlenden Möglichkeiten, die ausländischen Arbeitgeber zu kontrollieren sowie zu bestrafen, müssen beispielsweise durch ein zwischenstaatliches Vollstreckungsabkommen behoben werden. Ansonsten werden weiterhin Unternehmen mit Sitz in Österreich bestraft, aber ausländische nicht. Des Weiteren sollten im Rahmen der Kontrollen die Strafen vor Ort oder die Konfiszierung von Arbeitsmitteln den Kontrollorganen ermöglicht werden, um auch die Auftraggeber beziehungsweise Hauptunternehmer damit zu treffen.

7.5.4.3 Zusammenarbeit

Aus der Sphäre der Auftragnehmer wird kritisiert, dass die Hauptunternehmer für das fehlerhafte Handeln der Subunternehmer bestraft werden. Das Hauptproblem liegt darin,

dass dem Hauptunternehmer nicht genug Kontrollmöglichkeiten geboten werden. Die Lohnunterlagen werden nach bestem Wissen und Gewissen von den Hauptunternehmern geprüft, jedoch werden seitens der Behörden Steine in den Weg gelegt.

Beispiel: Die Arbeitnehmer sind angemeldet und richtig eingestuft, werden jedoch schließlich abgemeldet. Die Bauunternehmen erkundigen sich bei der GKK und fragen nach einiger Zeit nach, ob der Arbeitnehmer noch angemeldet ist. Leider bekommen Sie von der GKK nur folgende Antwort: Dazu kann ich Ihnen keine Auskunft geben!

Um dem Lohn- und Sozialdumping sowie den Scheinanmeldungen entgegenzuwirken, sollte eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Behörden und den Unternehmen verfolgt werden.

7.5.4.4 *Resümee*

Durch die Kombination aus den ausbaufähigen Kontrollen sowie fehlenden grenzüberschreitenden Vollstreckungsmöglichkeiten wird Lohn- und Sozialdumping weiterhin betrieben. Die ausländischen Arbeitgeber werden nicht von diesem Gesetz sowie der Novelle abgeschreckt, da ihre strafbaren Taten nicht exekutiert werden können. Nachdem sich die Unternehmen aufgrund des Überlebenskampfes der Masse unterwerfen, kann das Gesetz nur funktionieren, wenn es auch kontrolliert und exekutiert wird. Ansonsten werden weiterhin die Möglichkeiten zur Senkung der Kosten angewendet. Des Weiteren sollte die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Kontrollorganen gefördert werden, damit die Hauptunternehmer ihre Subunternehmer leichter kontrollieren können.

7.5.5 Ursachen für Lohn- und Sozialdumping

Aus den Interviews ergeben sich folgende Ursachen für Lohn- und Sozialdumping:

- Gewinnabsichten
- Wirtschaftlicher Überlebenskampf
- Geringes Marktaufkommen
- Kampf um Aufträge
- Übersättigter Markt mit Bauunternehmen
- Billigstbieterprinzip
- Leicht gemachte Selbstständigkeit

- Wesentlich günstigere ausländische Arbeitskräfte

Lohn- und Sozialdumping wird von Unternehmen aufgrund der allgemeinen Praxis betrieben. Aus diesem Grund fühlen sich die Unternehmen dazu gezwungen gesetzeswidrig die Lohnkosten zu senken, um zu überleben und konkurrenzfähig zu bleiben.

Aufgrund des geringen Marktaufkommens ist sowohl im In- als auch im Ausland wenig Arbeit vorhanden, wodurch der Kampf um Aufträge und infolgedessen das Lohn- und Sozialdumping forciert werden.

Als weitere Ursache wird der von Bauunternehmen übersättigte Markt gesehen. Es gibt zu viele Bauunternehmen für zu wenige Investitionen. Das wiederum führt zu einem Kampf um Aufträge, der als direkte Ursache für den Gebrauch von Lohn- und Sozialdumping gesehen wird.

Das Billigstbieterprinzip beziehungsweise das Bestbieterprinzip mit dem Preis als Zuschlagskriterium werden ebenfalls als Ursachen erwähnt.

Zusammenfassend sind die Hauptursachen für den Gebrauch von Lohn- und Sozialdumping folgende:

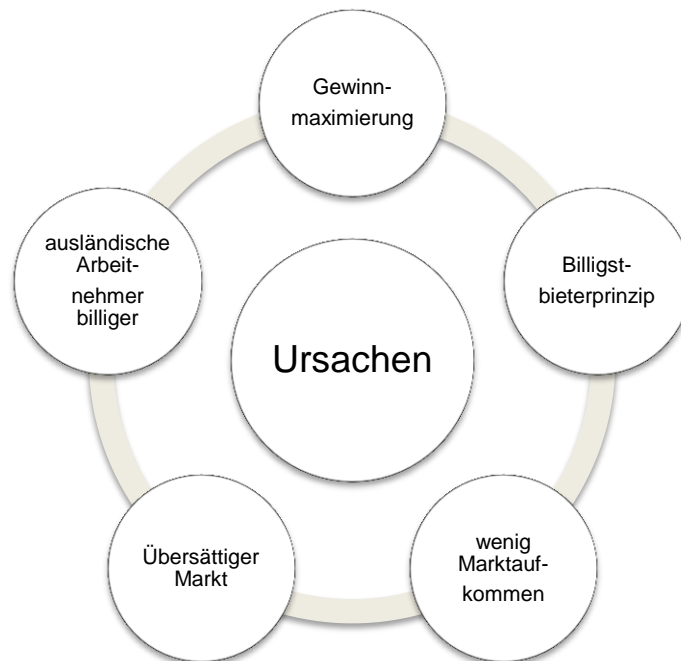


Abbildung 18: Ursachen für Lohn- und Sozialdumping

Die Kombination aller Ursachen ist der Grund für die Suche nach Lösungen, um am Markt günstig anbieten zu können, nämlich unter anderem dem Lohn- und Sozialdumping. Laut den Experten ist die Lösung beziehungsweise Folge für den übersättigten Markt und somit den Preisdruck eine Marktberreinigung. Wünschenswert ist eine Marktberreinigung, welche hauptsächlich Unternehmen, die unterpreisig anbieten, trifft.

