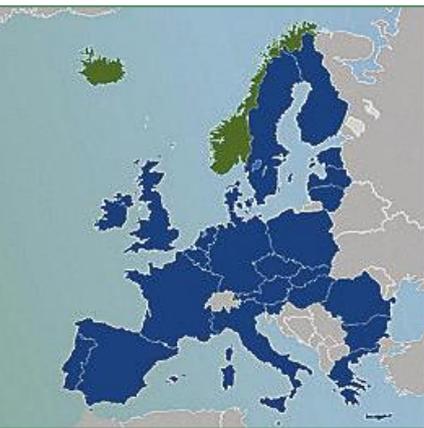


MASTERARBEIT



GRENZEN DES MITTELLOHNPREISES IM HINBLICK AUF DIE THEMATIK VON LOHN- UND SOZIALDUMPING IN DER BAUWIRTSCHAFT

Markus Peterseil, BSc.

Vorgelegt am
Institut für Baubetrieb und Bauwirtschaft
Projektentwicklung und Projektmanagement

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

Graz am 04. April 2016

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 meiner Diplomarbeit mit Rat und Tat zur Seite standen.

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

Besonderer Dank gebührt meiner Familie, die mich die gesamte Ausbildungszeit hindurch unterstützte.

Graz, am 4. April 2016

(Unterschrift des Studenten)

Kurzfassung

In der vorliegenden Masterarbeit wird auf die Thematik von Lohn- und Sozialdumping in der Bauwirtschaft eingegangen. Näher betrachtet wird die Kalkulation des Mittellohnpreises (MLP) von Arbeitgebern. Durch die Verwendung der Kalkulationsblätter aus ÖNORM 2061:1999 werden die legalen Grenzen des MLP für ausgewählte Länder im europäischen Wirtschaftsraum (EWR) dargestellt werden.

In dieser Masterarbeit wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Entsendungen und Überlassungen innerhalb des EWR erarbeitet. Hierbei haben Arbeitgeber aus dem EWR die Möglichkeit, Arbeitnehmer nach Österreich zu entsenden bzw. überlassen, um Bauaufträge auszuführen. Die Bauverträge werden zwischen Auftraggeber (AG) aus Österreich und einem Auftragnehmer (AN) im EWR abgeschlossen. Bei der Entsendung bzw. Überlassung gebührt den Arbeitnehmern das Entgelt laut österreichischem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe. Dieser Entgeltbegriff beinhaltet den Mindestlohn nach Einstufungskriterien der Arbeitnehmer, Sonderzahlungen in Form von 13. und 14. Arbeitslohn, sowie Zulagen und Zuschläge für Erschwernisse bzw. Mehrarbeit. Bei Entsendung bzw. Überlassung kann die Sozialversicherung für Arbeitnehmer im Herkunftsland für eine gewöhnliche Dauer von 2 Jahren weiterbestehen, anschließend müssen die entsendeten/überlassenen Arbeitnehmer bei der österreichischen Sozialversicherung gemeldet werden. Durch die Möglichkeit der Sozialversicherung im Herkunftsland kann ein Kostenvorteil gegenüber in Österreich sozialversicherten Arbeitnehmern entstehen, wenn diese Beiträge geringer sind. Aber auch arbeitsrechtliche Bestimmungen vom Herkunftsland der Arbeitnehmer können dazu beitragen, dass entsendete Arbeitnehmer geringere Kosten verursachen, als Arbeitnehmer, welche dem österreichischen Arbeitsrecht unterliegen. Hierzu wurden drei Versuchsanordnungen betrachtet, indem verschiedene Arbeitsrechte nach Herkunftsländer angewendet wurden, in Kombination mit der Sozialversicherung des Entsendestaates. Mit der Erweiterung der Mittellohnkosten (MLK) mit den Geschäftsgemeinkosten, welche einen einheitlichen Verwaltungsapparat voraussetzen, wird auf den MLP geschlossen. Anschließend werden die MLP nach Herkunftsland der Arbeitnehmer vergleichend gegenübergestellt, damit Preisvorteile oder auch -nachteile ersichtlich sind. Abschließend wurde eine vertiefte Angebotsprüfung beschrieben, damit unterpreisige Angebote, in Folge von Lohn- und Sozialdumping, bereits bei der Auftragsvergabe ausgeschieden werden können.

Abstract

The present master thesis deals with the issue of wage and social dumping in the construction industry. A closer look is at the calculation of the average wage price (MLP) of employers. The use of spreadsheets from ÖNORM 2061:1999 should display the legal limits of the MLP calculation for selected countries in the European Economic Area (EEA).

In this thesis, the legal framework for posting and leasing of workers within the EEA were developed. Here, employers from the EEA have the possibility to send workers to Austria so that construction work is carried out. The construction contracts are concluded between the customer from Austria and a contractor in the EEA. By posting or leasing of workers they deserve the fee according to the Austrian collective agreement for the construction industry and construction. This concept of pay includes the minimum wage according to classification criteria of workers, special payments in the form of the 13th and 14th wages and allowances and supplements for difficulties or overtime. For posting or leasing social security continues to exist for workers in the country of origin for a period of 2 years. Then the posted / leased workers must be registered with the Austrian social security. The social security can create a cost advantage over workers socially insured in Austria when the social security contributions of other foreign states are lower. But labour regulations of the country of origin can contribute that posted workers are less expensive, than workers who are subjected to Austrian labour law. Three experimental designs were considered by which different labour laws were applied by origin state in combination with the social security of the sending state. By the extension of the average wage cost (MLK) with the business overheads, which presupposes a unified administrative system, the MLP is concluded. Subsequently, the MLP are compared by country of origin of workers, thus price advantages or disadvantages are visible. Finally, an in-depth evaluation of offers has been described so under-priced offers, can be withdrawn in procedure as a result of wage and social dumping.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Situationsanalyse	1
1.2	Zielsetzung	2
1.3	Methodische Vorgehensweise	3
1.4	Gliederung der Masterarbeit	5
2	Problematik von Lohn- und Sozialdumping	7
2.1	Lohndumping.....	7
2.2	Sozialdumping	7
2.3	Grundlage für Lohndumping	7
2.4	Illegale Beschäftigungsverhältnisse/Schwarzarbeit	9
3	Volkswirtschaftliche & betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen	13
3.1	Produktivität im Bauwesen.....	13
3.2	Unternehmensformen	18
3.2.1	Personengesellschaft	19
3.2.2	Kapitalgesellschaft.....	20
3.2.3	Verwendung von Scheinfirmen zur Lohn- und Abgabenhinterziehung	21
3.3	Gewerbeberechtigung zur gewerblichen Ausführung von Bautätigkeiten	22
3.3.1	Reglementiertes Gewerbe	22
3.3.2	Teilgewerbe	23
3.3.3	Freies Gewerbe	23
3.3.4	Voraussetzung zur Gewerbeanmeldung	24
3.4	Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)	24
3.4.1	Voraussetzung zur Beschäftigung.....	25
3.4.2	Auflagen für Arbeitgeber	26
3.4.3	Betriebsentsandte Ausländer	26
3.4.4	Antragsverfahren und Entscheidungsfindung.....	26
3.5	Arbeitsrecht bei Entsendungen und Überlassungen.....	27
3.5.1	Entsendung von ARN	28
3.5.2	Arbeitskräfteüberlassung	29
3.6	Differenzierung des Arbeitsrechtes nach Herkunftslandes von Arbeitnehmer im europäischen Wirtschaftsraumes	29
3.6.1	Ein-Personen-Unternehmen	30
3.6.2	Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2014	30
3.6.3	Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung 2014	31
3.6.4	Überblick von arbeitsrechtlichen Bestimmungen	32
3.7	Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz 2011 (LSDB-G 2011) 33	
3.7.1	Bereithaltung von Lohnunterlagen	33
3.7.2	Kompetenzzentrum LSDB	34
3.7.3	Strafbestimmungen.....	35
3.7.4	Folgen aus der mehrmaligen Unterschreitung des Grundlohns.....	36
3.7.5	Sicherheitsleistung.....	36
3.7.6	Arbeitsmarktöffnung für Rumänien und Bulgarien 1.1.2014	36
3.7.7	Beitritt Kroatien zur EU am 1.7.2013	36

3.7.8	Novelle des LSDB-G am 1.5.2015	37
3.8	Mindestentgeltbestandteile	37
3.9	Auftraggeberhaftung	38
3.9.1	Haftender	39
3.9.2	HFU-Gesamtliste	39
3.10	Preisermittlung für Bauleistungen (ÖNORM B 2061:1999).....	41
3.10.1	Kostenarten der Baukalkulation	41
3.10.2	Aufbau der Kostenermittlung.....	42
3.11	Vergaberecht (BVerGG 2006)	44
3.11.1	Verfahrenswahl und Schwellenwerte	45
3.11.2	Konstruktive und funktionale Ausschreibung.....	46
3.11.3	Wahl des Angebotes.....	46
4	Mittellohnpreisermittlung nach ÖNORM B 2061:1999 mit den Kalkulationsformblättern	48
4.1	Kalkulationsformblatt K3	48
4.2	Hilfsblatt H1	51
4.3	Hilfsblatt H2A.....	52
4.4	Hilfsblatt H2B.....	53
4.4.1	Taggeld	53
4.4.2	Übernachtungsgeld.....	54
4.4.3	Fahrkostenvergütung	54
4.4.4	Heimfahrten.....	54
4.4.5	Reiseaufwandsvergütung	54
4.4.6	Durchführung der Berechnung.....	54
4.5	Hilfsblatt H3	56
5	Unternehmenskonstellationen für die Erbringung von Bauleistungen	60
5.1	Unternehmen aus Österreich.....	60
5.1.1	Österreichisches Bauunternehmen mit Eigenpersonal	61
5.1.2	Österreichisches Bauunternehmen mit inländischem Subunternehmer	61
5.1.3	Österreichisches Bauunternehmen mit österreichischem Einzelunternehmer.....	63
5.1.4	Österreichisches Bauunternehmen mit österreichischer Arbeitskräfteüberlassung	64
5.1.5	Österreichischer Bauunternehmer mit österreichischen Subunternehmern und Arbeitskräfteüberlassern mit inländischen Arbeitnehmern	66
5.1.6	Zusammenfassung der Unternehmenskonstellationen für Österreich.....	66
5.2	Unternehmen aus dem europäischer Wirtschaftsraum am Beispiel Slowenien.....	67
5.2.1	Slowenischer Bauunternehmer mit Eigenpersonal	68
5.2.2	Slowenischer Bauunternehmer mit Eigenpersonal und einer Zweigniederlassung in Österreich	69
5.2.3	Österreichischer Bauunternehmer mit slowenischen Subunternehmer	70
5.2.4	Österreichischer Bauunternehmer mit slowenischem Einzelunternehmer.....	72
5.2.5	Österreichischer Bauunternehmer mit slowenischer Arbeitskräfteüberlassung	73
5.2.6	Zusammenfassung der Unternehmenskonstellationen für Österreich und Slowenien.....	75

6	Grenzen des Mittellohnpreises für Unternehmen im europäischen Wirtschaftsraum	77
6.1	Variantenbildung und Mittellohnkostenkalkulation nach ÖNORM B 2061	78
6.1.1	Kalkulation der Mittellohnkalkulation nach österreichischem Arbeitsrecht	81
6.1.2	Kalkulation der Mittellohnkosten nach dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes der Arbeitgeber	84
6.1.3	Kalkulation der Mittellohnkosten mit reduziertem Arbeitsrecht.....	86
6.2	Kalkulation des Gesamtzuschlages für Arbeitgeber aus dem europäischen Wirtschaftsraum.....	87
6.3	Ermitteln des Mittellohnpreises für Arbeitgeber aus dem europäischen Wirtschaftsraum.....	90
6.3.1	Kalkulation des Mittellohnpreises nach österreichischem Arbeitsrecht	90
6.3.2	Kalkulation des Mittellohnpreises nach dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes der Arbeitgeber	92
6.3.3	Kalkulation des Mittellohnpreises mit reduziertem Arbeitsrecht	93
6.4	Vergleich der zeitgebundenen Baustellengemeinkosten der Arbeitgeber aus dem europäischen Wirtschaftsraum	94
7	Vertiefte Angebotsprüfung mithilfe des Mittellohnpreises	96
7.1	Kalkulation des Aufwandswerts beim Bestbieter	97
7.2	Kalkulation des Aufwandswerts beim Billigstbieter	98
7.3	Zusammenfassung	98
8	Zusammenfassung, Handlungsempfehlung und Ausblick	100
8.1	Zusammenfassung	100
8.2	Handlungsempfehlung.....	101
8.3	Ausblick	104
A.1	Anhang 1: Mittellohnkalkulation Kapitel 2.4	108
A.2	Anhang 2: Österreichisches Arbeitsrecht	112
A.3	Anhang 3: Arbeitsrecht des Herkunftslandes	128
A.4	Anhang 4: Reduziertes Arbeitsrecht	144
	Literaturverzeichnis	156

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ziele der Masterarbeit.....	3
Abbildung 2: Module des System Engineerings	4
Abbildung 3: Hermeneutische Verständniserweiterung.....	5
Abbildung 4: Kostenvorteil durch illegale Beschäftigung.....	12
Abbildung 5: Produktionsfaktoren.....	15
Abbildung 6: Aufwandswert in Abhängigkeit des Mittellohnpreises	18
Abbildung 7: Voraussetzung zur Gewerbeberechtigung in Österreich	24
Abbildung 8: Aufbau Kompetenzzentrum LSDB.....	34
Abbildung 9: Aufbau der Zuschlagskalkulation.....	43
Abbildung 10: Ablauf der Einheitspreisermittlung im K7-Blatt.....	44
Abbildung 11: Möglichkeiten der Verfahrensauswahl des BVergG	45
Abbildung 13: Kalkulationsformblatt K3	50
Abbildung 13: Aufbau des Hilfsblattes H1	51
Abbildung 14: Aufbau des H2A-Blattes.....	53
Abbildung 15: Aufbau des H2B-Blattes.....	56
Abbildung 16: Aufbau des H3-Blattes	58
Abbildung 17: Österr. Bauunternehmen mit inländischen Arbeitnehmern.....	61
Abbildung 18: Österr. Bauunternehmen mit österr. Subunternehmer mit inländischen ARN.....	62
Abbildung 19: Verteilung des Bauprojektes anhand der Anzahl der inländischen Arbeitnehmer des österr. Bau- und Subunternehmer.....	62
Abbildung 20: Österr. Bauunternehmen mit der Ausübung der Bauleitung und österr. Subunternehmer als ausführendes Unternehmen.....	63
Abbildung 21: Österr. Bauunternehmer mit österr. Einzelunternehmer.....	64
Abbildung 22: Österr. Bauunternehmen mit österr. Arbeitskräfteüberlasser	65
Abbildung 23: Österr. Bauunternehmen mit der Umsetzung der Bauleitung und mit österr. Arbeitskräfteüberlasser.....	65
Abbildung 24: Österr. Bauunternehmen mit Subunternehmern und Arbeitskräfteüberlasser mit inländischen Arbeitnehmern.....	66
Abbildung 25: Slow. Bauunternehmer mit slow. Eigenpersonal	69
Abbildung 26: Slow. Bauunternehmer mit österr. Zweigniederlassung	70
Abbildung 27: Österr. Bauunternehmer mit slow. Subunternehmer	71
Abbildung 28: Verteilung der Bauausführung anhand der Anzahl der ARN vom österr. Bauunternehmer und slow. Subunternehmer.....	71
Abbildung 29: Österr. Bauunternehmer mit der Bauleitung und dem slow. Subunternehmer für die Bauausführung.....	72
Abbildung 30: Österr. Bauunternehmer mit einem slow. Einzelunternehmer	73
Abbildung 31: Österr. Bauunternehmer mit slow. Arbeitskräfteüberlasser	74
Abbildung 32: Österr. Bauunternehmer mit der Bauleitung und die slow. ARN vom slow. Arbeitskräfteüberlasser	75
Abbildung 33: Betrachtete Versuchsanordnungen.....	80

Abbildung 34: Mittellohnkosten mit österreichischem Arbeitsrecht	83
Abbildung 35: Mittellohnkosten mit dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes	86
Abbildung 36: Mittellohnkosten mit reduziertem Arbeitsrecht	87
Abbildung 37: Gesamtzuschlag	89
Abbildung 38: Mittellohnpreis mit österreichischem Arbeitsrecht	91
Abbildung 39: Mittellohnpreis mit österreichischem Arbeitsrecht bei Überlassungen	92
Abbildung 40: Mittellohnpreis bei Anwendung des Arbeitsrechtes vom Herkunftsland	93
Abbildung 41: Mittellohnpreis mit Anwendung vom reduzierten Arbeitsrecht.....	94
Abbildung 42: Best- und Billigstbieter für Schalarbeiten von Wänden	96

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zusammenfassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen	8
Tabelle 2:	Kalkulation des Bruttoentgelts nach Heimatland	9
Tabelle 3:	Kostenvorteil durch illegale Beschäftigung	11
Tabelle 4:	Überblick über arbeitsrechtliche Bestimmungen nach Herkunftsland.	33
Tabelle 5:	Anwendung der Entgeltzahlung und verantwortliche Sozialversicherung für ARN und Einzelunternehmer aus Österreich .	67
Tabelle 6:	Anwendung der Entgeltzahlung und verantwortliche Sozialversicherung für ARN und Einzelunternehmer aus Österreich und Slowenien	75
Tabelle 7:	Mannschaftszusammensetzung und Entlohnung	78
Tabelle 8:	Sozialversicherungsbeiträge nach Herkunftsstaat.....	79
Tabelle 9:	Annahmen zur Fahrkostenvergütung	80
Tabelle 10:	Umgelegte Lohnnebenkosten bei Anwendung österreichischen Arbeitsrechts	82
Tabelle 11:	Aufwandsentschädigungen bei Anwendung österreichischen Arbeitsrechts	82
Tabelle 12:	Umgelegte Lohnnebenkosten bei Anwendung des Arbeitsrechts vom Herkunftsland.....	84
Tabelle 13:	Aufwandsentschädigungen bei Anwendung des Arbeitsrechts des Herkunftslandes	85
Tabelle 14:	Anwendung eines reduzierten Arbeitsrechts	86
Tabelle 15:	Geschäftsgemeinkosten	89
Tabelle 16:	Zeitgebundene Baustellengemeinkosten.....	95
Tabelle 17:	Zusammenfassung der Mittellohnpreise	96
Tabelle 18:	Aufwandswert bei einem Lohnanteil von 16 €/m ²	97
Tabelle 19:	Aufwandswert bei einem Lohnanteil von 6 €/m ²	98

Abkürzungsverzeichnis

AG	Auftraggeber
AGH	Auftraggeberhaftung
AN	Auftragnehmer
ARN	Arbeitnehmer
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AusIBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse
BVerG	Bundesvergabegesetz
DGNR	Dienstgeberrnummer
DLNK	Direkte Lohnnebenkosten
EPU	Ein Personen Unternehmen
EU	Europäische Union
GesbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
KG	Kommanditgesellschaft
KV	Kollektivvertrag
MLK	Mittellohnkosten
MLP	Mittellohnpreis
LSDB-G	Lohn- und Sozialdumpingbetrugs-Gesetz
OG	Offene Gesellschaft
SE	System Engineering
UGB	Unternehmensgesetzbuch
ULNK	Umgelegte Lohnnebenkosten
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

1 Einleitung

Einleitend wird auf die derzeitige Situation im Bauwesen im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping eingegangen. Aber auch die Zielsetzung, Methodische Vorgehensweise und die Gliederung der vorliegenden Masterarbeit werden erläutert.

1.1 Situationsanalyse

Die Baubranche kämpft in einem immer härter werdenden Wettbewerb um Bauaufträge. Hierbei soll nicht nur der Zuschlag für Bauaufträge erwirkt werden, sondern das Bauprojekt auch wirtschaftlich positiv abgeschlossen werden. Um die anfallenden Kosten für Bauunternehmen zu reduzieren, greifen einige auf illegale Mittel zurück, um daraus einen Wettbewerbsvorteil zu generieren. Unter der Annahme, dass die Kosten für Material für sämtliche Bauunternehmer annähernd gleich hoch sind, kann ein möglicher Kostenvorteil nur über geringere Lohnanteile von Bauleistungen realisiert werden. Diese geringeren Lohnanteile können einerseits über die Produktivität entstehen, oder durch geringere Mittellohncosten (MLK) bzw. Mittelohnpreise (MLP). Die Produktivität, welche für die Lohnanteile von Bauleistungen verantwortlich ist, kann auch als Mischproduktivität bezeichnet werden, welche sich aus der Arbeits-, Stoff- und Geräteproduktivität zusammensetzt. Die Produktivität weist für unterschiedliche Tätigkeiten verschiedene Bandbreiten für die Ausführung von Bauleistungen auf. In Folge können Preisvorteile bei Angeboten über die Produktivität erzeugt werden, und stellt eine legale Methode dar.

Unlautere Methoden hingegen sind eine Unterentlohnung von Beschäftigten, oder die Anmeldung von Arbeitnehmern bei einer Sozialversicherung, ohne dass Beiträge erbracht werden. Mit Anwendung derartiger Methoden entstehen Kostenvorteile gegenüber legal operierenden Bauunternehmern. Diese unlauteren Methoden werden von sogenannten Scheinfirmen genutzt, um gezielt Sozialversicherungsbeiträge zu hinterziehen. Bei Bauunternehmen mit Unternehmenssitz im europäischen Wirtschaftsraum (EWR), vor allem in den Billiglohnländern, kommt eher eine Unterentlohnung von Arbeitnehmer zur Anwendung, wenn diese in Österreich Bauleistungen erbringen. Dadurch sehen sich vor allem Bauunternehmer mit Unternehmenssitz in Österreich bedroht, wenn immer mehr Bauaufträge an Unternehmen im EWR vergeben werden, und dadurch österreichische Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt werden.

Die Problematik von Lohn- und Sozialdumping wurde bereits von der österreichischen Republik erkannt und Gesetze und Novellen dagegen erlassen. Damit soll Lohn- und Sozialdumping in Österreich durch Unternehmen aus dem EWR unterbunden werden, wenn Arbeitnehmer in Österreich Bauleistungen erbringen. Der Judikatur folgend entstehen den-

noch Kosten- und Preisvorteile, welche von Unternehmen aus dem EWR genutzt werden, um Bauaufträge in Österreich zu erlangen.

1.2 Zielsetzung

Im Zuge dieser Masterarbeit werden mögliche Kosten- und Preisvorteile für Bauunternehmer im EWR erarbeitet, wenn deren Arbeitnehmer in Österreich Bauleistungen erbringen. Hierbei müssen nationale und europäische Rahmenbedingungen eingehalten werden, wenn Arbeitnehmer in anderen EWR-Staaten von Bauunternehmen nach Österreich entsendet bzw. überlassen werden. Mögliche Kostenvorteile werden gegenüber österreichischen Bauunternehmen erarbeitet und dargestellt. Durch die Entsendung bedingt müssen auch sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Bestimmungen der Arbeitnehmer vom Herkunftsland betrachtet werden, um eine quantitative Betrachtung der MLK durchführen zu können. Mit Erweiterung der MLK zu MLP wird der Preis für eine Arbeitsstunde von Arbeitnehmern bei Entsendung oder Überlassung im EWR dargestellt. Dieser MLP für eine Arbeitsstunde wird mit dem MLP für Arbeitnehmer von österreichischen Bauunternehmen verglichen und die daraus resultierende Bandbreite des Preisvorteiles aufgezeigt. Zusätzlich werden auch weitere Kostenvorteile dargestellt, wenn Bauunternehmen aus dem EWR in Österreich Bauleistungen erbringen.

Abschließend wird eine Handlungsempfehlung erarbeitete, damit Bauunternehmen aus Österreich dieselben Rahmenbedingungen für die Kalkulation von Bauleistungen aufweisen, wie Bauunternehmer aus dem EWR. Die Ziele wurden in Muss-Ziele, Soll-Ziel, Kann-Ziele und Nicht Ziele eingeteilt und sind nachfolgend in Abbildung 1 dargestellt.

Festlegung der Ziele	
Muss - Ziele	Soll - Ziele
<ul style="list-style-type: none"> • Aufzeigen der Lohn- und Sozialdumpingproblematik • Erfassen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen von ausgewählten Staaten im EWR • Aufzeigen der Grenzen der Mittellohnkalkulation von ausgewählten Staaten im EWR 	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungsempfehlung zur Begrenzung/Eliminierung illegaler Praktiken des Lohn- und Sozialdumpings • Hinweis auf mögliche weitere Ansätze aus Literatur und Theorie
Kann - Ziele	Nicht - Ziele
<ul style="list-style-type: none"> • Problematik des Vergaberechts im öffentlichen Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Pauschalierung der Mittellohnkosten und Mittellohnpreise • Ausweisung von repräsentativer Kalkulationsmethode für alle Sparten der Baubranche

Abbildung 1: Ziele der Masterarbeit

1.3 Methodische Vorgehensweise

Bei der vorliegenden Arbeit wurde besonders auf den Gesichtspunkt einer systemischen Vorgehensweise Bedacht genommen. System Engineering (SE) stellt hierbei ein Instrument dar, womit Projekte erfolgreich bearbeitet werden können. Bei SE kann in vier Module unterschieden werden, welche in der vorliegenden Masterarbeit angewendet wurden. Diese Module sind in Abbildung 2 dargestellt. Das erste Modul kam zur Verwendung indem aus der Vielzahl an Literatur zu Lohn- und Sozialdumping die maßgebenden Autoren bzw. Werke gesichtet und einer vertiefenden Literaturrecherche unterzogen wurden. Mit dem zweiten Modul wurde bei der Mittellohnkalkulation unterschiedliche Varianten gebildet, womit die Mittellohnkosten und -preise erarbeitet und verglichen wurden, damit die legalen Grenzen der Lohnkalkulation dargestellt werden konnten. Das dritte Modul wurde über das erste und zweite Modul angewendet, wodurch der Detaillierungsgrad in Kombination der Variantenbildung in den jeweiligen Projektphasen zunahm. Das vierte Modul kam nur bedingt zur Anwendung, denn durch die systematische Bearbeitung des Themas wurden Probleme mit Experten, in Zuge von Expertenbefragungen, gelöst. Aber auch laufende Präsentationen mit der Wirtschaftskammer Steiermark wurden genutzt, um den aktuellen Forschungsstand und Probleme aufzuzeigen, welche in Folge geklärt werden konnten.

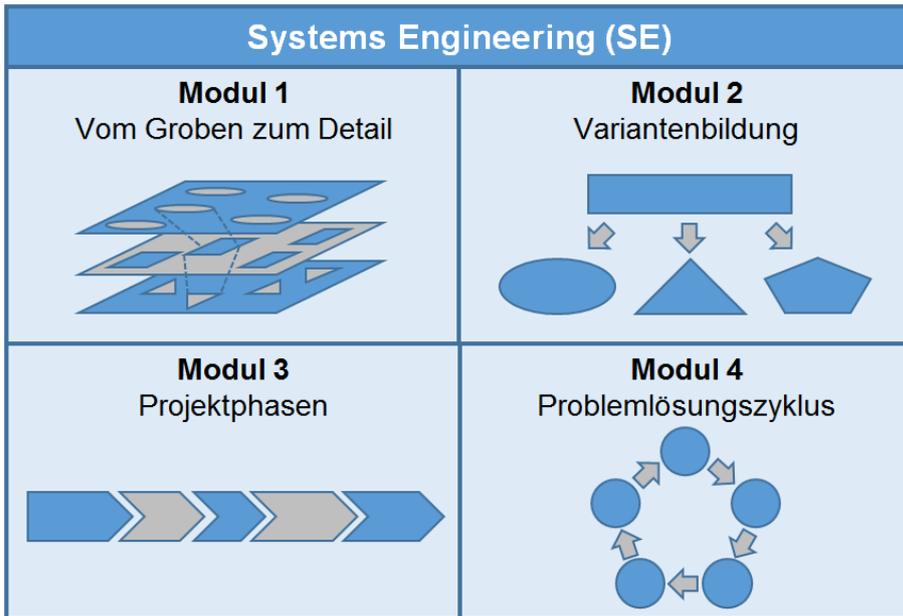


Abbildung 2: Module des System Engineerings¹

Ein weiteres Instrument in Kombination des SE stellt der hermeneutische Regelkreis dar. Dieser wird in Abbildung 3 dargestellt. Mit stetiger Erweiterung des Vorverständnisses mit Anwendung des SE entsteht eine Erkenntniserweiterung, welche wiederum Basis für eine erneute Verständniserweiterung darstellt. Die Erkenntniserweiterung wurde in Form von einschlägiger Fachliteratur und Experteninterviews erzielt. Aber auch durch laufende Präsentationen bei der Wirtschaftskammer Steiermark ergaben sich Erkenntnisse, welche vor allem die illegalen Praktiken von Arbeitgebern aus dem EWR aufzeigten.

Der hermeneutische Regelkreis ist ein Prozess welcher von Beginn bis zum Ende der Arbeit angewendet wurde. Das SE in Kombination des hermeneutischen Regelkreises wurden für sämtliche Projektphasen der Masterarbeit angewendet.

¹ i.A.: HABERFELLNER und KUMMER M., "Aggregierte Berücksichtigung von Produktivitätsverlusten Bei Der Ermittlung von Baukosten Und Bauzeiten" (Dissertation, Technische Universität Graz, 2016). S. 8

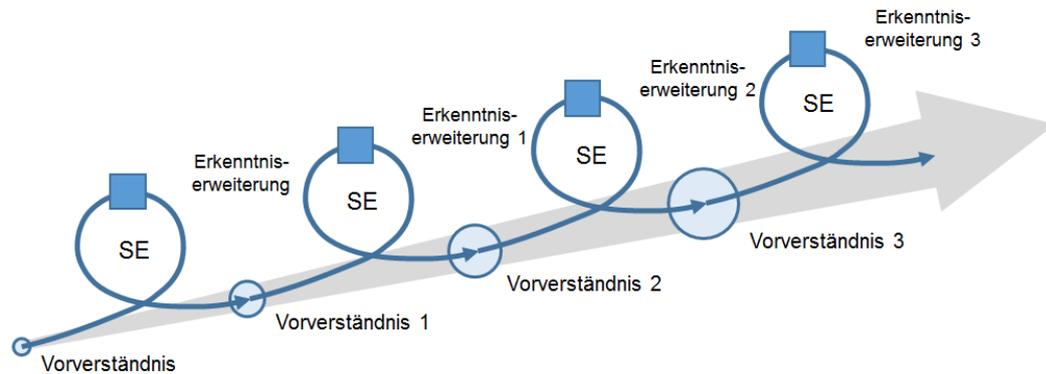


Abbildung 3: Hermeneutische Verständniserweiterung²

1.4 Gliederung der Masterarbeit

In diesem Abschnitt wird auf die Gliederung der vorliegenden Masterarbeit eingegangen. Im Kapitel 2 wird auf die Problematik von Lohn- und Sozialdumping näher eingegangen.

Kapitel 3 beschreibt die volks- und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen, damit Bauleistungen in Österreich unter Einhaltung des Gesetzes erbracht werden dürfen. Hierbei werden die Entsendung und Überlassung von Bauarbeitern näher betrachtet, damit eine legale Beschäftigung sichergestellt wird. Zudem werden auch Aspekte vom Arbeitgeber betrachtet, welche dieser einzuhalten hat, damit eine ordnungsgemäße Entsendung bzw. Überlassung von Arbeitnehmern sichergestellt wird.

Das 4. Kapitel beschäftigt sich mit der Kalkulation des Mittellohnpreises unter Anwendung der ÖNORM B 2061:1999.

In Kapitel 5 werden die möglichen Unternehmenskonstellationen beschrieben, welcher sich Arbeitgeber bzw. Auftraggeber bedienen können, damit Bauleistungen in Österreich erbracht werden. Die zur Anwendungen kommenden Unternehmensformen (Personalgesellschaften, Kapitalgesellschaften) von Arbeitgebern werden nur kurz beschrieben.

Im 6. Kapitel wird auf die Mittellohnkalkulation eingegangen, indem verschiedene Varianten des Arbeitsrechtes betrachtet werden. Die Mittellohnkalkulation umfasst den Mittellohnpreis, welcher aus den Mittellohnenkosten und dem Gesamtzuschlag besteht. Beide Komponenten werden separat betrachtet unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

² Christian Hofstadler, "Baubetrieb FS: Lehrveranstaltungs-Skriptum" (Technische Universität Graz, WS 2015/16).

In Kapitel 7 wird auf eine vertiefte Angebotsprüfung eingegangen, womit die in Kapitel 6.3 ermittelten Mittellohnpreise zu Grunde gelegt werden. Hier wird aufgezeigt, dass der Wettbewerb über die Produktivität der Arbeitnehmer stattfinden soll, und wie dubiose Angebote aufgedeckt werden können.

Abschließend wird in Kapitel 8 eine Zusammenfassung und Handlungsempfehlung über die Kalkulation von Lohn- und Sozialdumping gegeben werden, damit eine Unterentlohnung von Arbeitnehmern bei Entsendungen oder Überlassungen unterbunden wird. Mit dem Ausblick wird der weitere Forschungsbedarf dargestellt.

2 Problematik von Lohn- und Sozialdumping

In diesem Abschnitt wird auf die Problematik von Lohn- und Sozialdumping im Zusammenhang der Mittellohnkalkulation eingegangen. Hierbei kann in Lohndumping und Sozialdumping unterschieden werden. Beide Thematiken sind für die Preisbildung von Arbeitsleistungen von Bedeutung. Denn aufgrund von nicht geleisteten Lohnanteilen bzw. Sozialdumping entsteht ein Kostenvorteil für praktizierende Arbeitgeber, im Vergleich zu legal operierende Arbeitgebern.

2.1 Lohndumping

Der Begriff Lohndumping beschreibt den Zustand der Entlohnung der Arbeitnehmer (ARN) unter dem zustehenden Entgelt. Das Entgelt beinhaltet dabei Sonderzahlungen und Zulagen sowie Zuschläge. Das Entgelt wird in den Kollektivverträgen des entsprechenden Gewerbes mit den Sozialpartnern verhandelt und anschließend als nationales Gesetz übernommen. Dadurch ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, unselbstständige ARN mit dem Mindestentgelt für die erbrachte Arbeitszeit zu entlohnen.

2.2 Sozialdumping

Sozialdumping kann in zweierlei Formen beschrieben werden. Einerseits kann Sozialdumping in Form von geringeren Sozialversicherungsbeiträgen verstanden werden, womit auch ein geringerer Leistungsumfang eingeschlossen ist. Andererseits kann Sozialdumping auch als Sozialbetrug bezeichnet werden, womit in Folge keine Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer entrichtet werden. Diese nicht entrichteten Sozialversicherungsbeiträge bzw. systematisch hinterzogenen Sozialabgaben sind seit 1. März 2015 als Tatbestand laut § 153 des österreichischen Strafgesetzbuches geregelt.

2.3 Grundlage für Lohndumping

Grundlage für Lohndumping stellen Arbeitnehmer aus dem europäischen Wirtschaftsraum (EWR) dar, welche sich mit einem geringeren Arbeitslohn für die geleistete Arbeitszeit zufrieden geben als österreichischen Arbeitnehmer. Damit kommen all jene Länder in Betracht, welche einen geringen Arbeitslohn für Arbeitnehmer aufweisen.

Arbeitslöhne weisen hohe Schwankungen innerhalb der Europäischen Union (EU) auf. Auch arbeitsrechtliche Bestimmungen vom Heimatland können variieren, wodurch Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Herkunftsländern unterschiedlichen Anspruch auf gesetzliche Feiertage oder

Urlaubstage haben. Mit einer Betrachtung des Arbeitsrechtes für Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien werden arbeitsrechtliche Bestimmungen, bezogen auf gesetzliche Feiertage, Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlung, Anzahl der Monatslöhne und die wöchentliche Regelarbeitszeit dargestellt. Diese arbeitsrechtlichen Bestimmungen wurden in Tabelle 1 zusammengefasst und sind in Kapitel 3.6.4 näher erläutert.

Tabelle 1: Zusammenfassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen³

Lfd.Nr.	EWR-Staat	Gesetzliche Feiertage	Urlaubsanspruch	Entgeltfortzahlung bei Krankheit	Monatslöhne/Jahr	Arbeitsstunden/Woche
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]
1	Österreich	13 Tage	25 Tage	40 Tage	14 [-]	39,00 Std/Wo
2	Slowenien	13 Tage	20 Tage	37 Tage	13 [-]	40,00 Std/Wo
3	Polen	13 Tage	20 Tage	33 Tage	12 [-]	40,00 Std/Wo
4	Ungarn	10 Tage	20 Tage	11 Tage	12 [-]	40,00 Std/Wo
5	Rumänien	12 Tage	20 Tage	5 Tage	12 [-]	40,00 Std/Wo

Wie bereits erwähnt, variiert der Bruttomonatslohn innerhalb der EU. Mit einer Kalkulation des Bruttolohnes pro Arbeitsstunde für Arbeitnehmer werden die Unterschiede des Arbeitslohnes innerhalb der EU dargestellt. Hierbei werden die durchschnittlichen Bruttolöhne für Bauarbeiter von Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien herangezogen. Mithilfe von arbeitsrechtlichen Bestimmungen aus Tabelle 1 werden die Arbeitsstunden pro Jahr bei Vollzeitbeschäftigung von Arbeitnehmern ermittelt. In Tabelle 2 wurde das durchschnittliche Bruttoentgelt für Arbeitnehmer kalkuliert, wenn diese einer ordnungsgemäßen Beschäftigung im Heimatland nachgehen. Der monatliche Bruttolohn von Arbeitnehmern nach Herkunftsland variiert sehr stark und weist eine Bandbreite zwischen 370 €/Monat und 2.513 €/Monat auf, und wird in der zweiten Zeile in Tabelle 2 dargestellt. Diese Bruttomonatslöhne wurden von Germany Trade & Invest⁴ übernommen, welche sich mit den Lohn- und Lohnnebenkosten innerhalb der EWR-Staaten beschäftigen. Mit unterschiedlicher Anzahl an Monatslöhnen ergibt sich der Bruttojahreslohn, welcher in Zeile 4 in Tabelle 2 beschrieben ist. Mit unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten, gesetzlichen Feiertagen und unterschiedlichem Urlaubsanspruch entstehen different zu leistenden Arbeitsstunden pro Jahr, welche in Zeile 8 dargestellt sind. Dividiert man den Bruttojahreslohn durch die zu leistenden Arbeitsstunden pro Arbeitsjahr erhält man den Bruttolohn pro Lohnstunde. Dieser Bruttolohn wird in Zeile 9 der Tabelle 2 dargestellt und reicht von 20,41 €/Std bei österreichischen Arbeitnehmern bis hin zu 2,43 €/Std bei rumänischen Arbeitnehmern,

³ Vgl.: GERMANY TRADE & INVEST; Lohn- und Lohnnebenkosten für Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien 2015

⁴ Vgl.: GERMANY TRADE & INVEST; Lohn- und Lohnnebenkosten für Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien. 2015

wenn diese in deren Heimatstaat einer ordnungsgemäßen Tätigkeit auf Vollzeitbasis im Bauwesen nachgehen.

Tabelle 2: Kalkulation des Bruttoentgelts nach Heimatland

Lfd.Nr.	Bruttoentgelt der Arbeitnehmer nach Herkunftsland	Österreich	Slowenien	Polen	Ungarn	Rumänien
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]
1	Stand	2013	2014	2014	2014	2015
2	Monatlicher Bruttolohn	2.513 €/Mo	1.192 €/Mo	913 €/Mo	600 €/Mo	370 €/Mo
3	Monatsgehälter	14 [-]	13 [-]	12 [-]	12 [-]	12 [-]
4	Bruttojahreslohn	35.182 €/a	15.496 €/a	10.956 €/a	7.200 €/a	4.440 €/a
5	Monatliche Arbeitszeit	39 Std/Wo	40 Std/Wo	40 Std/Wo	40 Std/Wo	40 Std/Wo
6	Urlaubsanspruch	25 Tage	20 Tage	20 Tage	20 Tage	20 Tage
7	Gesetzliche Feiertage	13 Tage	13 Tage	13 Tage	10 Tage	12 Tage
8	Arbeitsstunden pro Jahr	1724 Std	1816 Std	1816 Std	1840 Std	1824 Std
9	Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde	20,41 €/Std	8,53 €/Std	6,03 €/Std	3,91 €/Std	2,43 €/Std

Durch Tabelle 2 ist ersichtlich, dass Arbeitnehmer aus den „Billiglohn-Ländern“ der EU, wie beispielsweise Ungarn und Rumänien, weniger Lohn für deren geleistete Arbeitsstunde erwirtschaften. Entstehen zudem auch konjunkturelle Schwankungen (z.B. weniger Auftragsvolumen bzw. höhere Arbeitslosigkeit) am heimischen Arbeitsmarkt kann das dazu führen, dass diese deren Heimatland verlassen, um in einem anderen EWR-Staat Dienstleistungen erbringen. Diese Arbeit kann zu einem geringeren Entgelt ausgeübt werden, als in einem anderen EWR-Staat (z.B. Österreich) üblich ist. So ist es beispielsweise für rumänische Arbeitnehmer lukrativ in Österreich Dienstleistungen zu erbringen, wenn 10 €/Arbeitsstunde zwischen rumänischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart wurde, da dies eine Vervierfachung des rumänischen Arbeitslohns darstellt.

Zu erwähnen ist, dass bei dieser Annahme die gesetzlichen Bestimmungen für die Entlohnung von entsandten Arbeitnehmern nicht angewendet wurden. Vielmehr werden die unterschiedlichen Bruttolöhne der Arbeitnehmer nach Herkunftsland betrachtet.

2.4 Illegale Beschäftigungsverhältnisse/Schwarzarbeit

Illegale Beschäftigungsverhältnisse werden umgangssprachlich auch als „Schwarzarbeit“ oder „Schattenwirtschaft“ bezeichnet. Hierbei erbringen Arbeitnehmer Leistungen, ohne dass hierfür Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitsleistung entrichtet werden. Zudem muss der Arbeitgeber keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen einhalten, wie z.B. Sonderzahlungen (13. und 14. Lohnzahlung) oder Dienstreisevergütungen. Beschäftigt ein Arbeitnehmer einen oder mehrere Arbeitnehmer illegal, entsteht für diesen ein Kostenvorteil gegenüber legal beschäftigten Arbeitnehmern. Ein legal beschäftigter Arbeitnehmer würde einen Arbeitgeber 34,73 €/Std (Mittellohnkalkulation kann im Anhang entnommen werden) kosten, wenn von einer 40 Stundenwoche ausgegangen wird, wobei eine Überstunde mit entsprechender Zulage miteinkalkuliert wurde. Mit der Annahme, dass Personen, welche einer illegalen Beschäftigung nachge-

hen, 20 €/Std verdienen, entsteht für den Arbeitgeber eine maximale Kostendifferenz von 14,73 €/Std.

Würde ein Arbeitnehmer nur eine gewisse Stundenanzahl pro Woche einer illegalen Beschäftigung nachgehen, entsteht ein Kostenvorteil für einen Arbeitgeber. Die Normalarbeitszeit laut österreichischen Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe beträgt bei Vollzeitbeschäftigung 39 Std/Wo. Mit einer Stunde Mehrarbeit pro Woche, entsteht eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Std/Wo. Wird ein Arbeitnehmer betrachtet, welcher Bauleistungen als legal und illegal Beschäftigter erbringt, wie dies bei Teilzeitbeschäftigungen möglich ist, entsteht für den Arbeitgeber ein Kostenvorteil. Mit einer Betrachtung von unterschiedlicher Anzahl an Arbeitsstunden, welche als legale bzw. illegale Beschäftigung erbracht werden, wird der Kostenvorteil für Arbeitgeber dargestellt. Mit einer Abstufung des Stundenintervalls von 5 Stunden, wird der Kostenvorteil von reiner Schwarzarbeit bis hin zur legalen Beschäftigung für Arbeitgeber dargestellt.