7.5.6 Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping auf die Bauwirtschaft

Der Preiskampf, im Speziellen das Lohn- und Sozialdumping, hat folgende Auswirkungen auf die Bauwirtschaft:

- Mehr Insolvenzen
- Stagnierende Angebotspreise
- Preisverfall
- Stagnierender Baupreisindex
- Steigende Arbeitslosenquote in Bezug auf die Baubranche
- Steigender Verwaltungsaufwand
- Höheres Risiko für Hauptunternehmer

Besonders für die KMU ist der Preiskampf stark spürbar. Ein großes Unternehmen kann es sich leisten, ein unwirtschaftliches Projekt durchzuführen, ein KMU jedoch nicht. Das führt zu einer steigenden Arbeitslosenquote, weil sich die Unternehmen aufgrund der raren Aufträge mit kostendeckenden Preisen ihre Mitarbeiter nicht mehr leisten können. Entweder die KMU entscheiden sich dafür, mit österreichischen Arbeitern weiter die Aufträge durchzuführen und müssen Mitarbeiter abbauen oder dafür, unterpreisig anzubieten, um Arbeit für ihre Mitarbeiter zu bekommen. Für beide Varianten ist in weiterer Hinsicht eine Insolvenz die Folge.

„Viele Unternehmen in Österreich bekommen keine Arbeit mehr, schlittern immer mehr in die Insolvenz, weil sie mit den Preisen nicht mitkommen, damit haben wir immer mehr Arbeitslose, die können sich wiederum keine Wohnungen leisten oder können die Kredite nicht bedienen (...)“ (B12A11)

Dieses Problem kann ein Vertreter eines KMU bestätigen:

„Im Jahr 2014 haben wir im eigenen Betrieb nur mehr 80 % unserer Mitarbeiter vom Jahr 2013 beschäftigen können, weil wir keine Aufträge zu unseren Preisen, die wir brauchen, weil wir nur österreichische Mitarbeiter beschäftigen, bekommen.“ (B11A10)

Diese Aussage unterstreicht, dass es besonders für KMU eine schwere Zeit ist. Zusätzlich zur steigenden Arbeitslosenrate sowie den Insolvenzen, wird der Verwaltungsaufwand aufgrund des LSDB-G und dessen Novelle für die Unternehmen immer höher. Diese müssen ihre Subunternehmer noch stärker kontrollieren und genauere Aufzeichnung führen. Diese Tätigkeiten kosten ebenfalls Zeit und Geld, wodurch diese Unternehmen noch weniger wettbewerbsfähig werden. Neben dem steigenden Verwaltungsaufwand, steigt ebenfalls das Risiko für den Hauptunternehmer, da dieser bestraft wird, wenn der Subunternehmer nicht exekutierbar ist.

In weiterer Hinsicht haben das Lohn- und Sozialdumping sowie der Einsatz von billigen Arbeitskräften aus dem Ausland Auswirkungen auf die österreichische Volkswirtschaft. Die Arbeitnehmer sind entweder unterbezahlt oder arbeitslos, wodurch die Kaufkraft und in weiterer Folge die Umsätze in den Geschäften sinken werden. Ein weiteres Problem ist, dass die ausländischen Arbeitskräfte ihr verdientes Geld nicht in Österreich ausgeben, sondern im Ausland. Zur gleichen Zeit steigt die Arbeitslosenquote und es gehen Steuerzahler verloren. Um diese weitgehenden Folgen zu unterbinden, muss dem Lohn- und Sozialdumping sowie den billigeren Arbeitskräften aus dem Ausland Einhalt geboten werden.

7.5.7 Auswirkungen von Lohn- und Sozialdumping auf den Baubetrieb

Folgende Auswirkungen auf den Baubetrieb sind im Rahmen der Interviews festgestellt worden:

- Qualität
- Facharbeitermangel
- Kommunikationsprobleme

Im Weiteren werden jene Ursachen sowie Folgen beschrieben.

7.5.7.1 Qualität

Abgesehen von der Hauptursache, dem Preiskampf, werden unter anderem die ausländischen Arbeitnehmer als Ursache für die sinkende Qualität gesehen. Das Problem ist, dass jene Arbeitnehmer teilweise nicht oder wenig qualifiziert sind. Die Folgen daraus sind, dass mehr Arbeitnehmer auf der Baustelle benötigt werden und dadurch Störungen im Bauablauf sowie im Baubetrieb entstehen. Als weitere Ursache für den

Qualitätsverlust wurde der steigende Einsatz von Subunternehmen genannt. Die Sphäre der Auftragnehmer widerspricht sich, da sie nicht nur angeben, dass ausländische Arbeitskräfte schlechtere Qualifikationen vorweisen, sondern zum Teil sehr gut ausgebildet sind.

Die sinkende Qualität führt nachhaltig gesehen zu erhöhten Erhaltungskosten, höheren Lebenszykluskosten, vorgezogenen Instandhaltungsmaßnahmen und höheren Instandhaltungskosten.

7.5.7.2 *Facharbeitermangel*

Ein weiteres Problem, welches aufgrund des Preiskampfes entsteht, ist der sinkende Einsatz von Facharbeitern. Der Grund ist, dass sich Unternehmen, welche unterpreisig anbieten, nicht genug Facharbeiter leisten können. Des Weiteren werden aufgrund des Einsatzes von billigen Arbeitskräften aus dem Ausland, kaum neue Arbeitskräfte in Österreich ausgebildet und ältere eingesetzt. Infolgedessen steigen zum einen der Facharbeitermangel und zum anderen die Arbeitslosenrate der älteren ausgebildeten Arbeitskräfte. Der Mangel an Facharbeitern führt wiederum zu Qualitätsverlusten. Zusätzlich dazu, ist bereits jetzt ein erhöhter Facharbeiterbedarf vorhanden.

7.5.7.3 *Kommunikationsprobleme*

Für die Kommunikationsprobleme im Baubetrieb ist ebenfalls der Einsatz von ausländischen Arbeitnehmern, welche der deutschen Sprache nicht oder kaum mächtig sind, verantwortlich. Durch die Schwierigkeit der Kommunikation entsteht ein größerer Aufwand auf der Baustelle.

7.5.7.4 *Vermehrter Einsatz von Subunternehmen*

Der Einsatz von Subunternehmen steigt aufgrund des Preiskampfes.

„Das sieht man auch in Wien, mittlerweile vergeben die größeren Baufirmen eh schon zunehmend alles beziehungsweise die Lohnleistung in Sub“ (B03A19)

Mit dem Einsatz von Subunternehmen steigen der Ausländeranteil und die Gefahr der Weitervergabe an Subunternehmerketten oder Scheinselbständige. Dadurch, dass immer mehr Subunternehmer eingesetzt werden, sind vermehrt verschiedene Unternehmen sowie Arbeitsgruppen auf der Baustelle tätig. Aus diesem Grund steigen der Aufwand und die Komplexität der Koordination auf der Baustelle.