In Tabelle 3 werden die Mittellohnkosten (MLK) für legal und illegal beschäftigte Arbeitnehmer in den Spalten B und C dargestellt. Die Anzahl der Arbeitsstunden, welche im legalen Arbeitsverhältnis erbracht werden sind in Spalte D dargestellt und reichen von 0 Std/Wo, was reiner Schwarzarbeit entspricht, bis hin zu 40 Std/Wo legaler Erwerbstätigkeit. Für den Vergleich wurde eine 40 Stundenwoche angenommen, wobei eine Stunde als Mehrarbeit angenommen wurde, damit eine vereinfachte Darstellung des Kostenvorteils ermöglicht wird. Die Normalarbeitszeit laut österreichischem Arbeitsrecht würde 39 Stunden pro Woche betragen. In Spalte E werden die Arbeitsstunden dargestellt, welche im illegalen Beschäftigungsverhältnis erbracht werden. Diese beginnen bei 40 Std/Wo, was reiner Schwarzarbeit entspricht, und verringern sich auf 0 Std/Wo. In Spalte F werden die gemittelten MLK für Arbeitgeber dargestellt, wenn dieser Arbeitnehmer beschäftigt, welche einem legalen und illegalen Beschäftigungsverhältnis nachgehen.

Der absolute Kostenvorteil von illegaler gegenüber legaler Beschäftigung wird in Tabelle 3 in Spalte G dargestellt. Bei reiner illegaler Beschäftigung beträgt der Kostenvorteil 14,73 €/Std und reduziert sich auf 0 €/Std, wenn Arbeitnehmer nur legaler Beschäftigung nachgehen. Wird der prozentuelle Kostenvorteil gegenüber legaler Beschäftigung betrachtet, beträgt dieser 53,83 % bei reiner Schwarzarbeit von Arbeitnehmern und verringert sich auf 26,91 % bei Teilzeitbeschäftigung, bis hin zu 0 % Kostenvorteil. Bei der Teilzeitbeschäftigung beträgt die legale Beschäftigung von Arbeitnehmern 20 Std/Wo und 20 Std/Wo werden als illegale Beschäftigungsform erbracht.

Tabelle 3: Kostenvorteil durch illegale Beschäftigung

Lfd.Nr.	MLK (legale Erwerbstätigkeit)	MLK (illegale Erwerbstätigkeit)	Arbeitsstunden (legale Erwerbstätigkeit) pro Woche	Arbeitsstunden (illegale Erwerbstätigkeit) pro Woche	MLK (gemittelt)	Absoluter Kostenvorteil bezogen auf die legale Erwerbstätigkeit	Relativer Kostenvorteil bezogen auf die legale Erwerbstätigkeit
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]	[H]
1	34,73 €/Std	20 €/Std	0,00 Std	40,00 Std	20,00 €/Std	14,73 €/Std	53,83 %
2	34,73 €/Std	20 €/Std	5,00 Std	35,00 Std	21,84 €/Std	12,89 €/Std	47,10 %
3	34,73 €/Std	20 €/Std	10,00 Std	30,00 Std	23,68 €/Std	11,05 €/Std	40,37 %
4	34,73 €/Std	20 €/Std	15,00 Std	25,00 Std	25,52 €/Std	9,21 €/Std	33,64 %
5	34,73 €/Std	20 €/Std	20,00 Std	20,00 Std	27,37 €/Std	7,37 €/Std	26,91 %
6	34,73 €/Std	20 €/Std	25,00 Std	15,00 Std	29,21 €/Std	5,52 €/Std	20,19 %
7	34,73 €/Std	20 €/Std	30,00 Std	10,00 Std	31,05 €/Std	3,68 €/Std	13,46 %
8	34,73 €/Std	20 €/Std	35,00 Std	5,00 Std	32,89 €/Std	1,84 €/Std	6,73 %
9	34,73 €/Std	20 €/Std	40,00 Std	0,00 Std	34,73 €/Std	0,00 €/Std	0,00 %

Abbildung 4 stellt den graphischen Verlauf des absoluten Kostenvorteils in Abhängigkeit der legalen und illegalen Beschäftigung von Arbeitnehmern dar, welche eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden aufweist. Die Abszisse beschreibt die Anzahl der Versuchsanordnungen. Wohingegen die linke Ordinate die Arbeitsstundenanzahl einer Woche eines Arbeitnehmers darstellt. Die rechte Ordinate veranschaulicht den absoluten Kostenvorteil für Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer einer illegalen Beschäftigung nachgehen im Vergleich zur legalen Erwerbstätigkeit.

Der absolute Kostenvorteil in Abbildung 4 weist einen linearen Zusammenhang auf. Die erbrachten Arbeitsstunden einer Arbeitswoche eines Arbeitnehmers werden in Abhängigkeit vom Verhältnis der legalen und illegalen Tätigkeit als Balken in unterschiedlichen Farben dargestellt. Mit Zunahme der Arbeitsstunden, welche im legalen Beschäftigungsverhältnis erbracht werden, verringert sich der Kostenvorteil für Arbeitgeber. Bei gänzlich legaler Beschäftigung von Arbeitnehmern besteht für Arbeitgeber kein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern, da die MLK auch für andere Arbeitgeber zur Anwendung kommen.

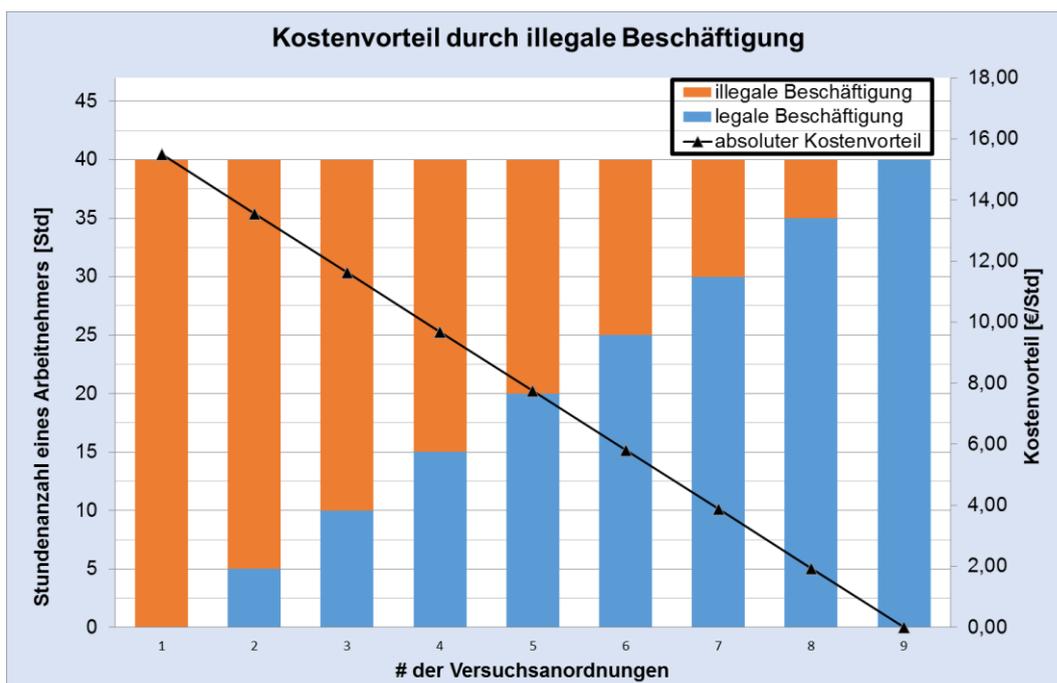


Abbildung 4: Kostenvorteil durch illegale Beschäftigung

Vor allem die Kontrolle von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern war schwierig, welche einer legalen und illegalen Erwerbstätigkeit nachgingen. Diese konnten bei Kontrollen stets eine legale Beschäftigung vorweisen, bei gleichzeitiger illegaler Leistungserbringung. Mit 1.1.2014 wurde eine Gesetzes-Novelle in Kraft gesetzt, wodurch der Arbeitgeber verpflichtet ist seine teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bereits im Vorhinein bei der BUAK zu melden, wann diese ihre Arbeitszeit auf der Baustelle erbringen.⁵ Dadurch werden Kontrollen durch die BUAK oder der Finanzpolizei vereinfacht, wenn sich Teilzeitarbeitskräfte außerhalb der gemeldeten Arbeitszeit auf Baustellen befinden und Arbeiten verrichten. Diese ungemeldeten Arbeitszeiten ordnen die Prüforgane den Arbeitnehmern als illegale Beschäftigung zu.

⁵ Vgl.: NATIONALRAT, *RIS- Bauarbeiter-Urlaubs- Und Abfertigungsgesetz*, §22 Abs. 1a
http://www.jusline.at/7b_Anspueche_gegen_auslaendische_Arbeitgeber_mit_Sitz_in_einem_EWR-Mitgliedstaat_AVRAG.html. Datum des Zugriffs: 17.10.2015

3 Volkswirtschaftliche & betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel werden die volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von ARN aus dem EWR in Österreich aufgezeigt. Aber auch gesetzliche Bestimmungen zu Lohn- und Sozialdumping für Arbeitgeber werden dargelegt. Zudem werden die Rahmenbedingungen dargestellt, wodurch ein Bauunternehmer zu einer gültigen Gewerbeberechtigung gelangt.

3.1 Produktivität im Bauwesen

Produktivität im Bauwesen ist von zentraler Bedeutung für Bauunternehmen. Bei der Produktivität handelt es sich um den Quotienten von Output und Input.⁶

$$\text{Produktivität} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \quad (3-1)$$

Die Produktivität kann auch als Kennzahl für die Ergiebigkeit von einzelnen Arbeiten bzw. eines Produktionsprozesses von eingesetzten Ressourcen im Bauwesen betrachtet werden.⁷ Die Produktivität kann laut *Baierl* in:⁸

- Technische Produktivität
- Betriebswirtschaftliche Produktivität
- Marktwirtschaftliche Produktivität

unterschieden werden.

Die technische Produktivität beschreibt hierbei eine definiert Arbeit je Zeiteinheit und kann stellvertretend als die Leistung von Arbeitskräften bezeichnet werden.⁹ Zusätzlich kann die menschliche Arbeit durch technische Arbeit und Stoffproduktivität zusätzlich ersetzt werden, wodurch auch Betriebsstoffe und Betriebsmittel in die Produktivität miteinfließen können.

⁶ Vgl.: HOFSTADLER, C.: *Produktivität im Baubetrieb* (Springer Vieweg, 2014). S. 9

⁷ Vgl.: ebd. S.9

⁸ Vgl.: BAIERL, F.: 1958. S.15

⁹ Vgl.: HOFSTADLER, C.: *Produktivität im Baubetrieb*. S. 11

In Folge kann die technische Produktivität in:

- Arbeitsproduktivität
- Stoffproduktivität
- Betriebsmittelproduktivität

unterteilt werden.

Die betriebswirtschaftliche Produktivität kann auf die Kostenrechnung von Unternehmen angewendet werden. Werden die Kosten je Einheit reduziert kann ebenfalls von einer erhöhten Produktivität gesprochen werden, wobei nicht ersichtlich ist, ob die Produktivität über höhere technische Produktivität erhöht worden ist bzw. über kürzere Fertigungszeiten.

Die marktwirtschaftliche Produktivität beschreibt die am Markt verfügbaren Kapazitäten von Produkten, welche zu einem Preis erworben werden können. Der angesetzte Preis orientiert sich am Gewinn, welcher nach Abzug des Aufwands als Überschuss beim Unternehmen verbleibt.

Die Produktivität kann in elementare und dispositive Produktionsfaktoren eingeteilt werden, welche von zusätzlichen Einflüssen wie Umfeld, Bauzeit, Art, Form und Komplexität des Bauwerks sowie Qualitäten und Quantitäten beeinflusst werden. Die Produktivität in Kombination mit zusätzlichen Einflüssen ist in Abbildung 5 dargestellt.



Abbildung 5: Produktionsfaktoren¹⁰

Die elementaren Produktionsfaktoren bestehen aus der Arbeits-, Stoffen- und Betriebsmitteln.¹¹ Mit dispositiven Produktionsfaktoren (planen, kontrollieren, steuern etc.) werden die elementaren Produktionsfaktoren beeinflusst und interagieren untereinander.¹² Aber auch das Umfeld (z.B.: Lage des Bauprojekts, Politik) oder die Umwelt (z.B.: Klima, Baugrund) beeinflussen die Produktionsfaktoren und somit den Output. Mit einer Evaluierung des Outputs wird auf Erkenntnisse für nachfolgende Bauprojekte geschlossen, indem einzelne Produktionsfaktoren und deren Kombinationen optimiert werden, und in Folge Produktivitätsvorteile

¹⁰ ebd. S.15

¹¹ Vgl.: ebd. S.9

¹² Vgl.: ebd.

entstehen. Produktivitätsvorteile sind wesentlich für die Kosten von einzelnen Bauprojekten. Diese Produktivitätsvorteile können auch als Kostenvorteile bezeichnet werden, und stehen für den Erfolg von Bauunternehmen. Mit Kostenvorteilen sind für Bauunternehmen auch Preisvorteile verbunden, wodurch die Produktivität maßgeblich den Preis von Bauleistungen beeinflusst.

Der Aufwandswert ist der Kehrwert der Arbeitsproduktivität und beschreibt eine zeitliche Dauer um eine definierte Menge zu produzieren.¹³ Im Zusammenhang von Lohn- und Sozialdumping ist die Arbeitsproduktivität von Bedeutung, denn für jede Tätigkeit wird eine bestimmte Zeitdauer benötigt, welche als Aufwandswert verstanden werden kann.

$$\text{Aufwandswert} = \frac{1}{\text{Arbeitsproduktivität}} \quad (3-2)$$

Aufwandswerte können für gesamte Tätigkeiten wie Stahlbetonarbeiten je verarbeiteter Betonmenge, oder für Teiltätigkeiten wie Schal- und Bewehrungsarbeiten erhoben werden. Der Aufwandswert für eine bestimmte Tätigkeit kann in Abhängigkeit der menschlichen Arbeitskraft variieren und ist nicht immer gleich, aufgrund des wechselnden Umfeldes/Umwelt, aber auch aufgrund der persönlichen Verfassung. Aber auch dispositive Entscheidungen, wie Verfahrensauswahl haben Einfluss auf den Aufwandswert.¹⁴ Zudem können Fortschritte durch Mechanisierung bzw. neue Fertigungsmethoden erzielt werden, wodurch sich unter Berücksichtigung von entsprechenden Bandbreiten spezifische Aufwandswerte ergeben.

Anhand einer Wandschalung wird der Zusammenhang zwischen Aufwandswert und Mittellohnpreis erklärt. Zudem kann mit dieser Methode eine Angebotsprüfung durchgeführt werden, wenn ein Einheitspreisvertrag verwendet wird, um Lohnanteile von Bauleistungen auf Plausibilität zu prüfen. Nur mit einer strikten Trennung der Anteile Lohn und Sonstiges kann ein Angebot auf Plausibilität geprüft werden, wenn die Arbeitsproduktivität betrachtet wird. Dadurch soll eine Vermischung von unterschiedlichen Produktivitätsarten wie Arbeitsproduktivität und Stoffproduktivität verhindert werden.

Die Ausgangslage ist, dass bei einer Angebotsprüfung zwei Bieter vorhanden sind. Der Billigstbieter weist bei einer Wandschalung einen Preis von 16 €/m² aus, wohingegen der Bestbieter einen Preis von 26 €/m² fixiert hat. Der Anteil Sonstiges ist bei beiden Angeboten mit 10 €/m²

¹³ Vgl.: ebd. S.11

¹⁴ Vgl.: ebd.

ausgewiesen. Dadurch weist der Lohn-Anteil beim Billigstbieter 6 €/m^2 und beim Bestbieter 16 €/m^2 auf. In Abbildung 6 wird auf der Abszisse der Einheitspreis in Euro einer Wandschalung dargestellt, welcher Lohn und Sonstiges beinhaltet. Auf der rechten Ordinate befinden sich die Preisanteile für Lohn und Sonstiges. Die linke Ordinate stellt den Aufwandswert in Std/m^2 dar. Ein typischer Aufwandswert für eine Wandschalung ist $0,5 \text{ Std/m}^2$. Wird eine horizontale Linie bei dem Aufwandswert von $0,5 \text{ Std/m}^2$ mit zwei vertikalen Linien bei den Einheitspreisen (16 bzw. 26 €/m^2) auf der Abszisse geschnitten, entstehen zwei Schnittpunkte. Der Schnittpunkt beim Einheitspreis von 16 €/m^2 befindet sich zwischen den zwei Geraden, in denen der Mittellohnpreis 10 €/Std und 15 €/Std beträgt. Der genaue Mittellohnpreis würde 12 €/Std betragen. Der zweite Schnittpunkt entsteht bei dem Einheitspreis von 26 €/m^2 und befindet sich zwischen den Geraden mit dem Mittellohnpreis von 30 €/Std und 35 €/Std . Der genaue Mittellohnpreis würde 32 €/Std betragen, wenn mit einem Aufwandswert von $0,5 \text{ Std/m}^2$ kalkuliert wurde.

Mit der Annahme, dass in Österreich ein Mittellohnpreis von ca. 35 €/Std vorherrscht, kann darauf geschlossen werden, dass der Billigstbieter entweder Personal beschäftigt, welches nicht ordnungsgemäß entlohnt wird mit 12 €/Std oder, dass dieser die produktiveren Arbeiternehmer aufweist. Würde der Billigstbieter seine Arbeitnehmer bei 35 €/Std entlohnen, käme ein Aufwandswert von $0,15 \text{ Std/m}^2$ zustande. Durch die Tatsache, dass es keinen technologischen Fortschritt im Bereich von Wandschalungen gab, ist zu hinterfragen, ob dieser Aufwandswert plausibel ist, und kann verneint werden. Würde der Bestbieter einen Mittellohnpreis von 35 €/Std aufweisen, würde sich daraus ein Aufwandswert von $0,4 \text{ Std/m}^2$ ergeben. Dieser Aufwandswert kann als plausibel angesehen werden, jedoch stellt dieser Wert einen sehr ambitionierten Zielwert dar.

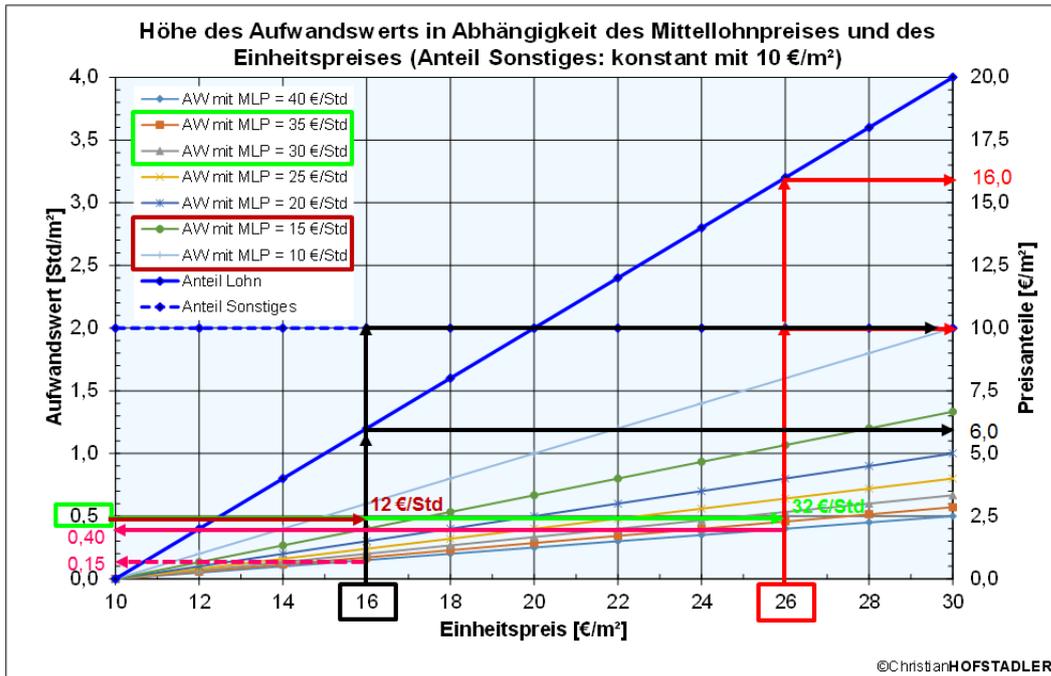


Abbildung 6: Aufwandswert in Abhängigkeit des Mittellohnpreises

Mit diesem Beispiel wird illustriert, dass auf Mittellohnpreise beim Einheitspreisvertrag geschlossen werden kann, unter Zuhilfenahme von gängigen Aufwandssätzen. Gleichzeitig wird gezeigt, dass durch Preisvorteile auch geringe Produktivitätsvorteile in Form von geringeren Aufwandssätzen entstehen können. Die Bandbreite des Mittellohnpreises kann in Österreich variieren, woraus sich geringe Produktivitätsvor- bzw. -nachteile ergeben können, wodurch der Wettbewerb über die Produktivität umgesetzt wird. Weist ein Unternehmer einen sehr geringen Mittellohnpreis im Vergleich zum österreichischen Mittellohnpreisniveau auf, wird der Wettbewerb nicht mehr über die Produktivität von Arbeitnehmern umgesetzt sondern über das Lohn- und Sozialdumping der beschäftigten Arbeitnehmer, damit gering angebotene Mittellohnpreise ermöglicht werden. Dadurch wird ein illegaler Wettbewerbsvorteil erzeugt bzw. zugelassen, wenn keine entsprechenden Maßnahmen gesetzt werden.

3.2 Unternehmensformen

Mit der Bauausführung werden Auftragnehmer (AN) beauftragt. AN treten als Gesellschaft auf, womit Verträge rechtsgültig unterfertigt werden können. Bei der Auswahl der Gesellschaft kann zwischen Personengesellschaft und Kapitalgesellschaft unterschieden werden. Je nach Gesellschaftsform gibt es Vor- und Nachteile, welche bereits bei der Gesellschaftsauswahl berücksichtigt werden müssen. Diese möglichen Gesell-

schaftsformen und die jeweiligen Vor- und Nachteile werden nachfolgend behandelt.

3.2.1 Personengesellschaft

Bei einer Personengesellschaft handelt es sich um natürliche Personen, welche sich zusammenschließen um einen gemeinsamen Zweck zu erreichen. Dieser Zweck wird in Form einer Unternehmung zur Leistungserbringung umgesetzt. Hierbei kommen die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR), Kommanditgesellschaft (KG) und Offene Gesellschaft (OG) zur Anwendung.¹⁵ Die GesbR hat keine Rechtspersönlichkeit, folglich kann sie keine Unternehmereigenschaft besitzen.¹⁶ In Folge kommen bei den Personengesellschaften die OG und KG mit mindestens zwei Gesellschaftern zur Anwendung, damit die Rechtspersönlichkeit gegeben ist.

Beträgt der Umsatz in einem Geschäftsjahr nicht mehr als 1.000.000 €, oder auf zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren nicht mehr als 700.000 €, liegt keine Buchhaltungspflicht vor, wodurch der Jahresabschluss in Form einer Einnahmen-Ausgaben Rechnung umgesetzt wird.

3.2.1.1 Offene Gesellschaft

Bei der OG handelt es sich um eine rechtsfähige Gesellschaft, welche aus mindestens zwei Gesellschaftern besteht. Hierbei haften die Gesellschafter unbeschränkt mit deren Privatvermögen auch für Verpflichtungen der anderen Gesellschafter.¹⁷ Jeder Gesellschafter ist verpflichtet einen Betrag zu leisten in Form einer Einlage oder durch seine Arbeitskraft. Zudem sieht § 114 des Unternehmensgesetzbuches vor, dass alle Gesellschafter einen Beitrag zur Geschäftsführung zu leisten haben.¹⁸ Der Gewinn bzw. Verlust eines Geschäftsjahres wird zu gleichen Teilen bzw. nach vertraglichen Bestimmungen zwischen den Gesellschaftern des Unternehmens ausgeschüttet.

3.2.1.2 Kommanditgesellschaft

Die KG besteht wie bereits eine OG aus mindestens zwei natürlichen Personen. Bei der Haftung kann in einen unbeschränkt haftenden Ge-

¹⁵ Vgl.: NITSCHKE, G.: "Skriptum Unternehmensrecht" (Verlag der TU Graz, 2011). S. 27

¹⁶ ebd. S. 29

¹⁷ Vgl.: ebd. S. 33

¹⁸ Vgl.: ebd. S. 35

sellschafter (Komplementär) und einen beschränkt haftenden Gesellschafter (Kommanditist) unterschieden werden.¹⁹ Damit haftet der Komplementär bei Gläubigern mit seinem Privatvermögen, wohingegen der Kommanditist nur bis zu einer definierten Summe haftet, die er in die KG eingebracht hat.²⁰ Der Kommanditist hat kein jederzeitiges Kontrollrecht, sondern hat nur Anspruch auf die Kontrolle des Jahresabschlusses. Bei der Gewinn- und Verlustermittlung steht dem Kommanditist ein angemessener Anteil seiner Haftungssumme zu, und der restliche Gewinn wird unter den Komplementären angemessen verteilt.²¹

3.2.2 Kapitalgesellschaft

Kapitalgesellschaften bestehen aus kapitalmäßiger Beteiligung durch Gesellschafter.²² Beteiligungen können an andere Gesellschafter bzw. natürliche Personen übertragen werden. Kapitalgesellschaften können als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder als Aktiengesellschaft geführt werden.

3.2.2.1 Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Die GmbH ist eine Gesellschaft, deren Stammkapital in Geschäftsanteile mit Stammeinlagen zerlegt ist.²³ Die Stammeinlage, muss mindestens 35.000 € betragen und wird von den Gesellschaftern geleistet. Die Gesellschaft stellt eine juristische Person dar, und ist eine Rechtspersönlichkeit. Es besteht die Möglichkeit, dass ein gesellschaftsfremder Geschäftsführer bestellt wird, unter Wahrung des Weisungsrechtes der Gesellschafter.²⁴ Aber auch ein Gesellschafter kann als Geschäftsführer bestellt werden, welcher als Gesellschaftender-Geschäftsführer auftritt. Eine GmbH ist verpflichtet für jedes Geschäftsjahr eine Bilanz zu erstellen, aber eine Verpflichtung zur Buchführung bei einem Umsatz unter 1.000.000 € bzw. weniger als 700.000 € auf zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren, besteht nicht.

¹⁹ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Personengesellschaften gründen" https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/Rechtliche-Voraussetzungen/Rechtsformen/Personengesellschaften_gruenden.html. Datum des Zugriffs: 12.03.2016

²⁰ Vgl.: NITSCHKE, G.: "Skriptum Unternehmensrecht." S. 46

²¹ Vgl.: ebd. S. 45

²² Vgl.: GABLER WIRTSCHAFTSLEXIKON, "Kapitalgesellschaften," <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/kapitalgesellschaften.html>. Datum des Zugriffs: 14.9.2015

²³ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Gesellschaft mit Beschränkter Haftung (GmbH)," [https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerbe-recht/Gesellschaftsrecht/Unternehmensrecht/Gesellschaftsformen/Gesellschaft_mit_beschaenker_Haftung_\(GmbH\).html](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerbe-recht/Gesellschaftsrecht/Unternehmensrecht/Gesellschaftsformen/Gesellschaft_mit_beschaenker_Haftung_(GmbH).html). Datum des Zugriffs: 23.04.2016

²⁴ Vgl.: NITSCHKE, G.: "Skriptum Unternehmensrecht." S. 50

3.2.2.2 Aktiengesellschaft

Bei der Aktiengesellschaft beträgt die Stammeinlage 70.000 € und ist in Aktien aufgeteilt. Die Aktionäre sind zur Einlage der Aktien verpflichtet und die Aktiengesellschaft haftet mit ihrem gesamten Gesellschaftsvermögen.²⁵ Die Organe der Aktiengesellschaft bestehen aus Aktionären, dem Vorstand und einem Aufsichtsrat.²⁶ Die Aktionäre sind Inhaber der Aktien, wohingegen der Vorstand für die Geschäftsführung verantwortlich ist.²⁷ Der Aufsichtsrat ist für die laufende Kontrolle des Vorstandes verantwortlich und kann den Vorstand abberufen.²⁸ Der erwirtschaftete Gewinn wird mit der Ausschüttung auf die Aktionäre in Abhängigkeit der Anzahl der Aktien verteilt.

3.2.3 Verwendung von Scheinfirmen zur Lohn- und Abgabenhin- terziehung

Großen Einfluss auf den Sozialbetrug haben Scheinfirmen, welche genutzt werden um Lohn- und Sozialabgaben systematisch zu verkürzen bzw. nicht zu entrichten.²⁹ Scheinfirmen besitzen keine Vermögenswerte und dienen nur der Anmeldung von Arbeitnehmern (ARN), leisten jedoch keine Sozialversicherung und Sozialabgaben. Auch die Gesellschaftsorgane sind schwer greifbar, aufgrund deren Wohnverhältnisse außerhalb von Österreich.³⁰ Eine übliche Gesellschaftsform für Sozialdumping stellt die Ein-Personen-GmbH dar, welche über kein bzw. geringes Anlagevermögen besitzt und deren offizieller Unternehmenssitz aus einer reinen Briefkastenadresse, einem verwaisten Kellerabteil oder einem Lagerraum besteht.³¹ Der Gesellschaftszweck der Unternehmer solcher Scheinfirmen besteht ausschließlich in einer systematischen Beitrags- und Abgabeverkürzung.³²

Personengesellschaften werden aufgrund der unbeschränkten Haftung vermieden, da bei Beitrags- und Abgabeverkürzung die Gesellschafter zur Haftung mit deren Privatvermögen herangezogen werden.

²⁵ Vgl.: BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN UND BUNDESKANZLERAMT: "USP: Aktiengesellschaft (AG)," <https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public?gentics.am=Shortcuts&p.contentid=10007.36922>. Datum des Zugriffs: 14.9.2015

²⁶ Vgl.: BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN UND BUNDESKANZLERAMT: "USP: Aktiengesellschaft (AG)," <https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public?gentics.am=Shortcuts&p.contentid=10007.36922>. Datum des Zugriffs: 14.9.2015

²⁷ Vgl.: NITSCHKE, G.: "Skriptum Unternehmensrecht." S. 77

²⁸ Vgl.: ebd. S. 80

²⁹ Vgl.: REINDL-KRAUSKOPF et al.: "Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping," 15.03.2012 S. 43

³⁰ Vgl.: ebd.

³¹ Vgl.: ebd. S. 44

³² ebd. S.44

3.3 Gewerbeberechtigung zur gewerblichen Ausführung von Bautätigkeiten

Für die Ausübung eines Gewerbes in Österreich müssen Einzelunternehmer als auch juristische Personen und Personengesellschaften eine gültige Gewerbeberechtigung besitzen.³³ Es gibt verschiedene Arten von Gewerbeberechtigungen, welche in freies und reglementiertes Gewerbe, Teilgewerbe und Rechtskraft-Gewerbe unterteilt werden kann.³⁴ Für die Ausführung von Bauleistungen kommen das reglementierte Gewerbe und das Teilgewerbe zur Anwendung. Das freie Gewerbe beinhaltet im Bereich des Bauwesens zum Großteil das Baunebengewerbe, wie zum Beispiel Maler³⁵ und Betonwarenhersteller³⁶ und ist für das Bauhauptgewerbe weniger von Bedeutung. Der Ausübungsbeginn der jeweiligen Tätigkeit beginnt mit der Gewerbeanmeldung.³⁷

3.3.1 Reglementiertes Gewerbe

Um ein reglementiertes Gewerbe ausüben zu dürfen, muss ein Nachweis zur Befähigung existieren.³⁸ Kann diese Befähigung nicht nachgewiesen werden muss ein Geschäftsführer mit entsprechender Befähigung bestellt werden. Die Befähigung umfasst die fachlichen, kaufmännischen und rechtlichen Komponenten, damit das Gewerbe selbstständig ausgeführt werden kann.³⁹ Will ein Unternehmen aus dem EWR in Österreich ein Gewerbe betreiben, muss ein Bescheid über die Anerkennung von EWR- Befähigungsnachweisen bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat erbracht werden.⁴⁰ Zu den reglemen-

³³ Vgl.: BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN und BUNDESKANZLERAMT, "USP: Gewerbe- Anmeldung," https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gruendungsfahrplan_einzelunternehmen/gewerbeanmeldung/reglementierte_gewerbe/40760.html. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

³⁴ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Gewerberecht," *Gruenderservice.at*, May 9, 2013, <https://www.gruenderservice.at/Content.Node/nachfolgen/Uebernehmer/Gewerberecht/Gewerberecht.html>. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

³⁵ Vgl.: BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG und WIRTSCHAFT, "Bundeseinheitliche Liste der freien Gewerbe," September 1, 2015, http://www.bmwf.w.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/Bundeseinheitliche_Liste_der_freien_Gewerbe.pdf. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

³⁶ Vgl.: ebd.

³⁷ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Gewerberecht," <https://www.gruenderservice.at/Content.Node/nachfolgen/Uebernehmer/Gewerberecht/Gewerberecht.html> Datum des Zugriffs: 11.9.2015

³⁸ Vgl.: NATIONALRAT, *RIS - Gewerbeordnung 1994*, §16, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007517>. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

³⁹ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Befähigungsnachweis," <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerbeanmeldung/Befahigungsnachweis.html>. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

⁴⁰ BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN und BUNDESKANZLERAMT, "USP: Gewerbe- Anmeldung," https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gruendungsfahrplan_einzelunternehmen/gewerbeanmeldung/reglementierte_gewerbe/40760.html Datum des Zugriffs: 11.9.2015

tierten Berufen im Bereich des Bauwesens zählen: Baumeister, Brunnenmeister, Dachdecker und Holzbau-Meister.⁴¹

3.3.2 Teilgewerbe

Beim Teilgewerbe handelt es sich um eine Tätigkeit eines reglementierten Gewerbes, welche von Personen selbstständig ausgeführt werden.⁴² Wie auch beim reglementierten Gewerbe muss eine Befähigung vorhanden sein, bzw. ein Geschäftsführer mit entsprechender Befähigung bestellt werden. Bei der Befähigung handelt es sich um eine vereinfachte Art, welche in Form von Lehrabschlussprüfungen (Maurer⁴³ oder Schalungsbauer⁴⁴) und Praxiszeiten nachgewiesen werden kann und sind in Verordnungen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend festgelegt.⁴⁵ Beispiele für Teilgewerbe im Bauwesen können sein: Erdbau, Betonbohren und -schneiden, Maurer und Schalungsbauer.⁴⁶

3.3.3 Freies Gewerbe

Für die Ausübung eines Freien Gewerbes ist kein Befähigungsnachweis vonnöten.⁴⁷ Bei der Erfüllung der allgemeinen Voraussetzung, welche nachfolgend in Kapitel 3.3.4 erläutert werden, kann das entsprechende Gewerbe ausgeübt werden.

Zu den freien Gewerben zählen im Bereich des Bauwesens der:⁴⁸

- Bodenleger
- Maler
- Anstreicher
- Bauwerksabdichter

⁴¹ Vgl.: STADT WIEN, MAGISTRATSABTEILUNG 63, "Liste der reglementierten Gewerbe," <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/gewerbeverfahren/reglementiert.html>. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

⁴² Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Welche Gewerbe Gibt Es?," https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerberecht-allgemein/Welche_Gewerbe_gibt_es_.html. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

⁴³ Vgl.: NATIONALRAT, *RIS - Gewerbeordnung 1994*, §8 Abs. 3

⁴⁴ Vgl.: ebd. §8 Abs. 3

⁴⁵ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Welche Gewerbe Gibt Es?," https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerberecht-allgemein/Welche_Gewerbe_gibt_es_.html Datum des Zugriffs: 11.9.2015

⁴⁶ Vgl.: STADT WIEN, MAGISTRATSABTEILUNG 63, "Liste der Teilgewerbe," <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/gewerbeverfahren/teilgewerbe.html>. Datum des Zugriffs: 11.9.2015

⁴⁷ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Welche Gewerbe Gibt Es?," https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerberecht-allgemein/Welche_Gewerbe_gibt_es_.html, Datum des Zugriffs: 11.09.2015

⁴⁸ Vgl.: BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG und WIRTSCHAFT, "Bundeseinheitliche Liste der freien Gewerbe," http://www.bmwf.wg.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/Bundeseinheitliche_Liste_der_freien_Gewerbe.pdf, Datum des Zugriffs: 09.01.2016

- Erdbeweger
- Erzeuger von Betonwaren
- etc.

3.3.4 Voraussetzung zur Gewerbebeanmeldung

Damit ein Gewerbe angemeldet werden kann, muss ein Unternehmer einen Wohnsitz in Österreich, dem EWR oder in der Schweiz nachweisen können.⁴⁹ Möchte ein Unternehmer aus einem nicht EWR-Staat (z.B. Bosnien) ein Gewerbe beantragen, muss ein Geschäftsführer mit Wohnsitz im EWR bestellt werden. Zusätzlich muss ein Unternehmer der Eigenberechtigung unterliegen und es dürfen keine Gewerbeausschlussgründe vorliegen, wie diese durch Finanzstrafdelikte oder gerichtliche Verurteilungen entstehen können.⁵⁰ Eine weitere Voraussetzung zur Gewerbeausübung ist der Befähigungsnachweis, der Bescheid die individuelle Befähigung (Teilgewerbe) oder die Anerkennung von EWR-Befähigungsnachweisen.⁵¹ Abbildung 7 stellt die Voraussetzung, welche ein Unternehmer zu erbringen hat dar, damit die Gewerbeberechtigung in Österreich erteilt wird.

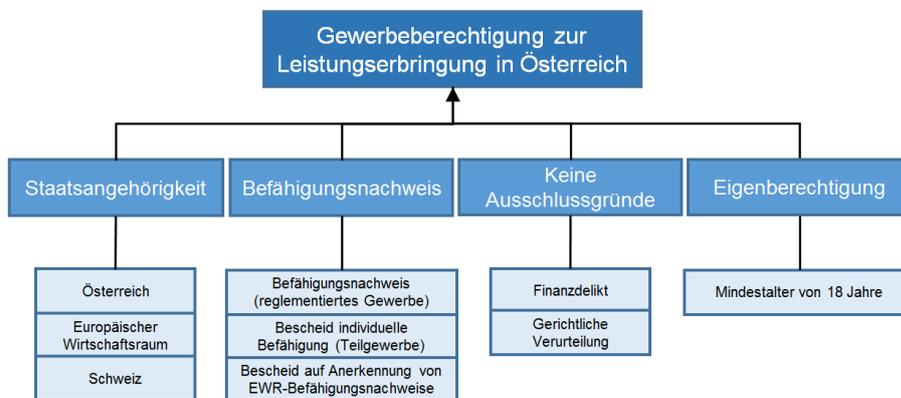


Abbildung 7: Voraussetzung zur Gewerbeberechtigung in Österreich

3.4 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)

Als Ausländer im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.⁵² Mit diesem Gesetz wird die Be-

⁴⁹ Vgl.: ebd.

⁵⁰ Vgl.: ebd.

⁵¹ Vgl.: ebd.

⁵² NATIONALRAT, RIS - Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) §2 Abs. 1

schäftigung von Ausländern in Österreich geregelt. Ausgenommen von diesem Gesetz sind europäische Staatsbürger, die aufgrund eines Rechtsaktes laut § 1 Abs. 2l des AuslBG mit der europäischen Union der Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen.⁵³

3.4.1 Voraussetzung zur Beschäftigung

Ein Arbeitgeber darf einen ARN aus einem Drittstaat oder des EWR beschäftigen, wenn ihm für diesen ARN eine Beschäftigungsbewilligung, Entsendebewilligung oder Anzeigebestätigung ausgestellt wurde, oder der ausländische ARN für seine Beschäftigung eine gültige Rot-Weiß-Rot - Karte, Rot-Weiß-Rot - Karte plus oder Blaue Karte EU vorweisen kann.⁵⁴ Für eine Entsendebewilligung oder Anzeigenbestätigung muss bereits ein Arbeitsplatz in Österreich vorhanden sein. Eine Beschäftigungsbewilligung wird erst nach umfassender Prüfung der Lage und der Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt.⁵⁵ Umfang der Prüfung ist auch der Arbeitgeber, damit die Lohn- und Arbeitsbedingungen und die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften für ausl. ARN eingehalten werden. Weiteres wird der Arbeitgeber überprüft, ob in den letzten 12 Monaten vor der Antragseinbringung entgegen des Bundesgesetzes ausl. ARN beschäftigt wurden.⁵⁶ Bei der Arbeitsmarktprüfung wird kontrolliert, ob für die zu besetzende Stelle im Inland weder ein inländischer ARN noch ARN aus dem EWR und der Schweiz zur Verfügung steht, die bereit und fähig sind, die beantragte Beschäftigung auszuführen.⁵⁷ Fachkräfte in Mangelberufen, bzw. hochqualifizierte Personen sowie Schlüsselkräfte und Studienabsolventen werden nach Erfüllung bestimmter Kriterien für die Beschäftigungsbewilligung zugelassen.⁵⁸

Die Beschäftigungsbewilligung ist auf längstens 1 Jahr befristet und kann nach Antragstellung einer Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung verlängert werden und ist vor dem Ende der jeweiligen Geltungsdauer von 6 Wochen beim zuständigen Arbeitsmarktservice (AMS) einzubringen.⁵⁹

⁵³ Vgl.: ebd. §1 Abs. 2l

⁵⁴ Vgl.: ebd. §3 Abs. 1

⁵⁵ Vgl.: ebd. §4 Abs. 1

⁵⁶ Vgl.: ebd.

⁵⁷ Vgl.: ebd. §4b Abs. 1

⁵⁸ Vgl.: ebd. §12

⁵⁹ Vgl.: ebd. §19 Abs. 5

3.4.2 Auflagen für Arbeitgeber

Mit der Beschäftigungsbewilligung für ausl. ARN dürfen deren Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht schlechter gestellt werden, als für inländische ARN mit vergleichbarer Qualifikation und Leistungserbringung.⁶⁰ Mit dieser Aktion der Arbeitsbedingungen sind Arbeitgeber verpflichtet die österreichischen KV und Sozialversicherungen anzuwenden, sowie das österreichische Arbeitsrecht.

3.4.3 Betriebsentsandte Ausländer

Werden ARN von einem ausländischen Arbeitgeber ohne Betriebsitz im Inland beschäftigt, bedarf dies einer Beschäftigungsbewilligung.⁶¹ Ist die Arbeitsdauer des ausländischen ARN geringer als 6 Monate wird eine Entsendebewilligung benötigt.⁶² Für Ausländer deren Betriebsitz innerhalb des EWR liegt und für eine vorübergehende Arbeitsleistung nach Österreich entsendet werden, ist keine Beschäftigungs- oder Entsendebewilligung erforderlich.⁶³ Voraussetzung hierfür ist, dass der ARN beim entsendenden Unternehmer rechtmäßig beschäftigt ist und die österr. Lohn- und Arbeitsbedingungen nach § 7b Abs. 1 Z 1 bis 3 und Abs. 2 des Arbeitsvertragsrechts Anpassungsgesetzes (AVRAG) sowie sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen eingehalten werden.⁶⁴

3.4.4 Antragsverfahren und Entscheidungsfindung

Der Antrag auf Beschäftigungs- oder Entsendebewilligung ist beim zuständigen Arbeitsmarktsservice (AMS) des Arbeitgebers einzubringen.⁶⁵ Binnen einer Woche kann eine Äußerung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigungs- oder Entsendebewilligung abgegeben werden und der Regionalbeirat des AMS kann anschließend unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage und persönlicher Umstände des ARN befürwortet werden.⁶⁶ Anträge sind binnen sechs Wochen bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS zu entscheiden.⁶⁷

⁶⁰ Vgl.: ebd. § 8

⁶¹ Vgl.: ebd. § 18 Abs. 1

⁶² Vgl.: ebd.