7.5.7.5 *Resümee*

Zusammenfassend ist der Einsatz von ausländischen Arbeitnehmern für die Qualitätsverluste, den Facharbeitermangel sowie die Kommunikationsprobleme verantwortlich. Aus Sicht der Experten gibt es zwar auch sehr gut ausgebildete ausländische Arbeitskräfte, jedoch ist der Großteil der ausländischen Arbeitskräfte weniger qualifiziert, als österreichische. Aufgrund der schlechteren Ausbildung sowie mangelnden Deutschkenntnisse tragen ausländische Arbeitskräfte einen Beitrag zur sinkenden Qualität bei. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie wichtig dem Auftraggeber die Qualität ist und in welchem Ausmaß der Auftraggeber bereit ist mehr zu bezahlen. Allerdings muss der Auftraggeber an dieser Stelle nicht nur die Höhe des Angebotspreises beachten, sondern auch die steigenden Instandhaltungskosten, welche in Zukunft aufgrund der sinkenden Qualität entstehen, berücksichtigen. Neben den Qualitätsverlusten leidet ebenfalls die Kommunikation auf der Baustelle. Aufgrund der problematischen Kommunikation zwischen Arbeitskräften und Angestellten steigt der Aufwand auf der Baustelle. Infolgedessen entstehen Störungen im Baubetrieb sowie Bauablauf. Ein Verbot von Subunternehmerketten sowie die Einschränkung der Vergabe an Subunternehmen ist ein Schritt in die richtige Richtung.

7.5.8 **BVergG: Bestbieter- oder Billigstbieterprinzip?**

Im Zuge der Interviews wurde um eine Stellungnahme zum Bestbieter- und Billigstbieterprinzip gebeten. Im Weiteren wird zwischen der Sphäre der Auftraggeber und der Sphäre der Auftragnehmer unterschieden.

7.5.8.1 *Sphäre des Auftragnehmers*

Die Sphäre des Auftragnehmers sieht das Billigstbieterprinzip als Ursache für die sinkenden Preise und schlussendlich das Lohn- und Sozialdumping. Allerdings ist das Billigstbieterprinzip nicht nur negativ hervorzuheben, da es nur ein Kriterium, nämlich den Preis, gibt und dadurch der Aufwand für den AG sowie den AN geringer ist. Des Weiteren gibt es nicht nur die Möglichkeit aufgrund von billigen Arbeitskräften und Lohn- und Sozialdumping ein billiges Angebot abzugeben, sondern auch aufgrund von Erfahrung oder einer schlankeren Struktur des Unternehmens.

Das Bestbieterprinzip wird grundsätzlich positiv gesehen. Vorteilhaft am Bestbieterprinzip ist, dass der Sozialtopf aufgrund von Lehrlingsbeschäftigung sowie Beschäftigung älterer Arbeitskräfte gefüllt wird. Allerdings ist das Bestbieterprinzip nicht nur positiv zu sehen, es bringt auch Nachteile mit sich. Neben dem höheren Aufwand, sowohl für den Auftraggeber als auch für den Auftragnehmer, gibt es einen Graubereich, nämlich die

Bewertung. Es stellt sich die Frage, wie objektiv die Beurteilung durchgeführt wird und wie nachvollziehbar die Bewertung ist. In weiterer Folge kann es aufgrund der fraglichen Bewertung der Kriterien zu Einsprüchen und demnach zu Zeitverzögerungen kommen. Darüber hinaus wird aufgrund der echten Qualitätskriterien, wie Lehrlingsbeschäftigung und Beschäftigung von älteren Arbeitskräften, dem Lohn- und Sozialdumping kein Einhalt geboten. Ein weiteres Problem wird darin gesehen, dass nur der öffentliche Auftraggeber an das BVerG gebunden ist. Lediglich 30 % der Investitionen stammen aus öffentlicher Hand und die restlichen 70 % von privaten Investoren, welche nicht an dieses Gesetz gebunden sind. Die Qualitätskriterien, welche in Kapitel 7.5.8.3 gelistet sind, werden positiv gesehen. Es würde jedoch ausreichen, gewisse Regelungen in der Ausschreibung einzuführen, wie beispielsweise ein Sub-Sub-Verbot und die Einschränkung der Subvergabe, aber trotzdem neben diesen Verpflichtungen dem billigsten Bieter den Zuschlag zu gewähren. Denn laut Sphäre der Auftragnehmer wird dem Auftraggeber bei gleicher Leistung doch der billigste am liebsten sein.

7.5.8.2 Sphäre des Auftraggebers

Die Sphäre der Auftraggeber verwendet hauptsächlich das Bestbieterprinzip mit unechten Kriterien.

„Wir verwenden schon seit langem das Bestbieterprinzip, das heißt, wir haben bei den Bauleistungen, die wir ausschreiben durchschnittlich 95% Preis und 5% Qualität und diese 5% Qualität spiegeln sich wieder zum Beispiel im Thema Verlängerung der Gewährleistung oder der Verkürzung der Ausführungsdauer“ (B08A06)

Hierbei ist zu erwähnen, dass ein Teil der Sphäre der Auftraggeber seit ungefähr einem halben Jahr bemüht ist, den Forderungen der Gewerkschaft nachzugehen und echte Qualitätskriterien mit einer höheren Gewichtung in den Ausschreibungen festzuschreiben. Der andere Teil der Auftraggeber sieht in diesen echten Qualitätskriterien teilweise kein Mehrwert.

„Ich sehe keinen unmittelbaren Mehrwert im Bestbieterprinzip. (...) Ich glaube nicht, dass die Qualität im Ausmaß der steigenden Preise mitsteigt.“ (B04A07)

Des Weiteren ist auch die Sphäre der Auftraggeber der Meinung, dass der Aufwand durch das Bestbieterprinzip mit echten Qualitätskriterien steigt und dieses Prinzip nicht das Lohn- und Sozialdumping sowie andere Möglichkeiten zur Senkung der Lohnkosten eindämmt. Wie die Sphäre der Auftragnehmer, schlägt auch die Sphäre der Auftraggeber gewisse bereits genannte zielführende Regelungen vor.

Neben der Diskussion zwischen Bestbieter- und Billigstbieterprinzip wird seitens der Auftraggeber ebenfalls die Entwicklung von neuen Modellen, wie beispielsweise GMP-Modellen, vorgeschlagen. Bei einem GMP-Modell handelt es sich um ein Bauvertragsmodell für Generalunternehmer, wobei der vom Bauherrn zu bezahlende Preis kein Fixpreis, sondern ein Höchstpreis ist. Fallen Einsparungen, beispielsweise aufgrund von Subunternehmerleistungen, an, werden diese nach einem festgelegten Schlüssel zwischen Bauherr und Generalunternehmer aufgeteilt.¹⁶⁰

Zusätzlich zur Diskussion über das Zuschlagskriterium legen die Auftraggeber großen Wert darauf, dass alle Auftraggeber einen Fokus auf die Preisangemessenheitsprüfung legen und die Preise wirklich hinterfragen, ob diese kostendeckend und realistisch sind. Falls das nicht der Fall ist, sind diese Angebote trotz billigen Preises auszuschneiden.

7.5.8.3 Qualitätskriterien

Im Rahmen der Interviews wurden folgende Vorschläge für Qualitätskriterien erfragt beziehungsweise genannt:

- Sozialkomponenten
- Eigenpersonalquote
- Beschäftigung älterer Arbeitskräfte
- Lehrlingsbeschäftigung
- Ökologische Kriterien
- Arbeitssicherheit

Des Weiteren wird vorgeschlagen, dass ein Teil der Leistung vom Auftragnehmer selbst erbracht werden soll und beispielsweise nur 50 % weitergeben werden dürfen. Ein ähnlicher Vorschlag ist, eine verpflichtende Ausführung ausgewählter Schlüsselkompetenzen durch den Auftragnehmer.

7.5.8.4 Resümee

Aus den Ergebnissen der Experteninterviews lässt sich schließen, dass ein Billigstbieterprinzip mit gewissen Regelungen (Kapitel 7.5.10.4) zu bevorzugen ist.

¹⁶⁰ Vgl. Wikipedia: Garantierter Maximalpreis (Baubranche). Internetdokument Datum des Zugriffs: 14.03.2015

Hervorzuheben sind das Sub-Sub-Verbot, die Einschränkungen der Subvergabe sowie die Bekanntmachung der Subunternehmer bereits bei Angebotslegung. Diese Regelungen würden verhindern, dass fragliche Subunternehmer zum Zuge kommen und dass Nachverhandlungen mit Subunternehmen stattfinden. Des Weiteren müssten die Bieter hauptsächlich mit Eigenpersonal arbeiten. Dadurch, dass die Bieter laut Auftraggebern weiterhin in der Regel österreichische Unternehmen sind, sind diese auch kontrollierbar und können bestraft werden, wenn sie Lohn- und Sozialdumping betreiben oder ihre Arbeitskräfte nicht anmelden. In weiterer Hinsicht würde sich das Preisniveau heben, da die Unternehmen ihre Lohnstunden nicht ins Ausland durch ausländische Subunternehmer auslagern können. Zusätzlich dazu würden mehr österreichische Arbeitskräfte eingesetzt werden und die österreichischen Subunternehmer wären konkurrenzfähiger. Das Bestbieterprinzip mit den Qualitätskriterien würde zwar dem Sozialtopf dienen, allerdings ist es nicht die Lösung für das Problem. Des Weiteren können die Lehrlingsbeschäftigung, Beschäftigung älterer und vor allem in Österreich angemeldeter Arbeitskräfte durch das Billigstbieterprinzip mit gewissen Vorschriften ebenfalls in weiterer Hinsicht gesteigert werden, da aufgrund der Einschränkung der Subvergaben sowie des Verbotes der Sub-Sub-Vergabe grundsätzlich österreichische Arbeitskräfte eingesetzt werden müssen. Nichtsdestotrotz sind die Auftraggeber verpflichtet, die Prüfung der Preisangemessenheit mit bestem Wissen und Gewissen durchzuführen, um nicht kostendeckende Angebote wirklich auszuschneiden.

7.5.9 Mittellohnpreis

Im Vorfeld wurden in Kapitel 6.4 der minimale und angemessene MLP ermittelt. Im Zuge der Interviews wurden zum Vergleich der angemessene MLP sowie der niedrigste MLP, der dem Befragten in der beruflichen Laufbahn begegnet ist, erfragt. Im Folgenden sind die Ergebnisse festgeschrieben:

- Angemessener MLP: 33,00 € - 45,00 €
- Niedrigster MLP: 8,00 € - 28,00 €

Verglichen mit dem errechneten minimalen MLP von 31,64 € im Hochbau- Neubau ist eindeutig erkennbar, dass die genannten niedrigsten MLP von 8,00 € bis 28,00 € bei Einhaltung der gesetzlichen Rahmen nicht möglich sind. Selbst die genannten angemessenen MLP von 33,00 € sind näher an der Grenze zum ermittelten minimalen MLP im Hochbau- Neubau als zum angemessenen MLP von 41,35 €.

7.5.10 Lösungsansätze

Ein weiteres Ziel dieser Arbeit ist es, Lösungsmöglichkeiten sowohl gegen den Gebrauch von Lohn- und Sozialdumping, als auch für die weiteren dazugehörigen Probleme zu erforschen. Die Lösungsansätze sind folgendermaßen unterteilt:

- Ausländische Arbeitskräfte
- Lohn- und Sozialdumping
- Bundesvergabegesetz
- Übersättigter Markt

Im Folgenden werden die Lösungsmöglichkeiten für die einzelnen Probleme, die einander im Großen und Ganzen beeinflussen, festgeschrieben.

7.5.10.1 *Ausländischen Arbeitskräfte*

Das Hauptproblem an ausländischen Arbeitskräften ist, dass sie legal billiger sind als österreichische Arbeitskräfte. Dadurch wird der Preis nach unten gedrückt und Unternehmen sehen sich gezwungen, Lohn- und Sozialdumping anzuwenden, um mit der Konkurrenz aus dem Ausland mithalten zu können. Die Lösungsmöglichkeit dafür ist die Einführung der Regelung, dass die Abgaben in jenem Land, in dem die Tätigkeit durchgeführt wird, abgeführt werden müssen. Dadurch wären die ausländischen Arbeitskräfte legal gleich teuer, da der ausländische Arbeitgeber dieselben Kosten hätte, wie der österreichische.

7.5.10.2 *Lohn- und Sozialdumping*

Das LSDB-G wird seitens der befragten Experten als ein Schritt in die richtige Richtung gesehen, allerdings werden die Exekutierbarkeit fraglich und die Kontrollen rar empfunden. Zum einen müssen mehr Kontrollen durchgeführt werden, zum anderen Lösungen zur Bestrafung von ausländischen Auftraggebern gefunden werden. Vorgeschlagen werden eine grenzüberschreitende Strafverfolgung beziehungsweise ein Vollstreckungsabkommen.

7.5.10.3 *Übersättigter Markt*

Aufgrund des übersättigten Marktes mit unzähligen Unternehmen steigt der Kampf um Aufträge und infolgedessen sinkt das Preisniveau und die Kreativität der Unternehmen erhöht sich. Eine Marktberreinigung wird als Lösung beziehungsweise Folge gesehen.