⁶³ Vgl.: ebd. § 18 Abs. 12

⁶⁴ Vgl.: ebd. § 18 Abs. 2

⁶⁵ Vgl.: ebd. § 19

⁶⁶ Vgl.: ebd. § 20 Abs. 2

⁶⁷ Vgl.: ebd. § 20a

3.5 Arbeitsrecht bei Entsendungen und Überlassungen

ARN aus dem EWR und der Schweiz können von Unternehmen aus dem EWR nach Österreich entsendet, bzw. überlassen werden, um Dienstleistungen zu erbringen und unterliegen nicht dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG).⁶⁸ Unternehmen mit Sitz im EWR können uneingeschränkt ihre Dienstleistungen ohne dauerhafte Niederlassung grenzüberschreitend in Österreich anbieten.⁶⁹ Die Dienstleistungsfreiheit umfasst auch das Recht der Unternehmen, Leistung mithilfe eigenen Personals in Österreich zu erbringen.⁷⁰

Bei Ausübung eines in Österreich reglementierten Gewerbes ist verpflichtend eine „grenzüberschreitende Dienstleistungsanzeige“ an das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu übermitteln.⁷¹ Während einer Entsendung eines ARN können die Sozialversicherungsbestimmungen des Entsendestaates angewendet werden.⁷² Die Dauer der Entsendung bzw. Überlassung ist auf 24 Monate beschränkt. Unter gewissen Voraussetzungen kann eine Ausnahmevereinbarung zwischen den zuständigen österreichischen Behörden und betroffenen Staaten erwirkt werden, wodurch eine Entsendung bzw. Überlassung maximal 5 Jahre andauern darf.⁷³

Zusätzlich muss bei der Entsendung bzw. Überlassung vereinbart werden, welches Arbeitsrecht angewendet wird. Besteht zwischen Arbeitgeber und ARN keine Vereinbarung, kommt das Arbeitsrecht des jeweiligen Herkunftslandes zur Anwendung.⁷⁴ Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen regeln die Dienstreisevergütungen bzw. die Aufwandsentschädigungen, welche sich vom österreichischen Arbeitsrecht unterscheiden. Dadurch kann es möglich sein, dass bei Entsendungen bzw. Überlassungen geringere Aufwandsentschädigungen zur Anwendung kommen, als wenn das Arbeitsrecht von Österreich angewendet wird.

⁶⁸ Vgl.: ebd. § 1 Abs. 2

⁶⁹ Vgl.: ZENTRALE KOORDINATIONSSTELLE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR FINANZEN FÜR DIE KONTROLLE ILLEGALER BESCHÄFTIGUNG, "BMF - Entsendemeldungen Und Zentrale Koordinationsstelle," <https://www.bmf.gv.at/betrugsbekämpfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html>. Datum des Zugriffs: 21.10.2015

⁷⁰ ebd.

⁷¹ ebd.

⁷² Vgl.: SOZIALMINISTERIUM, "Novelle LSDB-G am 01.05.2015," May 2015, <http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Lohnkontrolle/>. Datum des Zugriffs: 21.10.2015

⁷³ Vgl. GRILZ, S.: "Grenzüberschreitende Dienstleistung" (WKO, October 5, 2015).

⁷⁴ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in Der Bauwirtschaft*, 1. Auflage (Linde, 2015). S.5

3.5.1 Entsendung von Arbeitnehmern

Übersteigt ein Auslandseinsatz das zeitliche Ausmaß einer Dienstreise, spricht man üblicherweise von einer Entsendung.⁷⁵ Eine Entsendung von Arbeitnehmern liegt vor, wenn ein Arbeitgeber aus dem EWR oder der Schweiz seine Arbeitnehmer nach Österreich zu einem österr. Auftraggeber entsendet, damit diese vertragliche Pflichten erfüllen.⁷⁶ Der Dienstvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bleibt für die Dauer der Entsendung aufrecht, und die Modalitäten für die Auslandsentsendung werden im Entsendevertrag zwischen den beiden (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) festgehalten.^{77;78} Jede Entsendung muss bei der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung bis spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn gemeldet werden.⁷⁹ Die ZKO ist im Bundesministerium für Finanzen ansässig und leitet die Meldung über die ausländischen Arbeitnehmer an die BUAK und die regionale Geschäftsstelle des AMS weiter. Die regionale Geschäftsstelle des AMS prüft:⁸⁰

- ob die entsandten Arbeitnehmer der Sozialversicherung des Herkunftslandes unterliegen
- ob die Arbeitnehmer vom entsendenden Unternehmer rechtmäßig beschäftigt sind
- ob die österr. Mindestentgelt-, Urlaubs- sowie Arbeitszeitregelungen eingehalten werden

Werden diese Rahmenbedingungen für die ausländische Arbeitnehmer eingehalten, hat das AMS die EU-Entsendebestätigung innerhalb von zwei Wochen zu bestätigen.⁸¹ Andernfalls wird die EU-Entsendebestätigung nicht erteilt und eine legale Entsendung der ausländischen Arbeitnehmer nach Österreich ist nicht durchführbar.

⁷⁵ FISCHLMAYR und KOPECEK: *Die professionelle Auslandsentsendung*, 2., überarbeitete Auflage (Wien: Linde, 2015). S. 88

⁷⁶ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft*, 1. Auflage (Linde, 2015). S. 100

⁷⁷ Vgl.: WÖFLINGSIEDER & PARTNER "Entsendung.at," <http://www.entsendung.at/>. Datum des Zugriffs: 10.09.2015

⁷⁸ Vgl.: FISCHLMAYR und KOPECEK: *Die professionelle Auslandsentsendung*, 2., überarbeitete Auflage (Wien: Linde, 2015). S. 89

⁷⁹ Vgl.: NATIONALRAT, RJS - *Gesamte Rechtsvorschrift Für Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)*, § 7b Abs. 3 und 4, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008872>. Datum des Zugriffs: 10.9.2015

⁸⁰ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft 2015*. S. 101

⁸¹ Vgl.: ebd.

3.5.2 Arbeitskräfteüberlassung

Wird ein Dienstnehmer zu einem anderen Unternehmer „entliehen“, spricht man von einer Arbeitskräfteüberlassung.⁸² Die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitnehmern liegt dann vor, wenn ein Unternehmen mit Sitz im europäischen Ausland (Überlasser) seine Arbeitskräfte einem Unternehmen mit Sitz in Österreich (Beschäftiger) zur Leistungserbringung überlässt.⁸³ Der Arbeitnehmer unterliegt den Weisungen des Beschäftigers, und der Überlasser ist für die Entlohnung und Sozialversicherung verantwortlich. Ein nach Österreich überlassener Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein ortsübliches Entgelt (inkl. Sonderzahlungen) und aliquoten Urlaubsanspruch in Abhängigkeit der Beschäftigungsdauer nach dem österr. Arbeitsrecht.⁸⁴ Für die Überlassung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten (außerhalb des EWR) ist ein Beschäftigungstitel erforderlich.⁸⁵ Ein derartiger Beschäftigungstitel stellt z.B. die Rot-Weiß-Rot-Karte dar. Arbeitskräfteüberlassungen können von Unternehmen mit Unternehmenssitz in Österreich verwendet werden, wenn nicht genügend Eigenpersonal für die Auftragserbringung im eigenen Betrieb vorhanden sind.

3.6 Differenzierung des Arbeitsrechtes nach Herkunftslandes von Arbeitnehmer im europäischen Wirtschaftsraum

Mit dem Arbeitsrecht werden die Rechte und Pflichten von ARN gegenüber Arbeitgebern beschrieben. Wesentlich für Arbeitgeber ist der Arbeitnehmerschutz, die wöchentliche Arbeitszeit, Abfertigung, Entgelt- und Urlaubsbestimmungen von ARN. Diese Rechte und Pflichten variieren innerhalb des EWR. Dadurch erhalten vor allem ARN aus dem EWR, welche in Österreich beschäftigt werden, zusätzliche Leistungen in Form von Entgelt und/oder Urlaubsansprüche im Vergleich zu deren Herkunftsland.

In Österreich kommt im Bereich der Baumeisterarbeiten der Kollektivvertrag (KV) für Bauindustrie und Baugewerbe zur Anwendung. Zusätzlich bestehen Bestimmungen für die Arbeitskräfteüberlassung, welche in einem eigenen KV geregelt sind, welcher als KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bezeichnet wird.

⁸² Vgl. FISCHLMAYR und KOPECEK. *Die professionelle Auslandsentsendung*. 2., überarbeitete Auflage (Wien: Linde, 2015). S. 89

⁸³ WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft*. S. 101

⁸⁴ Vgl.: NATIONALRAT, *RIS - Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)*, §§10 und 10a, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>. Datum des Zugriffs: 10.9.2015

⁸⁵ Vgl.: ebd. §§16 und 16a

Die Kollektivverträge werden in Österreich jährlich zwischen den Sozialpartnern verhandelt und anschließend umgesetzt. Die Sozialpartner bestehen aus den Interessensvertretern der Wirtschaft und ARN. In Summe bestehen die Sozialpartner aus vier Interessensvertretern, welche aus Wirtschaftskammer, Gewerkschaftsbund, Bundesarbeiterkammer und Landwirtschaftskammer Österreich bestehen.⁸⁶ Im Bauwesen gilt der KV für Bauindustrie und Baugewerbe, wohingegen für die Arbeitskräfteüberlassung der KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zur Anwendung kommt. Für Selbstständige Ein-Personen-Unternehmen (EPU) kommen derartige KV nicht zur Anwendung, da diese im Rahmen der Selbstständigkeit Arbeiten verrichten.

3.6.1 Ein-Personen-Unternehmen

Bei einem EPU handelt es sich um eine persönlich unabhängige Person, welche ein Unternehmen betreibt.⁸⁷ Der Umfang und die Qualität der Leistungserbringung werden mit einem Werkvertrag zwischen EPU und AG vereinbart. Durch den Werkvertrag wird die zu erbringende Bauleistung des EPU gegenüber dem AG als Zielschuldverhältnis beschrieben. Mit einer mangelfreien Erfüllung des Werkvertrages steht dem EPU der im Werkvertrag festgelegte Werklohn zu, welcher die Kosten für Lohn und Sonstiges beinhaltet. Der EPU unterliegt keinen arbeitsrechtlichen Ansprüchen, wodurch ihm kein Entgelt laut entsprechendem KV gebührt. Mit einer Leistungserbringung als Gewerbebetrieb, muss der EPU eine gültige Gewerbeberechtigung vorweisen und ist Kranken- und Pensionsversichert in der gewerblichen Sozialversicherung.⁸⁸

3.6.2 Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2014

Dieser KV ist für alle unselbstständigen ARN im Bereich der Bauindustrie und Baugewerbe verantwortlich, welche innerhalb des Bundesgebietes von Österreich Arbeiten erbringen. Die Regelarbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche und zusätzlich ist Mehrarbeit in einem gewissen Ausmaß möglich. Ferner gibt es die Möglichkeit Arbeitszeitmodelle (Beispiel: „kurze/lange Woche“; Schichtarbeit) anzuwenden. Für Mehr-, Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit erhält ein ARN entsprechende Zuschläge auf den Lohn für die in diesem Zeitraum geleistete Arbeitsdauer. Die Löhne

⁸⁶ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH et al., "Die österreichische Sozialpartnerschaft," http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Sozialpartnerschaft_mission_de.pdf. S. 1

⁸⁷ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Arbeitsvertrag, Freier Dienstvertrag, Werkvertrag- Die Wahl Der Richtigen Rechtsform," May 2015, <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Beschaeftigungsformen/ArbeitsvertragfreierDienstvertragWerkvertrag-DieWahlderricht.pdf>. S. 10

⁸⁸ Vgl.: ebd. S. 11

der ARN sind in Beschäftigungsgruppen eingeteilt und sind je nach Ausbildung und Tätigkeit verpflichtend anzuwenden. Der Mindestlohn, in Abhängigkeit der Ausbildung und Tätigkeit der ARN, darf den gesetzlichen KV-Mindestlohn nicht unterschreiten und gilt auch für Entsendete bzw. Überlassene ARN. Zusätzlich kann ein Arbeitgeber einen überkollektivvertraglichen Mehrlohn an ARN für die erbrachte Arbeitszeit zahlen. Aufzahlungen für Erschwernisse sind vom Arbeitgeber verpflichtend vorzunehmen, wobei bei mehreren gleichzeitig auftretenden Erschwernissen maximal die zwei höchsten Aufzahlungen vorzunehmen sind. Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfälle, ambulatorische Eingriffe oder Arbeitsversäumnisse durch wichtige die eigene Person betreffende Gründe, hat der ARN Anspruch auf sein volles Entgelt. Das Entgelt beinhaltet zusätzlich Sonderzahlung wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Zahlungen des Arbeitgebers an die Abfertigungskassa. Zusätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet dem ARN das Taggeld zu entrichten, wenn der ARN ständig außerhalb des Betriebes auf Baustellen eingesetzt wird. Des Weiteren ist der Arbeitgeber verpflichtet Übernachtungen für ARN zu bezahlen, bei denen eine Heimfahrt nachweislich nicht zugemutet werden kann. Diese Bestandteile wie Taggeld, Übernachtungsgeld sowie Heimfahrten sind arbeitsrechtliche Bestandteile und können innerhalb des EWR variieren.

3.6.3 Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung 2014

Der KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, wird wie der KV für Bauindustrie und Baugewerbe für das gesamte Gebiet der Republik Österreich angewendet. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Für die überlassenen ARN gelten die am Beschäftigungsbetrieb gültigen KV-Bestimmungen (im Bereich des Bauwesens der KV für Bauindustrie und Baugewerbe) für vergleichbare ARN, bezogen auf die Arbeitszeit. Auch für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Zulagen und Zuschläge kommen für die überlassenen ARN die KV-Bestimmungen aus dem Beschäftigungsbetrieb für vergleichbare ARN zur Anwendung. Hierzu zählen wiederum die KV-Bestimmungen für Bauindustrie und Baugewerbe, wenn ein ARN vom Arbeitskräfteüberlasser an ein Bauunternehmen überlassen wird.

Die Löhne sind in Beschäftigungsgruppen eingeteilt und sind von der Ausbildung und Qualifikation der ARN abhängig. Der überlassene ARN hat Anspruch auf den KV-Lohn des Beschäftigungsbetriebes, wenn vergleichbare ARN des Beschäftigungsbetriebs vergleichbare Tätigkeiten ausführen. Zudem erhält der überlassene ARN Entgelt bei Erkrankung, Aufsuchen eines Arztes, oder Ambulatorien, wenn das Aufsuchen außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Bei der Überlassung des ARN an einen Bauunternehmer besteht der Anspruch einer Bauarbeiter-

Schlechtwetter-Entschädigung im Falle von Schlechtwetter. Das Entgelt beinhaltet zusätzlich den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration, sowie die Abfertigung für den überlassenen ARN.

3.6.4 Überblick von arbeitsrechtlichen Bestimmungen

Einen Überblick über arbeitsrechtliche Bestimmungen wird in diesem Abschnitt dargestellt. Hierbei werden wie bei der späteren Mittellohnkalkulation in Kapitel 6, die EWR-Staaten:

- Österreich
- Slowenien
- Polen
- Ungarn
- Rumänien

näher betrachtet. Auf eine detaillierte Betrachtung des Arbeitsrechtes wurde nicht eingegangen. Stattdessen wurden wesentliche Bestandteile wie gesetzliche Feiertage, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheit- und Unglücksfall, Anzahl der Monatslöhne der ARN in einem Jahr sowie die wöchentliche Regelarbeitszeit recherchiert. Tabelle 4 zeigt eine Gegenüberstellung über den Umfang des jeweiligen Arbeitsrechtes nach Herkunftsland.

Dadurch wird veranschaulicht, dass Arbeitnehmer aus den betrachteten EWR-Staaten unterschiedliche arbeitsrechtliche Bestimmungen aufweisen. Grundsätzlich sind die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehr ähnlich, jedoch bestehen Unterschiede bei der Anzahl der monatlichen Lohnzahlungen, welche bei österreichischen Arbeitnehmern 14 Bruttomonatslöhne betragen und bei polnischen, ungarischen und rumänischen Arbeitnehmer 12 Bruttomonatslöhne. Aber auch Abweichungen im Bereich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit sind bemerkbar, bei denen der Arbeitnehmer verpflichtet ist den Arbeitslohn zu leisten. Diese Entgeltfortzahlung weist eine größere Bandbreite auf und beträgt 40 Arbeitstage beim österreichischen Arbeitsrecht und bis zu 5 Arbeitstage beim rumänischen Arbeitsrecht.

Negativ zu bemerken ist jedoch, wenn ARN dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes unterliegen, dass die soziale Sicherheit vermindert ist, aufgrund von reduzierten Entgeltfortzahlungen bei Krankheit. Aber auch die gesetzlichen Feiertage fallen beim Arbeitsrecht von Ungarn und Rumänien geringer aus, als im Vergleich zum österreichischen Arbeitsrecht.

Tabelle 4: Überblick über arbeitsrechtliche Bestimmungen nach Herkunftsland⁸⁹

Lfd.Nr.	EWR-Land	Gesetzliche Feiertage	Urlaubsanspruch	Entgeltfortzahlung bei Krankheit	Monatslöhne/Jahr	Arbeitsstunden/Woche	Stand
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]	[H]
1	Österreich	13 Tage	25 Tage	40 Tage	14 [-]	39,00 Std/Wo	2015
2	Slowenien	13 Tage	20 Tage	37 Tage	13 [-]	40,00 Std/Wo	2014
3	Polen	13 Tage	20 Tage	33 Tage	12 [-]	40,00 Std/Wo	2014
4	Ungarn	10 Tage	20 Tage	11 Tage	12 [-]	40,00 Std/Wo	2011
5	Rumänien	12 Tage	20 Tage	5 Tage	12 [-]	40,00 Std/Wo	2014

3.7 Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz 2011 (LSDB-G 2011)

Mit 1. Mai 2011 sind die Übergangsfristen für die EU-Mitgliedstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien und Ungarn ausgelaufen.⁹⁰ Wodurch Arbeitnehmer aus diesen Staaten die gleichen Voraussetzungen haben, wie österreichische Staatsbürger, jede beliebige Beschäftigung aufnehmen und ausüben zu dürfen.⁹¹ Gleichzeitig wurde das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz 2011 in Kraft gesetzt, wodurch sichergestellt wird, dass alle in Österreich beschäftigten ARN mindestens der gesetzliche Grundlohn zusteht.⁹²

3.7.1 Bereithaltung von Lohnunterlagen

Arbeitgeber haben laut § 7d des LSDB-G Unterlagen zur Überprüfung des Entgeltes der Arbeitnehmer am Arbeitsort bereitzuhalten. Die Unterlagen müssen in deutscher Sprache und für die Dauer der Tätigkeit am Arbeitsort des Arbeitnehmers am Arbeitsort aufliegen. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeitsort nicht zumutbar, müssen diese im Inland bereitliegen und binnen 24 Stunden auf Verlangen der Abgabenbehörde nachweislich übermittelt werden. Beim wechselnden Arbeitsort des Arbeitnehmers innerhalb eines Arbeitstages sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeitsort bereitzuhalten. Mit einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, ist der Beschäftigte verpflichtet die Lohnunterlagen bereitzuhalten, welche vom Überlasser zur Verfügung gestellt werden müssen.

⁸⁹ Vgl.: GERMANY TRADE & INVEST, "Lohn- und Lohnnebenkosten für Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien 2015."

⁹⁰ ÖGB VERLAG, "Arbeitsmarktöffnung 2011," http://www.arbeitsmarktoeffnung.at/servlet/ContentServer?pagename=S04/Page/Index&n=S04_80.2.10. Datum des Zugriffs: 5.9. 2015

⁹¹ Vgl.: ebd.

⁹² Vgl.: ÖGB VERLAG, "Arbeitsmarktöffnung - Lohn- Und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz," *Arbeitsmarktöffnung*, 2011, http://www.arbeitsmarktoeffnung.at/servlet/ContentServer?pagename=S04/Page/Index&n=S04_80.2.4. Datum des Zugriffs: 5. September 2015

3.7.2 Kompetenzzentrum LSDB

In der Wiener Gebietskrankenkasse wurde das Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB) eingerichtet, wodurch Arbeitnehmer, welche nicht dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen, für deren Tätigkeit in Österreich nach dem Grundlohn überprüft werden. Das Kompetenzzentrum LSDB stellt fest, dass Arbeitnehmer für deren Tätigkeit in Österreich zumindest dem nach Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn in Abhängigkeit der Einstufungskriterien zu erhalten haben. Bei geringer Unterschreitung des Grundlohns eines Arbeitnehmers kann das Kompetenzzentrum LSDB von einer Anzeige absehen, wenn der Arbeitgeber die Differenz zwischen geleisteten und laut österreichischen KV für Bauindustrie und Baugewerbe zustehendem Entgelt an den Arbeitnehmer leistet. Mit § 7f des LSDB-G sind Organe für die Abgabenbehörde (Finanzpolizei) berechtigt die Kontrolle des Grundlohnes für Arbeitnehmer, welche nicht dem ASVG unterliegen, zu überprüfen und die Ergebnisse an das Kompetenzzentrum LSDB zu übermitteln.

Laut § 7g des LSDB-G können die zuständigen Träger der Krankenversicherungen im Rahmen ihrer Tätigkeit feststellen, ob der Arbeitgeber den entsprechenden Grundlohn für deren Arbeitnehmer leistet, unter Beachtung der Einstufungskriterien. Die Anzeige wegen Unterentlohnung wird von der überprüfenden Instanz gestellt. Kontrolliert beispielsweise die BUAk eine Baustelle, so ist diese auch die Anzeigenlegerin, bei Feststellung von Unterentlohnung von Arbeitnehmern. Das Kompetenzzentrum führt die Evidenz über rechtskräftige Bescheide.

Abbildung 8 stellt die Prüfungsorgane des Kompetenzzentrums LSDB inkl. zu prüfende Arbeitnehmer dar.

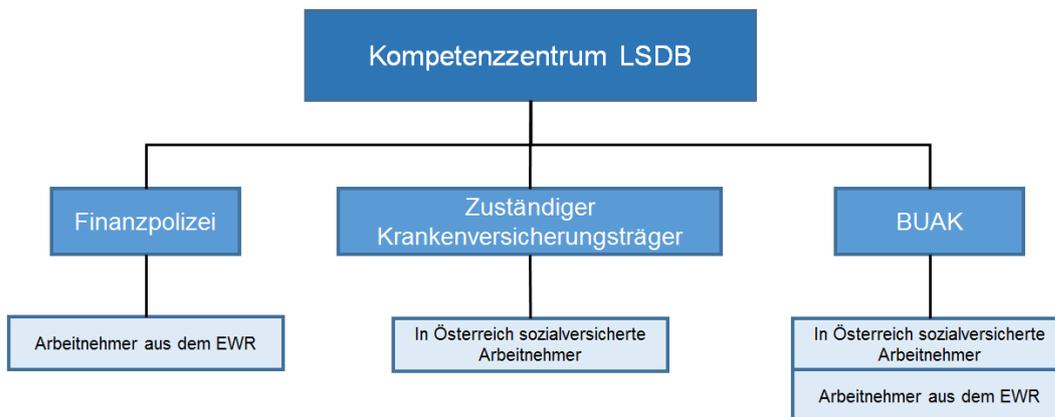


Abbildung 8: Prüfzuständigkeiten des Kompetenzzentrum LSDB

Inländische Arbeitnehmer stellen österreichische Staatsbürger dar. Ausländische Arbeitnehmer stammen aus den EU-Mitgliedsstaaten inkl. der

EU-Staaten, welche durch die Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai 2011 erschlossen wurden.

3.7.3 Strafbestimmungen

Mit der Unterschreitung des Grundlohns für Arbeitnehmer, welche in Österreich tätig sind, aber auch bei der Verweigerung der Auskunftserteilung des Arbeitgebers gegenüber dem Kontrollorgan kann von der Bezirksverwaltungsbehörde als Verwaltungsübertretung geahndet werden. Die Verwaltungsübertretung wird in Form einer Geldstrafe vollzogen.

In § 7i (1) des LSDB-G wird eine Geldstrafe von 500 - 5.000 Euro vollzogen, wenn der Arbeitgeber dem Kontrollorgan den Zutritt zu den Betriebsstätten und Betriebsräumen oder die Auskunft und Einsichtnahme in die Lohnunterlagen zur Kontrolle erschwert bzw. verhindert. Im Wiederholungsfall kann die Geldstrafe auf 1.000 - 10.000 Euro erhöht werden.

Eine Verwaltungsübertretung wird auch begangen, wenn die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten werden, oder der Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskraftüberlassung die Lohnunterlagen nicht bereitstellt, wie in § 7i (2) des LSDB-G beschrieben wird. Die Bezirksverwaltungsbehörde ahndet eine derartige Verwaltungsübertretung mit 500 - 5.000 Euro und im Wiederholungsfall mit 1.000 - 10.000 Euro.

Mit § 7i (3) des LSDB-G sollen Arbeitgeber, welche Arbeitnehmer beschäftigen oder beschäftigt haben, die nicht mindestens nach dem gesetzlichen Grundlohn unter Berücksichtigung der jeweiligen Einstufungskriterien entlohnt wurden, mit einer Geldstrafe maßgeregelt werden. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer betroffen, beträgt die Geldstrafe für jeden Arbeitnehmer 1.000 - 10.000 Euro und im Wiederholungsfall 2.000 - 20.000 Euro. Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, sind für jeden Arbeitnehmer 2.000 - 20.000 Euro und im Wiederholungsfall 4.000 - 50.000 Euro als Verwaltungsübertretung einzuheben.

In § 7i (4) des LSDB-G kann von der Bezirksverwaltungsbehörde von einer Strafe abgesehen werden, wenn eine geringfügige Unterschreitung des Grundlohns festgestellt wird. Voraussetzung hierfür ist, dass die Differenz zwischen tatsächlich geleisteten und dem gebührenden Grundlohn des Arbeitnehmers innerhalb einer von der Behörde festgesetzten Frist nachweislich an den Arbeitnehmer erfolgt. Nur beim ersten Mal einer geringfügigen Unterschreitung des Grundlohnes kann auf eine mögliche Strafe verzichtet werden.

3.7.4 Folgen aus der mehrmaligen Unterschreitung des Grundlohns

Laut § 7j des LSDB-G kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde die Ausübung der Dienstleistung für mindestens ein Jahr untersagen, wenn der Arbeitgeber wegen Unterschreitung des Grundlohns von mehr als drei Arbeitnehmer erstmalig oder einer weiteren Wiederholung rechtskräftig bestraft wurde.

3.7.5 Sicherheitsleistung

Die Bezirksverwaltungsbehörde kann laut § 7k des LSDB 2011 eine Sicherheitsleistung des AG verlangen, wenn der begründete Verdacht einer Verwaltungsübertretung vorliegt und die Strafverfolgung unmöglich oder wesentlich erschwert sein wird. Diese Sicherheitsleistung wird als Bescheid von der Bezirksverwaltungsbehörde vom AG als Teil des noch zu leistenden Werklohns als Sicherheitsleistung eingefordert werden.

3.7.6 Arbeitsmarktöffnung für Rumänien und Bulgarien 1.1.2014

Mit dem Beitritt von Rumänien und Bulgarien zur EU am 1. Jänner 2007⁹³ wurde in den Beitrittsverträgen Übergangsbestimmungen in Bezug auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit festgehalten⁹⁴. Sieben Jahre nach dem EU Beitritt (1.1.2014) von Rumänien und Bulgarien wird die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aufgehoben, wodurch ARN aus diesen EWR-Ländern nicht mehr dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) unterliegen, wenn diese Dienstleistungen innerhalb des EWR bzw. in Österreich erbringen wollen.⁹⁵

3.7.7 Beitritt Kroatien zur EU am 1.7.2013

Am 1.7.2013 ist Kroatien der europäischen Union beigetreten und für ARN aus diesem Staat ist die Freizügigkeit mit einer Übergangsfrist mit bis zu sieben Jahren beschränkt.⁹⁶ Dadurch kommen für kroatische ARN, welche in Österreich einer Beschäftigung nachgehen wollen die Bestimmungen des AuslBG zur Anwendung.

⁹³ Vgl.: EUROPÄISCHE UNION, "EUROPA - Länder," http://europa.eu/about-eu/countries/index_de.htm. Datum des Zugriffs: 6. September 2015

⁹⁴ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Arbeitsmarktöffnung Ab 1.1.2014: Rumänien Und Bulgarien," https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Auslaenderbeschaeftigung/Arbeitsmarktoeffnung_ab_1.1.2014__Rumaenien_und_Bulgarien.html. Datum des Zugriffs: 6. September 2015

⁹⁵ ebd.

⁹⁶ Vgl.: EUROPÄISCHE UNION, "EU-Erweiterung: Übergangsbestimmungen - Beschäftigung, Soziales Und Integration," <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=de>. Datum des Zugriffs: 10.9.2015

Nach dem Ablauf dieser Übergangsfristen zur Freizügigkeit von kroatischen ARN bzw. durch eine Verordnung der Kommission, unterliegen kroatische ARN nicht mehr dem AuslBG. Danach können kroatische Unternehmen deren ARN nach Österreich entsenden bzw. überlassen.

3.7.8 Novelle des LSDB-G am 1.5.2015

Mit 1.5.2015 haben sich durch die Novellierung des LSDB-G 2011 wesentliche Änderungen ergeben. Anstatt des Grundlohns muss nun der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt zahlen.⁹⁷ Das Entgelt umfasst zusätzlich zum gültigen KV Mindestlohn auch zusätzliche Zahlungen wie, Sonderzahlung, Mehrarbeits- und Erschwerniszulagen. Eine weitere Änderung des LSDB-G 2011 ist, dass von einer Strafe/Anzeige abgesehen werden kann, wenn eine leichte Fahrlässigkeit vorliegt und die Differenz zum Entgelt dem Arbeitnehmer nachgezahlt wird.⁹⁸ Bei Arbeitskräfteüberlassern aus dem EWR ist der österreichische Beschäftiger zur Bereithaltung von Lohnunterlagen verpflichtet und bei einem Verstoß erstmals strafbar.⁹⁹ Zusätzlich kann ein Zahlungsstopp für den AG an den AN von einer Dauer von 3 Tagen verhängt werden, wodurch eine Sicherheitsleistung einer späteren Vollstreckungsmöglichkeit eines allfälligen Strafbescheides vom ausstehenden Werklohn des Auftragnehmers eingefordert wird.¹⁰⁰ Darüber hinaus wurden die Strafbestimmungen erhöht und beginnen bei 1.000 Euro anstatt wie bisher bei 500 Euro.¹⁰¹

3.8 Mindestentgeltbestandteile

Das Entgelt ist die Gegenleistung des Arbeitgebers für die Arbeit des ARN.¹⁰² Bei der Entgeltkontrolle kommt das am österreichischen Arbeitsmarkt geltende Bruttolohnprinzip der jeweiligen Kollektivverträge zur Anwendung.

Das Mindestentgelt besteht aus dem Mindestlohn, welcher durch den Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe im Bauhauptgewerbe festgelegt ist. Zusätzlich müssen Einstufungskriterien in Form von Ausbildung, Anrechnung von Vordienstzeiten oder sonstige Ausbildungen

⁹⁷ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH: "Änderungen Im Lohn- Und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz per 1.1.2015," *Wko.at*, September 6, 2015, URL:https://www.wko.at/Content.Node/Industrie_Aktuell/Weitere-Themen-Wirtschaftsrecht-Ausgabe-23-Artikel-01-Aende.html. Datum des Zugriffs: 06.09.2015

⁹⁸ ebd.

⁹⁹ ebd.

¹⁰⁰ ebd.

¹⁰¹ ebd.

¹⁰² Vgl.: WIESINGER, C.: *ASoK-Spezial- Die neue Mindestentgeltkontrolle* (Linde, 2015). S.33

beim Stundengrundlohn der ARN berücksichtigt werden. Weiter umfasst das Mindestentgelt von ARN, Zahlungen für Zulagen in Form einer Art der Arbeit (z.B. Schmutz, Erschwernis, Gefahr), Zuschläge für die Arbeitszeit (z.B. Überstundenzuschlag, Nach-, Sonntags- und Feiertagsentgelt) und Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsentgelt).¹⁰³

Abfertigungszuschläge und Überbrückungsgeld sind bei Entsendungen nach Österreich nicht anzuwenden bzw. sind im Arbeitsrecht des Herkunftslandes geregelt.¹⁰⁴ Zusätzlich ist die Förderung der zwischenbetrieblichen Ausbildung bei entsandten ARN nicht Bestandteil der umgelegten Lohnnebenkosten ULNK.¹⁰⁵

Aber auch Aufwandsentschädigungen gehören nicht zum Entgelt für ARN, welche die Fahrtkostenvergütung, Heimfahrten, Tages- und Nächtigungsgelder umfassen.¹⁰⁶ Diese Aufwandsentschädigungen sind im Arbeitsrecht des jeweiligen Herkunftslandes geregelt und können sich unterscheiden im Vergleich zum österreichischem Arbeitsrecht.

Durch die Anwendung des Bruttolohnprinzips, muss das ausbezahlte Entgelt der ARN mindestens dem Bruttolohn entsprechen, inklusive Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen. Damit ein Arbeitgeber straffrei bleibt, gebührt dem ARN mindestens das Mindestentgelt.¹⁰⁷

Bei Sonderzahlungen ist eine präzise Zuordnung zu Lohnzahlungszeiträumen aufgrund verschiedener Kollektivverträge und in der Praxis etablierter Auszahlungsrhythmen nicht möglich.¹⁰⁸ Bei ihnen liegt eine Unterentlohnung nur vor, wenn die zustehenden Sonderzahlungen nicht vollständig bis zum 31.12 jedes Kalenderjahres geleistet werden.¹⁰⁹

3.9 Auftraggeberhaftung

Mit der Auftraggeberhaftung (AGH) haftet ein Bauunternehmer, welcher Bauleistungen und Reinigungsleistungen an einen Subunternehmer vergibt für Beiträge zur österreichischen Sozialversicherung und Lohnabgaben bis zu einer Haftungssumme von 25 % des vereinbarten Werkslohnes für nicht entrichtete Sozialversicherungs- und Lohnbeiträge

¹⁰³ Vgl.: ebd. S.37-42

¹⁰⁴ Vgl.: ebd. S.47

¹⁰⁵ Vgl.: Fachgespräch mit Herrn Dr. ROTHE, H.; *Selbstständiger Unternehmensberater* (Graz, 2015).

¹⁰⁶ Vgl.: NATIONALRAT, *RIS- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)*, §49 <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>.

¹⁰⁷ Vgl.: WIESINGER, C.: *ASoK-Spezial- Die neue Mindestentgeltkontrolle*. S.49

¹⁰⁸ Vgl.: GLEIBNER, R.: "Die neuen Regeln gegen Unterentlohnung- Eine erste Analyse aus der Praxis," *ZAS 2015/4*, 19-26. S.21

¹⁰⁹ ebd.

der Sub-beschäftigten ARN.¹¹⁰ Als Bauleistungen werden die Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung und Änderungen oder Beseitigungen von Bauwerken bezeichnet.¹¹¹ Der Auftraggeber kann von der AGH befreit werden, wenn der Auftragnehmer zum Zeitpunkt der Leistungserbringung in der Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Liste) geführt wird, oder die Haftungssumme an das Dienstleistungszentrum (DLZ) der Wiener Gebietskrankenkasse abgeführt wird.¹¹²

3.9.1 Haftender

Der Haftende für die AGH ist der Leistungsempfänger einer Bauleistung.¹¹³ Zusätzlich kann die Haftung auf den AG ausgedehnt werden, wenn die Weitergabe von Auskünften durch den AG über den Leistungserbringer verweigert werden¹¹⁴, und zusätzlich wird die Auskunftsverweigerung mit einer Verwaltungsstrafe bedroht¹¹⁵. Die Haftungssumme beträgt 25 % des vereinbarten Werklohnes zwischen Leistungsempfänger (Bauunternehmer) und Leistungserbringer (Subunternehmer), welche sich aus 20 %¹¹⁶ der österreichischen Sozialversicherungsbeiträge und 5 %¹¹⁷ Lohnabgaben zusammensetzt.

3.9.2 HFU-Gesamtliste

Die HFU-Gesamtliste (Haftungsfreistellende-Unternehmen) besteht aus neun selbstständig geführten HFU-Listen, da jedes Bundesland in Österreich eine eigene Krankenversicherungsanstalt besitzt.¹¹⁸ Mit der Dienstgebernummer (DGNR), können österreichischen Unternehmer eindeutig identifiziert werden und zusätzlich kann überprüft werden, ob die Sozialabgaben für ARN aus Österreich entrichtet werden.¹¹⁹ Befindet sich ein

¹¹⁰ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Auftraggeberhaftung" <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Allgemeines-Zivil-und-Vertragsrecht/Zivilrecht-allgemein/ooe/Auftraggeberhaftung-NEU.html>. Datum des Zugriffs: 22.9.2015

¹¹¹ Vgl.: NATIONALRAT, *RIS - Umsatzsteuergesetz 1994 (UStG)*, 1994, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004873>.

¹¹² Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Auftraggeberhaftung" <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Allgemeines-Zivil-und-Vertragsrecht/Zivilrecht-allgemein/ooe/Auftraggeberhaftung-NEU.html> Datum des Zugriffs: 22.9.2015

¹¹³ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft*. S. 73

¹¹⁴ Vgl.: ebd. S. 73

¹¹⁵ Vgl.: ebd. S. 78

¹¹⁶ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Auftraggeberhaftung" <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Allgemeines-Zivil-und-Vertragsrecht/Zivilrecht-allgemein/ooe/Auftraggeberhaftung-NEU.html> Datum des Zugriffs: 22.9.2015

¹¹⁷ Vgl.: ebd.

¹¹⁸ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft*. S. 83

¹¹⁹ Vgl.: TIROLER GEBIETSKRANKENKASSE, "Beitragskontonummer oder Dienstgebernummer?," <http://tgkk.at/portal27/portal/tgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.720311&action=2&viewmode=content>. Datum des Zugriffs: 22.9.2015

Unternehmer zum Zeitpunkt der Leistungserbringung auf der HFU-Gesamtliste, ist der Leistungsempfänger von der AGH ausgenommen.

Unternehmen ohne Unternehmenssitz in Österreich werden nicht in der HFU-Gesamtliste geführt, jedoch kann der Leistungsempfänger die AGH an das DLZ übermitteln. Unternehmer aus dem EWR haben anschließend die Möglichkeit innerhalb von fünf Jahre die AGH vom DLZ rückerstattet zu bekommen, wenn der Unternehmer aus dem EWR nachweisen kann, dass deren ARN im Herkunftsland ordnungsgemäß sozialversichert wurden.¹²⁰ Unterlässt der Leistungsempfänger die AGH an das DLZ zu entrichten, kann der Leistungsempfänger/AG in die Haftung genommen werden und muss zusätzlich zum Werklohn die AGH leisten, wenn dieser Unternehmer aus dem EWR seine ARN nicht ordnungsgemäß im Herkunftsland sozialversichert.

Damit nicht nur Unternehmen mit ARN in der HFU-Gesamtliste geführt werden, wurde es ermöglicht natürliche EPU unter bestimmten Voraussetzungen in der HFU-Gesamtliste aufzunehmen.¹²¹ Diese Voraussetzungen sind:¹²²

- Das Unternehmen ist eine natürliche Person
- Erbringt mindestens 3 Jahre Bauleistungen
- Hat keine ARN gemeldet
- Ist nach GSVG sozialversichert
- Keine Beitragsrückstände, wobei ein Betragsrückstand bis zu 500 Euro außer Betracht bleibt¹²³
- Stellt schriftlichen Antrag für Aufnahmen an DLZ

Damit die Gefahr der AGH für Leistungsempfänger oder AG verringert wird, wird empfohlen den Haftungsbetrag von 25 % an das DLZ abzuführen.¹²⁴

¹²⁰ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft*. S. 72

¹²¹ Vgl.: ebd. S. 67

¹²² Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Auftraggeberhaftung" <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Allgemeines-Zivil--und-Vertragsrecht/Zivilrecht-allgemein/ooe/Auftraggeberhaftung-NEU.html> Datum des Zugriffs: 22.9.2015

¹²³ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft*. S. 86

¹²⁴ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Auftraggeberhaftung." <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Allgemeines-Zivil--und-Vertragsrecht/Zivilrecht-allgemein/ooe/Auftraggeberhaftung-NEU.html> Datum des Zugriffs: 24.9.2015

3.10 Preisermittlung für Bauleistungen (ÖNORM B 2061:1999)

In Österreich wird zur Preisermittlung von Bauleistungen nach der ÖNORM B 2061:1999 vorgegangen. Mit der Anwendung dieser Norm wird eine einheitliche Vorgehensweise bei der Kalkulation von Bauleistungen sichergestellt. Durch diese gemeinsame Vorgehensweise bei der Kalkulation von Bauleistungen wird es ermöglicht, eine Angebotsprüfung schnell und einfach vorzunehmen. Grundlage hierfür sind Kalkulationsformblätter, welche dieser Norm entnommen werden können. Nachfolgend werden die Kostenarten einer Baukalkulation und der Aufbau der Kostenermittlung näher beschrieben. Eine Kalkulation eines Mittellohnpreises (MLP) nach ÖNORM B 2061:1999 wird in Kapitel 4 beschrieben.

3.10.1 Kostenarten der Baukalkulation¹²⁵

Die Kostenarten können laut ÖNORM B 2061:1999 in:

- **Lohnkosten** sind die Summe aus Löhnen und Gehältern, welche ein Arbeitgeber zu erbringen hat, welche in Österreich durch Kollektivverträge geregelt sind
- **Materialkosten** sind Kosten, welche für das Erbauen von Bauwerken anfallen
- **Gerätekosten** entstehen durch Kosten für Abschreibung und Verzinsung bzw. Vermietung, aber auch für Instandhaltungsmaßnahmen und den laufenden Betrieb
- **Kosten für Fremdleistungen** entstehen durch Angebote von Dritten, wie Professionisten, Frächter, Verwertungs- und Entsorgungsunternehmen
- **Zinskosten** entstehen durch das Bereitstellen von Kapital, welche der Bauunternehmer für den Bauablauf in Vorlage tritt
- **Andere Kosten** können durch Steuer und Gebühren bedingt sein, aber auch Kosten für Lizenzen, EDV-Anlagen, Büromaterial, Mieten und Sachverständigenleistungen werden darunter subsumiert

eingeteilt werden.

¹²⁵ Vgl.: ÖSTERREICHISCHES NORMUNGSIINSTITUT, *ÖNORM B 2061; Kapitel 4*, 1999.

3.10.2 Aufbau der Kostenermittlung¹²⁶

Bei der Kostenermittlung kann in eindeutig anfallende Kosten und nicht eindeutig zugeordnete Kosten unterschieden werden. Mit einer verursachungsgerechten Kalkulation können diese in:

- **Einzelkosten** können in Einzellohn-, Einzelmateriale-, und Einzelgerätekosten unterteilt werden. Sie können einer Bauleistung eindeutig zugeordnet werden und sind sachlich und wirtschaftlich ein gerechtfertigter Werteeinsatz.
- **Baustellen-Gemeinkosten** können nicht eindeutig einer Bauleistung zugeordnet werden, wodurch diese in einer eigenen Position zusammengefasst werden. Baustellen-Gemeinkosten können in einmalige, zeitgebundene Kosten, Gerätekosten und sonstige Kosten einer Baustelle eingeteilt werden.
- **Geschäftsgemeinkosten** beinhalten die Kosten für die Geschäftsführung eines Unternehmens. Hierzu zählen Gehälter, Bürokosten, Miete und Pacht, Abschreibungen und Lohnverrechnung
- **Sonstiges Gemeinkosten** sind fallweise auftretende Kosten wie besondere Versicherungen sowie Kosten für Vorfinanzierung
- **Bauzinsen** zählen zu den Kapitalkosten und entstehen durch das Bereithalten von Kapital für die Betriebsführung und Durchführung des Bauauftrages
- **Wagnis** soll das allgemeine Unternehmenswagnis abdecken, aber auch das Wagnis, welches durch die Kalkulation, Ausführung und Gewährleistung entstehen kann
- **Gewinn** wird für einen erfolgreichen Fortbestand des Unternehmens angesetzt. Aber auch ungedeckte Wagnisse können mit dem Gewinn bestreitet werden

unterteilt werden.

Basis für die Preisermittlung von Bauleistungen stellt die Zuschlagskalkulation dar. Hierzu werden die anfallenden Kosten ermittelt und mit den anfallenden Gemeinkosten erweitert, wodurch sich der Baupreis eines Bauvorhabens ergibt. Dieses Prinzip der Zuschlagskalkulation wird in Abbildung 9 dargestellt.

¹²⁶ Vgl.: ebd. Kapitel 5

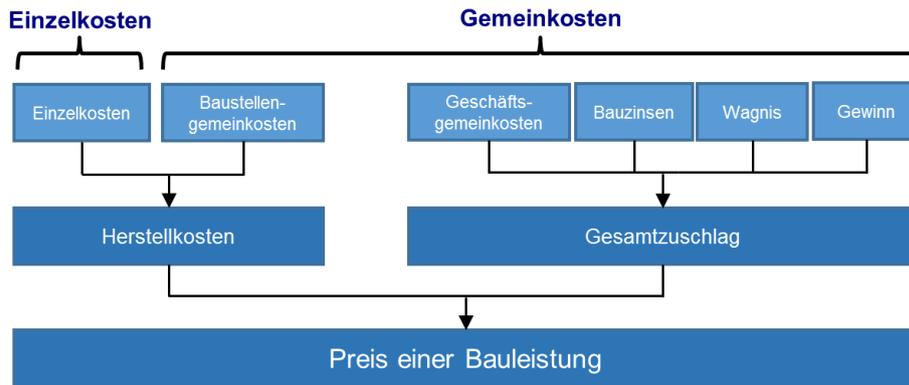


Abbildung 9: Aufbau der Zuschlagskalkulation¹²⁷

Die Bauleistungen werden mithilfe der Kalkulationsformblätter (K-Blätter) berechnet. Hierbei kommt das K3-Blatt zur Anwendung, welches für das eingesetzte Personal berücksichtigt wird. Im K4-Blatt werden die verwendeten Materialien und Stoffe inkalkuliert. Mit dem K5-Blatt werden Leistungen und Produkte berechnet, wohingegen das K6-Blatt für Berechnungen von Arbeitsgeräten benötigt wird. Abbildung 10 zeigt die Zuständigkeit des jeweiligen Kalkulationsblattes, welche in das K7-Blatt übergeführt werden.

¹²⁷ Vgl.: HECK, D. und KOPPELHUBER J.: *Bauwirtschaftslehre VU, Vierte Einheit* (Graz, 2013). S.40

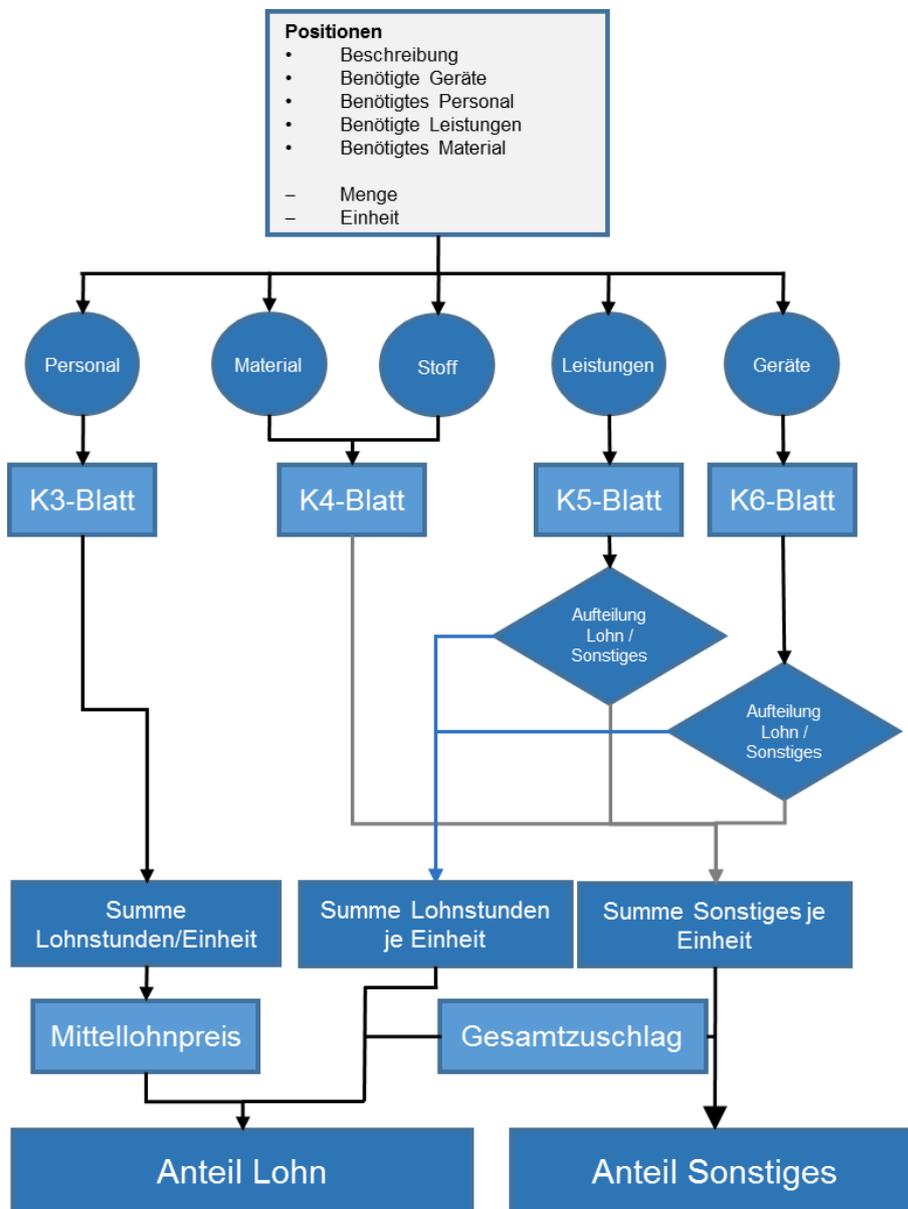


Abbildung 10: Ablauf der Einheitspreisermittlung im K7-Blatt¹²⁸

3.11 Vergaberecht (BVerG 2006)

Die öffentliche Vergabe von Aufträgen bei öffentlichen Auftraggebern (AG) und Sektorenauftraggebern wird durch das Bundesvergabegesetz (BVerG) geregelt. Mit Anwendung des BVerG wird eine einheitliche

¹²⁸ i.A.: HECK, D. und KOPPELHUBER J.: *Bauwirtschaftslehre VU*, (Graz, 2013), S.245

und nachvollziehbare Vorgehensweise von öffentlichen AG bei der Bau- projektvergabe umgesetzt.

3.11.1 Verfahrenswahl und Schwellenwerte

Mit der Vergabe von Bauaufträgen, Dienstleistungen oder Lieferleistungen können öffentliche AG frei wählen, welches Verfahren unter Berücksichtigung der Schwellenwerte für Bau-, Liefer- und Dienstleistungen ausgewählt wird. Die Vergabe kann unter einem offenen Verfahren, nicht offenen Verfahren, Verhandlungsverfahren, wettbewerblichen Dialog, dynamischen Beschaffungssystem, einer Rahmenvereinbarung, einer Direktvergabe oder Direktvergabe mit vorheriger Bekanntmachung erfolgen.¹²⁹ Abbildung 11 stellt die Möglichkeiten dar, welche bei der Verfahrensauswahl herangezogen werden können.

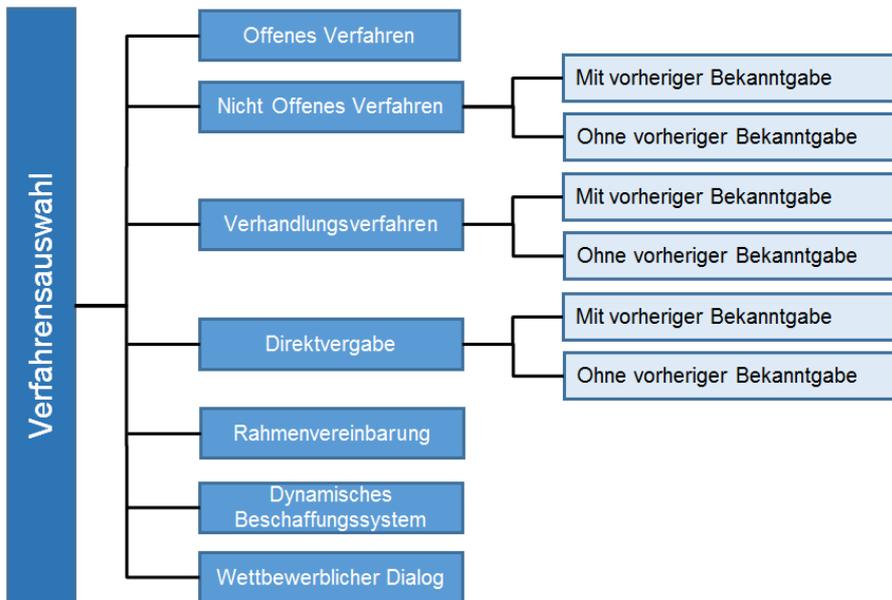


Abbildung 11: Möglichkeiten der Verfahrensauswahl des BVergG¹³⁰

Bei einer Direktvergabe darf eine Leistung bis zu einem Auftragswert von 100.000 Euro direkt an einen AN vergeben werden.¹³¹ Übersteigt der Auftragswert 100.000 Euro gibt es die Möglichkeit einer Direktvergabe mit vorheriger Bekanntmachung, hierbei darf der Auftragswert von 500.000 Euro nicht überschritten werden.¹³² Mit einem Verhandlungsverfahren ohne vorherige Bekanntmachung dürfen Bauaufträge einen Auf-

¹²⁹ Vgl.: BUNDESKANZLERAMT, *Bundesvergabegesetz 2006*, §25, Abs. 1 Z 1

¹³⁰ i.A.: G. MAUERHOFER, *AVA: Ausschreibung, Vergabe und Abrechnung* (Graz: Verlag der TU Graz, 2014). S. 48

¹³¹ Vgl.: ebd. S. 39

¹³² Vgl.: ebd. S. 39

tragswert von 100.000 Euro nicht übersteigen.¹³³ Nach einer vorherigen Bekanntmachung eines Verhandlungsverfahrens, oder eines nicht offenen Verfahren ohne Bekanntmachung wird der Auftragswert auf 1.000.000 Euro begrenzt.¹³⁴ Wird eine Bauleistung mit einer Auftragssumme über 5.186.000 Euro¹³⁵ (Netto) ausgeschrieben, befindet sich das Bauprojekt im Oberschwellenbereich und der AG ist verpflichtet eine europaweite Ausschreibung zu veranlassen und das offene bzw. nicht offene Verfahren auszuwählen. Damit soll der freie Wettbewerb innerhalb der europäischen Union (EU) gefördert werden.

3.11.2 Konstruktive und funktionale Ausschreibung

Bei der Ausschreibung kann zwischen funktionaler und konstruktiver Ausschreibung unterschieden werden. Mit einer funktionalen Leistungsbeschreibung wird ein Bauobjekt anhand von festgelegten Leistungs- und Funktionsanforderungen beschrieben, womit der Bieter mit seinem Angebot das geforderte Leistungsziel erfüllen kann. Für die Betrachtung von Lohndumping wird die konstruktive Ausschreibung mit einem Werkvertrag auf Basis eines Einheitspreisvertrages betrachtet. Der AN schuldet dem AG ein Bauwerk, welches nach den erbrachten Mengen mit den Leistungspositionen zugehörigen Einheitspreisen abgerechnet wird. Der Einheitspreis setzt sich aus den beiden Teilen Lohn und Sonstiges zusammen. Der Lohn beinhaltet hierbei das Entgelt für die Arbeitszeit eines ARN, damit eine Einheit (m², kg, Stk,...) hergestellt werden kann. Der Bestandteil Sonstiges umfasst das Material und Hilfsmaterialien sowie Maschinen und Geräte, welche verwendet werden, damit eine Einheit (m², kg, Stk,...) hergestellt werden kann.

3.11.3 Wahl des Angebotes

Die Auswahl des Bauunternehmens, welches den Zuschlag für ein Bauvorhaben erhält, wird nach definierten Kriterien ermittelt, welche im Vorhinein bekannt gegeben werden. Prinzipiell kann zwischen Best- und Billigstbieterprinzip unterschieden werden. Das Billigstbieterprinzip beschreibt hierbei das Angebot mit dem niedrigsten Preis.¹³⁶ Durch die Anwendung des Bestbieterprinzips wird das technisch und wirtschaftlich günstigste Angebot ermittelt¹³⁷, wodurch auch weitere Aspekte für die

¹³³ Vgl.: ebd. S. 39

¹³⁴ Vgl.: ebd. S. 39

¹³⁵ Vgl. NATIONALRAT, *Bundesvergabegesetz 2006*, §12, Abs. 1 Z 3

¹³⁶ Vgl.: ebd. §130, Abs. 1 Z 1

¹³⁷ Vgl.: ebd.

Auftragsvergabe berücksichtigt werden können, wie beispielweise die Nachhaltigkeit von Bauprodukten bzw. die Lebenszykluskosten.

Im Zuge des Billigstbieterprinzips wird der Konkurrenzkampf zwischen Bauunternehmen über die Angebotspreise umgesetzt. Wenden hierbei AN die Praktiken von Lohn- und Sozialdumping an, können legal operierende Bauunternehmer auf Dauer nicht bestehen, wenn bei Vergaben das wichtigste Kriterium der Angebotspreis ist.

Nach der Auftragserteilung des AN durch den AG wird dieser mit der Bauausführung des Bauprojektes vertraut. Je nach Lage der Bauunternehmer kann in Bauunternehmer mit Unternehmenssitz in Österreich und dem EWR unterschieden werden. Der Bauunternehmer hat gegenüber seinen ARN Pflichten zu erfüllen, welche die Arbeitssicherheit, Arbeitsrecht nach gültigem Kollektivvertrag (KV), Entlohnung und die Sozialversicherung betreffen.

4 Mittellohnpreisermittlung nach ÖNORM B 2061:1999 mit den Kalkulationsformblättern

In diesem Kapitel wird auf die Mittellohnpreisermittlung laut ÖNORM B 2061:1999 näher eingegangen. Nach dieser Methode wurden alle Mittellohnkalkulationen in dieser Arbeit durchgeführt, damit die Bandbreite der legalen Entlohnung je nach Herkunftsland dargestellt werden kann.

4.1 Kalkulationsformblatt K3

Mithilfe des K3-Blattes kann eine einheitliche und nachvollziehbare Kalkulation für den Mittellohn-, Regielohn- und Gehaltspreis sichergestellt werden. Das K3-Blatt wird in Abbildung 12 dargestellt.

Im Block 1 muss zuerst ausgewählt werden, ob ein Mittellohn-, Regie- oder Gehaltspreis kalkuliert wird. Anschließend können Informationen zu:

- Erstellungsdatum
- Arbeitszeitmodell
- Preisbasis laut Angebotsunterlagen
- Währung
- Anzahl der Beschäftigten sowie deren Qualifikation, womit der zugehörige Mindest-KV Lohn verbunden ist (z.B.: Facharbeiter, Hilfsarbeiter, etc.)
- Wochenarbeitszeit
- Aufzahlung für Mehrarbeit

ergänzt werden.

Im zweiten Block werden Hilfsblätter benötigt. Diese Hilfsblätter sind nicht Umfang der ÖNORM B 2061, jedoch sind diese für die Nachvollziehbarkeit der Kalkulation in den Kapiteln 4.2; 4.3; 4.4 und 4.5 näher ausgeführt und beschrieben. Im Block 2 von Abbildung 12 ist ersichtlich, aus welchem Hilfsblatt, welcher Wert stammt.

Der Mittelohn besteht aus der Summe von:

- Kollektivvertraglicher Mittelohn in Abhängigkeit der Mannschaftszusammensetzung
- Umlage für unproduktives Personal wie Hilfspolier und Lehrlinge
- Überkollektivvertraglicher Mehrlohn
- Aufzahlung für Mehrarbeit
- Aufzahlung für Erschwernisse
- Andere abgabepflichtige Lohnbestandteile

Mit Kenntniss über den Mittelohn kann auf die Mittelohnkosten geschlossen werden, indem Beiträge in Form von Zuschlägen für

- Andere nichtabgabepflichtige Lohnbestandteile
- Direkte Lohnnebenkosten
- Umgelegte Lohnnebenkosten
- Andere lohnggebundene Nebenkosten

hinzu addiert werden. Jene Beiträge werden mit der Multiplikation der Zuschlagssätze mit dem Mittelohn gebildet.

Durch den Aufschlag des Gesamtzuschlages auf den Mittelohnkosten entsteht der Mittelohnpreis. Dieser Gesamtzuschlag setzt sich zusammen aus:

- Geschäftsgemeinkosten
- Bauzinsen
- Wagnis
- Gewinn

Der MLP wird für die spätere Angebotslegungen genutzt, damit sämtliche Lohnbestandteile abgegolten werden, und ein Überschuss für ein Unternehmen erwirtschaftete werden kann.

MITTELLOHNPREIS		Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS	<input checked="" type="checkbox"/> Block 1	Arbeitszeitmodell	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement	
GEHALTPREIS	<input type="checkbox"/>		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:		
Anteil in %: /...../ = 100 %	%h /h /%h		
Block 2				
A	Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT	%	100,00	Betrag
B	Umlage unproduktives Personal	% von A		
C	Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B	(A + B = Aus H1)	
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.
N	Geschäftsgemeinkosten			
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 %				
		Lohn	Sonstiges	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
X	UMLAGEPROZENTSATZ	Summe 1 bis 6	0	0

Abbildung 12: Kalkulationsformblatt K3¹³⁸

¹³⁸ URBANSKA, K.: "Preiskampf in der Bauwirtschaft- Einfluss von Lohn- und Sozialdumping" (Masterarbeit, Technische Universität, 2015).S.45

4.2 Hilfsblatt H1

Im Hilfsblatt H1 werden die Berechnungen zum kollektivvertraglichen Mittelohn, überkollektivvertragliche Mehrlohn und Umlage des unproduktiven Personales umgesetzt. Diese werden in Abbildung 13 einschließ- lich der verwendeten Rechenschritte dargestellt.

KALKULIERTE MANNSCHAFT				institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + 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		
	z.B 3(aus Spalte 4)/Zelle 4A*100									
A	Lohnsumme produktives Personal			XXXXX		XXXX	XXXX			
	unproduktives Personal	XX								
		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 Mehrlohne					C9:A4		K 3 Zeile D			

Abbildung 13: Aufbau des Hilfsblattes H1¹³⁹

Hierbei wird beim kollektivvertraglichen Mittelohn eine definierte Mannschaftszusammensetzung vorausgesetzt. Diese besteht aus Personal mit unterschiedlichen Qualifikationen, wodurch laut Kollektivvertrag unterschiedliche Mindestlöhne zur Anwendung kommen. Die Mindestlöhne werden mit der Arbeiteranzahl multipliziert und anschließend aufsummiert. Dieser Vorgang wird mit dem unproduktiven Personal wiederholt. Anschließend werden die Summen für produktives Personal durch Anzahl der produktiven Arbeitnehmer dividiert, wodurch ein stündlicher Mittelohn entsteht. Dieser Verfahrensschritt wird für das unproduktive Personal wiederholt. Ein überkollektivvertraglicher Mehrlohn kann vereinbart werden und wird in Abbildung 13 in Spalte 7 berücksichtigt. Schlussendlich werden die rot markierten Zellen aus dem H1-Blatt in das K3-Blatt übernommen.

Im Bereich des unproduktiven Personals kann dieses Personal auch in den Geschäftsgemeinkosten zusammengefasst werden, hierbei besteht Kalkulationsfreiheit für Kalkulanten bzw. Bauunternehmer.

¹³⁹ ebd. S.47

4.3 Hilfsblatt H2A

Im Hilfsblatt H2A werden die Aufzahlungen für Mehrarbeit und Erschwernisse kalkuliert. Mit der Novellierung des LSDB-G im Jahr 2015 sind Zuschläge bzw. Zulagen für Mehrarbeit und Erschwernisse ebenfalls Bestandteil des Entgeltes für entsandte bzw. überlassene Arbeitnehmer, wodurch diese überprüft werden können.

Das Hilfsblatt H2A ist in Abbildung 14 dargestellt und besteht aus zwei Teilen. Der obere Teil wird für die Aufzahlung von Mehrarbeit genutzt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt laut österreichischem Arbeitsrecht 39 Std/Wo.¹⁴⁰ Zudem sind Arbeitszeitmodelle möglich, wie die „lange/kurze Woche“. Für Überstunden kommen unterschiedliche Aufzahlungszuschläge zur Anwendung, welche abhängig sind, wann Überstunden angefallen sind. Diese können beispielsweise nach der normalen Arbeitszeit, Samstag, Feiertage, etc. angefallen sein und sind unterschiedlich zu vergüten.¹⁴¹ Die obere rot markierte Zelle, wird in das K3-Blatt übertragen, welche sich aus dem Quotienten aus Spalte 6 und Spalte 1 von Zeile E zusammensetzt.

Im unteren Teil von Abbildung 14 befindet sich die Aufzahlung für Erschwernisse. Hierbei sind im Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie unterschiedlichste Erschwernisse gelistet, welche zur Anwendung kommen können. Diese Erschwernisse werden als Prozentsatz auf den Lohn aufgeschlagen und können von 5 % bis zu 130 % reichen.¹⁴² Kommen gleichzeitig mehr als zwei Erschwerniszulagen zur Anwendung, sind die zwei höchsten Zulagen auf die Arbeitskräfte anzuwenden.¹⁴³ Die Summe aus den zwei höchsten Zulagen sind in die untere rote Zelle von Abbildung 14 zu übernehmen und in das K3-Blatt zu übertragen.

¹⁴⁰ Vgl.: GESCHÄFTSSTELLE BAU DER BUNDESINNING BAU UND DES FACHVERBANDS DER BAUINDUSTRIE, „Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2014“ (WKO 2014). S.8

¹⁴¹ Vgl.: ebd. S.70

¹⁴² Vgl.: ebd. S.28

¹⁴³ Vgl.: ebd. S.28

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

Abbildung 14: Aufbau des H2A-Blattes¹⁴⁴

4.4 Hilfsblatt H2B

Mit dem Hilfsblatt H2B werden Sondererstattungen, wie Dienstreisevergütungen bzw. Aufwandsentschädigungen ermittelt. Diese Dienstreisevergütungen bzw. deren Betrag sind im jeweiligen Arbeitsrecht der Herkunftsländer der ARN geregelt. Als Dienstreisevergütungen werden Taggelder, Übernachtungsgelder, Fahrkostenvergütungen, Heimfahrten und Reiseaufwandsvergütungen bezeichnet.

4.4.1 Taggeld

Das Taggeld gebührt Arbeitnehmern, welche ständig außerhalb des ortsfesten Betriebs Tätigkeiten erbringen.¹⁴⁵ Hierzu zählt das Arbeiten auf Baustellen an Tagen mit einer tatsächlichen Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden. Je nach Tätigkeitsdauer der Arbeitnehmer sieht das österreichische Arbeitsrecht unterschiedliche Taggelder vor, welche dem gültigen Kollektivvertrag für Baugewerbe und Bauindustrie unter § 9. I. Z4 entnommen werden kann. Unterliegen Arbeitnehmer einem ausländischen Arbeitsrecht, sind deren Taggelder anzuwenden.

¹⁴⁴ URBANSKA, K.: "Preiskampf in der Bauwirtschaft- Einfluss von Lohn- und Sozialdumping" (Masterarbeit, Technische Universität, 2015),S.52

¹⁴⁵ Vgl.: GESCHÄFTSSTELLE BAU DER BUNDESINNING BAU UND DES FACHVERBANDS DER BAUINDUSTRIE, "Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2014." §9. Z1

4.4.2 Übernachtungsgeld

Ist seitens der ARN eine Übernachtung vorzunehmen und stellt der Arbeitgeber keine Unterkunft zur Verfügung, gebührt den Arbeitnehmer das Übernachtungsgeld. Das Übernachtungsgeld beträgt 12,50 € je Übernachtung¹⁴⁶ und die Übernachtung muss tatsächlich stattfinden.

4.4.3 Fahrkostenvergütung

Arbeitnehmer, welche mehr als 3 km von deren Arbeitsstätte entfernt wohnen, haben Anspruch auf die Fahrkostenvergütung. Die Höhe der Fahrkostenvergütung beträgt die einmalige tägliche Hin- und Rückreise mit dem Verkehrsmittel mit dem günstigsten Tarif.¹⁴⁷

4.4.4 Heimfahrten

Arbeitnehmer haben einen wöchentlichen Anspruch auf die Bezahlung von Reisekosten für Hin- und Rückfahrten vom Arbeitgeber.¹⁴⁸ Die Reisekosten sind für das Verkehrsmittel mit dem billigsten Tarif festgelegt.

4.4.5 Reiseaufwandsvergütung

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf Ersatz der Reisekosten für eine einmalige Hin- und Rückfahrt und Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn.¹⁴⁹

4.4.6 Durchführung der Berechnung

Abbildung 15 stellt das Hilfsblatt H2B dar. Es kann in drei Blöcke unterteilt werden. Im ersten Block wird die Dauer des Bauvorhabens in Form von Monate, Wochen und Tage eingetragen. Zusätzlich muss beim Eintragen der Dauer auf das verwendete Arbeitszeitmodell Rücksicht genommen werden.

Im zweiten Block des Hilfsblattes wird die wöchentliche Arbeitszeit auf die Arbeitstage aufgeteilt. Auch hier wird das gewählte Arbeitszeitmodell

¹⁴⁶ Vgl.: GESCHÄFTSSTELLE BAU DER BUNDESINNUNG BAU UND DES FACHVERBANDES DER BAUINDUSTRIE, "Lohntafel: KV Baugewerbe und Bauindustrie 2015" (WK, May 1, 2015). S.1

¹⁴⁷ Vgl.: GESCHÄFTSSTELLE BAU DER BUNDESINNUNG BAU UND DES FACHVERBANDES DER BAUINDUSTRIE, "Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2014." § 9. IV.

¹⁴⁸ Vgl.: ebd. § 9. V.

¹⁴⁹ ebd. § 9. III Z1.

berücksichtigt, da die tägliche Arbeitszeit in eine Zeile des Arbeitszeitmodells eingetragen werden muss. Anschließend kann mit der Kenntnis über die tägliche Arbeitszeit auf die Anzahl des jeweiligen Taggeldes geschlossen werden. Je nach täglicher Arbeitszeit kann zwischen dem kleinen, mittleren und großen Taggeld unterschieden werden.

Die Anzahl der jeweiligen Taggelder muss in die Zellen M13, N13 und O13 in den dritten Block übertragen werden. In Spalte 11 wird der prozentuelle Anteil der Belegschaft, welche ein Taggeld beziehen eingetragen. Die Höhe des Taggeldes ist in Spalte 12 zu notieren. Die Anzahl der Arbeitstage pro Woche werden in Spalte 14 berücksichtigt, aber auch die Ausfallzeit von Arbeitnehmern kann in Spalte 15 miteinbezogen werden, damit auf den tatsächlichen Anspruch (Spalte 16) des Taggeldes geschlossen werden kann. Selbiges gilt auch für das Übernachtungsgeld und die Fahrkostenvergütung. Für die Reiseaufwandsvergütung und Heimfahrten wird anstatt der Anzahl an Tagen die Häufigkeit der Hin- und Rückfahrten (Spalte 14) eingetragen.¹⁵⁰ Das unproduktive Personal wird als Zuschlagssatz in Zelle W16 berücksichtigt. Anschließend werden die Dienstreisevergütungen in abgabepflichtige und nicht abgabepflichtige unterteilt. Mit der Berücksichtigung des Zuschlages für das unproduktive Personal wird die Summe der Dienstreisevergütungen in den Zellen X17 und X18 gebildet. Als nicht abgabepflichtige Bestandteile von Dienstreisevergütungen gelten die im KV angeführten Taggelder, Übernachtungsgeld, Fahrkostenvergütungen, Heimfahrten und Reiseaufwandsvergütungen. Überschreiten diese Bestandteile die im KV angeführten Beträge müssen diese als abgabepflichtig im K3-Kalkulationsblatt durchgeführt werden. Die rot markierten Zellen (Y17 und Y18) des dritten Blockes werden in das K3-Blatt übertragen.

¹⁵⁰ Katharina Urbanska, "Masterarbeit: Preiskampf in der Bauwirtschaft- Einfluss von Lohn- und Sozialdumping" (Technische Universität Graz, 2015), S.55

Baubdauer gesamt:		[Mo]	[Wo]	[I]	[Dek]	HILFSBLATT 2B NEU										
AZM Lange Woche	Dauer:					Institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement TU Graz										
AZM Kurze Woche	Dauer:					Datum: _____										
AZM Restliche Zeit	Dauer:					Baustelle: _____										
AZM 39h + 1h MA	Dauer:					Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)										
AZM Dekade	Dauer:					Betrag nicht abgabepflichtig, z.B. $1t.KV \cdot M16 \cdot M11 / 100$										
Tagliche Arbeitszeit [h]	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Summe** [h]	Anzahl Tage Taggeld groß [t/Woche]	Anzahl Tage Taggeld mittel [t/Woche]	Anzahl Tage Taggeld klein [t/Woche]					
verwendetes AZM:												Tatsächlicher Anspruch pro Woche; z.B. $M14 \cdot (100 - M15) / 100$				
Lange Woche	tägliche Arbeitszeit für gewähltes AZM; z.B. Mo-Do je 9h, Fr 7h							Arbeitsstunden pro Woche	Anzahl der Tage für die jeweiligen Taggelde pro Woche; z.B. 5*klein				Betrag nicht abgabepflichtig, z.B. $1t.KV \cdot M16 \cdot M11 / 100$			
Kurze Woche																
Restliche Zeit																
39h + 1h MA																
Dekade																
SUMME:												Σ Dauer [t] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]				
Dienstverergütungen		% d. Belegschaft v. prod. Arb.	Betrag Währung [...€...]	Anzahl der Arbeitstage mit Anspruch [t]	Anz. d. Arbeitstage mit Anspruch [t*]	Ausfallzeit [%]	Tatsächlicher Anspruch (14-15) [t*]	Betrag** abgabepfl. [€*]	Betrag** nicht abgabepfl. [€*]							
M	Taggeld groß	11	tats. Betrag	13	14	15	16	17	18							
N	Taggeld mittel															
O	Taggeld klein															
P	Übernachtungsgeld															
Q	Fahrtkostenvergütung															
R	Heinfahrten			Je Fahrt: alle		Wochen										
S	Heinfahrten			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 SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1						je Std.			K3 Zeile G	K3 Zeile I					

Abbildung 15: Aufbau des H2B-Blattes¹⁵¹

4.5 Hilfsblatt H3

Das H3-Blatt ist zuständig, damit die Sozialversicherung, die umgelegten Lohnnebenkosten (ULNK) und andere lohngebundene Kosten berücksichtigt. Abbildung 16 stellt das H3-Blatt dar. In der Zelle A1 werden die direkten Lohnnebenkosten (DLNK) eingetragen. Diese DLNK stellen den Dienstgeberbeitrag für die Sozialversicherung der Arbeitnehmer dar. Der Arbeitgeberbeitrag für das Wirtschaftsjahr 2015 beträgt 26,7 %¹⁵², für ARN, welche der österreichischen Sozialversicherung unterliegen.

Die ULNK werden in Zelle A2 von Abbildung 16 dargestellt. Die ULNK variieren innerhalb eines Wirtschaftsjahres und werden quartalsweise von der Wirtschaftskammer aktualisiert. Arbeitsrechtliche Bestimmungen wie Entgeltfortzahlungen, bezahlte Feiertage, Sonderzahlungen und Abfertigungen werden in den ULNK berücksichtigt. Die ULNK können aufgrund unterschiedlicher arbeitsrechtlicher Bestimmungen innerhalb des EWR variieren.

Die ULNK sind abhängig von der Mehrarbeit, dem Mehrlohn oder von beiden. Mit der Hochmaierformel in Abbildung 16 wird eine Anpassung der ULNK vorgenommen, wenn Arbeitnehmer mehr als die Wochenar-

¹⁵¹ URBANSKA, K.: "Preiskampf in der Bauwirtschaft- Einfluss von Lohn- und Sozialdumping" (Masterarbeit, Technische Universität, 2015), S.55

¹⁵² SCHERER, P.: "Direkte und umgelegt Lohnnebenkosten im Baugewerbe 1.1.2015".

beitszeit von 39 Stunden tätig waren. Aber auch Mehrlohn in Form von Überzahlungen und Zuschlägen (z. B. Erschwernisse) werden berücksichtigt, wodurch angepasste ULNK für die Kalkulation des K3-Blattes entstehen.¹⁵³ Damit sind die angepassten ULNK auch von der Art und der Häufigkeit der Mehrarbeit und der Höhe des Mehrlohnes abhängig.¹⁵⁴

Die anderen lohngebundenen Kosten sind in Abbildung 16 von Zeile B3 bis H3 angeführt. Die Summe der anderen lohngebundenen Kosten ist in Zelle I3 angeführt. Die anderen lohngebundenen Kosten bestehen aus weiteren Kosten, welche für Arbeitgeber anfallen und können bestehen aus:

- Örtlich bedingte Abgabe (z. B. Kommunalabgabe)
- Haftpflichtversicherung
- Kleingeräte, Kleingerüst, Werkzeuge
- Nebenmaterialien (z. B. Arbeitskleidung)
- Sonstige allgemeine Baustellenkosten
- Lohnverrechnung

Die anderen lohngebundenen Kosten können von Arbeitgeber zu Arbeitgeber schwanken. Wird eine verursachungsgerechte Kalkulation für Bauleistungen angestrebt, weisen die anderen lohngebundenen Kosten einen geringen Betrag bzw. Zuschlagssatz auf. In Abbildung 16 sind die Mittelwerte der anderen lohngebundenen Kosten ersichtliche, welche laut *Plettenbacher*¹⁵⁵ in der Praxis angewendet werden.

¹⁵³ Vgl.: KROPIK, A.: "Mittellohnermittlung 2012" (Geschäftsstelle Bau). S.8

¹⁵⁴ Vgl.: ebd.

¹⁵⁵ Vgl.: PLETTENBACHER W. et al, *Handbuch Anti-Claim Management* S.99

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

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell
 MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = abhängig vom AZM
 FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivertragliche Arbeitszeit FZF =
 MLF = KV-Mittellohn+Umlage unprod. Personal / Mittellohn 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
 $\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ **Umgelegte Lohnnebenkosten:** %
 $(USK 2 * MLF * FZF)$
 $(USK 3 * MAF * MLF)$

USK 1 = % vorgegebene Werte
 USK 2 = %
 USK 3 = %

Direkte Lohnnebenkosten:
 Höchstbeitragsgrundlage Werte mit 01.01.2015 4.650,00 €
 (K3 Zelle H * H2A NEU Zelle A1 * 4,33) = €
 abgeminderter Prozentsatz %
 SVMOL > 4530 %

DLNK	FLAF
26,90	4,5

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

Familienlastenausgleichsfonds

Abbildung 16: Aufbau des H3-Blattes¹⁵⁶

¹⁵⁶ URBANSKA, K.: "Preiskampf in der Bauwirtschaft- Einfluss von Lohn- und Sozialdumping" (Masterarbeit, Technische Universität, 2015).S.59

Wird die Höchstbeitragsgrenze von 4.650 €/Monat überschritten sind die DLNK abzumindern mit Ausnahme des Familienlastenausgleichsfonds. Diese Abminderung findet im unteren Bereich des H3-Blattes statt. Die Höchstbeitragsgrenze kommt in der Praxis selten zur Anwendung, da die Arbeiterlöhne im KV für Bauindustrie und Bauwesen geregelt sind. Zusätzlich beträgt die monatliche Normalarbeitszeit 169,5 Stunden, welche in Kombination des Mindestlohnes, die Höchstbeitragsgrenze nicht überschreitet.

5 Unternehmenskonstellationen für die Erbringung von Bauleistungen

Ein Bauunternehmer hat mehrere Möglichkeiten ein Bauobjekt auszuführen. Dieser kann mit seinem Eigenpersonal Bauleistungen erbringen. Mithilfe von Subunternehmer können Teilleistungen vergeben werden, damit diese ausgeführt werden. Zudem kann ein Bauunternehmer zusätzliche ARN für die Dauer der Bauausführung von einem Arbeitskräfteüberlasser beziehen. Mit dem Bezug von ARN durch einen Arbeitskräfteüberlasser werden Kapazitätsgrenzen im Bereich des Personalwesens des Bauunternehmers verringert.

Mit der Bauleistungserbringung durch Bauunternehmen, Subunternehmen oder dem Bezug von ARN von einem Arbeitskräfteüberlasser kann zwischen Unternehmen mit Unternehmenssitz in Österreich, dem EWR und der Schweiz unterschieden werden. Unternehmen mit Unternehmenssitz im EWR und der Schweiz können ARN nach Österreich entsenden bzw. überlassen, wodurch die Sozialversicherung der ARN des Herkunftslandes angewendet werden kann. Für die entsandten und überlassenen ARN kommen Entgeltbestimmungen aus dem KV für Bauindustrie und Baugewerbe zur Anwendung, jedoch kann das Arbeitsrecht vom Herkunftsland angewendet werden.

Für eine anschauliche Darstellung der Unternehmenskonstellationen für Bauleistungen, wird eine in Graz befindliche Baustelle angenommen. Die Sozialversicherungsbeiträge, Entgeltbestimmungen und das mögliche angewendete Arbeitsrecht werden für die betrachteten Unternehmen näher ausgeführt. Zusätzlich wird für sämtliche Unternehmen vorausgesetzt, dass sie eine gültige Gewerbeberechtigung bzw. einen Bescheid für die Gleichwertigkeit der ausländischen Gewerbeberechtigung für die Leistungserbringung bzw. Arbeitskräfteüberlassung vorweisen.

Es werden nur Unternehmen aus Österreich und dem EWR betrachtet. Unternehmenskonstellationen, welche aus Drittstaaten (z.B. Serbien, Mazedonien, Russland, etc.) resultieren sind nicht Umfang dieser Betrachtung.

5.1 Unternehmen aus Österreich

Mit der Zuschlagserteilung eines Bauauftrags an einen in Graz ansässigen Bauunternehmer wird dieser mit der Realisierung des Bauobjekts beauftragt. Dieser kann sich Subunternehmer und ARN von Arbeitskräfteüberlassern mit Unternehmenssitz in Österreich bedienen, um die Bauausführung fristgerecht und in den geforderten Qualitäten und Quantitäten zu realisieren.

5.1.1 Österreichisches Bauunternehmen mit Eigenpersonal

Führt der in Graz ansässige Bauunternehmer sämtliche Bauleistungen mit seinem inländischen Eigenpersonal aus, werden Subunternehmer und zusätzliche ARN von einem Arbeitskräfteüberlasser nicht benötigt. Der Bauunternehmer beschäftigt ausschließlich inländische ARN und ist für die Bauleitung und die Bauausführung verantwortlich. Die ARN des Bauunternehmers sind in Österreich sozialversichert und werden nach den KV-Bestimmungen für Bauindustrie und Baugewerbe entlohnt. Das inländische Arbeitsrecht kommt zur Anwendung. Abbildung 17 stellt den Grazer Bauunternehmer mit seinem eigenen Personal dar.

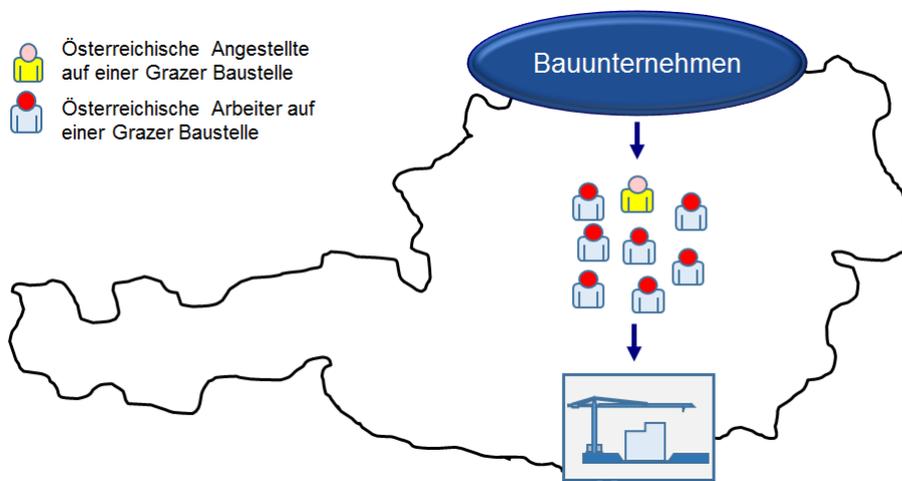


Abbildung 17: Österr. Bauunternehmen mit inländischen Arbeitnehmern

5.1.2 Österreichisches Bauunternehmen mit inländischem Subunternehmer

Der Bauunternehmer kann Teile der Bauausführung an einen österreichischen Subunternehmer vergeben. Zwischen den beiden Unternehmen wird ein Werkvertrag abgeschlossen, der die zu erbringende Bauleistung des Subunternehmers beschreibt. Dieser Subunternehmer ist für die Erbringung der Teilleistung verantwortlich und ist dem Bauunternehmer gegenüber haftbar für seine erbrachten Bauleistungen. Sowohl der Bauunternehmer als auch der Subunternehmer erbringen Bauleistungen mit deren Eigenpersonal. Beide Unternehmen beschäftigen österreichische ARN, wodurch die österreichische Sozialversicherung zur Anwendung kommt. Für die Entlohnung der inländischen ARN ist der KV für Bauindustrie und Baugewerbe anzuwenden. Abbildung 18 stellt den Grazer Bauunternehmer mit seinem beauftragten Subunternehmer dar, welche mit deren Eigenpersonal gemeinsam das Bauobjekt in Graz errichten. Für sämtliche ARN kommt das österreichische Arbeitsrecht zur Anwendung.