Wenn Unternehmen in die Insolvenz gehen, dann gibt es weniger Unternehmen und somit weniger Konkurrenz. Dadurch wird sich der Kampf um Aufträge beruhigen und das Preisniveau steigt.

7.5.10.4 Bundesvergabegesetz

Das Bundesvergabegesetz ist ein umstrittenes Thema. Als Ursache für den Preiskampf und somit auch für Lohn- und Sozialdumping, wird das Billigstbieterprinzip beziehungsweise das Bundesvergabegesetz mit den unechten Qualitätskriterien gesehen. Einerseits wird als Lösung die Pflicht zum Bestbieterprinzip, welches auf echte Qualitätskriterien ausgeweitet wird und deren Gewichtung erhöht wird, vorgeschlagen. Im Gegensatz dazu steht die Einführung von gewissen Regelungen, welche bei beiden Prinzipien eingeführt werden sollten:

- Einschränkung der Subvergabe, z.B. gewisse Kernleistungen müssen von Hauptunternehmer ausgeführt werden
- Sub-Sub-Verbot
- Angabe der Subunternehmer bei Angebotslegung
- Verbot von Nachverhandlungen mit Subunternehmer
- Personalanmietung nur auf Stundenbasis
- Offenlegung der K-Blätter der Subunternehmer

Das Bestbieterprinzip mit echten Qualitätskriterien wird allerdings nicht als Lösung für LSD gesehen, ganz im Gegenteil.

„Wenn ich weitere Zuschlagskriterien, sprich dieses Bestbieterprinzip heranziehen würde, würde das an der Situation gar nichts ändern, im Gegenteil ist eben dann zu beobachten, dass die Firmen, die bei den weiteren Zuschlagskriterien keine oder weniger Punkte kriegen, noch stärker auf ihre Kosten drücken werden, um noch billiger zu werden, um im Wettbewerb mit den anderen vorne zu liegen. Das heißt, das ist kontraproduktiv“ (B13A18)

Ein Fokus sollte auf die Einführung gewisser Regelungen gesetzt werden, denn diese würden die Einstellung von ausländischen Unternehmen mit billigen Preisen eindämmen.

7.5.10.5 *Resümee*

Für dieses Problem des Preiskampfes gibt es nicht nur eine Lösung, sondern es müssen mehrere Faktoren geändert werden:

1. Änderung der arbeitsrechtlichen Gesetze für ausländische Auftraggeber sowie Auftragnehmer
2. Novellierung des BVergG
3. Ausweitung der Kontrollen im Rahmen des LSDB-G und Verbesserung der Exekutierbarkeit

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Gesetze für ausländische Auftraggeber sowie Auftragnehmer, sollte eine Regelung eingeführt werden, dass Abgaben, wie Lohnsteuern und Sozialversicherungsabgaben, in jenem Land abgeführt werden müssen, in welchem die Tätigkeiten durchgeführt werden. Dadurch werden die ausländischen Arbeitnehmer zumindest nicht legal billiger als die österreichischen.

Aus den Lösungsvorschlägen für das BVergG ergibt sich, dass das Billigstbieterprinzip beibehalten werden sollte, allerdings zusätzliche Regelungen (Kapitel 7.5.10.4) zwingend bei der Ausschreibung festgeschrieben werden müssen. Besonders das Verbot von Sub-Sub-Vergaben sowie die Einschränkung von Sub-Vergaben wären Schritte in die richtige Richtung. Zusätzlich dazu sollten die Subunternehmen bereits bei Angebotslegung feststehen, um vom Auftraggeber prüfbar zu sein und Nachverhandlung zu verhindern.

Als letzte Lösungsmaßnahme sind die Ausweitung der Kontrollen im Rahmen des LSDB-G und die Verbesserung der Exekutierbarkeit durch Einführung von grenzüberschreitender Strafverfolgung sowie eines Vollstreckungsabkommens.

Bereits jede einzelne Lösungsmöglichkeit ist eine zielführende Maßnahme gegen den Preiskampf und die daraus entstehenden Varianten zur Senkung der Lohnkosten. Alle Gegenmaßnahmen würden allerdings den besten Fall darstellen.

7.5.11 **Unterpreisige Angebote**

7.5.11.1 *Der Ursache*

Im Rahmen der Interviews hat sich herausgestellt, dass nicht nur aufgrund des übersättigten Marktes und dem daraus folgenden Kampf um Aufträge unterpreisige

Angebote abgegeben werden. Weitere Ursachen sind beispielsweise firmenpolitische Überlegungen, Prestige Gründe oder das Aushungern des Marktes.

7.5.11.2 Die Möglichkeiten

Demzufolge stellt sich die Frage, wie es den Unternehmen ermöglicht werden kann billige, allerdings teilweise kostendeckende, Angebote abzugeben. Aus den Interviews ergeben sich folgende legale und illegale Möglichkeiten, mit denen diese Unterpreise ermöglicht werden beziehungsweise im Nachhinein kompensiert werden.

Zu den **legalen Möglichkeiten** zählen:

- Mehrkostenforderungen
- Erfahrungen
- Schlankere Struktur des Unternehmens

Die Sphäre der Auftraggeber hat angemerkt, dass die Anzahl der MKF zugenommen hat, besonders die bauwirtschaftlichen MKF werden als Problem gesehen.

„(...), dass einfach die bauwirtschaftlichen Mehrkostenforderungen im Rahmen der Vertragsabwicklung deutlich zunehmen (...) die mehrfachgestörten Bauabläufe, die Produktivitätsverluste, all diese Dinge, die auf der Baustelle nicht wirklich messbar sind und nachweisbar, nämlich auf Punkt und Beistrich, sondern sich dann auf Gutachten, auf irgendwelche bauwirtschaftlichen Herleitungen, auf Literaturverweise (...) beziehen.“ (B06A34)

Ein Beispiel für eine bauwirtschaftliche Mehrkostenforderung ist im Folgenden festgeschrieben.

Beispiel: Der Auftraggeber hat seine Entscheidung zu kurzfristig getroffen, dadurch war es dem Auftragnehmer nicht möglich, sein Personal und sein Gerät entsprechend zu disponieren. (B06A34)

Abgesehen von der Möglichkeit unterpreisige Angebote mit MKF zu kompensieren, besteht auch die Variante, aufgrund von langjähriger Erfahrung sowie einer schlankeren Struktur des Unternehmens billig wirtschaften zu können und somit ein billiges Angebot abzugeben. Unternehmen, die eine schlankere Struktur vorweisen, besitzen beispielsweise keinen Fuhrpark, keine moderne Zentrale beziehungsweise Niederlassungen und eine geringere Verwaltung. Des Weiteren wird von den Angestellten mehr verlangt und sie müssen mehr leisten, wodurch das Unternehmen weniger Mitarbeiter benötigt.

Im Gegensatz zu den legalen Varianten gibt es **illegale Optionen**, um unterpreisig anbieten zu können:

- Spekulation
- Scheinanmeldungen
- Lohn- und Sozialdumping
- Vergabe an Subunternehmerketten
- Andere Möglichkeiten.

Die **Spekulation** ist ebenfalls gesetzeswidrig, da der Bieter offiziell verpflichtet ist, Fehler in der Angebotsphase zu melden. Allerdings werden diese Fehler ausgenutzt und es kommt eine Spekulation zu Stande.

Beispiel: Bei einem Brückenpfeiler werden 50 m² Betonsanierung ausgeschrieben. Der Bieter weiß ganz genau, dass das Objekt in einem deutlich schlechteren Zustand errichtet worden ist und ist der Meinung, dass dort 500 m² Betonsanierung notwendig sind. In dieser Position wird der Preis entsprechend hoch sein und dafür in einer anderen, wo er glaubt, dass gar nichts benötigt wird, niedriger. (B06A34)

Ein Beispiel, welches dem **Lohn- und Sozialdumping** zuzuordnen ist, ist ebenfalls gegeben.

Beispiel: Ein Arbeiter bekommt den Lohn laut KV bezahlt. Er wird für acht Stunden pro Tag angemeldet, allerdings muss er zwölf Stunden pro Tag arbeiten. Bezahlt bekommt er aber nur acht Stunden. (B07A03)

Eine weitere Möglichkeit der Arbeitgeber ist die **Scheinanmeldung**.

Beispiel: Es werden Arbeitskräfte mit dem richtigen KV-Lohn und der richtigen Einstufung angemeldet, allerdings werden sie frühzeitig abgemeldet.

Die Vergabe an Subunternehmen kann legal, aber auch gesetzeswidrig sein, je nachdem ob Lohn- und Sozialdumping zusätzlich betrieben wird. Im Fall des Beispiels bekommt der Arbeitnehmer nicht den Lohn gemäß KV, somit ist dieses Beispiel gesetzeswidrig.

Beispiel: Kalkuliert wird mit 30,00 €, dem Sub vergibt man es mit 25,00 €, der Sub vergibt es wieder mit 20,00 € und der Sub vergibt es wieder mit 8,00 €. Der Arbeitnehmer aus dem Ausland bekommt dann 4,00 €.

Es besteht auch die Möglichkeit, dass am Ende der Kette ein Ein-Mann-Unternehmen beziehungsweise ein Scheinselbständiger steht.

Als nächstes ist ein Beispiel für eine **nicht zuordenbare Möglichkeit** festgeschrieben.

Beispiel: Eine Firma X entsendet Leute aus Ungarn und zahlt denen den Lohn laut österreichischem KV, so wie es das LSDB-G vorschreibt. Der Ungar darf jedes Wochenende mit dem Firmenbus nach Ungarn heimfahren. Für dieses Heimfahren muss er zahlen, 500 € pro Monat, 1.500 € verdient er in Österreich, 500 € muss er für den Bus bezahlen. Die 500 € kassiert die Firma, die den Mitarbeiter in Österreich beschäftigt. Jetzt stellt diese Firma dem Ungarn noch ein Quartier zu Verfügung. Für dieses Quartier muss der Ungar der Firma weitere 500 € zahlen. Die Firma kassiert vom Ungarn 500 €, in Summe sind es schon 1.000 €, dem Ungarn bleiben 500 € übrig. Die 500 €, die der Ungar bei uns verdient, sind um 100 € mehr, wie wenn er in Ungarn arbeiten würde. Für den Ungarn ist es ein Geschäft, für die österreichische Firma ist es auch ein Geschäft. (B11A18)

8. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die derzeitige Marktsituation der Baubranche Folgen mit sich zieht, die teilweise legal, aber auch illegal sind und deren Auswirkungen auch die österreichische Volkswirtschaft treffen.

Das geringe Auftragsvolumen führt zum Kampf um Aufträge, welcher wiederum zu einem Preiskampf führt. Dieser Preiskampf bewegt die Unternehmen dazu, sich kreative Lösungen zu überlegen, um ein möglichst billiges Angebot zu legen. Es gibt zwei Optionen, entweder man senkt die Einkaufskosten oder die Personalkosten. Die Senkung der Lohnkosten erscheint leichter, besonders aufgrund der legalen Beschäftigung von billigeren ausländischen Arbeitskräften. Eine weitere mögliche Option ist das Lohn- und Sozialdumping. Die Folge sind stagnierende Angebotspreise, weil die Unternehmen versuchen, immer billiger und billiger zu werden. Das Problem ist, dass, wenn man dem letzten Glied in der Kette wenig bezahlt, dieser weniger ausgeben kann und damit weniger Wohnungen, Shopping Center et cetera hergestellt werden können. Das führt dazu, dass wiederum weniger Investitionen getätigt werden können und infolgedessen das Auftragsvolumen sinkt. Nicht zu vergessen sind die ausländischen Arbeitnehmer, die weder Abgaben in Österreich leisten noch ihr verdientes Geld in Österreich ausgeben. Zur gleichen Zeit muss allerdings jenen Arbeitskräften, die aufgrund des Preiskampfes durch billige Arbeitskräfte, welche keine Abgaben leisten, ersetzt werden, Arbeitslosengeld beigestellt werden.

Zusätzlich dazu leidet die Qualität unter dem Preiskampf, da die Unternehmen entweder versuchen, die Bauzeit zu reduzieren oder die teureren Facharbeiter durch größtenteils Hilfsarbeiter beziehungsweise angelernte Arbeiter zu ersetzen, um Lohnkosten zu senken. Diese kompensieren allerdings keinesfalls die Facharbeiter, ganz im Gegenteil, dies führt zu Bauablaufstörungen, Kommunikationsproblemen aufgrund der Fremdsprache sowie mehr Fehlern. Im Endeffekt sinkt die Qualität, wodurch frühere Sanierungen notwendig sind und die Lebenszykluskosten sowie Instandhaltungskosten steigen.

Neben dem geringen Auftragsstand wird auch das Billigstbieterprinzip für diesen Preiskampf verantwortlich gemacht. Allerdings ist feststellbar, dass das Bestbieterprinzip unter Anwendung von echten Qualitätskriterien kein Allheilmittel ist. Im Großen und Ganzen ist ein Billigstbieterprinzip mit gewissen Regelungen (Kapitel 7.5.10.4), wie beispielsweise das Verbot der Sub-Sub-Vergabe sowie die Angabe der Subunternehmen bei Angebotslegung, aus Sicht der Experten zu empfehlen.