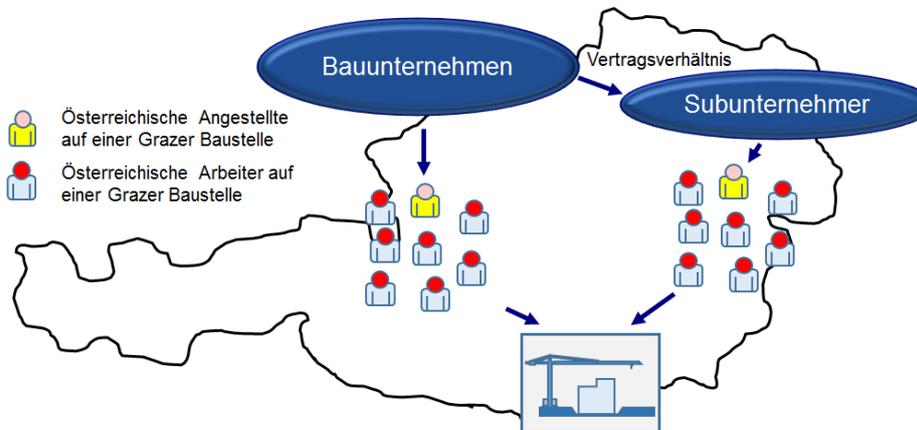


Abbildung 18: Österr. Bauunternehmen mit österr. Subunternehmer mit inländischen ARN

Der Bauunternehmer hat die Möglichkeit einen Großteil der zu erbringenden Bauleistungen an einen oder mehrere Subunternehmer zu vergeben. Für die Koordinierung und Kontrolle der erbrachten Bauleistungen des Subunternehmers ist der Bauunternehmer verantwortlich. Abbildung 19 stellt einen Bauunternehmer dar, welcher einen Großteil der zu erbringenden Bauleistung an einen oder mehrere Subunternehmer vergibt.

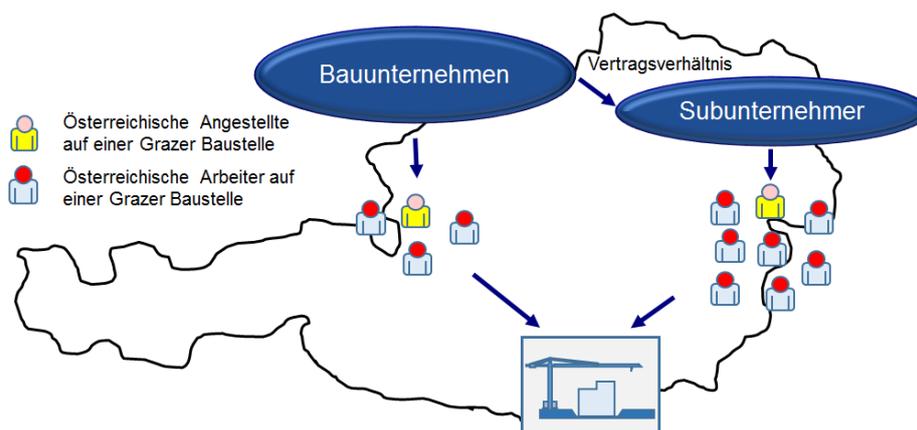


Abbildung 19: Verteilung des Bauprojektes anhand der Anzahl der inländischen Arbeitnehmer des österr. Bau- und Subunternehmer

Eine weitere Möglichkeit die Bauleistung für das Bauobjekt zu erbringen besteht darin, dass der Bauunternehmer die Koordinierung der Subunternehmer und die Bauleitung übernimmt, und sämtliche Bauleistungen durch einen oder mehrere Subunternehmer ausgeführt werden. Diese

Art der Leistungserbringung des Bauunternehmers wird in Abbildung 20 dargestellt.

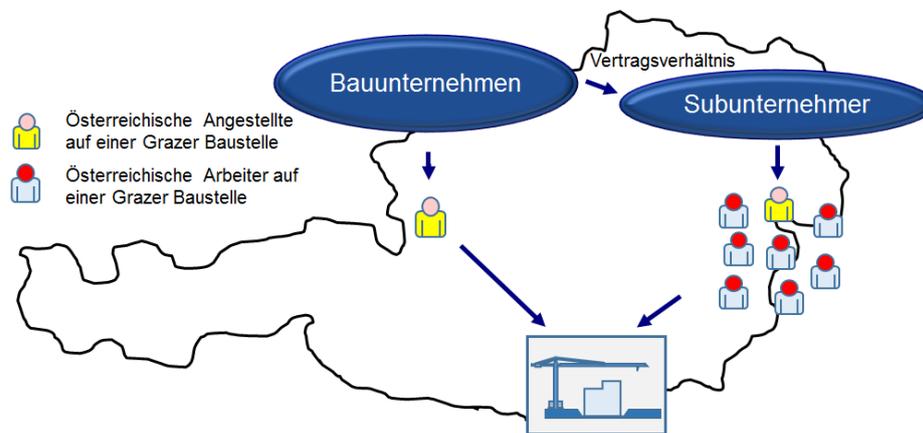


Abbildung 20: Österr. Bauunternehmen mit der Ausübung der Bauleitung und österr. Subunternehmer als ausführendes Unternehmen

5.1.3 Österreichisches Bauunternehmen mit österreichischem Einzelunternehmer

Der in Graz ansässige Bauunternehmer kann Teilleistungen des Bauobjektes an österreichische Einzelunternehmer vergeben. Zwischen den beiden Unternehmen wird ein Werkvertrag abgeschlossen, wodurch sich der Einzelunternehmer verpflichtet eine definierte Bauleistung für den Bauunternehmer zu erbringen. Für die ordnungsgemäße Ausführung der Teilleistung erhält der Einzelunternehmer vom Bauunternehmer einen im Werkvertrag vereinbarten Werklohn. Der Einzelunternehmer ist in Österreich sozialversichert, unterliegt aber nicht den KV-Bestimmungen für Bauindustrie und Baugewerbe in Österreich, aufgrund der selbstständigen Tätigkeit als Unternehmer. Einem selbstständigen Unternehmer, welcher zugleich als Gesellschafter auftritt, gebührt kein Entgelt für die erbrachte Dienstleistung.¹⁵⁷ Stattdessen wird der Gewinn oder Verlust des jeweiligen Geschäftsjahres dem Gesellschafter/Einzelunternehmer als Kapitalanteil zugewiesen.¹⁵⁸

In Abbildung 21 wird die Unternehmenskonstellation mit einem Grazer Bauunternehmer und österreichischen Einzelunternehmer dargestellt.

¹⁵⁷ Vgl.: NATIONALRAT, "RIS - Unternehmensgesetzbuch," §121 Z4, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001702>. Datum des Zugriffs: 2.9.2015

¹⁵⁸ Vgl.: NATIONALRAT: "RIS - Gesamte Rechtsvorschrift Für Unternehmensgesetzbuch," §121 Z1; URL:<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001702>.; Datum des Zugriffs: 2.9.2015

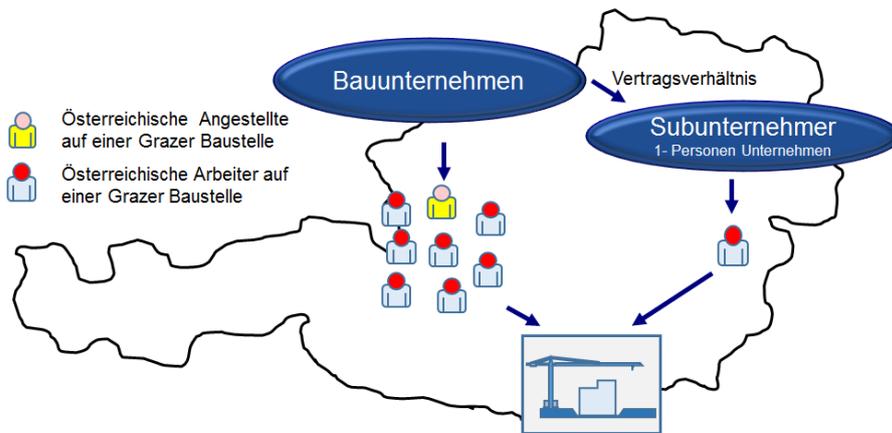


Abbildung 21: Österr. Bauunternehmer mit österr. Einzelunternehmer

5.1.4 Österreichisches Bauunternehmen mit österreichischer Arbeitskräfteüberlassung

Weist ein Grazer Bauunternehmer zu wenig Eigenpersonal auf, um das Bauprojekt in der geforderten Zeit zu realisieren, kann sich dieser der Arbeitskräfteüberlassung bedienen. Mit der Arbeitskräfteüberlassung erhält der Bauunternehmer zusätzliche Kapazitäten in Form von weiteren ARN um die Bauausführung fristgerecht erfüllen zu können. Beide Unternehmen beschäftigen österreichische ARN, welche der österreichischen Sozialversicherung und Arbeitsrecht unterliegen. Für die ARN des Bauunternehmers kommt der KV für Bauindustrie und Baugewerbe zur Anwendung, ebenso für ARN des Arbeitskräfteüberlassers. Der Bauunternehmer ist weisungsbefugt gegenüber den ARN des Arbeitskräfteüberlassers. Abbildung 22 stellt einen Grazer Bauunternehmer dar, welcher sich der Arbeitskräfteüberlassung aus Österreich bedient.

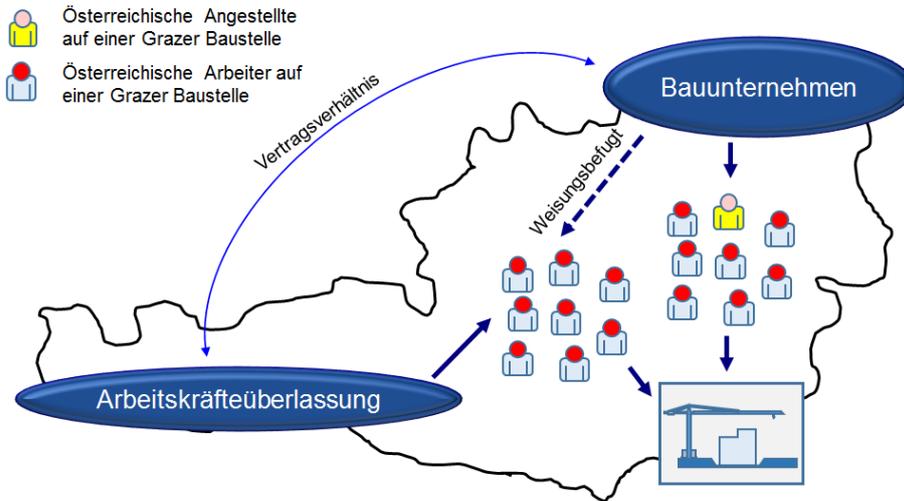


Abbildung 22: Österr. Bauunternehmen mit österr. Arbeitskräfteüberlasser

Eine weitere Möglichkeit stellt den Bezug von sämtlichen ARN durch einen Arbeitskräfteüberlasser dar, um das Bauobjekt auszuführen. Der Bauunternehmer ist für die Bauleitung und die Koordinierung der ARN vom Arbeitskräfteüberlasser verantwortlich. Der Bauunternehmer ist weisungsbefugt gegenüber den ARN des Arbeitskräfteüberlassers. Abbildung 23 stellt den Bauunternehmer dar, welcher die benötigten ARN für die Bauausführung von einem Arbeitskräfteüberlasser bezieht.

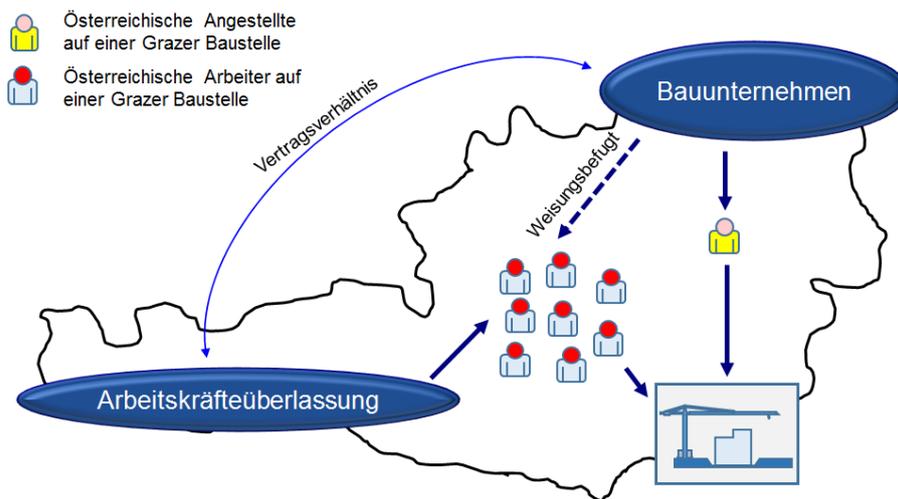


Abbildung 23: Österr. Bauunternehmen mit der Umsetzung der Bauleitung und mit österr. Arbeitskräfteüberlasser

5.1.5 Österreichischer Bauunternehmer mit österreichischen Subunternehmern und Arbeitskräfteüberlassern mit inländischen Arbeitnehmern

Der in Graz ansässige Bauunternehmer kann zur Bauleistungserbringung alle vorangegangenen Unternehmenskonstellationen nutzen. Hierzu werden Teilbauleistungen des Bauobjektes an Subunternehmer und Einzelunternehmer vergeben. Zusätzlich nutzt der Bauunternehmer sein Eigenpersonal und bezieht zusätzliche ARN von einem österreichischen Arbeitskräfteüberlasser. Der Bauunternehmer ist für die Bauleitung und Koordinierung der am Bauobjekt beteiligten Unternehmen verantwortlich. Alle ARN des Bauunternehmers, Subunternehmers, Einzelunternehmer und Arbeitskräfteüberlassers sind in Österreich ansässig und unterliegen der österreichischen Sozialversicherung und Arbeitsrecht. Für die Entlohnung der ARN kommt für den Bauunternehmer, Subunternehmer und Arbeitskräfteüberlasser der KV für Bauindustrie und Baugewerbe zur Anwendung. Der Einzelunternehmer unterliegt keinen KV-Bestimmungen und vereinbart mit dem Bauunternehmer einen frei verhandelbaren Werklohn für seine zu erbringende Teil(bau)leistung am Bauobjekt. Abbildung 24 stellt die Kombination vom Grazer Bauunternehmen mit inländischen Subunternehmern dar, mit zusätzlichen ARN von einem österreichischen Arbeitskräfteüberlassern.

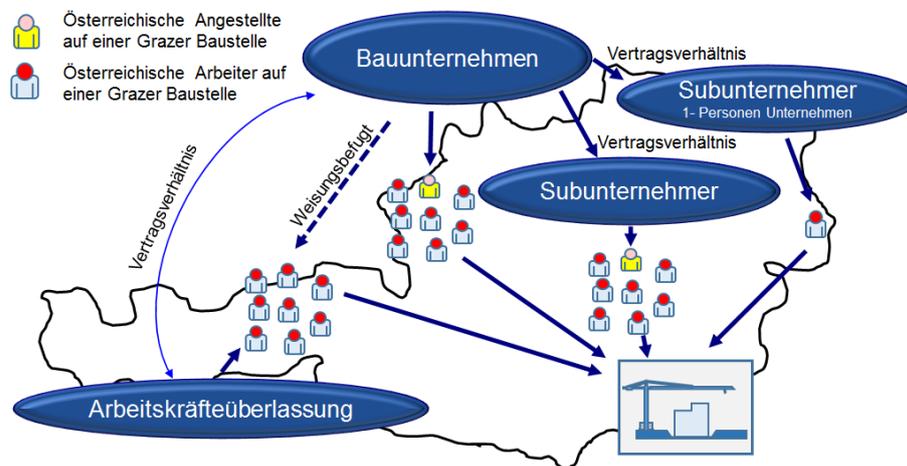


Abbildung 24: Österr. Bauunternehmen mit Subunternehmern und Arbeitskräfteüberlassern mit inländischen Arbeitnehmern

5.1.6 Zusammenfassung der Unternehmenskonstellationen für Österreich

In diesem Abschnitt wird eine vergleichende Gegenüberstellung der zur Anwendung kommenden Entgeltzahlung für ARN und Einzelunternehmen eingegangen. Zusätzlich wird angegeben, in welchem Land die

österreichischen ARN und Einzelunternehmer sozialversichert sind und welches Arbeitsrecht angewendet wird. Tabelle 5 stellt die Entgeltzahlungen der ARN und Einzelunternehmen vergleichend gegenüber und zusätzlich wird dargestellt, in welchem Land die ARN und Einzelunternehmer der Sozialversicherung unterliegen.

Tabelle 5: Anwendung der Entgeltzahlung und verantwortliche Sozialversicherung für ARN und Einzelunternehmer aus Österreich

Lfd.Nr.	Unternehmenskonstellation auf Grazer Baustelle	KV für Bauindustrie und Baugewerbe in Österreich	freie Werklohn Vereinbarung	Sozialversichert in Österreich	Arbeitsrecht von Österreich
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]
1	Österr. ARN von österr. Bauunternehmen	x		x	x
2	Österr. ARN von österr. Subunternehmer	x		x	x
3	Österr. Einzelunternehmer		x	x	
4	Öster. ARN von österr. Arbeitskräfteüberlasser	x		x	x

In Tabelle 5 ist ersichtlich, dass für alle in Österreich ansässigen ARN die österreichische Sozialversicherung zur Anwendung kommt. Auch der Einzelunternehmer unterliegt der österreichischen Sozialversicherung. Bei den Entgeltzahlungen für ARN, die vom Bauunternehmer, Subunternehmer oder Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt werden, wird der in Österreich gültige KV für Bauindustrie und Baugewerbe zur Anwendung angewendet. Diese Entgeltzahlung ist in Tabelle 5 in der Spalte C ersichtlich. Der österreichische Einzelunternehmer erhält als Entgelt einen frei verhandelbaren Werklohn, welcher in Spalte D, Zeile 3 dargestellt ist. Mit diesem frei verhandelbaren Werklohn ist es möglich, dass eine Unterentlohnung unter den österreichischen Entgeltbestimmungen für Arbeiten von vergleichbaren ARN vorliegen kann. Für alle unselbstständigen, in Österreich beschäftigten, ARN kommt das österreichische Arbeitsrecht zur Verwendung.

5.2 Unternehmen aus dem europäischer Wirtschaftsraum am Beispiel Slowenien

Mit der Dienstleistungsfreiheit dürfen ausländische Unternehmen mit Sitz innerhalb der EU-Staaten seit 1.1.2014, in Österreich Dienstleistungen erbringen.¹⁵⁹ Diese Unternehmer aus dem EWR können ihr eigenes Personal entsenden und sind während der Tätigkeit in Österreich vom Aus-IBG ausgenommen.¹⁶⁰ ARN aus dem EWR können für eine Dauer von maximal 24 Monaten im Entsendestaat sozialversichert bleiben¹⁶¹, wodurch ein Kostenvorteil durch einen geringeren Sozialversicherungsbeitrag vom Herkunftsland im Vergleich zur österreichischen Sozialversi-

¹⁵⁹ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Arbeitsmarktöffnung Ab 1.1.2014." Datum des Zugriffs: 3.9.2015

¹⁶⁰ Vgl.: ebd.

¹⁶¹ Vgl.: WIESINGER, C.: *Sozialbetrugsbekämpfung in Der Bauwirtschaft*. S. 71

cherung entstehen kann. Mit entsprechenden Ausnahmeverträgen kann die Entsendedauer bis maximal 5 Jahre ausgedehnt werden.¹⁶² Die nach Österreich entsandten ARN unterliegen für die Dauer der Entsendung den Entgeltansprüchen des österreichischen KV für Bauindustrie und Baugewerbe. Nachfolgend werden die Unternehmenskonstellationen für slowenische Unternehmen dargestellt, damit eine Bauleistung auf einer Grazer Baustelle erfüllt wird. Die Direkten Lohnnebenkosten (DLNK), welche die Sozialversicherung beinhalten, betragen in Slowenien 16,1 %¹⁶³ und in Österreich 26,7 %¹⁶⁴ bezogen auf das Bruttoentgelt der legal beschäftigten ARN. Die DLNK variieren innerhalb des EWR, wodurch der Kostenvorteil für Bauunternehmen aus verschiedenen EWR-Ländern höher oder geringer ausfallen kann. Zudem kann bei der Entsendung das Arbeitsrecht des Herkunftslandes ausgewählt werden, wodurch weitere Kostenvorteile entstehen können.

5.2.1 Slowenischer Bauunternehmer mit Eigenpersonal

Mit einer öffentlichen Auftragsvergabe erhält ein slow. Bauunternehmer den Zuschlag für die Bauausführung eines Bauobjektes in Graz. Dieser entsendet sein slow. Eigenpersonal zur vorübergehenden Dienstleistungserbringung auf die Baustelle nach Graz. Die Entsendung muss bei der ZKO mindestens eine Woche vor Entsendung der slow. ARN gemeldet werden. Der slow. Bauunternehmer kann die slow. ARN in deren Herkunftsland sozialversichern. Die ARN haben die Möglichkeit zwischen den Arbeitsrecht von Österreich und Slowenien auszuwählen. Für das Entgelt der ARN kommen die gültigen KV-Bestimmungen für Bauindustrie und Baugewerbe von Österreich zur Anwendung. Auch Sonderzahlungen werden in aliquoter Form berücksichtigt. Abbildung 25 zeigt einen slow. Bauunternehmer, welcher sein Eigenpersonal nach Graz zur Leistungserbringung entsendet.

¹⁶² Vgl.: WÖFLINGSSEDER & PARTNER, "Entsendung.at." Datum des Zugriffs: 17.10.2015

¹⁶³ Vgl.: HYEE et al., *Sozialbetrug durch Scheinfirmen im Bauwesen - Eine Einschätzung des volkswirtschaftlichen Schadens* (Wien, 2015). S. 30

¹⁶⁴ Vgl.: Wirtschaftskammer Österreich, "Lohnnebenkosten im Baugewerbe," Jänner 1, 2015, <https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Geschaftsstelle-Bau/Lohnnebenkosten-Bau-1.5.2015.pdf>. Datum des Zugriffs: 9.7.2015

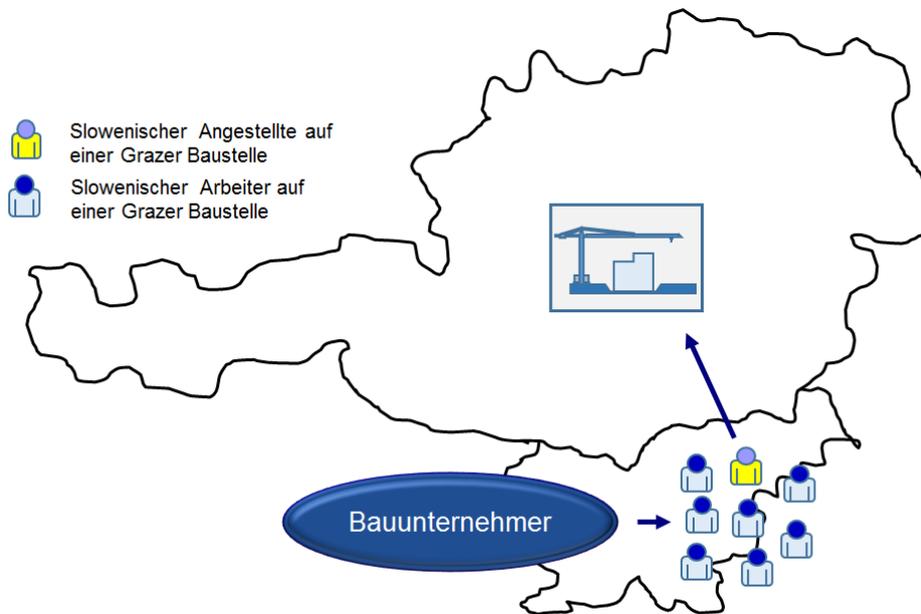


Abbildung 25: Slow. Bauunternehmer mit slow. Eigenpersonal

5.2.2 Slowenischer Bauunternehmer mit Eigenpersonal und einer Zweigniederlassung in Österreich

Möchte ein slowenischer Bauunternehmer nicht nur vorübergehend Dienstleistungen in Österreich erbringen, kann dieser eine Zweigniederlassung in Österreich gründen. Mit der Zweigniederlassung können Verträge in Österreich geschlossen werden, womit der slow. Bauunternehmer mit der Bauausführung in Österreich beauftragt wird.¹⁶⁵ Der slow. Bauunternehmer entsendet seine slow. ARN, welche im Herkunftsland sozialversichert sind, nach Österreich zur Bauleistungserbringung. Wiederrum haben die ARN die Möglichkeit zwischen dem Arbeitsrecht aus Österreich oder Slowenien auszuwählen. Mit der Ausführung des Bauobjekts in Österreich unterliegen die slow. ARN den Entgeltbestimmungen des KV für Bauindustrie und Baugewerbe für Österreich. Abbildung 26 stellt den Bauunternehmer aus Slowenien mit einer österr. Zweigniederlassung dar.

¹⁶⁵ Vgl.: WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, "Zweigniederlassung eines ausländischen Unternehmens," https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gesellschaftsrecht/Unternehmensrecht/Gesellschaftsrecht-allgemein/Zweigniederlassung_eines_auslaendischen_U.html. Datum des Zugriffs: 3.9.2015

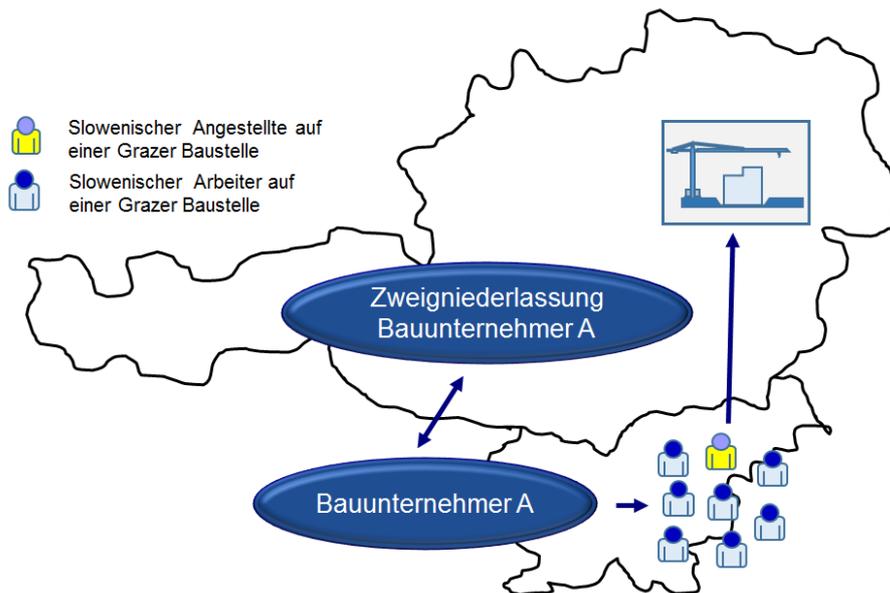


Abbildung 26: Slow. Bauunternehmer mit österr. Zweigniederlassung

5.2.3 Österreichischer Bauunternehmer mit slowenischen Subunternehmer

Hat ein österr. Bauunternehmer den Zuschlag für die Bauausführung erhalten, kann dieser Teileleistungen des Bauobjektes an einen slow. Subunternehmer vergeben. Zwischen den beiden Unternehmen wird ein Werkvertrag abgeschlossen, wodurch sich der slow. Subunternehmer verpflichtet eine definierte Teileleistung des Bauobjektes auszuführen für einen im Werkvertrag vereinbarten Werklohn. Der österr. Bauunternehmer beschäftigt inländische ARN, wodurch diese der österr. Sozialversicherung und dem österr. Arbeitsrecht unterliegen. Für das Entgelt der ARN kommt der KV für Bauindustrie und Baugewerbe von Österreich zur Anwendung. In Abbildung 27 wird die Unternehmenskonstellation eines österr. Bauunternehmers mit inländischen Eigenpersonal und einem slow. Subunternehmer mit slow. Eigenpersonal dargestellt.

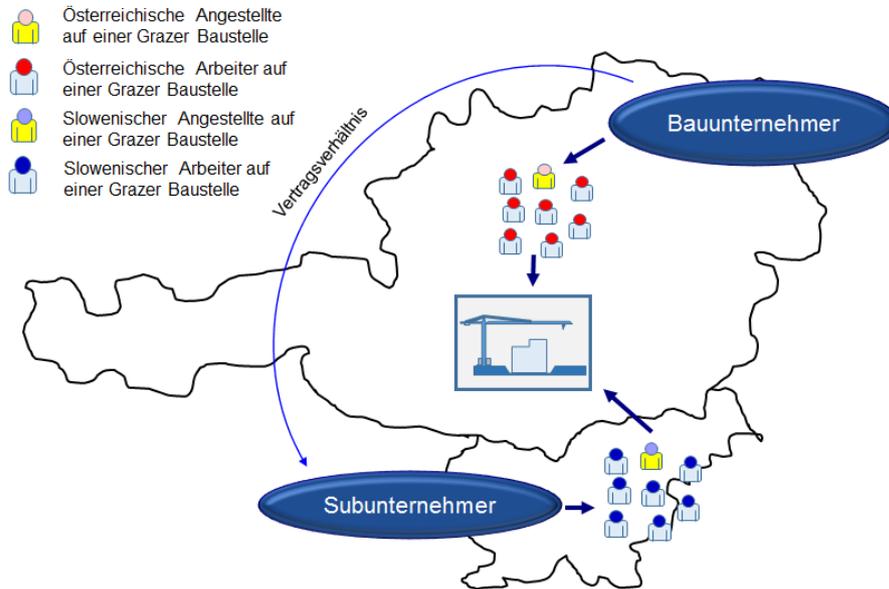


Abbildung 27: Österr. Bauunternehmer mit slow. Subunternehmer

Vergibt der österr. Bauunternehmer einen Großteil der Bauausführung des Bauobjektes an einen oder mehrere slow. Subunternehmer, ändert sich bei der Sozialversicherung, dem Arbeitsrecht und den Entgeltzahlungen für die beschäftigten ARN nichts für beide Unternehmen. Abbildung 28 stellt die Bauauftragsverteilung anhand der Anzahl der Arbeitskräfte dar.

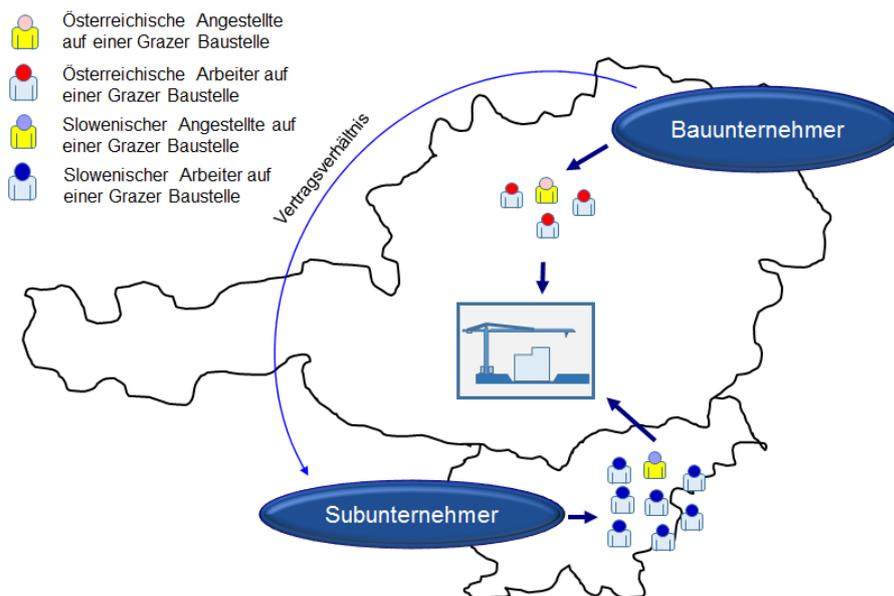


Abbildung 28: Verteilung der Bauausführung anhand der Anzahl der ARN vom österr. Bauunternehmer und slow. Subunternehmer

Eine andere Möglichkeit für den österr. Bauunternehmer die geforderten Bauleistungen zu erbringen, stellt die Weitergabe der gesamten Bauausführung an einen oder mehrere Subunternehmer aus dem EWR dar. Der Bauunternehmer ist für die Bauleitung verantwortlich und setzt hierfür österr. Personal ein. Ein slow. Subunternehmer ist für die Ausführung zuständig und setzt hierfür slow. ARN ein. Die ARN des Bau- und Subunternehmer unterliegen den Entgelt-Bestimmungen des österr. KV für Bauindustrie und Baugewerbe. Für das slow. Personal den slow. Subunternehmer kann die slow. Sozialversicherung sowie das slow. Arbeitsrecht vereinbart verwendet. Die österr. ARN des Bauunternehmens unterliegen der österr. Sozialversicherung und dem in Österreich gültigem Arbeitsrecht. Abbildung 29 stellt den österr. Bauunternehmer mit der Tätigkeit der Bauleitung und den slow. Subunternehmer mit der Bauausführung dar.

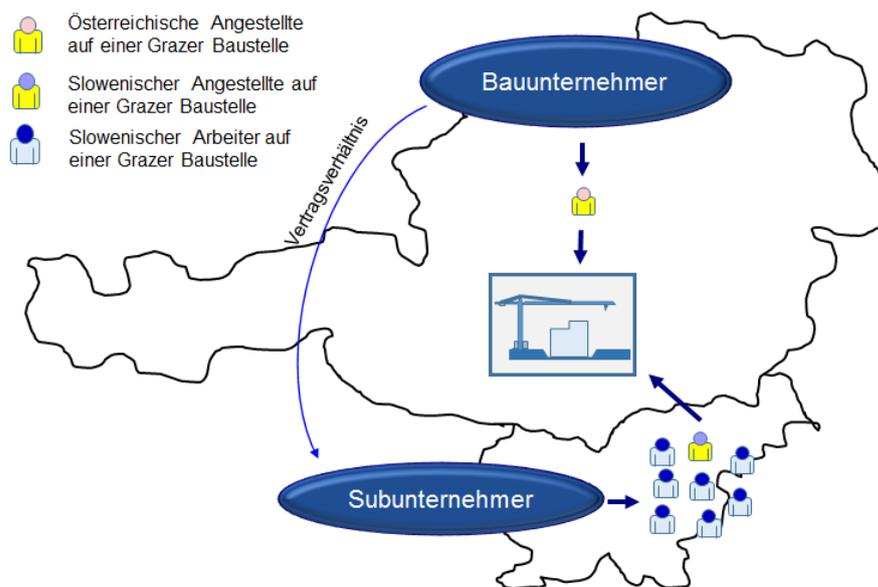


Abbildung 29: Österr. Bauunternehmer mit der Bauleitung und dem slow. Subunternehmer für die Bauausführung

5.2.4 Österreichischer Bauunternehmer mit slowenischem Einzelunternehmer

Erhält ein in Graz ansässiger Bauunternehmer den Zuschlag für die Erbringung der Bauleistung, können Teilleistungen durch eine weitere Vergabe an andere Subunternehmer in Form von slow. Einzelunternehmen vergeben werden. Mit einem Werkvertrag wird diese Leistungsvereinbarung zwischen den beiden Unternehmen beschrieben. Die Mehrheit der zu erbringenden Bauleistungen wird durch den österr. Bauunternehmer mit deren inländischen ARN umgesetzt. Diese ARN unterliegen der

österreich. Sozialversicherung, dem inländischen Arbeitsrecht und für die Entlohnung kommt der KV für Bauindustrie und Baugewerbe in Österreich zur Anwendung. Der Einzelunternehmer ist in Slowenien sozialversichert und unterliegt nicht den Entgeltansprüchen, laut KV für Bauindustrie und Baugewerbe, aufgrund der selbstständigen Tätigkeit. In Abbildung 30 wird die Unternehmenskonstellation mit einem österr. Bauunternehmer und einem slow. Einzelunternehmer dargestellt.

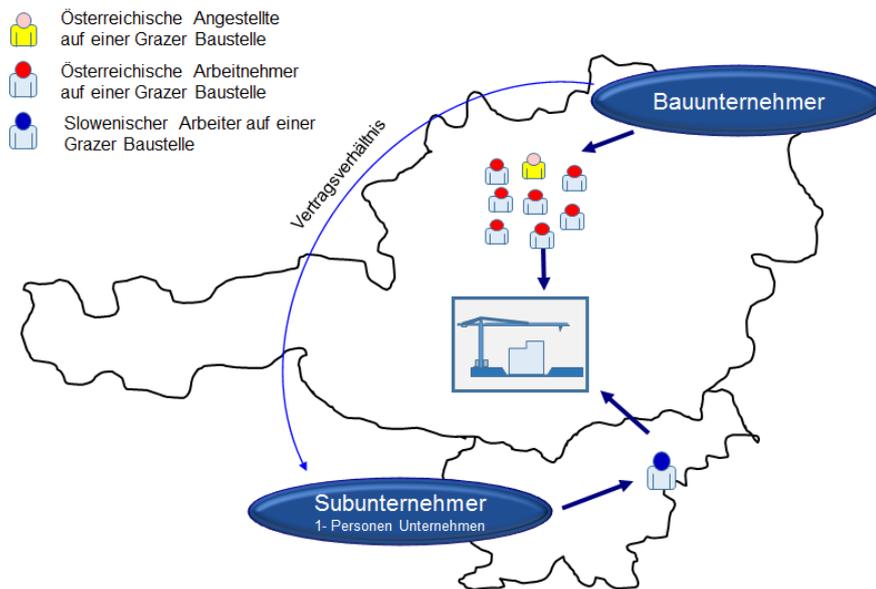


Abbildung 30: Österr. Bauunternehmer mit einem slow. Einzelunternehmer

5.2.5 Österreichischer Bauunternehmer mit slowenischer Arbeitskräfteüberlassung

Ein österr. Bauunternehmer kann das geforderte Bauobjekt mit inländischem Eigenpersonal und slow. ARN von einem slow. Arbeitskräfteüberlasser realisieren. Mit zusätzlichen ARN von einem slow. Arbeitskräfteüberlasser werden zusätzliche Kapazitäten in Form von Arbeitskräften für den Bauunternehmer geschaffen. Zwischen dem Bauunternehmer und dem Arbeitskräfteüberlasser besteht ein Dienstverschaffungsvertrag. Der Bauunternehmer ist gegenüber den slow. ARN weisungsbefugt. Für die inländischen ARN des Bauunternehmers wird die österr. Sozialversicherung und das österr. Arbeitsrecht angewendet, wohingegen die slow. ARN der ausländischen Sozialversicherung unterliegen und zwischen österreichischem oder slowenischem Arbeitsrecht auswählen können. Für die Entlohnung der ARN ist der KV für Bauindustrie und Baugewerbe anzuwenden. Abbildung 31 stellt einen österr. Bauunternehmer dar, welcher sich slow. ARN von einem slow. Arbeitskräfteüberlasser bezieht, für die Ausführung eines Bauobjektes in Graz.

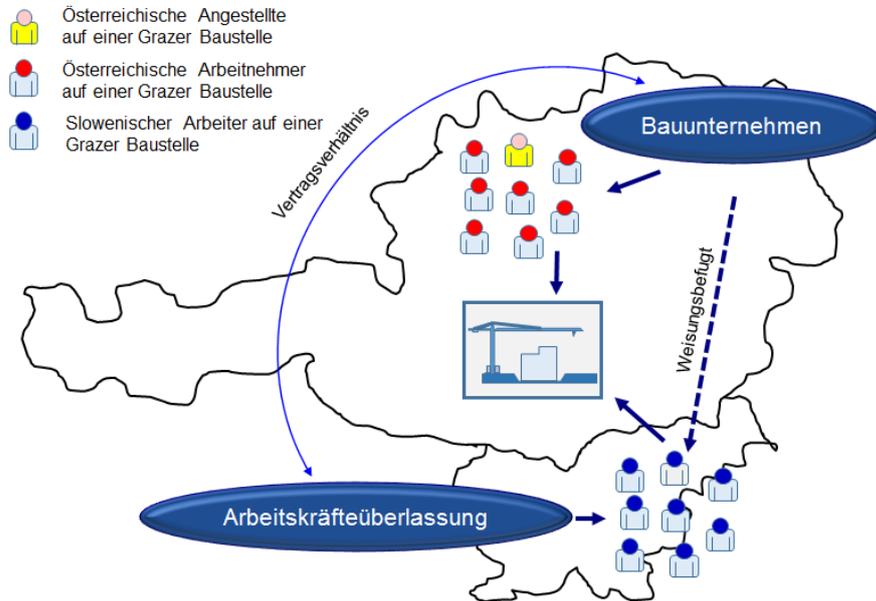


Abbildung 31: Österr. Bauunternehmer mit slow. Arbeitskräfteüberlasser

Zudem kann der österr. Bauunternehmer die Bauleitung des Bauobjektes übernehmen und sämtliche ARN vom slow. Arbeitskräfteüberlasser beziehen. Der Bauunternehmer ist für die fristgerechte Fertigstellung des Bauobjektes verantwortlich. Zusätzlich ist dieser weisungsbefugt gegenüber den slow. ARN des Arbeitskräfteüberlassers. Abbildung 32 stellt den österr. Bauunternehmer dar, welcher sich slow. ARN bedient von einem slow. Arbeitskräfteüberlasser.

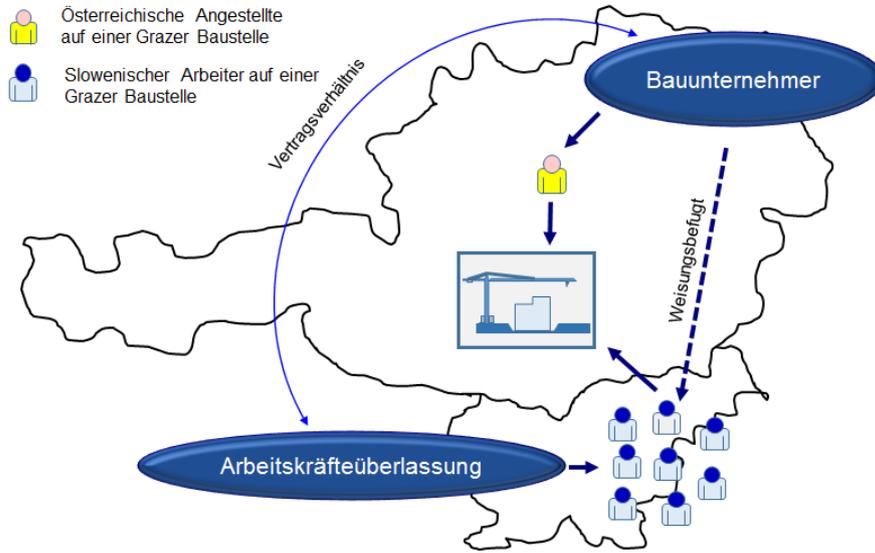


Abbildung 32: Österr. Bauunternehmer mit der Bauleitung und die slow. ARN vom slow. Arbeitskräfteüberlasser

5.2.6 Zusammenfassung der Unternehmenskonstellationen für Österreich und Slowenien

In diesem Abschnitt wird auf eine vergleichende Gegenüberstellung von Entgeltzahlungen von Arbeitgebern aus dem EWR, von den eingesetzten ARN eingegangen. Zusätzlich wird beschrieben, welche Sozialversicherung und welches Arbeitsrecht für ARN angewendet werden können, damit Bauleistungen in Österreich ausgeführt werden können. In Tabelle 6 werden die zur Anwendung kommenden Entgeltzahlungen und Arbeitsrechte für ARN dargestellt und zusätzlich die zur Anwendung kommende Sozialversicherung von ARN und Einzelunternehmern.

Tabelle 6: Anwendung der Entgeltzahlung und verantwortliche Sozialversicherung für ARN und Einzelunternehmer aus Österreich und Slowenien

Lfd.Nr.	Unternehmenskonstellation auf Grazer Baustelle	KV für Bauindustrie und Baugewerbe in Österreich	freie Werklohn Vereinbarung	Sozialversichert in Slowenien	Arbeitsrecht von Slowenien	Arbeitsrecht von Österreich
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]
1	Österr. ARN von österr. Bauunternehmen	x		x		x
2	Slow. ARN von slow. Bauunternehmen	x		x	x	(x)
3	Slow. ARN von österr. Zweigniederlassung	x		x	x	(x)
4	Slow. ARN von slow. Subunternehmer	x		x	x	(x)
5	Slow. Einzelunternehmer		x	x		
6	Slow. ARN von slow Arbeitskräfteüberlassung	x		x	x	(x)

In Tabelle 6 werden die Entgeltzahlungen der ARN, das Arbeitsrecht und die zur Anwendung kommende Sozialversicherung dargestellt. In Spalte C ist ersichtlich, dass für alle entsendeten ARN die Entlohnung nach dem österreichische KV für Bauindustrie und Baugewerbe vorzunehmen ist. Slowenische Einzelunternehmer sind von diesen Entgeltansprüchen ausgenommen, da diese einen frei verhandelbaren Werklohn mit dem

AG vereinbaren, und dieser die Entlohnung des Einzelunternehmers beinhaltet. Dies wird in Spalte D in Zeile 5 dargestellt. Für eine Entsendung der ARN kann die slowenische Sozialversicherung für 24 Monate angewendet werden. Für Einzelunternehmer besteht die Möglichkeit in Slowenien versichert zu bleiben, wenn mindestens 25 % der Einnahmen im Wohnort des Herkunftslandes erzielt werden.¹⁶⁶ Die Anwendung der Sozialversicherung für ARN von Bau-, Subunternehmer, Arbeitskräfteüberlasser und Einzelunternehmer wird in Spalte E in Tabelle 6 dargestellt. Das österr. Arbeitsrecht kommt bei inländischen Arbeitnehmern zur Anwendung, welche auch der österr. Sozialversicherung unterliegen und ist in Spalte G, Zeile 1 dargestellt. Bei entsandten slow. ARN kann zwischen dem slow. und österr. Arbeitsrecht (Spalte F, Spalte G) ausgewählt werden. Mit der Annahme, dass slow. ARN deren Arbeitsrecht vom Herkunftsland vertrauter ist, wird das slow. Arbeitsrecht angewendet. Die Möglichkeit, dass das österr. Arbeitsrecht bei entsandten ARN angewendet wird besteht nach wie vor.

¹⁶⁶ Vgl.: SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT, "Mehrfach Selbständig,
<http://svagw.at/portal27/portal/svaportal/content/contentWindow?contentid=10007.740835&action=2&viewmode=content>
t. Datum des Zugriffs: 1.11.2015

6 Grenzen des Mittellohnpreises für Unternehmen im europäischen Wirtschaftsraum

In diesem Abschnitt wird auf die Kalkulation der Mittellohnkosten bzw. des Mittellohnpreises näher eingegangen. Hierzu werden Unternehmen aus unterschiedlichen Staaten innerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) betrachtet, welche unter Rücksprache der Wirtschaftskammer Steiermark ausgewählt wurden. Die betrachteten Staaten für die Mittellohnkalkulation sind:

- Österreich (AT)
- Slowenien (SLO)
- Polen (PL)
- Ungarn (HU)
- Rumänien (RO)

Durch gleiche Voraussetzungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den entsprechenden EWR-Staaten werden die Mittellohnpreise vergleichbar. Die Annahmen beziehen sich auf die Mannschaftszusammensetzung, tägliche Arbeitszeit, sowie Aufzahlungen für Mehrarbeit bzw. Erschwernisse.

Für die tägliche Arbeitszeit wurden 39 Stunden pro Woche angenommen, welche die wöchentliche Arbeitszeit laut österreichischem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Bauwesen widerspiegelt. Damit die Untergrenze für die Entlohnung von legal beschäftigten Arbeitnehmern ermittelt werden kann, werden keine Aufzahlungen für Mehrarbeit und Erschwernisse angenommen.

Die Grenzen des legalen Mittellohnpreises werden mit der Mannschaftszusammensetzung aus Tabelle 7 beschrieben. Zusätzlich beinhaltet Tabelle 7 die Entlohnung der Arbeitnehmer, welche sich am Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2015 orientiert. Ein überkollektivvertraglicher Mehrlohn wurde nicht in der Kalkulation berücksichtigt.

Tabelle 7: Mannschaftszusammensetzung¹⁶⁷ und Entlohnung

Lfd.Nr.	Beschäftigungsgruppe	KV-Gruppe	Anzahl der Arbeitskräfte	Mindestlohn lt. Kollektivvertrag
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]
1	Hilfspolier	I	1,00 [-]	15,18 €/Std
2	Vorarbeiter	IIa	1,00 [-]	14,77 €/Std
3	Facharbeiter	IIb	4,00 [-]	13,45 €/Std
4	Angelernter Bauarbeiter	IIIa	2,00 [-]	13,44 €/Std
5	Hilfsarbeiter	IV	3,00 [-]	11,45 €/Std

Diese Mannschaftszusammensetzung wurde für sämtliche Kalkulationen der Mittellohnkosten (MLK) bzw. -preis (MLP) zu Grunde gelegt.

6.1 Variantenbildung und Mittellohnkostenkalkulation nach ÖNORM B 2061

Durch die ÖNORM B 2061 wird eine einheitliche Vorgehensweise und Systematik angewendet, womit die Personalkosten für Unternehmer erfasst werden. Zusätzlich werden die gesetzlichen Bestimmungen für Entlohnung in Form von Sonderzahlungen eingehalten¹⁶⁸. Die systematische Vorgehensweise wird durch das K3-Blatt¹⁶⁹ beschrieben. Diesem K3-Blatt liegen unterschiedliche Hilfsblätter (H-Blätter) zugrunde. Das H1-Blatt beinhaltet die Mannschaftszusammensetzung mit entsprechender Entlohnung der Arbeitnehmer, inklusive des unproduktiven Personals (z.B.: Hilfspolier, Lehrlinge). Im H2A-Blatt wird die wöchentliche Arbeitszeit beschrieben. Aber auch die Aufzahlungen für Erschwernisse sind in diesem Hilfsblatt zusammengefasst. Mit dem H2B-Blatt können Arbeitszeitmodelle in der Mittellohnkalkulation berücksichtigt werden, sowie die täglichen Arbeitszeiten. Durch die Arbeitszeiten bedingt kann anschließend auf die Aufwandsentschädigungen der Arbeitnehmer bzw. die Dienstreisevergütung, in Form von Taggelder, Übernachtungsgelder und Fahrtkostenvergütungen geschlossen werden. Im H3-Blatt können weitere Kosten für den Arbeitgeber definiert werden in Form von lohngebundenen Kosten (Haftpflichtversicherung, Kommunalabgabe, etc.), direkte Lohnnebenkosten (DLNK) und umgelegte Lohnnebenkosten (ULNK). Sämtliche Hilfsblätter werden benötigt, damit die Mittellohnkalkulation mit dem K3-Blatt durchgeführt werden kann.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmer innerhalb des EWR kann die Sozialversicherungspflicht vom Herkunftsstaat bis zu einer maximalen

¹⁶⁷ Vgl.: LANG, C. und WOLKERSDORFER, H.: *Praktische Baukalkulation 2014*; S.42.

¹⁶⁸ Vgl.: ÖSTERREICHISCHES NORMUNGSGESAMTINSTITUT: „Preisermittlung für Bauleistungen“ Kapitel 4.1 (Österreichisches Normungsinstitut, 1. September 1999).

¹⁶⁹ Vgl.: ebd.

Dauer von 24 Monaten angewendet werden.¹⁷⁰ Unter bestimmten Voraussetzungen kann diese bis zu 5 Jahre erweitert werden. Die Sozialversicherungsbeiträge werden auch als direkte Lohnnebenkosten bezeichnet und variieren nach Herkunftsstaat und sind in Tabelle 8 dargestellt.

Tabelle 8: Sozialversicherungsbeiträge nach Herkunftsstaat¹⁷¹

Lfd.Nr.	Staat	Sozialversicherungsbeitrag
[A]	[B]	[C]
1	Österreich	26,70 %
2	Slowenien	16,10 %
3	Polen	20,81 %
4	Ungarn	28,50 %
5	Rumänien	22,75 %

Unterliegen Arbeitnehmer der österreichischen Sozialversicherung muss das Überbrückungsentgelt geleistet werden. Diese Regelung soll den Bauarbeitern helfen vor Pensionsantritt das Überbrückungsentgelt in Anspruch zu nehmen, anstatt das Arbeitslosengeld zu beziehen.¹⁷² Dieser Beitrag wird vom Arbeitgeber in Form eines Zuschlagsatzes bei den in Österreich sozialversicherten Arbeitnehmern finanziert. Arbeitnehmer, welche nicht der österreichischen Sozialversicherung unterliegen haben keinen Anspruch darauf, wodurch der jeweilige Arbeitgeber keinen Zuschlag für das Überbrückungsentgelt zu berücksichtigen hat.

Ein weiterer Aspekt von Entsendungen aus unterschiedlichen Herkunftsländern innerhalb des EWR nach Österreich ist, dass unterschiedliche arbeitsrechtliche Bestimmungen angewendet werden. Dadurch müssen Arbeitnehmer nach dem Entgeltbestimmungen des österreichischen Kollektivvertrages entlohnt werden, jedoch können arbeitsrechtliche Bestimmungen vom Herkunftsland angewendet werden. Diese arbeitsrechtlichen Bestimmungen werden in Form von Aufwandsentschädigungen (z.B.: geringeres Kilometergeld, Taggeld, Übernachtungsgeld, etc.), Bezahlte Feiertage, Entgeltfortzahlung, Abfertigung usw. angewendet.

Die Arbeitgeber haben bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich die Möglichkeit das Arbeitsrecht vom Herkunftsland bzw. das österreichische Arbeitsrecht anzuwenden.¹⁷³

¹⁷⁰ Vgl.: WIESINGER, C: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft (2015)*:. S. 7

¹⁷¹ Vgl.: HYEY et al., *Sozialbetrug durch Scheinfirmen im Bauwesen- Eine Einschätzung des volkswirtschaftlichen Schadens*. S.29

¹⁷² Vgl.: BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT; SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ: „Überbrückungsgeld“, *Sozialministerium*, https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Entlohnung_und_Entgelt/Ueberbrueckungsgeld/. Datum des Zugriffen 2. Februar 2016

¹⁷³ Vgl.: WIESINGER, C: *Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft (2015)*. S. 5

Als Resultat wurden für den Arbeitgeber drei Varianten für die Mittellohnkalkulation gebildet, wodurch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen berücksichtigt wurden. Diese betrachteten Varianten für die beschäftigten Arbeitnehmer sind:

- das österreichische Arbeitsrecht
- das Arbeitsrecht des Herkunftslandes
- mit abgemindertem Arbeitsrecht

und sind in Abbildung 33 dargestellt.

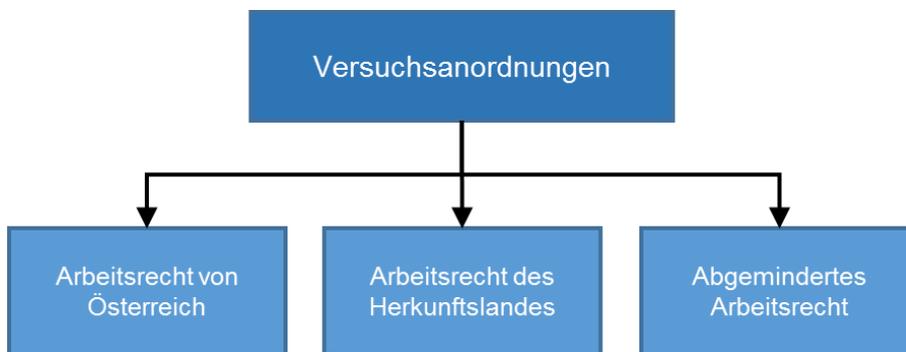


Abbildung 33: Betrachtete Versuchsbedingungen

Damit sämtliche MLK und MLP vergleichbar sind, wurde für die Fahrkostenvergütung das amtliche Kilometergeld je nach Arbeitsrecht des Herkunftslandes angewendet. Durch die geographischen Lagen der betrachteten Staaten entstehen unterschiedliche Distanzen, damit die Arbeitnehmer zur Leistungserbringung nach Graz entsandt werden. Diese Distanzen werden für tägliche bzw. wöchentliche An- und Abreisen herangezogen und sind angenommen, stellen jedoch repräsentative Distanzen dar, wenn entsandte Arbeitnehmer aus Slowenien, Polen, Ungarn oder Rumänien nach Österreich entsendet werden. Tabelle 9 stellt die Distanzen dar, welche entsandte Arbeitnehmer zurücklegen, damit diese Bauleistung in Graz erbringen können. Polnische und Rumänische Arbeitnehmer sind aufgrund deren Distanz wöchentliche Pendler, da ein tägliches Pendeln nicht zumutbar ist, wohingegen Arbeitnehmer aus Slowenien und Ungarn Tagespendler sind.

Tabelle 9: Annahmen zur Fahrkostenvergütung

Lfd.Nr.	Distanz zur Leistungserbringung	Kilometer
[A]	[B]	[C]
1	Österreich	- km
2	Slowenien	60,00 km
3	Polen	500,00 km
4	Ungarn	95,00 km
5	Rumänien	700,00 km

Weitere Bestandteile für die Kalkulation der MLK der Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Herkunftsland sind die Haftpflichtversicherung, welche mit 2,5 %¹⁷⁴ angenommen wurde. Aber auch die Kommunalsteuer von 3 % wurde für österreichische Arbeitnehmer berücksichtigt. Bei den anderen Herkunftsstaaten wurde keine Kommunalsteuer in der Kalkulation berücksichtigt, da vorausgesetzt wurde, dass diese weniger als 6 Monate in Österreich zur Bauausführung verweilen.

6.1.1 Kalkulation der Mittellohnkalkulation nach österreichischem Arbeitsrecht

Mit der Anwendung des österreichischen Arbeitsrechts bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus dem EWR-Staat wurden die Mittellohnenkosten für die betrachteten Staaten kalkuliert. Das Arbeitsrecht beinhaltet neben der Dienstreisevergütung, welche als Aufwandsentschädigungen der Arbeitnehmer betrachtet werden kann, auch Beiträge zur Abfertigung und Entgeltfortzahlungen im Krankheits- und Unglücksfall.

Die Arbeitnehmer sind in deren Herkunftsland sozialversichert, wodurch geringere Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber entstehen können, im Vergleich zu österreichischen Arbeitnehmern. Die ULNK wurden von der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) kalkuliert und am 1.1.2015 veröffentlicht. Diese betragen 94,96 % und setzen sich wie in Tabelle 10 beschrieben zusammen.

¹⁷⁴ Vgl.: KROPIK, A.: „Mittellohnpreiskalkulation 2012“ (Geschäftsstelle Bau, 1. Mai 2015). S. 11

Tabelle 10: Umgelegte Lohnnebenkosten bei Anwendung österreichischen Arbeitsrechts

Lfd.Nr.	Anteil der Umgelegten Lohnnebenkosten	Zuschlag zum Mittellohn
[A]	[B]	[C]
1	1. Bezahlte Feiertage	4,98 %
2	1.a. Arbeitsfreie Tage und Weihnachtsfeiertage	- -
3	1.a.1: Zuschlag für Weihnachtsfeiertage	3,30 %
4	1.a.2: Kosten für Weihnachtsfeiertage	2,80 %
5	1.a.3: Refundierung durch die BUA	-3,11 %
6	2. Sonderfeiertage	0,33 %
7	3. Bezahlte Urlaubstage	42,80 %
8	4. Entgeltliche Freizeit	2,19 %
9	5. Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall	9,14 %
10	6. Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz	0,16 %
11	7. Weihnachtsgeld	13,97 %
12	8. Sozialversicherung und Kommunalsteuer auf Weihnachtsgeld	4,08 %
13	9. Sozialversicherung bei unbezahltem Urlaub und Betriebsstörung	0,27 %
14	10. Schlechtwetterentschädigung	0,14 %
15	11. AUFALLZEIT DER BETRIEBSRÄTE	0,86 %
16	12. Betriebsversammlung	0,12 %
17	13. Abfertigung	6,12 %
18	14. Pflegefreistellung	0,33 %
19	15. Kommunalabgabe auf bezahlte Ausfalltage	0,28 %
20	16. Förderung der zwischenbetrieblichen Ausbildung	1,26 %
21	17. Kündigungsfristen	0,18 %
22	18 Internatskosten für Lehrlinge	0,00 %
23	19. Überbrückungsgeld	4,67 %
24	Summe ULNK	94,96 %

Für Arbeitnehmer, welche nicht der österreichischen Sozialversicherung unterliegen, wurde kein Überbrückungsgeld miteinkalkuliert, wodurch ein weiterer Kostenvorteil entsteht.

Aufwandsentschädigungen wurden vom österreichischen Arbeitsrecht entnommen, wodurch Taggelder und Fahrkostenvergütungen laut dem gültigen Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe zugrunde gelegt wurden. Im Bereich des Kilometergeldes wurde das amtliche Kilometergeld angewendet. Sämtliche Aufwandsentschädigungen für die Kalkulation der MLK sind in Tabelle 11 angeführt.

Tabelle 11: Aufwandsentschädigungen bei Anwendung österreichischen Arbeitsrechts¹⁷⁵

Lfd.Nr.	Aufwandsentschädigungen	Taggeld	Übernachtungs-entgelt	Kilometergeld	Kilometer	Kilometerentgelt	Stand
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]	[H]
1	Österreich	10,30 €/Tag	- €/Nacht	0,42 €/km	- km	2,76 €/Tag	2015
2	Slowenien	10,30 €/Tag	- €/Nacht	0,42 €/km	60,00 km	25,20 €/Tag	2015
3	Polen	26,40 €/Tag	12,50 €/Nacht	0,42 €/km	500,00 km	210,00 €/Wo	2015
4	Ungarn	10,30 €/Tag	- €/Nacht	0,42 €/km	95,00 km	39,90 €/Tag	2015
5	Rumänien	26,40 €/Tag	12,50 €/Nacht	0,42 €/km	700,00 km	294,00 €/Wo	2015

¹⁷⁵ Vgl.: GESCHÄFTSSTELLE BAU DER BUNDESINNING BAU UND DES FACHVERBANDS DER BAUINDUSTRIE, "Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2014."

Bei der Kalkulation der MLK mit dem K3-Blatt, wie in Abbildung 34 dargestellt, reichen diese von 34,78 €/Std bei österreichischen Arbeitnehmern bis hin zu 41,57 €/Std bei polnischen Arbeitnehmern. Werden Arbeitnehmer von den betrachteten EWR-Staaten nach Österreich entsendet und das österreichische Arbeitsrecht angewendet, entsteht für den Arbeitgeber ein Kostennachteil. Dieser Kostennachteil kann bis zu 19,5 % bei rumänischen entsandten Arbeitnehmern im Vergleich zu österreichischen Arbeitnehmern betragen.



Abbildung 34: Mittellohnkosten mit österreichischem Arbeitsrecht

Die in Abbildung 34 kalkulierten MLK für Bauunternehmen im EWR stellen auch die Kosten für Arbeitskräfteüberlasser dar, wenn Arbeitnehmer nach Österreich zur Bauleistungserbringung überlassen werden. Hierbei kommt das österreichische Arbeitsrecht zur Anwendung, denn mit der Überlassung dürfen überlassene Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden, als für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigers. Dies wird im Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot in § 6a des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes geregelt. Dadurch muss der Beschäftiger auch die Arbeitnehmerschutzbestimmungen für überlassene Arbeitnehmer anwenden, wenn diese für vergleichbare österreichische Arbeitnehmer angewendet werden. Prinzipiell darf eine Überlassung von Arbeitnehmern nur vorgenommen werden, wenn keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Beschäftigungsbetrieb bewirkt wird und keine Gefährdung der Arbeitsplätze darstellt.¹⁷⁶

¹⁷⁶ Vgl.: NATIONALRAT, *RIS - Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)*. §2 Z3

6.1.2 Kalkulation der Mittellohnkosten nach dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes der Arbeitgeber

Durch Anwendung des Arbeitsrechts aus dem betrachteten Heimatstaat der Arbeitnehmer, ändert sich das Arbeitsrecht für österreichische Arbeitnehmer, welche der österreichischen Sozialversicherung unterliegen, nicht. Für Arbeitnehmer, welche dem österreichischen Arbeitsrecht unterliegen werden die ULNK aus Tabelle 10 angewendet, wohingegen die ULNK für Arbeitnehmer aus anderen EWR-Staaten (Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien) auf 83,02 % verringert werden. Diese Verringerungen sind auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zurückzuführen, wodurch Bestandteile wie z.B.: Betriebsversammlung, Ausfallzeit für Betriebsräte usw. nicht zur Anwendung kommen. Die zur Anwendung kommenden ULNK für die Mittellohnkalkulation für das ausländische Arbeitsrecht sind in Tabelle 12 aufgelistet.

Tabelle 12: Umgelegte Lohnnebenkosten bei Anwendung des Arbeitsrechts vom Herkunftsland

Lfd.Nr.	Anteil der Umgelegten Lohnnebenkosten	Zuschlag zum Mittellohn
[A]	[B]	[C]
1	1. Bezahlte Feiertage	4,98 %
2	1.a. Arbeitsfreie Tage und Weihnachtsfeiertage	- -
3	1.a.1: Zuschlag für Weihnachtsfeiertage	3,30 %
4	1.a.2: Kosten für Weinachtsfeiertage	2,80 %
5	1.a.3: Refundierung durch die BUAK	-3,11 %
6	2. Sonderfeiertage	0,33 %
7	3. Bezahlte Urlaubstage	42,80 %
8	4. Entgeltliche Freizeit	2,19 %
9	5. Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall	9,14 %
10	7. Weihnachtsgeld	13,97 %
11	9. Sozialversicherung bei unbezahlttem Urlaub und Betriebsstörung	0,27 %
12	10. Schlechtwetterentschädigung	0,14 %
13	13. Abfertigung	6,12 %
14	Summe ULNK	83,02 %

Bestandteile der ULNK sind auch Beiträge, Abfertigungen und Entgeltfortzahlungen im Krankheits- und Unglücksfall. Diese Zuschlagssätze gelten für das österreichische Arbeitsrecht, jedoch sind „aktuelle“ Zahlen aus dem Herkunftsland der Arbeitnehmer nicht vorhanden bzw. sind dem Autor nicht bekannt. In deren Tarifverträge sind die Abfertigungsbeiträge und Entgeltfortzahlungen für beschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen, jedoch die Betragshöhe nicht explizit ausgewiesen. Dadurch wurde als konservative Annahme die Abfertigung und Entgeltfortzahlung für Krankheits- und Unglücksfall vom österreichischen Arbeitsrecht herangezogen.

Im Bereich der Aufwandsentschädigungen bzw. Dienstreisevergütungen weisen die verschiedenen Arbeitsrechte unterschiedlichste Beiträge für Tag- und Übernachtungsgelder auf. Diese wurden in Tabelle 13 zusammengefasst. In Zeile 5 der Tabelle 13 wurden die österreichischen Beiträge angewendet, da keine Richtsätze bezogen auf das Taggeld und

Übernachtungsentgelt von Rumänien zu eruieren waren. Zusätzlich weisen die betrachteten EWR-Staaten ein unterschiedliches amtliches Kilometergeld auf, welches in die Mittellohnkalkulation mitaufgenommen wurde.

Tabelle 13: Aufwandsentschädigungen bei Anwendung des Arbeitsrechts des Herkunftslandes¹⁷⁷

Lfd.Nr.	Aufwandsentschädigungen	Taggeld	Übernachtungsentgelt	Kilometergeld	Kilometer	Kilometerentgelt	Stand
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]	[H]
1	Österreich	10,30 €/Tag	- €/Nacht	0,42 €/km	- km	2,76 €/Tag	2015
2	Slowenien	11,00 €/Tag	- €/Nacht	0,37 €/km	60,00 km	13,60 €/Tag	2014
3	Polen	7,03 €/Tag	10,55 €/Nacht	0,20 €/km	500,00 km	80,00 €/Wo	2014
4	Ungarn	10,67 €/Tag	- €/Nacht	0,27 €/km	95,00 km	16,40 €/Tag	2011
5	Rumänien	26,40 €/Tag	12,50 €/Nacht	0,27 €/km	700,00 km	140,00 €/Wo	2015

In Abbildung 35 werden die MLK für die Arbeitnehmer dargestellt, wenn das Arbeitsrecht des Herkunftslandes angewendet wird. Werden die Aufwandsentschädigungen, welche durch das jeweilige Arbeitsrecht bedingt sind, in die MLK aufgenommen entsteht ein Kostenvorteil für slowenische und polnische Arbeitnehmer von 6,0 % bzw. 1,2 % bezogen auf österreichische Arbeitnehmer. Die MLK betragen bei österreichischen Arbeitnehmern 34,78 €/Std&Arbeitnehmer. Der Kostenvorteil bei slowenischen und polnischen Arbeitnehmer entsteht durch geringere Sozialversicherungsbeiträge, ULNK und andere lohngebundene Kosten. Die ungarischen Arbeitnehmer weisen einen geringen Kostennachteil von 0,1 % auf, wohingegen die rumänischen Arbeitnehmer den größten Kostennachteil mit 11,6 % im Vergleich zu österreichischen Arbeitgebern aufweisen.

¹⁷⁷ Vgl.: EUROPEAN CONSTRUCTION INDUSTRY FEDERATION and EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING AND WOODWORKERS, "Posting of Workers in the Construction Industry," <http://www.posting-workers.eu/>. Datum des Zugriffs: 13.01.2016

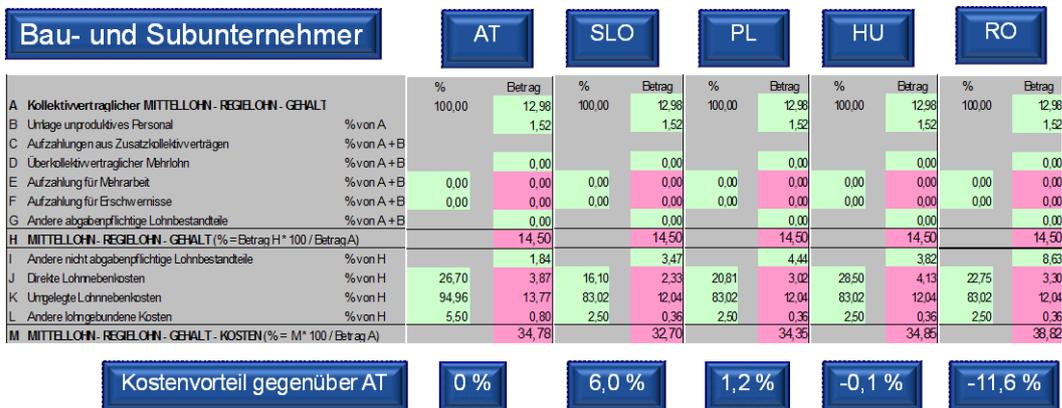


Abbildung 35: Mittellohnkosten mit dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes

6.1.3 Kalkulation der Mittellohnkosten mit abgemindertem Arbeitsrecht

Kommt ein abgemindertes Arbeitsrecht für Arbeitnehmer zur Anwendung, wird vorausgesetzt, dass Arbeitgeber keine Aufwandsentschädigungen leisten, welche im Arbeitsrecht geregelt sind. Auch weitere Bestandteile der ULNK wie Abfertigungen, Entgeltfortzahlungen im Krankheits- und Unglücksfall werden in dieser Versuchsanordnung nicht getätigt. Im Bereich der Entlohnung müssen Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Sonderzahlungen in Form von 13. und 14. Gehalt leisten, damit keine Unterentlohnung vorliegt. Die ULNK reduzieren sich für sämtliche betrachteten EWR-Staaten auf 56,96 % und sind in Tabelle 14 aufgelistet.

Tabelle 14: Anwendung eines abgeminderten Arbeitsrechts

Lfd.Nr.	Anteil der Umgelegten Lohnnebenkosten	Zuschlag zum Mittellohn
[A]	[B]	[C]
1	1.a. Arbeitsfreie Tage und Weihnachtsfeiertage	
2	1.a.1: Zuschlag für Weihnachtsfeiertage	3,30 %
3	1.a.3: Refundierung durch die BUAK	-3,11 %
4	3. Bezahlte Urlaubstage	42,80 %
5	7. Weihnachtsgeld	13,97 %
6	Summe an ULNK	56,96 %

Werden die ULNK aus Tabelle 14 in die Mittellohnkalkulation übernommen, wird ein hypothetisches Beispiel dargestellt. Durch diese Annahme werden keine Aufwandsentschädigungen berücksichtigt und jene Bestandteile zur Kalkulation herangezogen, welche bei einer Entgeltkontrolle überprüft werden. Aufwandsentschädigungen sind laut § 49 des All-

gemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG)¹⁷⁸ nicht Bestandteil einer Entgeltkontrolle. Abbildung 36 stellt die Mittellohnkosten von Arbeitnehmern dar, wenn ein abgemindertes Arbeitsrecht angewendet wird. Jedoch wurden andere lohngebundenen Kosten (Haftpflichtversicherung bzw. Kommunalabgabe bei österreichischen Arbeitgebern) in die Kalkulation mit aufgenommen, auch wenn diese nicht Bestandteil einer Entgeltkontrolle sind, aber dennoch vom Arbeitgeber zu erbringen sind.

Die Staaten Slowenien, Polen und Rumänien weisen einen Kostenvorteil von bis zu 7,2 % im Vergleich zu österreichischen Arbeitnehmern auf, was einen absoluten Vorteil von bis zu 1,97 €/Std&Arbeitnehmer beträgt. Ungarische Arbeitgeber haben einen Kostennachteil, welcher auf den höheren Sozialversicherungsbeitrag vom Herkunftsland zurückzuführen ist. Auch geringere andere lohngebundenen Kosten können diesen Kostennachteil nicht kompensieren, da österreichische Arbeitgeber auch die Kommunalabgabe (3 %) zu entrichten haben.

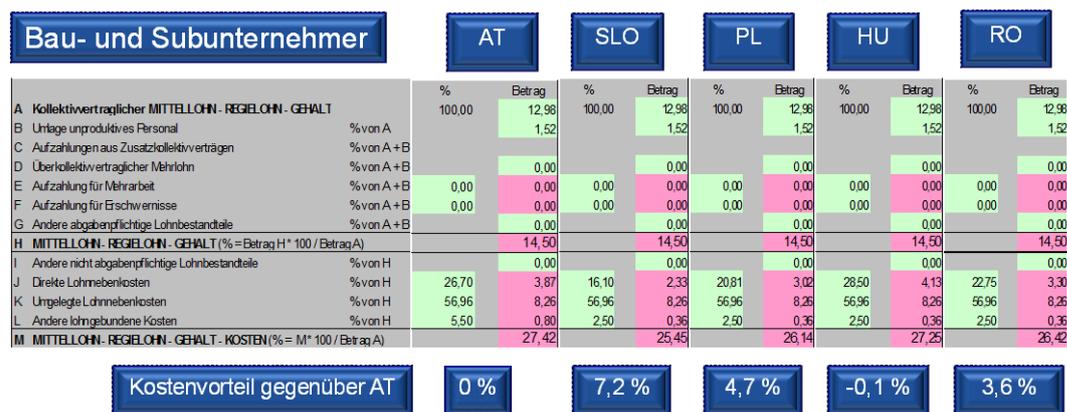


Abbildung 36: Mittellohnkosten mit abgemindertem Arbeitsrecht

6.2 Kalkulation des Gesamtzuschlages für Arbeitgeber aus dem europäischen Wirtschaftsraum

Ein Element des Gesamtzuschlages sind die Geschäftsgemeinkosten für Bau- bzw. Subunternehmen. Durch die Entsendung verbleibt der Verwaltungsapparat von Unternehmen in deren Herkunftsland. Durch geringere Kosten für Verwaltungspersonal, Mieten und Verbrauchsmaterial können legale Kostenvorteile entstehen, welche sich als geringerer Zuschlagsatz auf die MLK auswirkt, damit der MLP berechnet wird.

¹⁷⁸ Vgl.: NATIONRAT, RIS- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ,https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147. Datum des Zugriffs: 18.09.2015

Diese Geschäftsgemeinkosten wurden für die Kalkulation angenommen und bestehen aus:

- Geschäftsführung
- Sekretariat
- Lohnverrechnung
- Buchhalterung
- Strom, Internet, EDV
- Inventar
- Bauhof
- Miete Büro bzw. Abschreibung

Für die oben angeführten Bestandteile der Geschäftsgemeinkosten wurden statistische Werte für die Kalkulation herangezogen. Diese statistischen Werte wurden aus Eurostat und Germany Trade & Invest entnommen. Die erhobenen Kosten für die Geschäftsführung im Bauwesen wurden von Eurostat entnommen¹⁷⁹, wohingegen die Lohnkosten für Sekretariat, Lohnverrechnung und Buchhaltung aus Germany Trade & Invest¹⁸⁰ entnommen wurden. Zusätzlich sind auch die Sozialversicherungsbeiträge und Sonderzahlungen des jeweiligen Herkunftslandes in der Kalkulation der Geschäftsgemeinkosten mitaufgenommen, damit sämtliche anfallende Kosten berücksichtigt werden. Tabelle 15 stellt die Geschäftsgemeinkosten je nach Herkunftsland dar. Mit der Annahme, dass diese Geschäftsgemeinkosten auf 2.000.000 € Lohnanteil von Arbeitnehmern verteilt werden müssen, ergeben sich unterschiedliche Zuschlagssätze für die Geschäftsgemeinkosten. Den größten Geschäftsgemeinkostenzuschlag weisen Unternehmer aus Österreich auf mit einem Zuschlagssatz von 12,67 %, gefolgt von Unternehmen aus Slowenien mit 6,33 %. Unternehmen aus Polen und Ungarn weisen 3,30 % bzw. 3,27 % auf, und rumänischen Arbeitgeber haben den geringsten Zuschlagssatz für den Geschäftsgemeinkostenzuschlag (GGZ) mit 2,35 %.

¹⁷⁹ Vgl.: EUROSTAT, „Jahresgehalt Führungskräfte für Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen 2010“, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Datum des Zugriffes: 18.01.2016

¹⁸⁰ Vgl.: GERMANY TRADE & INVEST, „Lohn- und Lohnnebenkosten für Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien“, 2015, www.gtai.de.

Tabelle 15: Geschäftsgemeinkosten

Lfd.Nr.	Kalkulation der Geschäftsgemeinkosten	Österreich	Slowenien	Polen	Ungarn	Rumänien
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]
1	Geschäftsführung	105.000,00 €/a	45.000,00 €/a	22.200,00 €/a	17.500,00 €/a	14.500,00 €/a
2	Sekretariat	37.704,65 €/a	20.327,84 €/a	8.659,76 €/a	11.811,72 €/a	9.721,80 €/a
3	Lohnverrechnung	40.310,87 €/a	20.938,58 €/a	10.559,91 €/a	12.197,22 €/a	9.279,90 €/a
4	Buchhaltung	40.310,87 €/a	21.639,80 €/a	12.459,76 €/a	12.613,56 €/a	8.838,00 €/a
5	Strom, Internet, EDV [Annahme]	3.000,00 €/a	2.500,00 €/a	1.600,00 €/a	1.500,00 €/a	1.000,00 €/a
6	Inventar [Annahme]	5.000,00 €/a	3.000,00 €/a	1.500,00 €/a	1.400,00 €/a	700,00 €/a
7	Bauhof [Annahme]	15.000,00 €/a	10.000,00 €/a	7.000,00 €/a	6.700,00 €/a	2.000,00 €/a
8	Büro Miete bzw. Abschreibung (Annahme)	7.000,00 €/a	3.200,00 €/a	2.000,00 €/a	1.600,00 €/a	1.000,00 €/a
	Summe	253.326,40 €/a	126.606,22 €/a	65.979,43 €/a	65.322,50 €/a	47.039,70 €/a
	Annahme 2 Mio. € Lohnanteil-> Geschäftsgemeinkosten € 2.000.000	12,67 %	6,33 %	3,30 %	3,27 %	2,35 %

Der Zuschlagssatz für die Geschäftsgemeinkosten wird mit weiteren Zuschlagssätzen ergänzt, damit auf den Gesamtzuschlag geschlossen werden kann. Weitere Elemente für den Gesamtzuschlag stellen die Bauzinsen dar, womit der Bauunternehmer für den Bauablauf in Vorlage tritt.¹⁸¹ Auch ein Wagnis beinhaltet der Gesamtzuschlag, wodurch Risiken in Form allgemeinem Geschäftswagnis oder projektspezifische Wagnisse entstehen können.¹⁸² Untergrenzen für die Berücksichtigung von Bauzinsen und Wagnisse stellen 0,5 % und 1,0 % dar.¹⁸³

Abbildung 37 stellt die Kalkulation des Gesamtzuschlagsatzes dar, womit der Zuschlag für die Geschäftsgemeinkosten, Bauzinsen und Wagnisse berücksichtigt werden. Der Gesamtzuschlag für österreichische Arbeitnehmer beträgt 16,51 % und stellt den höchsten Zuschlagssatz der betrachteten EWR-Staaten dar. Slowenische Arbeitnehmer mit demselben Verwaltungsapparat weisen einen Gesamtzuschlag von 8,50 % auf. Polnische, ungarische und rumänische Arbeitgeber verfügen über einen Gesamtzuschlag von 5,04 %, 5,01 % und 4,00 % und stellen einen geringeren Gesamtzuschlag dar im Vergleich zum Gesamtzuschlag für Unternehmen aus Österreich.

		AT	SLO	PL	HU	RO
Gesamtzuschlag in % auf:	Gerät					
	Material					
	Fremdl.					
N	Geschäftsgemeinkosten	12,67%	6,33%	3,30%	3,27%	2,35%
O	Bauzinsen	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
P	Wagnis	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%
Q	Gew inn	-	-	-	-	-
R						
S	Summe (%) N bis R	14,17%	7,83%	4,80%	4,77%	3,85%
T	Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %	16,51 (% auf M)	8,50 (% auf M)	5,04 (% auf M)	5,01 (% auf M)	4,00 (% auf M)

Abbildung 37: Gesamtzuschlag

¹⁸¹ Vgl.: KROPIK, A.: „Mittellohnpreiskalkulation 2012“. S.13

¹⁸² Vgl.: ebd.

¹⁸³ Vgl.: ebd. S. 20

Der Gesamtzuschlag kann je nach Unternehmensgröße und -struktur variieren. Die kalkulierten Geschäftsgemeinkosten stellen hierbei ein Beispiel dar, womit ein einheitlicher Verwaltungsapparat vorausgesetzt wurde. Über geringere Gehaltskosten des Personals in dem jeweiligen Herkunftsland entstehen Kostenvorteile gegenüber österreichischen Unternehmen.

Anschließend werden die MLK mit unterschiedlichem Arbeitsrecht in Kombination des Gesamtzuschlages erweitert, wodurch sich der MLP für Arbeitgeber ergibt.

6.3 Ermitteln des Mittellohnpreises für Arbeitgeber aus dem europäischen Wirtschaftsraum

In diesem Abschnitt wird auf die MLP-Kalkulation eingegangen. Hierzu werden die MLK aus Kapitel 6.1 genutzt und mit dem Gesamtzuschlag aus Kapitel 6.2 erweitert. Der MLP wird von Arbeitgebern benötigt, damit Lohnleistungen an Auftraggeber angeboten werden, damit sämtliche Kosten für den Arbeitgeber abgegolten werden, und ein Überschuss erwirtschaftet werden kann. In den betrachteten Geschäftsgemeinkosten wurde kein Gewinn angenommen, wodurch auch kein Überschuss für die betrachteten Unternehmen entstehen kann.

Der kalkulierte Gesamtzuschlag der betrachteten EWR-Staaten wurde auf die unterschiedlichen Variantenanordnungen mit verschiedenen anzuwendenden Arbeitsrechten angewandt.

Nachfolgend wird der MLP kalkuliert, unter Einhaltung der Entgeltbestimmungen für die beschäftigten Arbeitnehmer.

6.3.1 Kalkulation des Mittellohnpreises nach österreichischem Arbeitsrecht

Durch die Anwendung des Gesamtzuschlages auf die MLK der beschäftigten Arbeitnehmer, welche dem österreichischen Arbeitsrecht unterliegen, entsteht der MLP und wird in Abbildung 38 dargestellt. Ersichtlich ist, dass nur entsandte slowenische Arbeitnehmer einen Preisvorteil aufweisen. Dieser Preisvorteil beträgt 2,23 €/Std&Arbeitnehmer und ist um 5,5 % geringer als bei österreichischen Arbeitnehmern. Bei entsandten Arbeitnehmern aus den EWR-Staaten Polen, Ungarn und Rumänien ergibt sich ein Preisnachteil. Dieser Preisnachteil lässt sich auf die anderen nicht abgabepflichtigen Lohnbestandteile zurückführen, welche die Aufwandsentschädigungen in Form von Tag- und Übernachtungsgelder, sowie die Fahrkostenvergütung beinhalten. Hierbei wurden die österreichischen Beiträge angewendet, anstatt jener der Herkunftsstaaten.

Die MLP von entsandten polnischen, ungarischen und rumänischen Arbeitnehmern betragen 43,67 €/Std, 41,12 €/Std und 41,48 €/Std. Dies

entspricht einem Preisnachteil von 7,7 %; 1,5 % und 2,4 % im Vergleich zu österreichischen Arbeitnehmer.

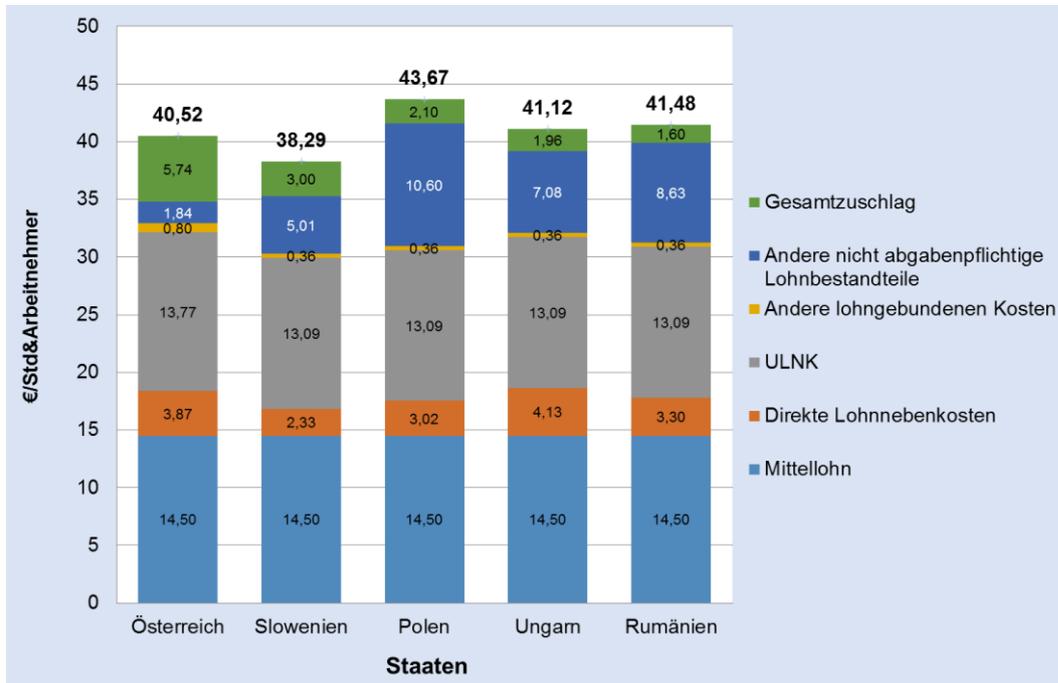


Abbildung 38: Mittellohnpreis mit österreichischem Arbeitsrecht

Mit der Kalkulation des Mittellohnpreises von überlassenen Arbeitnehmern, werden die MLK, bei denen das österreichische Arbeitsrecht angewendet wurde, herangezogen. Durch die Eingliederung der überlassenen Arbeitnehmer in den Beschäftigungsbetrieb wird der Gesamtzuschlag von österreichischen Bauunternehmen angewendet, da in diesem Betrieb die entsprechenden Geschäftsgemeinkosten anfallen.