Für den Fall, dass nichts gegen diesen Preiskampf sowie die Möglichkeiten zur Senkung der Lohnkosten unternommen wird, ist nicht nur ein bauwirtschaftliche, sondern auch eine entsprechende volkswirtschaftliche Verschlechterung abzusehen. Um dies zu verhindern, müssen zielführende Lösungen, die vor allem EU-konform sind, durchgesetzt werden. Der erste Punkt ist die Änderung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für ausländische Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer. Der zweite Punkt ist die Novellierung des Bundesvergabegesetzes unter Einführung von zwingenden Regelungen (Kapitel 7.5.10.4). Den letzten Lösungsansatz stellen die Verschärfung der Kontrollen im Rahmen des LSDB-G sowie die Ermöglichung der grenzüberschreitenden Exekutierbarkeit dar.

Das Zitat eines Befragten fasst die Schlussfolgerung dieser Arbeit zusammen.

„(...) ich finde es immer witzig, dass immer auf Griechenland gezeigt wird, dass dort alle die Steuern hinterziehen, in Österreich findet es jetzt in dieser Sekunde statt.“ (B07A05)

A.1 Anhang 1

Leitfaden	
1. Was sind derzeit die größten Probleme, mit denen die Baubranche zu kämpfen hat?	
2. 2011 wurde mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit der österreichische Arbeitsmarkt geöffnet. Wie hat sich das ausgewirkt?	
3. Was sind die Ursachen für Lohndumping?	
4. Welche Auswirkungen hat Lohndumping auf die Bauwirtschaft?	
5. Welche Auswirkungen hat Lohndumping auf den Baubetrieb?	
6. Am 01.01.2015 ist die Novelle des LSDB-G in Kraft getreten. Können Sie dazu etwas sagen?	
7. Offene Ausstiegsfrage: Möchten Sie noch etwas zu diesem Thema erzählen, dass Ihnen noch wichtig ist und noch nicht erwähnt wurde?	

Literaturverzeichnis

Bücher und Skripte

- BOGNER, A.; et al.: Interviews mit Experten: Springer, 2014.
- BRÜSEMEISTER, T.: Qualitative Forschung: Ein Überblick: Westdeutscher Verlag, 2000.
- DREES, P.: Kalkulation von Baupreisen: Beuth Verlag, 2011.
- DRESING, T.; PEHL, T.: Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 5. Auflage.: Eigenverlag, 2013.
- HECK, D.; KOPPELHUBER, J.: Bauwirtschaftslehre VU (Master). Skriptum. TU Graz, 2013.
- HEID, S.: Handbuch Vergaberecht: LexisNexis, 2010.
- HELFFERICH, C.: Die Qualität qualitativer Daten. 2. Auflage.: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2005.
- HOFSTADLER, C.: Produktivität im Baubetrieb. Bauablaufstörungen und Produktivitätsverluste: Springer, 2014.
- KAISER, R.: Qualitative Experteninterviews: Springer, 2014.
- KROPIK, A.: Mittellohnpreis- Kalkulation. Übungs- und Schulungsheft: Geschäftsstelle Bau, 2014
- KROPIK, A.; et al.: Das Vergaberecht in Österreich: Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich, 2007.
- LAMNEK, S.; KRELL, C.: Qualitative Sozialforschung. 2. Auflage.: Beltz, 2010.
- LANG, C.; WOLKERSDORFER, H.: Praktische Baukalkulation: Linde Verlag, 2014.
- MIEG, H.; NÄF, M.: Experteninterviews. 2. Auflage. ETH Zürich, 2005.
- PLETTENBACHER, W.; et al.: Handbuch Anti-Claim Management. 1. Auflage.: Linde Verlag, 2014.
- REICHER, H.; STIGLER, H.: Praxisbuch Empirische Sozialforschung: Studienverlag, 2005.
- WKO GESCHÄFTSSTELLE BAU DER BUNDESINNUNG BAU UND DES FACHVERBANDS DER BAUINDUSTRIE: Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie. 2014

Gesetze und Normen

RIS: Bundesgesetzblatt: Lohn-und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. 2011.

RIS: Gesamte Rechtsvorschrift für das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch.

RIS: Gesamte Rechtsvorschrift für das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.

RIS: Gesamte Rechtsvorschrift für das Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz.

RIS: Gesamte Rechtsvorschrift für das Arbeitszeitgesetz.

RIS: Gesamte Rechtsvorschrift für das Bundesvergabegesetz 2006

ON Österreichischer Normungsinstitut, ÖNORM A 2050:01.11.2006 Vergabe von Aufträgen über Leistungen. ON Österreichischer Normungsinstitut.

ON Österreichisches Normungsinstitut, ÖNORM B 2061:01.09.1999 Preisermittlung für Bauleistung. ON Österreichisches Normungsinstitut.

Vorträge

AUSBERGER, M.: „LSDB-G“ in Info-Tour (26.11.2014). WKO Hartberg.

HOFSTADLER, C.: „Forschungsmethodik“ in Baubetrieb Forschungsseminar (09.10.2014). TU Graz.

SCHLAGBAUER, D.: „Mittellohnpreisberechnung“ in Bauwirtschaftslehre VU Übungen (10.11.2011). TU Graz.

Internetquellen

ABSOLVENTA: LOHN VS. GEHALT. Internetdokument. Online verfügbar.
<http://www.absolventa.de/karriereguide/arbeitsentgelt/lohn>. Datum des Zugriffs:
 08.03.2015.

ARBEITERKAMMER: ARBEITSVERTRAG& DIENSTZETTEL. Internetdokument.
 Online verfügbar.
http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Arbeitsvertrag_und_Dienstzettel.html. Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

ARBEITERKAMMER: LEIHARBEIT. Internetdokument. Online verfügbar.
<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Leiharbeit.html>.
 Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ:
ARBEITSRECHT. Internetdokument. Online verfügbar.

<http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/>. Datum des Zugriffs:
17.01.2015.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ:
KOMPETENZZENTRUM LSDB-RICHTLINIEN 2011. Internetdokument. Online
verfügbar.

[http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/5/9/CH2139/CMS130613742114
7/erlass_lsdb_endfassungextern.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/4/5/9/CH2139/CMS1306137421147/erlass_lsdb_endfassungextern.pdf). Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

DERSTANDARD: LOHNDUMPING-STRAFEN KAUM EINTREIBBAR.
Internetdokument. Online verfügbar.