Abbildung 39 stellt den MLP bei einer grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitnehmern dar. Österreichische überlassene Arbeitnehmer, welche grenzüberschreitende Arbeiten in Österreich erbringen gibt es de facto nicht. Hierbei handelt es sich um Eigenpersonal, bzw. in Österreich überlassene Arbeitnehmer. Diese dienen als Referenz gegenüber grenzüberschreitenden überlassenen Arbeitnehmern aus den betrachteten Staaten. Der MLP bei österreichischen Arbeitnehmern beträgt 40,52 € pro Stunde. Es ist ersichtlich das überlassene Arbeitnehmer aus Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien einen Preisnachteil aufweisen, wenn diese in den Betrieb des Beschäftigers in Österreich eingegliedert werden. Der Preisnachteil gegenüber österreichischen Bauunternehmen beträgt bei slowenischen, polnischen, ungarischen und rumänischen Arbeitnehmern 0,60 €; 5,80 €; 5,11 € bzw. 5,94 € pro Arbeitsstunde. Den größten MLP weisen überlassene rumänische Arbeitnehmer auf, welcher 46,46 € pro Stunde beträgt.

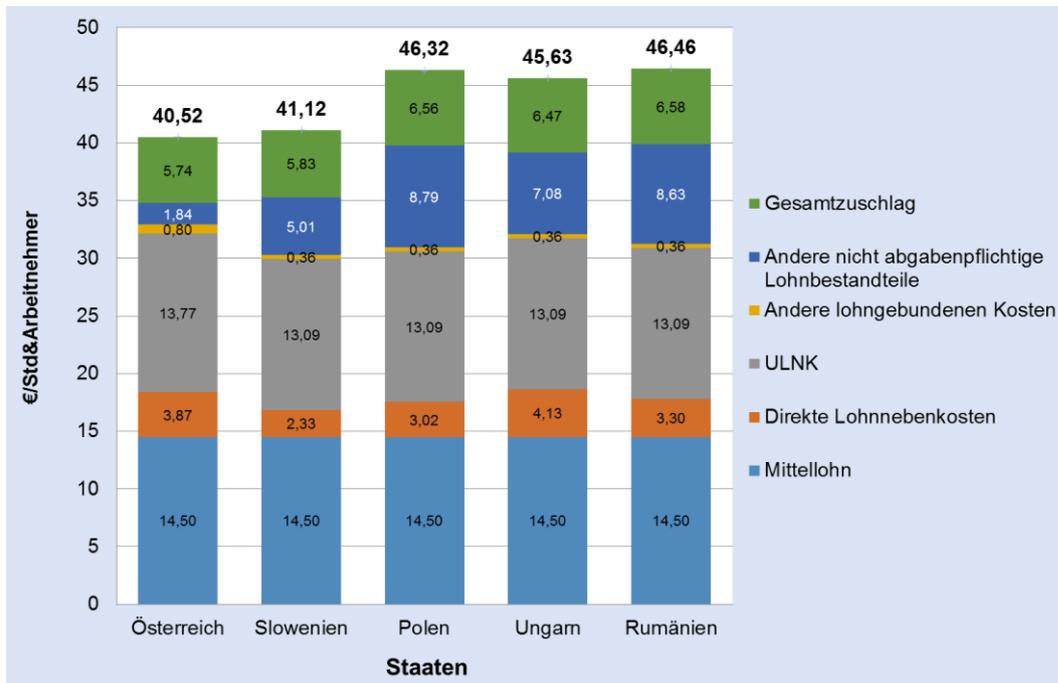


Abbildung 39: Mittellohnpreis mit österreichischem Arbeitsrecht bei Überlassungen

6.3.2 Kalkulation des Mittellohnpreises nach dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes der Arbeitgeber

Mit Verwendung des Arbeitsrechtes vom Herkunftsland der entsandten Arbeitnehmer weisen Arbeitgeber aus den EWR-Staaten Slowenien und Polen einen Kostenvorteil auf. Wird bei den Mittellohnkosten der Gesamtzuschlag miteinbezogen entstehen weitere Preisvorteile für entsandte Arbeitnehmer aus Slowenien und Polen, aber auch für Ungarn und Rumänien. Der MLP für die entsprechenden EWR-Staaten ist in Abbildung 40 dargestellt. Der MLP für österreichische Arbeitnehmer beträgt 40,52 €/Std und stellt die teuerste Arbeitskraft dar. Slowenische entsandte Arbeitnehmer weisen einen MLP von 35,48 €/Std auf, was einen Preisvorteil von 12,4 % gegenüber österreichischen Arbeitnehmern entspricht. Auch polnische und ungarische entsandte Arbeitnehmer weisen einen Preisvorteil auf, welcher 10,9 % bzw. 9,7 % beträgt. Den geringsten Preisvorteil weisen rumänische entsandte Arbeitnehmer auf, welcher 0,14 €/Std entspricht bzw. 0,3 % gegenüber österreichischen Arbeitnehmern.

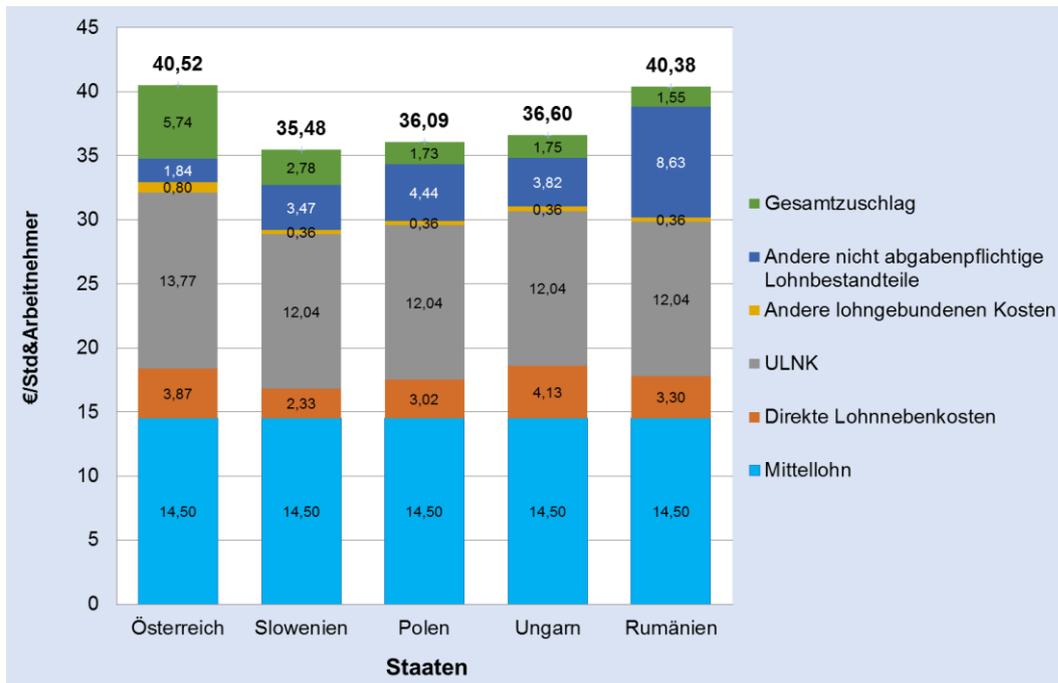


Abbildung 40: Mittellohnpreis bei Anwendung des Arbeitsrechtes vom Herkunftsland

6.3.3 Kalkulation des Mittellohnpreises mit abgemindertem Arbeitsrecht

In Abbildung 41 werden die MLP, mit Anwendung eines abgeminderten Arbeitsrechtes dargestellt. Der MLP bei österreichischen Arbeitnehmern beträgt 31,96 €/Std. In Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien ist der MLP geringer und weist eine Bandbreite von 27,46 €/Std bei polnischen entsandten Arbeitnehmern auf bis hin zu 28,62 €/Std bei ungarischen entsandten Arbeitnehmern auf. Dadurch entstehen Preisvorteile zwischen 10,3 % und 14,1 % gegenüber österreichischen Arbeitnehmern. Arbeitnehmer, welche von Slowenien entsandt werden haben eine MLP von 27,61 €/Std. Ungarische entsandte Arbeitnehmer weisen einen MLP von 28,62 €/Std auf, welche im Vergleich zu österreichischen Arbeitnehmern immer noch geringer sind.

Durch die Annahme, dass ein abgemindertes Arbeitsrecht zur Anwendung kommt müssen keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Form von ULNK oder andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile berücksichtigt werden. Dadurch wird eine Untergrenze für das zu leistende Entgelt an Arbeitnehmer geschaffen, unter Abzug des Gesamtzuschlages des jeweiligen Herkunftslandes. Hierbei sind auch die getroffenen Annahmen bezogen auf die Mannschaftszusammensetzung und die Arbeitszeit zu berücksichtigen, da diese die MLK bzw. MLP beeinflussen.

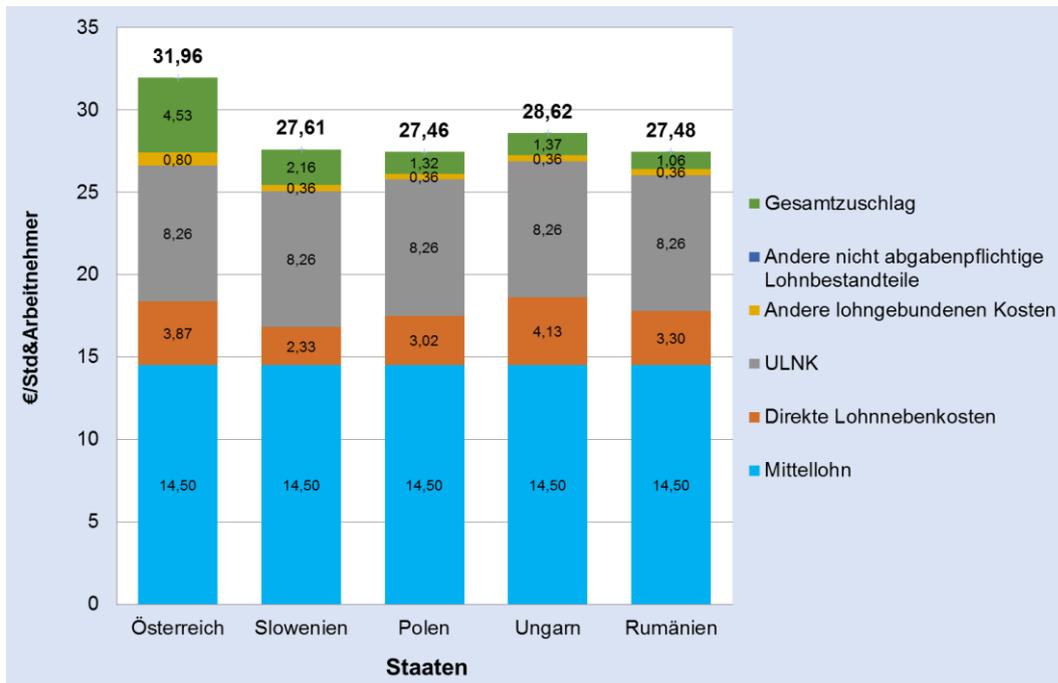


Abbildung 41: Mittellohnpreis bei Anwendung eines abgeminderten Arbeitsrechts

6.4 Vergleich der zeitgebundenen Baustellengemeinkosten der Arbeitgeber aus dem europäischen Wirtschaftsraum

Bei den zeitgebundenen Baustellengemeinkosten handelt es sich um Kosten, welche nicht Leistungspositionen eindeutig zugeordnet werden können. Diese können auch als laufende Kosten, für den Betrieb einer Baustelle, bezeichnet werden. Interessant sind im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping die Gehaltskosten für Arbeitgeber. Die Gehaltskosten umfassen hierbei das Gehalt für die Arbeitsvorbereitung in Form der Bauleitung. Auch bei Bauunterbrechungen bzw. -verzögerungen fallen diese an.

Nachfolgend werden in Tabelle 16 die zeitgebundenen Baustellengemeinkosten für Arbeitgeber dargestellt, wenn Ingenieure bzw. Bauleiter eingesetzt werden. Wie bereits bei der Kalkulation der Geschäftsgemeinkosten ergeben sich Unterschiede im Bereich des Gehaltes nach Herkunftsland. Die ausgewiesenen Gehälter beinhalten die Sozialversicherung des Herkunftslandes und beschreiben die aufzubringenden Kosten für Bauunternehmer/AG. Die Gehälter wurden aus den Lohn- und Lohnnebenkosten von Germany Trade & Invest¹⁸⁴ entnommen. Es ist ersichtlich das Ingenieure, welche in Österreich dem heimischen Ar-

¹⁸⁴ Vgl: GERMANY TRADE & INVEST, „Lohn- und Lohnnebenkosten für Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien“, 2015, www.gtai.de.

beitsvertrag unterliegen, die größten Kosten für Arbeitgeber erzeugen mit 4.782,65 €/Monat. Das niedrigste Gehalt erhalten rumänische Ingenieure, welche Kosten von 1.264,33 €/Monat verursachen. Wie auch in Kapitel 6.2, welche sich mit der Geschäftsgemeinkosten-Kalkulation beschäftigt, sind Kostenvorteile bei den zeitgebundenen Baustellengemeinkosten von bis zu 3.500 €/Monat vorhanden, welche zugunsten von rumänischen Arbeitgebern gehen.

Tabelle 16: Zeitgebundene Baustellengemeinkosten

Lfd.Nr.	Dispositives Personal	Österreich	Slowenien	Polen	Ungarn	Rumänien
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]
1	Ingenieur/ Bauleitung	57.391,74 €/a	36.086,44 €/a	19.917,56 €/a	21.880,98 €/a	15.171,90 €/a
2	Ingenieur/ Bauleitung	4.782,65 €/Mo	2.775,88 €/Mo	1.659,80 €/Mo	1.823,42 €/Mo	1.264,33 €/Mo

Der Aufgabenbereich der Bauleitung beinhaltet die Arbeitsvorbereitung bis hin zur Abrechnung von Bauleistungen. Laut Novellierung des LSDB-G 2015 sind in Kapitel 6.2 die Voraussetzungen geregelt wenn keine Entsendung vorliegt. Hierzu zählt auch die Teilnahme an geschäftlichen Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen.¹⁸⁵ Zu diesen Besprechungen können auch Projekttreffen subsumiert werden, wenn keine weitergehenden Dienstleistungen erbracht werden.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Vgl.: SOZIALMINISTERIUM, „Novelle LSDB-G am 01.05.2015“ Kapitel 4.2, [http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Lohnkontrolle/.Datum des Zugriffes 22.10.2015](http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Lohnkontrolle/.Datum%20des%20Zugriffes%2022.10.2015)

¹⁸⁶ Vgl.: ebd.

7 Vertiefte Angebotsprüfung mithilfe des Mittellohnpreises

Die Mittellohnpreise können für eine vertiefte Angebotsprüfung genutzt werden. Die kalkulierten MLP werden aus dem Kapitel 6.3 herangezogen um in Kombination mit dem Wandschalungsbeispiel aus dem Kapitel 3.1 die Aufwandswerte zu kalkulieren um ein mögliches Angebot auf Plausibilität zu überprüfen. Wiederrum werden die MLP für die betrachteten Versuchsanordnungen genutzt, um auf die entsprechenden Aufwandswerte zu schließen. Die MLP nach Versuchsanordnung wurden in Tabelle 17 zusammengefasst und werden der nachfolgenden Kalkulation zugrunde gelegt.

Tabelle 17: Zusammenfassung der Mittellohnpreise

Lfd.Nr.	Kontrolle des Lohnanteiles für eine Wandschalung nach Herkunftsland	Mittellohnpreis mit österreichischem Arbeitsrecht	Mittellohnpreis mit Arbeitsrecht des Herkunftslandes	Mittellohnpreis mit reduziertem Arbeitsrecht
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]
1	Österreich	40,52 €/Std	40,52 €/Std	31,96 €/Std
2	Slowenien	38,29 €/Std	35,48 €/Std	27,61 €/Std
3	Polen	41,76 €/Std	36,09 €/Std	27,46 €/Std
4	Ungarn	41,12 €/Std	36,60 €/Std	28,62 €/Std
5	Rumänien	41,48 €/Std	40,38 €/Std	27,48 €/Std

Bei der Angebotsabgabe kamen zwei unterschiedliche Angebote durch einen Best- und Billigstbieter zustande. Beide Angebote sind in Abbildung 42 dargestellt. Der Lohnanteil beim Bestbieter beträgt 16 €/m² wohingegen der Billigstbieter einen Lohnanteil von 6 €/m² ausweist. Der Anteil Sonstiges beträgt bei beiden Bietern 10 €/m².

Bestbieter	
Lohn	16 €/m ²
Sonstiges	10 €/m ²
<u>Einheitspreis je m²</u>	<u>26 €/m²</u>
Billigstbieter	
Lohn	6 €/m ²
Sonstiges	10 €/m ²
<u>Einheitspreis je m²</u>	<u>16 €/m²</u>

Abbildung 42: Best- und Billigstbieter für Schalarbeiten von Wänden

Mit dem Lohnanteil für Bauleistungen in Kombination mit dem MLP aus dem K3-Blatt kann mithilfe des mathematischen Zusammenhangs aus Formel (5-1) auf den Aufwandswert geschlossen werden. Durch entsprechende Umformung der Formel (5-1) kann auf den Aufwandswert geschlossen werden, da der Lohnanteil für Bauleistungen aus dem Angebot und der MLP aus dem K3-Blatt des Anbieters bekannt sind.

$$\text{Lohnanteil} = \text{Aufwandswert} \cdot \text{MLP} \quad (7-1)$$

7.1 Kalkulation des Aufwandswerts beim Bestbieter

Der Lohnanteil für eine Wandschalung beträgt beim Bestbieter 16 €/m². Dieser Betrag wird durch den MLP nach betrachtetem Arbeitsrecht und Herkunftsland der Arbeitnehmer dividiert. Das Ergebnis daraus stellt den Aufwandswert dar. Die errechneten Aufwandswerte sind in Tabelle 18 dargestellt und reichen von 0,38 Std/m² bei Unternehmen aus Polen (Spalte C; Zeile 3) mit österreichischem Arbeitsrecht bis hin zu 0,58 Std/m², wenn ein abgemindertes Arbeitsrecht, bei slowenischen, polnischen und rumänischen Unternehmen (Spalte E; Zeile 2, 3 und 5) angewendet wird.

Kommt das landesbezogene Arbeitsrecht zur Anwendung beträgt die maximale Abweichung des Aufwandswertes 0,07 Std/m² (=0,45 Std/m² - 0,38 Std/m²) bei Unternehmen aus Polen, welche in Zeile 3 von Tabelle 18 dargestellt ist. Wird das abgeminderte Arbeitsrecht verwendet reichen die Aufwandswerte von 0,50 bis 0,58 Std/m² und sind in Spalte E ersichtlich.

Auch bei der Betrachtung der Aufwandswerte, wenn das Arbeitsrecht des Herkunftslandes angewendet wird, entstehen keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 18: Aufwandswert bei einem Lohnanteil von 16 €/m²

Lfd.Nr.	Kontrolle des Lohnanteiles für eine Wandschalung nach Herkunftsland	Aufwandswert für Lohnanteil 16 €/m ²		
		Österreichisches Arbeitsrecht	Arbeitsrecht des Herkunftslandes	Reduziertes Arbeitsrecht
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]
1	Österreich	0,39 Std/m ²	0,39 Std/m ²	0,50 Std/m ²
2	Slowenien	0,42 Std/m ²	0,45 Std/m ²	0,58 Std/m ²
3	Polen	0,38 Std/m ²	0,44 Std/m ²	0,58 Std/m ²
4	Ungarn	0,39 Std/m ²	0,44 Std/m ²	0,56 Std/m ²
5	Rumänien	0,39 Std/m ²	0,40 Std/m ²	0,58 Std/m ²

7.2 Kalkulation des Aufwandswerts beim Billigstbieter

Der Billigstbieter weist einen Lohnanteil von 6 €/m² bei der Wandschalung auf. Dieser Lohnanteil ist sehr gering, und wird überprüft, indem auf den Aufwandswert rückgerechnet wird. Die MLP für die legale Beschäftigung wurden aus Tabelle 17 entnommen.

Die Aufwandswerte sind in Tabelle 19 dargestellt und reichen von 0,14 Std/m² bis 0,22 Std/m². Den geringsten Aufwandswert weisen rumänische Arbeitnehmer auf, welche dem österreichischen Arbeitsrecht unterliegen. Der größte Aufwandswert mit 0,22 Std/m² (Zeile 2, 3 und 5) wird von slowenischen, polnischen und rumänischen Arbeitnehmern erzeugt, welche dem abgeminderten Arbeitsrecht unterliegen.

Je nach Anwendung des Arbeitsrechtes entsteht eine Bandbreite von 0,02 Std/m² zwischen österreichischen Arbeitsrecht und dem Arbeitsrecht des Herkunftslandes.

Tabelle 19: Aufwandswert bei einem Lohnanteil von 6 €/m²

Lfd.Nr.	Kontrolle des Lohnanteiles für eine Wandschalung nach Herkunftsland	Aufwandswert für Lohnanteil 6 €/m ²		
		Österreichisches Arbeitsrecht	Arbeitsrecht des Herkunftslandes	Reduziertes Arbeitsrecht
[A]	[B]	[C]	[D]	[E]
1	Österreich	0,15 Std/m ²	0,15 Std/m ²	0,19 Std/m ²
2	Slowenien	0,16 Std/m ²	0,17 Std/m ²	0,22 Std/m ²
3	Polen	0,14 Std/m ²	0,17 Std/m ²	0,22 Std/m ²
4	Ungarn	0,15 Std/m ²	0,16 Std/m ²	0,21 Std/m ²
5	Rumänien	0,14 Std/m ²	0,15 Std/m ²	0,22 Std/m ²

7.3 Zusammenfassung

Eine vertiefte Angebotsprüfung kann dazu beitragen, dass unterpreisige Angebote erfasst und ausgeschieden werden. Hierzu stellt die Zuhilfenahme von Aufwandswerten für bestimmte Tätigkeiten eine gute Methode dar. Sind der Lohnanteil und ein Aufwandswert bekannt, kann auf den Mittellohnpreis geschlossen werden. Wie in den vorangegangenen Beispielen mit dem Best- und Billigstbieter weisen die ermittelten Aufwandswerte keine signifikanten Änderungen auf, womit auch die MLP bei legaler Beschäftigung nicht markant verändert werden.

Der Bestbieter weist Aufwandswerte im Bereich von 0,40 Std/m² auf, welche bei allen betrachteten Versuchsanordnungen eingehalten werden konnten. Ein unterer Aufwandswert für eine Wandschalung würde ca. 0,50 Std/m² betragen. Der Billigstbieter hingegen, kalkuliert die Lohnleistung mit 6 €/m², wodurch sich die Aufwandswerte im Bereich von 0,2 Std/m² bewegen. Dieser geringe Aufwandswert für Wandschalungen wäre kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls auszuschneiden.

Sämtliche Anbieter aus den EWR-Staaten, Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien wären mit dem Billigstbieter-Angebot auszuschließen, da es sich bei dieser Leistungsposition um ein unterpreisiges

Angebot handelt, und der Preisvorteil auf Kosten von Lohn- und/oder Sozialdumping der Arbeitnehmer aufgebaut wäre. Die Bestbieter aus den EWR-Staaten Österreich, Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien wären mit dem Angebot für die Wandschalung als plausibel einzustufen, jedoch handelt es sich bei den kalkulierten Aufwandswerten um sehr ambitionierte Zielwerte.

Eine vertiefte Angebotsprüfung kann genutzt werden, damit unterpreisige Angebote ausgeschieden werden können. Bei ordnungsgemäßer Beschäftigung und Entlohnung von Arbeitnehmern innerhalb des EWR würde es zu keiner Ausscheidung von Anbietern kommen. Die Aufwandswerte von den jeweiligen Anbietern innerhalb des EWR unterliegen keinen starken Streuungen, wodurch der Wettbewerb in der Bauwirtschaft über die Produktivität umgesetzt wird.

8 Zusammenfassung, Handlungsempfehlung und Ausblick

In diesem Abschnitt wird eine Zusammenfassung über die Kalkulation des MLP im Hinblick auf die Thematik des Lohn- und Sozialdumpings im EWR gegeben. Zusätzlich werden Handlungsempfehlungen erarbeitet, damit Lohn- und Sozialdumping eingegrenzt werden kann. Mit einem anschließenden Ausblick werden weitere Forschungsschwerpunkte dargestellt.

8.1 Zusammenfassung

Zusammenfassend ist zu sagen, dass es hinsichtlich Lohn- und Sozialdumping entsprechende Rahmenbedingungen gibt. Im Bereich der Lohnkontrolle bzw. der zustehenden Löhne für die geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer sind diese mit österreichischen Arbeitnehmern gleichgestellt. In Folge erhält jeder Arbeitnehmer für die geleistete Arbeitsdauer dasselbe Entgelt.

Komplizierter wird es jedoch auf der Arbeitgeberseite, denn ein Arbeitgeber aus dem EWR kann den Vorteil eines geringeren Sozialversicherungsbeitrags vom Herkunftsland nutzen, um Kostenvorteile im Vergleich zum österreichischen Arbeitgeber zu generieren. Aber auch das Arbeitsrecht vom Herkunftsland kann bei einer Entsendung angewendet werden, wodurch weitere Kostenvorteile erzeugt werden. Diese Kostenvorteile entstehen durch geringere Aufwandssätze im Bereich der Dienstreisevergütungen durch Tag-, Übernachtungs- und Kilometergelder. Diese Zahlungen sind nicht Bestandteil der Lohnkontrolle, wie diese von der BUAK durchgeführt werden. Daraus ergeben sich für Arbeitgeber aus dem EWR Kostenvorteile durch „günstigere“ Konditionen für Sozialversicherung und arbeitsrechtliche Bestimmungen im Vergleich zu Arbeitgebern mit Unternehmenssitz in Österreich. Diese Kostenvorteile entstehen durch Richtlinien, welche von der EU erlassen worden sind und dementsprechend auch eingehalten werden müssen und stellen einen legalen Bereich der Kostenvorteile dar.

Zusätzlich entstehen durch geringere Geschäftsgemeinkosten, welche in Kapitel 6.2 beschrieben worden sind, weitere Preisvorteile. Diese Preisvorteile entstehen durch geringere Einkommensverhältnisse in den betrachteten EWR-Staaten und stellen auch einen legalen Gesichtspunkt in der Kalkulation dar. In Summe lassen sich 12,4 % Preisvorteil in der Mittellohnpreiskalkulation erklären, wenn Arbeitnehmer mit der slowenischen Sozialversicherung und dem slowenischen Arbeitsrecht nach Österreich entsendet werden. Hierbei muss erwähnt werden, dass die getroffenen Annahmen berücksichtigt werden müssen. Verlagert sich die betrachtete Grazer Baustelle näher an die Grenzregion zu Slowenien, kann der Preisvorteil entsprechend vergrößert werden.

Schlussendlich sind mit den legislativen Maßnahmen Gesetze erlassen worden, wodurch Arbeitnehmer mit der Entlohnung abgesichert werden. Arbeitgeber in Österreich hingegen werden durch entsprechende Legislative Weisungen nicht ausreichend genug abgesichert, den Preisvorteile von ca. 12,4 % werden toleriert, wodurch in Folge nicht sämtliche Arbeitgeber auf Dauer bestehen und Mitarbeiter beschäftigen werden können. In Folge dessen wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, welche nachfolgend näher ausgeführt werden.

8.2 Handlungsempfehlung

Die Handlungsempfehlungen werden im Zusammenhang mit der Mittellohnpreskalkulation durchgeführt. Zusätzlich werden die Handlungsempfehlungen nach den Projektphasen von Bauprojekten gegliedert. Diese Projektphasen können in Projektvorbereitung, Planung, Ausschreibung, Angebotsprüfung, Vergabe, Ausführung und Abrechnung eingeteilt werden. Abschließend werden Handlungsempfehlungen beschrieben, welche keiner Projektphase zugeteilt werden können.

Projektvorbereitung

Die Projektvorbereitung stellt die Grundlagenermittlung für Bauprojekte dar. Hierbei werden die Qualitäts-, Quantitäts-, Kosten-, Termin- und Ressourcenziele definiert. Im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping sind diese Anforderungen von großer Bedeutung. Je nach Größe des Bauprojekts können kleinere, nicht leistungsfähige Bauunternehmen für die Ausführung ausgeschlossen werden. Aber auch grundsätzliche Überlegungen im Zusammenhang mit dem Kostenziel sollten angestellt werden. Es stellt sich die Frage, ob (öffentliche) Bauherren das günstigste Bauprojekt gefertigt haben möchten, mit dem Wissen, dass Lohn- und Sozialdumping betrieben wird. Die Bewusstseinsbildung der handelnden Akteure stellt einen wichtigen Faktor dar, damit vorab Ziele und Nicht-Ziele eines Bauprojekts erfasst und definiert werden können.

Mithilfe eines Organisationshandbuchs sollen bei Beginn des Projekts die Zuständigkeiten der einzelnen Akteure genau definiert und voneinander abgegrenzt werden. Folglich können Entscheidungen für z.B. Mehrkostenforderungen oder Maßnahmen bei Planverzug zielgerichtet umgesetzt werden, ohne dass Personen ohne Zuständigkeit damit befasst werden.

Planung

Die Planung stellt die Basis für spätere Ausschreibungsunterlagen dar. Mit Erhöhung der Planungstiefe aber auch der Planungsqualität soll das Informationsdefizit der AG-Vertreter vor der Ausschreibung auf ein Minimum reduziert werden. Weiters gilt es die asymmetrische Information,

die zwischen AG und Bietern zum Zeitpunkt der Ausschreibung unweigerlich gegeben ist, zu reduzieren. Mit einer gesteigerten Planungsqualität und Planungstiefe soll die Qualität der Ausschreibungsunterlagen erhöht werden, damit Bieterlücken nicht entstehen können. Diese Bieterlücken könnten in weiterer Folge dazu genutzt werden, um Zusatzangebote mit reduzierten Lohnanteilen bei Leistungspositionen anzubieten.

Durch die Anwendung von integralen Planungsmethoden aller am Bau beteiligten Planer und Experten soll das optimale, simultane und interdisziplinäre Zusammenspiel im Planungsprozess sichergestellt werden. Unterstützt soll die Durchführung der Planung durch das Building Information Modeling (BIM) werden.

Durch die, aus den zuvor genannten Punkten, gestiegene Planungs- und Ausschreibungsqualität erhöhen sich die Möglichkeit und die Präzision in der Kontrolle.

Ausschreibung

Liegen ausführliche Planungsunterlagen vor, können Bauunternehmen mit den angeführten Quantitäten und Qualitäten entsprechende Angebote erarbeiten. Nach Möglichkeit soll das Bestbieterprinzip angestrebt werden, womit auch Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigt werden, und nicht nur zum niedrigsten Angebotspreis vergeben wird. Unter der Annahme, dass für alle Unternehmer in etwa dieselben Kosten für das Material anfallen, kann ein Billigstbieterangebot nur durch einen verminderten Lohnanteil erzielt werden.

Bei der Ausschreibung sollen Mischpreiskalkulationen oder Pauschalen verhindert werden. Mischpreiskalkulationen stellen in diesem Zusammenhang Leistungspositionen dar, bei denen die Anteile Lohn und Sonstiges vermischt sind. Bauleistungen sollen eindeutig zuordenbar sein, womit eine verursachungsgerechte und nachprüfbar Kalkulation sichergestellt wird. Zusätzlich wird mit einer verursachungsgerechten Kalkulation das Verschieben von Lohnanteilen aus Leistungspositionen, in Positionen von Baustellengemeinkosten reduziert bzw. verhindert. Dadurch können die Lohnanteile für Arbeitnehmer besser auf eine ordnungsgemäße Entlohnung überprüft werden.

Im Zuge des Ausschreibungsverfahrens sollen Subunternehmerstrukturen beschränkt werden, um dem Auftraggeber eine bessere Übersicht und damit eine bessere Kontrollmöglichkeit der am Bau tätigen Unternehmen zu ermöglichen.

Durch eine entsprechende Bewusstseinsbildung für Bevölkerung und Auftraggeber hinsichtlich Lohn- und Sozialdumping, dem volkswirtschaftlichen Schaden daraus und der Wichtigkeit von regionaler Auftragsvergabe, sollen vor allem Vergaben im privaten Bereich an legal handelnde, lokale Bauunternehmen erfolgen. Durch ein solches Vorgehen

werden nicht nur Arbeitsplätze gesichert, sondern auch die Wertschöpfung aus der Bauleistung verbleibt in der Region.

Angebotsprüfung

Die Angebotsprüfung kann mithilfe einer ABC-Analyse durchgeführt werden. Grundlage hierfür stellt das Paretoprinzip dar, welches besagt, dass ca. 80 % eines Ergebnisses von ca. 20 % des Aufwandes erzielt werden. Damit werden die planmäßig größten Leistungspositionen von Ausschreibungen erfasst und auf Plausibilität überprüft. Hierbei kann auch eine vertiefte Angebotsprüfung angestrebt werden, womit Leistungspositionen mit Aufwandswerten für wesentliche Leistungspositionen überprüft werden. Aber auch ob ein Bieter eine verursachungsgerechte Kalkulation angestrebt hat. Das Ziel einer verursachungsgerechten Kalkulation und einer vorangegangenen erhöhten Ausschreibungsqualität ist eine geringe Anzahl an pauschalierten Leistungen und daraus resultierenden geringen Beträgen für Pauschalpositionen und Baustellengemeinkosten.

Zusätzlich kann bei einer vertieften Angebotsprüfung auch eine Überprüfung des K3-Blattes stattfinden, womit der Mittellohnpreis für die verwendete Mannschaftszusammensetzung kontrolliert werden kann. Aber auch das K7-Blatt soll einer vertieften Überprüfung unterzogen werden. Zudem soll es ermöglicht werden die Umsetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Herkunftslandes im K3-Blatt zu überprüfen (Überprüfung der nichtabgabepflichtigen Lohnbestandteile). Zur Erleichterung der Überprüfung der Aufwandsentschädigungen bzw. Dienstreisevergütungen wäre es denkbar, EU-weite, einheitliche Beträge für diese Entschädigungen bzw. Vergütungen festzulegen. Optional wäre es auch denkbar die arbeitsrechtlichen Aufwandsentschädigungen für die unterschiedlichen EWR-Staaten zusammengefasst zu veröffentlichen, um die Kontrolle der Angaben im K3-Blatt zu erleichtern.

Vergabe

Mit qualitativ hochwertigen (keine fehlenden Positionen, keine Widersprüche, etc.) entsprechenden Ausschreibungsunterlagen und vertieften Angebotsprüfung wird ein maßgebender Beitrag zur Vergabe geleistet, bei der sichergestellt ist, dass Preise ohne Lohn- und Sozialdumping kalkuliert wurden. Sämtliche beschriebenen Maßnahmen zur vertieften Angebotsprüfung sollen erfüllt werden. Bei der Vergabe soll der Zuschlag nach Möglichkeit an den Bestbieter erteilt werden, welcher eine verursachungsgerechte Kalkulation vorgenommen hat.

Ausführung

Während der Bauausführung stellt die Dokumentation der Arbeitszeit die Grundlage für spätere Überprüfungen dar. Durch die Ausstattung jedes Arbeitnehmers mit einer Chipkarte soll die Arbeitszeit aufgezeichnet und

für eine bestimmte Dauer archiviert werden, damit bei späteren Kontrollen die Arbeitszeit leichter überprüft werden kann. Diese Chipkarte soll im gesamten EWR gültig sein, wodurch eine personenbezogene Identifikation von Arbeitnehmern sichergestellt werden kann. Zusätzlich kann diese Chipkarte genutzt werden, um zu überprüfen, ob Sozialversicherungsbeiträge im Herkunftsland der Arbeitnehmer entrichtet sind. Wird beispielsweise diese Bedingung nicht erfüllt, kann diesem Arbeitnehmer der Zutritt zur Baustelle verweigert werden, bis die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Durch die Tatsache, dass jede Baustelle nicht mit einer derartigen Chipkarte ausgestattet wird, wäre es auch denkbar, dass der Bauunternehmer des Entsendebetriebs monatlich die Sozialversicherungsbeiträge und Entgeltzahlungen der entsandten Arbeitnehmer beim Auftraggeber/Generalunternehmer nachweisen muss.

Aber auch mit einer Intensivierung der Kontrollen, soll Unterentlohnung bei Arbeitnehmern erfasst werden können. Bei den Kontrollbehörden könnte eine gemeinsame Prüfung der BUAK und der Finanzpolizei dazu beitragen, dass mehr Prüfkompetenzen auf der Baustelle vorhanden sind. Derzeit darf die Finanzpolizei nur die Entsendemeldungen überprüfen, wohingegen die BUAK für die Kontrolle der Unterentlohnung und die Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich ist.

Abrechnung

Im Bereich der Abrechnung kann nicht aktiv in die Kontrolle der Arbeitnehmer eingegriffen werden. Die zur Anwendung kommenden Einheitspreise stammen aus dem Angebot und können nachträglich nicht mehr verändert werden, abgesehen von z.B. Mengenänderungen sowie Indexschwankungen bezogen auf den Baukostenindex bzw. -preisindex. Die angebotenen Positionspreise können für eine Wissensgenerierung genutzt werden, damit bei späteren Angeboten entsprechende vertiefte Überprüfungen vorgenommen werden. Damit sollen Angebote, welche unterpreisige Lohnanteile aufweisen bereits vorweg ausgeschieden werden.

Weitere Handlungsempfehlungen ohne Zuordnung zu Projektphasen

Um eine Gleichberechtigung der Arbeitnehmer bezüglich Entlohnung, Aufwandsentschädigung und soziale Absicherung sicherzustellen, wäre es denkbar, dass das österreichische Arbeitsrecht verpflichtend für sämtliche entsandten Arbeitnehmer angewendet werden muss. Dadurch soll die soziale Sicherheit in Form von Entgeltfortzahlung bei Unfall oder Krankheit und Abfertigungsbeiträge bei entsandten Arbeitnehmern erhöht werden. Durch diese Anpassung darf es nicht zu einer Verschlechterung der sozialen Absicherung kommen. Es ist daher das für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsrecht anzuwenden.

Nach Möglichkeit sollen die Begünstigungen für die Sozialversicherung des Herkunftslandes von entsendeten Arbeitnehmern reduziert werden. So wäre es denkbar eine Verkürzung der Dauer der Sozialversicherung vom Herkunftsland auf 12 Monate oder weniger zu begrenzen. Zudem sei darauf hingewiesen, dass ähnliche Vorschläge bereits innerhalb der EU-Kommission getätigt wurden, wonach die Entsendrichtlinien reformiert werden sollen.¹⁸⁷

Mit Umsetzung einer vereinheitlichten Baustellendatenbank für Kontrollen der Prüforgane, soll eine personenbezogene Suche ermöglicht werden. Dies bezieht sich sowohl auf Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, damit Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber bei Entsendungen gezielt identifiziert werden können. Diese Datenbank soll überprüfungsrelevante Informationen in einheitlicher Form unter gemeinsamen Zugriff von BUA, WGKK und Finanzpolizei erfassen, auch eine Ausweitung des Zugriffes für Kooperationspartner im EWR sollte angedacht werden.

Damit eine verstärkte Kontrolle des Tatbestandes von Lohn- und Sozialdumping ermöglicht wird, empfiehlt sich eine personelle Aufstockung des Prüfpersonals wie beispielsweise die Finanzpolizei. Durch das wachsende Aufgabenspektrum der Prüforgane infolge von ausgeweiteten Kontrollen und Zuständigkeiten sowie laufende wachsende Bestimmungen nach AVRAG wird eine personelle Aufstockung als notwendig erachtet.

Durch die Kooperation mehrerer EWR Staaten und deren Kontrollinstanzen soll die Strafverfolgung und -einbringung von Bauunternehmen und Strafzahlungen erleichtert werden. Hierbei soll eine länderübergreifende Task Force eingerichtet werden. In diesem Zusammenhang soll der Dokumenten- und Informationsaustausch verbessert werden, wodurch die Bereitstellung relevanter Informationen zu den zuständigen Kontrollorganen zeitnah gewährleistet wird.

Mit gezielter Informationsbereitstellung für Arbeitgeber, welche Entsendungen bzw. Überlassungen durchführen, soll der Informationsgehalt gesteigert werden, damit die nötigen Entgeltbestandteile nach Entsendestaat aufgelistet sind. Damit soll eine ungewollte Unterentlohnung vorgebeugt werden. Dies kann beispielsweise durch die jeweiligen Handelskammern in Zuge von Veranstaltungen oder Seminaren bewerkstelligt werden.

Eine weitere Möglichkeit stellt das Ausweiten der Auftraggeberhaftung auf die verantwortliche Person/Unternehmen dar, welche die vertiefte Angebotsprüfung vorgenommen und für plausibel erklärt hat. Damit sollen klare Verhältnisse über die Zuständigkeit bzw. spätere Haftungen

¹⁸⁷ Vgl.: FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/osteuropaeische-arbeitnehmer-sollen-teurer-werden-14104365.html> Datum des Zugriffs: 30.03.2016

über österreichische Sozialversicherungsbeiträge oder Unterentlohnung geklärt werden.

Zusätzlich wäre es denkbar, die Auftraggeberhaftung auch auf die Sozialversicherungsbeiträge aus dem jeweiligen Entsendestaat an das Dienstleistungszentrum der Wiener Gebietskrankenkasse zu übermitteln. Diese Beträge werden anschließend an die entsprechende ausländische Sozialversicherungsstelle des Herkunftslandes der entsendeten Arbeitnehmer weitergeleitet. Das hat zur Folge, dass den Arbeitgebern aus dem EWR die Möglichkeit erschwert wird, Sozialversicherungsbeiträge im Herkunftsland der entsendeten Arbeitnehmer nicht zu leisten.

8.3 Ausblick

Ausblickend wird auf weitere Forschungsschwerpunkte im Zusammenhang von Lohn- und Sozialdumping im Bereich der Mittellohnkalkulation eingegangen. Bei der Kalkulation wurden arbeitsrechtliche Bestimmungen näher betrachtet. Jedoch konnte im Zuge der vorliegenden Masterarbeit nur konservative Annahmen im Bereich der Arbeitsrechte von Slowenien, Polen, Ungarn und Rumänien vorgenommen werden. Hierbei ist besonderes Augenmerk auf die Abfertigungsbeiträge und Entgeltfortzahlungen zu legen, damit die Kalkulationsschärfe des MLP zunimmt.

Trotz der konservativen Annahme beim Arbeitsrecht bei Arbeitnehmern im EWR ergibt sich ein legaler Preisvorteil von ca. 12,5 %. Dadurch ist vor allem die Gesetzgebung gefordert diese Lücke zu schließen bzw. zu reduzieren, damit ein fairerer Wettbewerb, für Arbeitgeber im Bauwesen, in Österreich auch in Zukunft wieder gewährleistet wird. Hierzu kann das Bundesvergabegesetz genutzt werden, um die Subunternehmervergaben auf eine bestimmte Anzahl zu begrenzen. Zusätzlich soll das Bestbieterprinzip verpflichtend angewendet werden bei öffentlichen Auftraggebern, wodurch nicht nur das billigste Angebot berücksichtigt wird, sondern auch weitere Bestandteile wie die Qualität, Bauzeit, Gewährleistung oder auch Lebenszyklus-Betrachtungen von Bauwerken.