[http://derstandard.at/1334796908708/Osteuropaeische-Firmen-Lohndumping-Strafen-
kaum-eintreibbar](http://derstandard.at/1334796908708/Osteuropaeische-Firmen-Lohndumping-Strafen-kaum-eintreibbar). Datum des Zugriffs: 10.09.2014.

DIE PRESSE: LEIHARBEIT: LOHNDUMPING AUS DEM AUSLAND. Internetdokument.
Online verfügbar.

[http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1451642/Leiharbeit_Lohndumping-aus-
dem-Ausland](http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1451642/Leiharbeit_Lohndumping-aus-dem-Ausland). Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

DIE PRESSE: DAS HINTERTÜRL GEHÖRT GESCHLOSSEN. Internetdokument.
Online verfügbar.

[http://diepresse.com/home/wirtschaft/recht/3861029/Vergaberecht_Das-Hinterturl-
gehört-geschlossen](http://diepresse.com/home/wirtschaft/recht/3861029/Vergaberecht_Das-Hinterturl-gehört-geschlossen). Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

EEAS: DER EWR- EIN OFFENER BINNENMARKT FÜR GANZ EUROPA.
Internetdokument. Online verfügbar.

[http://eeas.europa.eu/delegations/switzerland/press_corner/focus/focus_items/2010081
8_de.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/switzerland/press_corner/focus/focus_items/20100818_de.htm). Datum des Zugriffs: 08.03.2015.

EU- INFO: BESCHRÄNKUNG DER FREIZÜGIGKEIT FÜR ARBEITNEHMER AUS
MITTELOSTEUROPA. Internetdokument. Online verfügbar. [http://www.eu-
info.de/arbeiten-europa/jobsuche-arbeiten-europa/Beschraekung-
Arbeitnehmerfreizuegigkeit/](http://www.eu-info.de/arbeiten-europa/jobsuche-arbeiten-europa/Beschraekung-Arbeitnehmerfreizuegigkeit/). Datum des Zugriffs: 14.03.2015.

NATIONALRAT: 46. SITZUNG. Internetdokument. Online verfügbar.

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/NRSITZ/NRSITZ_00046/SEITE_0154.html.
Datum des Zugriffs: 08.03.2015.

RUDOLF HUNSDORFER: ANFRAGEBEANTWORTUNG 2359/AB, 19.11.2014.

Online verfügbar.

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_02359/imfname_374245.pdf.

Datum des Zugriffs: 15.03.2015

SOLIDBAU: NEUES GESETZ GEGEN LOHNDUMPING GEHT IN BEGUTACHTUNG.

Internetdokument. Online verfügbar.

http://www.solidbau.at/home/artikel/Lohndumping_/Neues_Gesetz_gegen_Lohndumping_geht_in_Begutachtung/aid/24239?analytics_from=thema_single. Datum des Zugriffs:

10.09.2014.

TIROLER TAGESZEITUNG: SCHEINFIRMEN, LOHNDUMPING: BAU- CHEF

FORDERT REFORMEN. Internetdokument. Online verfügbar.

<http://www.tt.com/home/8638103-91/scheinfirmen-lohndumping-bau-chef-fordert-reformen.csp>. Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

WIENER ZEITUNG: LÜCKEN IM LOHNDUMPING-GESETZ. Internetdokument. Online

verfügbar. http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/oesterreich/politik/464432_Luecken-im-Lohndumping-Gesetz.html. Datum des Zugriffs: 10.09.2014.

WIKIPEDIA: GARANTierter MAXIMALPREIS (BAUBRANCHE). Internetdokument.

Online verfügbar.

http://de.wikipedia.org/wiki/Garantierter_Maximalpreis_%28Baubranche%29. Datum des

Zugriffs: 14.03.2015.

WKO: ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG ALS ZUKUNFTSMODELL.

Internetdokument. Online verfügbar. <http://personaldienstleister.or.at/wp-content/uploads/2014/05/Arbeitskraefteueberlassung.pdf>. Datum des Zugriffs:

14.03.2015.

WKO: ARBEITSMARKTÖFFNUNG AB 1.1.2014: RUMÄNIEN UND BULGARIEN.

Internetdokument. Online verfügbar.

[https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Auslaenderbeschaeftigung/Arbeitsmarktoeffnung_ab_1.1.2014_)

[Sozialrecht/Arbeitsrecht/Auslaenderbeschaeftigung/Arbeitsmarktoeffnung_ab_1.1.2014_](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Auslaenderbeschaeftigung/Arbeitsmarktoeffnung_ab_1.1.2014_)
[_Rumaenien_und_Bulgarien.html](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Auslaenderbeschaeftigung/Arbeitsmarktoeffnung_ab_1.1.2014_). Datum des Zugriffs: 04.01.2015.

WKO: ENTGELT UND ENTGELTBESTANDTEILE. Internetdokument. Online verfügbar.

[https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Entgelt/Entgelt_und_Entgeltbestandteile.html)

[Sozialrecht/Arbeitsrecht/Entgelt/Entgelt_und_Entgeltbestandteile.html](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Entgelt/Entgelt_und_Entgeltbestandteile.html). Datum des
Zugriffs: 04.01.2015.

WKO: LOHN- UND SOZIALDUMPING: BEGRIFF UND ÜBERPRÜFUNG.

Internetdokument. Online verfügbar.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Entgelt/Lohn-_und_Sozialdumping_Begriff_und_Ueberpruefung.html. Datum des Zugriffs: 15.03.2015.

WKO: ÖFFENTLICHE AUFTRAGGEBER UND SEKTORENAUFTRAGGEBER IM VERGABERECHT. Internetdokument. Online verfügbar.

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Vergaberecht/Rechtsschutz-im-Vergaberecht/Oeffentliche_und_Sektorenauftraggeber_im_Vergaberecht.html. Datum des Zugriffs: 09.01.2015.

WKO: ARBEITSVERTRAG, FREIER DIENSTVERTRAG UND WERKVERTRAG- DIE WAHL DER RICHTIGEN VERTRAGSFORM. Internetdokument. Online verfügbar.

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Beschaefigungsformen/ArbeitsvertragfreierDienstvertragWerkvertrag-DieWahlderricht.pdf>. Datum des Zugriffs: 07.03.2015

WKONÖ: FAQ ZUR ARBEITNEHMER-FREIZÜGIGKEIT. INTERNETDOKUMENT.

Online verfügbar. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerbeausuebung-durch-Auslaender/FAQs_zur_Arbeitnehmerfreizuegigkeit.pdf. Datum des Zugriffs: 07.03.2015.