Ein EU-weiter Ansatz wäre für entsandte bzw. überlassene Arbeitnehmer einheitliche Sozialversicherungsbeiträge und arbeitsrechtliche Bestimmungen einzuführen, damit keine Vor- und Nachteile durch EWR-Staaten zugelassen werden. Ein fairer Wettbewerb für Arbeitgeber kann in Folge dessen realisiert werden, wenn Arbeitgeber aus dem EWR dieselben MLP wie heimische Arbeitgeber aufweisen.

Schlussendlich ist nicht nur der Preis einer Leistung von Bedeutung sondern auch die Qualität. Dahingehend möchte ich mit nachfolgendem Zitat abschließen:

„Das Gesetz der Wirtschaft verbietet es, für wenig Geld viel Wert zu erhalten. Nehmen Sie das niedrigste Angebot an, müssen Sie für das Risiko, das Sie eingehen, etwas hinzurechnen. Und wenn

*Sie das tun, dann haben Sie auch genug Geld, um für etwas Besseres zu bezahlen.*¹⁸⁸

¹⁸⁸ RUSKIN, J. (1819-1900): "Gesetz Der Wirtschaft," <http://www.iposs.de/1/gesetz-der-wirtschaft/>. Datum des Zugriffs: 23.03.2016

H1-Blatt

KALKULIERTE MANNSCHAFT				institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz		HILFSBLATT 1	
Baustelle:						Datum:		27.09.2015	
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	
1 Ila	Vorarbeiter	10,00%	1,00	14,77	14,77	0	0	0,00	
2 IIb	Facharbeiter	40,00%	4,00	13,45	53,8	0	0	0,00	
3 IIIa	Angelernter Bauarbeiter	20,00%	2,00	13,44	26,88	0	0	0,00	
4 IV	Bauhilfsarbeiter	30,00%	3,00	11,45	34,35	0	0	0,00	
5									
6									
7									
8									
9									
A Lohnsumme produktives Personal		100,00%	10,00	XXXXX	129,8	XXXX	XXXX	0,00	
	unproduktives Personal								
	Hilfspolier	XX	1	15,18	15,18	0	0	0,00	
	Lehrling	XX							
B Lohnsumme unproduktives Personal					15,18			0,00	
C Lohnsumme einschl. unproduktives Personal					145			0,00	
Kollektivvertraglicher Mittellohn					A6:A4	K 3 Zeile A		12,98	
Umlage unproduktives Personal					B6:A4	K 3 Zeile B		1,52	
Überkollektivvertragliche Mehrlohne					C9:A4	K 3 Zeile D		0,00	

H2A-Blatt

AUFZAHLUNGEN FÜR MEHRARBEIT				HILFSBLATT H2A NEU			
AUFZAHLUNGEN FÜR ERSCHWERNISSE				institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz	
Baustelle:				Datum:		27.09.2015	
Aufzahlung für Mehrarbeit	Anzahl der Arb.-Std.	Anzahl der Verr.-Std.	% Aufzahlg.	Faktor	Summe % 1(2)x3x4	% je Arb.-Std.	
	1	2	3	4	5	6	
A Normalarbeitszeit*	39	xxxxxxxxxxxx					
B1 Überstunden/*	1	xxxxxxxxxxxx	50	1,01	50,50		
B2 Überstunden/*		xxxxxxxxxxxx					
C1 Aufzahlung/* für Gutstunden	xxxxxxx						
C2 Aufzahlung/* für	xxxxxxx						
C3 Aufzahlung/* für	xxxxxxx						
D Mehrarbeit							
E Summe Aufzahlung für Mehrarbeit in %	40				50,50	1,26	
							K3 Zeile E
Aufzahlung für Erschwernisse	% der Zeit	% des Arbeiterstandes	% des KV Lohnes	7x8x9 100x100			
	7	8	9	10			
F				0			
G							
H							
I							
J Summe Aufzahlung für Erschwernisse in %	Summe F10 bis I10				0,00		
							K3 Zeile F

H2B-Blatt

Baudauer gesamt:		[Mo]	[Wo]	[t]	[Dek]	HILFSBLATT 2B NEU					
AZM: Lange Woche	Dauer:					institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 					
AZM: Kurze Woche	Dauer:					Datum: 27.09.2015					
AZM: Restliche Zeit	Dauer:		1			Baustelle:					
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:					Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)					
AZM: Dekade	Dauer:										
Tägliche Arbeitszeit [h]	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Summe/* [h]	Anzahl Tage Taggeld groß [t/Woche]	Anzahl Tage Taggeld mittel [t/Woche]	Anzahl Tage Taggeld klein [t/Woche]
verwendetes AZM:											
Lange Woche											
Kurze Woche											
Restliche Zeit	8	8	8	8	7			39			5
39h + 1h MA											
Dekade											
SUMME:											
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]									0	0	5
Dienstverergütungen	% 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*			
		tats.Betrag	lt.KV					abgabepfl. [€*]	nicht abgabepfl [€*]		
M Taggeld groß											
N Taggeld mittel											
O Taggeld klein	100		10,30	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	51,50		
P Übernachtungsgeld											
Q Fahrtkostenvergütung	100		2,76	5,00	5,00	0,00	5,00		13,80		
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							je *	0,00	65,30		
W Zuschlag für unproduktives Personal						10	% v. V	0,00	6,53		
X Summe V17 + W17, V18 + W18							je *	0,00	71,83		
Y SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1							je Std.	0,00	1,80		
								K3 Zeile G	K3 Zeile I		

H3-Blatt

ANDERE LOHN GEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 27.09.2015	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	26,70			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
B	Andere lohngebundene Kosten	Kommunalabgabe		3,00		XXXXXXXXXX	XXXXXX	
C		Haftpflichtversicherung		2,50				
D		Kleingerät und Kleingerüst						
E		Nebenstoffe						
F		Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	
G		Sonstige allgemeine Nebenkosten						
H							
I		Summe B bis H		5,50				
Umgelegte Lohnnebenkosten:								
MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 0,98 FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00 MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn MLF = 0,99 (K3 Zelle C / H)								
KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo) NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1) GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)								
Hochmaierformel $\Sigma (\text{USK } 1 * \text{MAF} * \text{FZF}) = \text{Umgelegte Lohnnebenkosten: } 92,10\%$ $(\text{USK } 2 * \text{MLF} * \text{FZF})$ $(\text{USK } 3 * \text{MAF} * \text{MLF})$								
USK 1 =		18,45	%					
USK 2 =		18,05	%					
USK 3 =		58,46	%					
Direkte Lohnnebenkosten:								
Höchstbeitragsgrundlage		4.650,00	€	DLNK	FLAF			
(K3 ZelleH * H2A NEU Zelle A1 * 4,33) =		2.479,19	€	26,7	4,5			
abgeminderter Prozentsatz				wenn DLNK < 4.650 € dann keine Abminderung des % Satzes				
SVMOL > 4.650		OK	26,70	%	sonst Interpolation (ausg. FLAF)			

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

MITTELLOHNPREIS	<input checked="" type="checkbox"/>	Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Slowenien	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
			12.01.2016	1
Bau:		FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015		Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /		Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/		Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %	%h /h /%h		
		%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT		100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal	% von A		1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B (A + B = 14,50)			
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn	% von A + B		0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit	% von A + B	0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse	% von A + B	0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von A + B		0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)	(Betrag = A bis G)		14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von H		5,01	
J Direkte Lohnnebenkosten	% von H	16,10	2,33	
K Umgelegte Lohnnebenkosten	% von H	90,29	13,09	
L Andere lohngebundene Kosten	% von H	2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)	(Betrag = H bis L)		35,29	
Gesamtzuschlag in % auf:		Gerät	Material	Fremdl.
N Geschäftsgemeinkosten				6,33
O Bauzinsen				0,50
P Wagnis				1,00
Q Gewinn				
R				
S Summe (%) N bis R				7,83
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				8,50 (% auf M)
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A)	(Betrag = M + T)		38,29	



K3-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

MITTELLOHNPREIS	<input checked="" type="checkbox"/>	Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Polen	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
			12.01.2016	1
Bau:		FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015			Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /...../...../...../			Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/...../...../...../			Aufzahlung für Mehrarbeit:	
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %		%h /h /.....%h	
			%	Betrag
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT			100,00	12,98
B Umlage unproduktives Personal	% von A			1,52
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B	(A + B = 14,50		
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn	% von A + B			0,00
E Aufzahlung für Mehrarbeit	% von A + B		0,00	0,00
F Aufzahlung für Erschwernisse	% von A + B		0,00	0,00
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von A + B			0,00
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)		(Betrag = A bis G)		14,50
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von H			10,60
J Direkte Lohnnebenkosten	% von H		20,81	3,02
K Umgelegte Lohnnebenkosten	% von H		90,29	13,09
L Andere lohngebundene Kosten	% von H		2,50	0,36
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)		(Betrag = H bis L)		41,57
Gesamtzuschlag in % auf:			Lohn / Gehalt	
N Geschäftsgemeinkosten	Gerät	Material	Fremdl.	3,3
O Bauzinsen				0,50
P Wagnis				1,00
Q Gewinn				
R				
S Summe (%) N bis R				4,8
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				5,04 (% auf M)
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A)				(Betrag = M + T) 43,58



K3-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

MITTELLOHNPREIS	<input checked="" type="checkbox"/>	Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Ungarn	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
			12.01.2016	1
Bau:		FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015		Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /		Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/		Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %	%h /h /%h		
		%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT		100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal	% von A		1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B (A + B = 14,50)			
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn	% von A + B		0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit	% von A + B	0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse	% von A + B	0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von A + B		0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)	(Betrag = A bis G)		14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von H		7,08	
J Direkte Lohnnebenkosten	% von H	28,50	4,13	
K Umgelegte Lohnnebenkosten	% von H	90,29	13,09	
L Andere lohngebundene Kosten	% von H	2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)	(Betrag = H bis L)		39,16	
Gesamtzuschlag in % auf:		Gerät	Material	Fremdl.
N Geschäftsgemeinkosten				3,27
O Bauzinsen				0,50
P Wagnis				1,00
Q Gewinn				
R				
S Summe (%) N bis R				4,77
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				5,01 (% auf M)
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A)	(Betrag = M + T)		41,12	

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

MITTELLOHNPREIS	<input checked="" type="checkbox"/>	Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Rumänien	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
			12.01.2016	1
Bau:		FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015		Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /		Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/		Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %	%h /h /%h		
		%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT		100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal	% von A		1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B (A + B = 14,50)			
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn	% von A + B		0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit	% von A + B	0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse	% von A + B	0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von A + B		0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)	(Betrag = A bis G)		14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von H		8,63	
J Direkte Lohnnebenkosten	% von H	22,75	3,30	
K Umgelegte Lohnnebenkosten	% von H	90,29	13,09	
L Andere lohngebundene Kosten	% von H	2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)	(Betrag = H bis L)		39,88	
Gesamtzuschlag in % auf:		Gerät	Material	Fremdl.
N Geschäftsgemeinkosten				2,35
O Bauzinsen				0,50
P Wagnis				1,00
Q Gewinn				
R				
S Summe (%) N bis R				3,85
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				4,00 (% auf M)
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A)	(Betrag = M + T)			41,48

H1-Blatt für alle Arbeitgeber

KALKULIERTE MANNSCHAFT					institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz		HILFSBLATT 1	
Baustelle:							Datum:		12.01.2016	
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		
1 Ila	Vorarbeiter	10,00%	1,00	14,77	14,77	0	0	0,00		
2 IIb	Facharbeiter	40,00%	4,00	13,45	53,8	0	0	0,00		
3 IIIa	Angelernter Bauarbeiter	20,00%	2,00	13,44	26,88	0	0	0,00		
4 IV	Bauhilfsarbeiter	30,00%	3,00	11,45	34,35	0	0	0,00		
5										
6										
7										
8										
9										
A Lohnsumme produktives Personal		100,00%	10,00	XXXXX	129,8	XXXX	XXXX	0,00		
	unproduktives Personal	Hilfspolier	XX	1	15,18	15,18	0	0	0,00	
		Lehrling	XX							
B Lohnsumme unproduktives Personal					15,18			0,00		
C Lohnsumme einschl. unproduktives Personal					145			0,00		
Kollektivvertraglicher Mittellohn					A6:A4	K 3 Zeile A	12,98			
Umlage unproduktives Personal					B6:A4	K 3 Zeile B	1,52			
Überkollektivvertragliche Mehrlohne					C9:A4	K 3 Zeile D	0,00			

H2A-Blatt für alle Arbeitgeber

AUFZAHLUNGEN FÜR MEHRARBEIT					HILFSBLATT H2A NEU					
AUFZAHLUNGEN FÜR ERSCHWERNISSE					institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz			
Baustelle:					Datum:		12.01.2016			
Aufzahlung für Mehrarbeit	Anzahl der Arb.-Std.	Anzahl der Verr.-Std.	% Aufzahlg.	Faktor	Summe % 1(2)x3x4	% je Arb.-Std.				
	1	2	3	4	5	6				
A Normalarbeitszeit*	39	xxxxxxxxxxxx								
B1 Überstunden/*		xxxxxxxxxxxx								
B2 Überstunden/*		xxxxxxxxxxxx								
C1 Aufzahlung/* für Gutstunden	xxxxxxx									
C2 Aufzahlung/* für	xxxxxxx									
C3 Aufzahlung/* für	xxxxxxx									
D Mehrarbeit										
E Summe Aufzahlung für Mehrarbeit in %	39				0,00	0,00				
							K3 Zeile E			
Aufzahlung für Erschwernisse	% der Zeit	% des Arbeiterstandes	% des KV Lohnes	7x8x9 100x100						
	7	8	9	10						
F				0						
G										
H										
I										
J Summe Aufzahlung für Erschwernisse in %	Summe F10 bis I10				0,00					
							K3 Zeile F			

H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Österreich

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:		1												
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:														
AZM: Dekade	Dauer:														
Tägliche Arbeitszeit		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]	Datum: 12.01.2016 Baustelle:		
[h]									[h]				Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)		
verwendetes AZM:															
Lange Woche															
Kurze Woche															
Restliche Zeit		8	8	8	8	7			39			5			
39h + 1h MA															
Dekade															
SUMME:															
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]										0	0	5			
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* abgabepfl. [€*] nicht abgabepfl. [€*]	
		11		tats.Betrag lt.KV		13		14		15		16		17 18	
M	Taggeld groß														
N	Taggeld mittel														
O	Taggeld klein	100			10,30	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	5,00	0,00	51,50		
P	Übernachtungsgeld														
Q	Fahrtkostenvergütung	100			2,76	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	5,00		13,80		
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									je *	0,00	65,30			
W	Zuschlag für unproduktives Personal								10	% v. V	0,00	6,53			
X	Summe V17 + W17, V18 + W18									je *	0,00	71,83			
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1									je Std.	0,00	1,84			
												K3 Zeile G	K3 Zeile I		

H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

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:		1											
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:													
AZM: Dekade	Dauer:													
Tägliche Arbeitszeit		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)	
[h]									[h]					
verwendetes AZM:														
Lange Woche														
Kurze Woche														
Restliche Zeit		8	8	8	8	7			39			5		
39h + 1h MA														
Dekade														
SUMME:										0	0	5		
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	lt.KV	13	14	15	16	abgabepfl. [€*]	nicht abgabepfl [€*]			
M	Taggeld groß													
N	Taggeld mittel													
O	Taggeld klein	100		10,30	10,30	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	51,50			
P	Übernachtungsgeld													
Q	Fahrtkostenvergütung	100		25,20		5,00	5,00	0,00	5,00		126,00			
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								je *	0,00	177,50			
W	Zuschlag für unproduktives Personal							10	% v. V	0,00	17,75			
X	Summe V17 + W17, V18 + W18								je *	0,00	195,25			
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1								je Std.	0,00	5,01			
										K3 Zeile G	K3 Zeile I			

H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

Baudauer gesamt:		[Mo]	[Wo]	[t]	[Dek]	HILFSBLATT 2B NEU									
AZM: Lange Woche	Dauer:					Institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 									
AZM: Kurze Woche	Dauer:					Datum:	12.01.2016								
AZM: Restliche Zeit	Dauer:		1			Baustelle:									
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:					Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)									
AZM: Dekade	Dauer:														
Tägliche Arbeitszeit	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]
[h]												[h]			
verwendetes AZM:															
Lange Woche															
Kurze Woche															
Restliche Zeit	8	8	8	8	7							39			5
39h + 1h MA															
Dekade															
SUMME:									0	0	5				
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]									0	0	5				
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	lt.KV	13	14	15	16	abgabepfl. [€/*]	nicht abgabepfl [€/*]					
M	Taggeld groß	100	26,40	26,40	4,00	4,00	0,00	4,00		105,60					
N	Taggeld mittel														
O	Taggeld klein	100	10,30	10,30	1,00	1,00	0,00	1,00		10,30					
P	Übernachtungsgeld	100	12,50	12,50	4,00	4,00	0,00	4,00		50,00					
Q	Fahrtkostenvergütung														
R	Heimfahrten				Je Fahrt: alle		Wochen								
S	Heimfahrten	100	210,00		Je Fahrt: alle		Wochen			210,00					
T	An- und Rückreise				Je Fahrt: alle		Wochen								
U															
V	Summe M17 bis U17 bis U16						je *	0,00		375,90					
W	Zuschlag für unproduktives Personal						10 % v. V	0,00		37,59					
X	Summe V17 + W17, V18 + W18						je *	0,00		413,49					
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1						je Std.	0,00		10,60					
									K3 Zeile G	K3 Zeile I					

H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

Baudauer gesamt:		[Mo]	[Wo]	[t]	[Dek]	HILFSBLATT 2B NEU									
AZM: Lange Woche	Dauer:					Institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 									
AZM: Kurze Woche	Dauer:					Datum:	12.01.2016								
AZM: Restliche Zeit	Dauer:		1			Baustelle:									
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:					Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)									
AZM: Dekade	Dauer:														
Tägliche Arbeitszeit	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]
[h]												[h]			
verwendetes AZM:															
Lange Woche															
Kurze Woche															
Restliche Zeit	8	8	8	8	7							39			5
39h + 1h MA															
Dekade															
SUMME:									0	0	5				
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]										0	0	5			
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	lt.KV	13	14	15	16	abgabepfl. [€*]	nicht abgabepfl [€*]				
M	Taggeld groß														
N	Taggeld mittel														
O	Taggeld klein	100		10,30	10,30	5,00	5,00	0,00	5,00		51,50				
P	Übernachtungsgeld														
Q	Fahrtkostenvergütung	100		39,90		5,00	5,00	0,00	5,00		199,50				
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								je *	0,00	251,00				
W	Zuschlag für unproduktives Personal							10	% v. V	0,00	25,10				
X	Summe V17 + W17, V18 + W18								je *	0,00	276,10				
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1								je Std.	0,00	7,08				
										K3 Zeile G	K3 Zeile I				



H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

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:		1														
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:																
AZM: Dekade	Dauer:																
Tägliche Arbeitszeit		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]	Datum: 12.01.2016 Baustelle:				
[h]									[h]				Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)				
verwendetes AZM:																	
Lange Woche																	
Kurze Woche																	
Restliche Zeit		8	8	8	8	7			39			5					
39h + 1h MA																	
Dekade																	
SUMME:																	
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]										0	0	5					
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			
				11.KV										18			
M	Taggeld groß	100		26,40		26,40		4,00		4,00		0,00		4,00		105,60	
N	Taggeld mittel																
O	Taggeld klein	100		10,30		10,30		1,00		1,00		0,00		1,00		10,30	
P	Übernachtungsgeld	100		12,50		12,50		4,00		4,00		0,00		4,00		50,00	
Q	Fahrtkostenvergütung																
R	Heimfahrten							Je Fahrt: alle		Wochen							
S	Heimfahrten	100		140,00				Je Fahrt: alle		Wochen						140,00	
T	An- und Rückreise							Je Fahrt: alle		Wochen							
U																	
V	Summe M17 bis U17 bis U16											je *		0,00		305,90	
W	Zuschlag für unproduktives Personal									10		% v. V		0,00		30,59	
X	Summe V17 + W17, V18 + W18											je *		0,00		336,49	
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1											je Std.		0,00		8,63	
													K3 Zeile G		K3 Zeile I		

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Österreich

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN				HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte	umgelegte	auf	auf	auf	auf	auf	
	Lohnnebenkosten	Lohnnebenkosten	Lohn	Gehalt	Stoffe (Sonstiges)	Gerät	Fremdleistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	26,70				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
B	Andere lohngebundene Kosten	Kommunalabgabe		3,00		XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
C		Haftpflichtversicherung		2,50				
D		Kleingerät und Kleingerüst						
E		Nebensstoffe						
F		Lohnverrechnung					XXXXXXXXXX	XXXXXX
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			5,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 94,96 %

(USK 2 * MLF * FZF)

(USK 3 * MAF * MLF)

USK 1 =	18,45 %
USK 2 =	18,05 %
USK 3 =	58,46 %

Direkte Lohnnebenkosten:

Höchstbeitragsgrundlage: 4.650,00 €

DLNK	FLAF
26,7	4,5

(K3 Zelle H * H2A NEU Zelle A1 * 4,33) = 2.448,28 €

abgeminderter Prozentsatz: OK 26,70 %

SVMOL > 4.650

wenn DLNK < 4.650 € dann keine Abminderung des % Satzes
sonst Interpolation (ausg. FLAF)

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	16,10			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
B	Kommunalabgabe				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn MLF = 1,00
(K3 Zelle C / H)

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)
 NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)
 GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 90,29 %
 $(USK 2 * MLF * FZF)$
 $(USK 3 * MAF * MLF)$

USK 1 =	18,45 %
USK 2 =	18,05 %
USK 3 =	53,79 %

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
	ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten 1	umgelegte Lohnneben- kosten 2	auf Lohn 3	auf Gehalt 4	auf Stoffe (Sonstiges) 5	auf Gerät 6	auf Fremd- leistung 7
A	Lohnnebenkosten	20,81				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
B	Kommunalabgabe					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

Σ (USK 1 * MAF * FZF) = Umgelegte Lohnnebenkosten: 90,29 %

(USK 2 * MLF * FZF)

(USK 3 * MAF * MLF)

USK 1 =	18,45 %
USK 2 =	18,05 %
USK 3 =	53,79 %

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN				HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	28,50			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
B	Kommunalabgabe				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
C	Haftpflichtversicherung		2,50					
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H		2,50					

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn MLF = 1,00
(K3 Zelle C / H)

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 94,96 %

(USK 2 * MLF * FZF)

(USK 3 * MAF * MLF)

USK 1 =	18,45 %
USK 2 =	18,05 %
USK 3 =	58,46 %

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte	umgelegte	auf	auf	auf	auf	auf	
	Lohnnebenkosten 1	Lohnnebenkosten 2	Lohn 3	Gehalt 4	Stoffe (Sonstiges) 5	Gerät 6	Fremdleistung 7	
A	Lohnnebenkosten	22,75				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
B	Kommunalabgabe					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 94,96 %

(USK 2 * MLF * FZF)

(USK 3 * MAF * MLF)

USK 1 =	18,45 %
USK 2 =	18,05 %
USK 3 =	58,46 %

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

MITTELLOHNPREIS	<input checked="" type="checkbox"/>	Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Slowenien	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS	<input type="checkbox"/>	Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
			12.01.2016	1
Bau:		FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015		Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /		Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/		Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %	%h /h /%h		
		%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT		100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal	% von A		1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen	% von A + B (A + B = 14,50)			
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn	% von A + B		0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit	% von A + B	0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse	% von A + B	0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von A + B		0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)	(Betrag = A bis G)		14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile	% von H		3,47	
J Direkte Lohnnebenkosten	% von H	16,10	2,33	
K Umgelegte Lohnnebenkosten	% von H	83,02	12,04	
L Andere lohngebundene Kosten	% von H	2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)	(Betrag = H bis L)		32,70	
Gesamtzuschlag in % auf:		Gerät	Material	Fremdl.
N Geschäftsgemeinkosten				6,33
O Bauzinsen				0,50
P Wagnis				1,00
Q Gewinn				
R				
S Summe (%) N bis R				7,83
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				8,50 (% auf M)
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A)	(Betrag = M + T)			35,48

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

REGIELOHNPREIS <input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Polen		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		
	Arbeitszeitmodell		Erstellt am:	Seite:	
GEHALTPREIS <input type="checkbox"/>			12.01.2016		1
Bau:	FÜR MONTAGE	<input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen		
Angebot Nr.:	FÜR VORFERTIGUNG	<input type="checkbox"/>	Währung: €		
Beschäftigungsgruppe laut KV.: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015			Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /			Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/...../...../...../			Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %		%h /h /.....%h		
			%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT			100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal % von A				1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen % von A + B (A + B = 14,50					
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn % von A + B				0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit % von A + B			0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse % von A + B			0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von A + B				0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A) (Betrag = A bis G)				14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von H				4,44	
J Direkte Lohnnebenkosten % von H			20,81	3,02	
K Umgelegte Lohnnebenkosten % von H			83,02	12,04	
L Andere lohngebundene Kosten % von H			2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A) (Betrag = H bis L)				34,36	
Gesamtzuschlag in % auf:			Lohn / Gehalt		
N Geschäftsgemeinkosten			3,3		
O Bauzinsen			0,50		
P Wagnis			1,00		
Q Gewinn					
R					
S Summe (%) N bis R			4,8		
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %			5,04 (% auf M) 1,73		
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A) (Betrag = M + T)			36,09		

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

MITTELLOHNPREIS		Firma:		FORMBLATT K 3 NEU	
<input checked="" type="checkbox"/>		Arbeitgeber aus Ungarn		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
<input type="checkbox"/>	REGIELOHNPREIS	Arbeitszeitmodell		Erstellt am:	Seite:
<input type="checkbox"/>	GEHALTPREIS			12.01.2016	1
Bau:		FÜR MONTAGE	<input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG	<input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015				Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /...../...../...../				Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/...../...../...../				Aufzahlung für Mehrarbeit:	
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %			%h /h /.....%h	
				%	Betrag
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT				100,00	12,98
B Umlage unproduktives Personal % von A					1,52
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen % von A + B (A + B = 14,50)					
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn % von A + B					0,00
E Aufzahlung für Mehrarbeit % von A + B				0,00	0,00
F Aufzahlung für Erschwernisse % von A + B				0,00	0,00
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von A + B					0,00
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A) (Betrag = A bis G)					14,50
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von H					3,82
J Direkte Lohnnebenkosten % von H				28,50	4,13
K Umgelegte Lohnnebenkosten % von H				83,02	12,04
L Andere lohngebundene Kosten % von H				2,50	0,36
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A) (Betrag = H bis L)					34,85
Gesamtzuschlag in % auf:				Lohn / Gehalt	
N Geschäftsgemeinkosten				3,27	
O Bauzinsen				0,50	
P Wagnis				1,00	
Q Gewinn					
R					
S Summe (%) N bis R				4,77	
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				5,01 (% auf M)	1,75
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A) (Betrag = M + T)					36,60

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

MITTELLOHNPREIS		<input checked="" type="checkbox"/> Firma:		FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS		<input type="checkbox"/> Arbeitgeber aus Rumänien		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS		<input type="checkbox"/> Arbeitszeitmodell		Erstellt am:	
				Seite:	
				12.01.2016	
				1	
Bau:		FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>		Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:		FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>		Währung: €	
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015				Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /				Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/				Aufzahlung für Mehrarbeit:	
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %			%h /h /%h	
				%	Betrag
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT				100,00	12,98
B Umlage unproduktives Personal % von A					1,52
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen % von A + B (A + B = 14,50)					
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn % von A + B					0,00
E Aufzahlung für Mehrarbeit % von A + B				0,00	0,00
F Aufzahlung für Erschwernisse % von A + B				0,00	0,00
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von A + B					0,00
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A) (Betrag = A bis G)					14,50
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von H					8,63
J Direkte Lohnnebenkosten % von H				22,75	3,30
K Umgelegte Lohnnebenkosten % von H				83,02	12,04
L Andere lohngebundene Kosten % von H				2,50	0,36
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A) (Betrag = H bis L)					38,82
Gesamtzuschlag in % auf:				Lohn / Gehalt	
N Geschäftsgemeinkosten				2,35	
O Bauzinsen				0,50	
P Wagnis				1,00	
Q Gewinn					
R					
S Summe (%) N bis R				3,85	
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				4,00 (% auf M)	1,55
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A) (Betrag = M + T)					40,38

H1-Blatt für alle Arbeitgeber

KALKULIERTE MANNSCHAFT					institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz		HILFSBLATT 1	
Baustelle:							Datum:		12.01.2016	
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		
1 IIa	Vorarbeiter	10,00%	1,00	14,77	14,77	0	0	0,00		
2 IIb	Facharbeiter	40,00%	4,00	13,45	53,8	0	0	0,00		
3 IIIa	Angelernter Bauarbeiter	20,00%	2,00	13,44	26,88	0	0	0,00		
4 IV	Bauhilfsarbeiter	30,00%	3,00	11,45	34,35	0	0	0,00		
5										
6										
7										
8										
9										
A Lohnsumme produktives Personal		100,00%	10,00	XXXXX	129,8	XXXX	XXXX	0,00		
	unproduktives Personal	Hilfspolier	XX	1	15,18	15,18	0	0	0,00	
		Lehrling	XX							
B Lohnsumme unproduktives Personal					15,18			0,00		
C Lohnsumme einschl. unproduktives Personal					145			0,00		
Kollektivvertraglicher Mittellohn					A6:A4	K 3 Zeile A	12,98			
Umlage unproduktives Personal					B6:A4	K 3 Zeile B	1,52			
Überkollektivvertragliche Mehrlohne					C9:A4	K 3 Zeile D	0,00			

H2A-Blatt für alle Arbeitgeber

AUFZAHLUNGEN FÜR MEHRARBEIT					HILFSBLATT H2A NEU					
AUFZAHLUNGEN FÜR ERSCHWERNISSE					institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz			
Baustelle:					Datum:		12.01.2016			
Aufzahlung für Mehrarbeit	Anzahl der Arb.-Std.	Anzahl der Verr.-Std.	% Aufzahlg.	Faktor	Summe % 1(2)x3x4	% je Arb.-Std.				
	1	2	3	4	5	6				
A Normalarbeitszeit*	39	xxxxxxxxxxxx								
B1 Überstunden/*		xxxxxxxxxxxx								
B2 Überstunden/*		xxxxxxxxxxxx								
C1 Aufzahlung/* für Gutstunden	xxxxxxx									
C2 Aufzahlung/* für	xxxxxxx									
C3 Aufzahlung/* für	xxxxxxx									
D Mehrarbeit										
E Summe Aufzahlung für Mehrarbeit in %	39				0,00	0,00	K3 Zeile E			
Aufzahlung für Erschwernisse	% der Zeit	% des Arbeiterstandes	% des KV Lohnes	7x8x9 100x100						
	7	8	9	10						
F				0						
G										
H										
I										
J Summe Aufzahlung für Erschwernisse in %	Summe F10 bis I10				0,00	K3 Zeile F				

H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Österreich

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:		1												
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:														
AZM: Dekade	Dauer:														
Tägliche Arbeitszeit		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]	Datum: 12.01.2016 Baustelle:		
[h]									[h]				Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)		
verwendetes AZM:															
Lange Woche															
Kurze Woche															
Restliche Zeit		8	8	8	8	7			39			5			
39h + 1h MA															
Dekade															
SUMME:															
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]										0	0	5			
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* abgabepfl. [€*] nicht abgabepfl. [€*]	
		11		tats.Betrag		13		14		15		16		17	
				11.KV										18	
M	Taggeld groß														
N	Taggeld mittel														
O	Taggeld klein	100			10,30	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	5,00	0,00	51,50		
P	Übernachtungsgeld														
Q	Fahrtkostenvergütung	100			2,76	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	5,00		13,80		
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									je *	0,00	65,30			
W	Zuschlag für unproduktives Personal							10	% v. V		0,00	6,53			
X	Summe V17 + W17, V18 + W18								je *		0,00	71,83			
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1								je Std.		0,00	1,84			
											K3 Zeile G	K3 Zeile I			

H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

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:		1								
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:										
AZM: Dekade	Dauer:										
						Datum:	12.01.2016				
						Baustelle:					
Tägliche Arbeitszeit	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]
[h]								[h]			
verwendetes AZM:											
Lange Woche											
Kurze Woche											
Restliche Zeit	8	8	8	8	7			39			5
39h + 1h MA											
Dekade											
SUMME:											
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]									0	0	5
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	
				il.KV		13		14		15	
M	Taggeld groß										
N	Taggeld mittel										
O	Taggeld klein	100		11,00	11,00	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	55,00
P	Übernachtungsgeld										
Q	Fahrtkostenvergütung	100		13,60		5,00	5,00	0,00	5,00		68,00
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								je *	0,00	123,00
W	Zuschlag für unproduktives Personal							10	% v. V	0,00	12,30
X	Summe V17 + W17, V18 + W18								je *	0,00	135,30
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1								je Std.	0,00	3,47
										K3 Zeile G	K3 Zeile I



H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

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:		1											
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:													
AZM: Dekade	Dauer:													
Tägliche Arbeitszeit		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)	
[h]									[h]					
verwendetes AZM:														
Lange Woche														
Kurze Woche														
Restliche Zeit		8	8	8	8	7			39			5		
39h + 1h MA														
Dekade														
SUMME:										0	0	5		
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	lt.KV	13	14	15	16	abgabepfl. [€*]	nicht abgabepfl [€*]			
M	Taggeld groß	100		7,03	7,03	5,00	5,00	0,00	5,00		35,15			
N	Taggeld mittel													
O	Taggeld klein													
P	Übernachtungsgeld	100		10,55	10,55	4,00	4,00	0,00	4,00		42,20			
Q	Fahrtkostenvergütung													
R	Heimfahrten					Je Fahrt: alle		Wochen						
S	Heimfahrten	100		80,00		Je Fahrt: alle		Wochen			80,00			
T	An- und Rückreise					Je Fahrt: alle		Wochen						
U														
V	Summe M17 bis U17 bis U16							je *	0,00		157,35			
W	Zuschlag für unproduktives Personal							% v. V	10	0,00	15,74			
X	Summe V17 + W17, V18 + W18							je *	0,00		173,09			
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1							je Std.		0,00	4,44			
										K3 Zeile G	K3 Zeile I			

H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

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:		1								
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:										
AZM: Dekade	Dauer:										
						Datum:	12.01.2016				
						Baustelle:					
Tägliche Arbeitszeit	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]
[h]								[h]			
verwendetes AZM:											
Lange Woche											
Kurze Woche											
Restliche Zeit	8	8	8	8	7			39			5
39h + 1h MA											
Dekade											
SUMME:											
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]									0	0	5
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	lt.KV	13	14	15	16	abgabepfl. [€*]	nicht abgabepfl [€*]
M	Taggeld groß										
N	Taggeld mittel										
O	Taggeld klein	100		10,67	10,67	5,00	5,00	0,00	5,00		53,35
P	Übernachtungsgeld										
Q	Fahrtkostenvergütung	100		16,40		5,00	5,00	0,00	5,00		82,00
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								je *	0,00	135,35
W	Zuschlag für unproduktives Personal							10	% v. V	0,00	13,54
X	Summe V17 + W17, V18 + W18								je *	0,00	148,89
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1								je Std.	0,00	3,82
										K3 Zeile G	K3 Zeile I



H2B-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

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:		1								
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:										
AZM: Dekade	Dauer:										
						Datum:	12.01.2016				
						Baustelle:					
Tägliche Arbeitszeit	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]
[h]								[h]			
verwendetes AZM:											
Lange Woche											
Kurze Woche											
Restliche Zeit	8	8	8	8	7			39			5
39h + 1h MA											
Dekade											
SUMME:											
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]									0	0	5
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	lt.KV	13	14	15	16	abgabepfl. [€*]	nicht abgabepfl [€*]	
M	Taggeld groß	100	26,40	26,40	4,00	4,00	0,00	4,00		105,60	
N	Taggeld mittel										
O	Taggeld klein	100	10,30	10,30	1,00	1,00	0,00	1,00		10,30	
P	Übernachtungsgeld	100	12,50	12,50	4,00	4,00	0,00	4,00		50,00	
Q	Fahrtkostenvergütung										
R	Heimfahrten				Je Fahrt: alle		Wochen				
S	Heimfahrten	100	140,00		Je Fahrt: alle		Wochen			140,00	
T	An- und Rückreise				Je Fahrt: alle		Wochen				
U											
V	Summe M17 bis U17 bis U16						je *	0,00		305,90	
W	Zuschlag für unproduktives Personal						% v. V	10	0,00	30,59	
X	Summe V17 + W17, V18 + W18						je *	0,00		336,49	
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1						je Std.	0,00		8,63	
									K3 Zeile G	K3 Zeile I	



H3-Blatt für Arbeitgeber aus Österreich

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN				HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte	umgelegte	auf	auf	auf	auf	auf	
	Lohnnebenkosten	Lohnnebenkosten	Lohn	Gehalt	Stoffe (Sonstiges)	Gerät	Fremdleistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	26,70				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
B	Andere lohngebundene Kosten	Kommunalabgabe		3,00		XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
C		Haftpflichtversicherung		2,50				
D		Kleingerät und Kleingerüst						
E		Nebensstoffe						
F		Lohnverrechnung					XXXXXXXXXX	XXXXXX
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			5,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) = \text{Umgelegte Lohnnebenkosten: } 94,96\%$

$(USK 2 * MLF * FZF)$

$(USK 3 * MAF * MLF)$

USK 1 =	18,45%
USK 2 =	18,05%
USK 3 =	58,46%

Direkte Lohnnebenkosten:

Höchstbeitragsgrundlage: 4.650,00 €

DLNK	FLAF
26,7	4,5

(K3 Zelle H * H2A NEU Zelle A1 * 4,33) = 2.448,28 €

abgeminderter Prozentsatz: OK 26,70%

SVMOL > 4.650

wenn DLNK < 4.650 € dann keine Abminderung des % Satzes
sonst Interpolation (ausg. FLAF)

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN				HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	16,10				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
B	Kommunalabgabe					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 83,02 %

$(USK 2 * MLF * FZF)$

$(USK 3 * MAF * MLF)$

USK 1 =	17,66 %
USK 2 =	13,97 %
USK 3 =	51,39 %

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
	ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten 1	umgelegte Lohnneben- kosten 2	auf Lohn 3	auf Gehalt 4	auf Stoffe (Sonstiges) 5	auf Gerät 6	auf Fremd- leistung 7
A	Lohnnebenkosten	20,81				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
B	Kommunalabgabe					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:	
MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell	
MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche	MAF = 1,00
FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit	FZF = 1,00
MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H)	MLF = 1,00
KVAZ = Kollektivvertragliche 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: 83,02 %
USK 1 =	17,66 %
USK 2 =	13,97 %
USK 3 =	51,39 %

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum:		12.01.2016
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung		
	1	2	3	4	5	6	7		
A	Lohnnebenkosten	28,50			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX		
B	Kommunalabgabe				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX		
C	Haftpflichtversicherung			2,50					
D	Kleingerät und Kleingerüst								
E	Nebenstoffe								
F	Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX		
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten								
H								
I	Summe B bis H			2,50					
Umgelegte Lohnnebenkosten:									
MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00 FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00 MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00									
KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo) NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1) GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)									
Hochmaierformel $\Sigma (\text{USK } 1 * \text{MAF} * \text{FZF}) = \text{Umgelegte Lohnnebenkosten: } 83,02\%$ $(\text{USK } 2 * \text{MLF} * \text{FZF})$ $(\text{USK } 3 * \text{MAF} * \text{MLF})$									
USK 1 =		17,66							%
USK 2 =		13,97							%
USK 3 =		51,39							%

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
	ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten 1	umgelegte Lohnneben- kosten 2	auf Lohn 3	auf Gehalt 4	auf Stoffe (Sonstiges) 5	auf Gerät 6	auf Fremd- leistung 7
A	Lohnnebenkosten	22,75				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
B	Kommunalabgabe					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung					XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 83,02 %

(USK 2 * MLF * FZF)

(USK 3 * MAF * MLF)

USK 1 =	17,66 %
USK 2 =	13,97 %
USK 3 =	51,39 %

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

MITTELLOHNPREIS		<input checked="" type="checkbox"/>	Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS		<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Slowenien	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS		<input type="checkbox"/>	Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
				12.01.2016	1
Bau:	FÜR MONTAGE	<input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen		
Angebot Nr.:	FÜR VORFERTIGUNG	<input type="checkbox"/>	Währung:	€	
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015			Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /			Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/			Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %		%h /h /%h		
			%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT			100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal % von A				1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen % von A + B (A + B = 14,50)					
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn % von A + B				0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit % von A + B			0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse % von A + B			0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von A + B				0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A) (Betrag = A bis G)				14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von H				0,00	
J Direkte Lohnnebenkosten % von H			16,10	2,33	
K Umgelegte Lohnnebenkosten % von H			56,96	8,26	
L Andere lohngebundene Kosten % von H			2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A) (Betrag = H bis L)				25,45	
Gesamtzuschlag in % auf:			Lohn / Gehalt		
N Geschäftsgemeinkosten	Gerät	Material	Fremdl.	6,33	
O Bauzinsen				0,50	
P Wagnis				1,00	
Q Gewinn					
R					
S Summe (%) N bis R				7,83	
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				8,50 (% auf M) 2,16	
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A) (Betrag = M + T)				27,61	

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

REGIELOHNPREIS <input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Polen		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		
	Arbeitszeitmodell		Erstellt am:	Seite:	
GEHALTPREIS <input type="checkbox"/>			12.01.2016		1
			Preisbasis laut Angebotsunterlagen		
Bau:	FÜR MONTAGE	<input type="checkbox"/>	Währung: €		
Angebot Nr.:	FÜR VORFERTIGUNG	<input type="checkbox"/>			
Beschäftigungsgruppe laut KV.: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015			Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV //...../...../			Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/...../...../...../			Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %		%h /h /.....%h		
			%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT			100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal % von A				1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen % von A + B (A + B = 14,50					
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn % von A + B				0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit % von A + B			0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse % von A + B			0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von A + B				0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A) (Betrag = A bis G)				14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von H				0,00	
J Direkte Lohnnebenkosten % von H			20,81	3,02	
K Umgelegte Lohnnebenkosten % von H			56,96	8,26	
L Andere lohngebundene Kosten % von H			2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A) (Betrag = H bis L)				26,14	
Gesamtzuschlag in % auf:			Lohn / Gehalt		
N Geschäftsgemeinkosten			3,3		
O Bauzinsen			0,50		
P Wagnis			1,00		
Q Gewinn					
R					
S Summe (%) N bis R			4,8		
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %			5,04 (% auf M) 1,32		
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A) (Betrag = M + T)			27,45		

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

MITTELLOHNPREIS		<input checked="" type="checkbox"/>	Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS		<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber aus Ungarn	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS		<input type="checkbox"/>	Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
				12.01.2016	1
Bau:	FÜR MONTAGE	<input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen		
Angebot Nr.:	FÜR VORFERTIGUNG	<input type="checkbox"/>	Währung:	€	
Beschäftigungsgruppe laut KV: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015			Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /			Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/			Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %		%h /h /%h		
			%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT			100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal % von A				1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen % von A + B (A + B = 14,50)					
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn % von A + B				0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit % von A + B			0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse % von A + B			0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von A + B				0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A)			(Betrag = A bis G)	14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von H				0,00	
J Direkte Lohnnebenkosten % von H			28,50	4,13	
K Umgelegte Lohnnebenkosten % von H			56,96	8,26	
L Andere lohngebundene Kosten % von H			2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A)			(Betrag = H bis L)	27,25	
Gesamtzuschlag in % auf:			Lohn / Gehalt		
N Geschäftsgemeinkosten	Gerät	Material	Fremdl.	3,27	
O Bauzinsen				0,50	
P Wagnis				1,00	
Q Gewinn					
R					
S Summe (%) N bis R				4,77	
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				5,01 (% auf M)	
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A)			(Betrag = M + T)	28,62	

K3-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

MITTELLOHNPREIS		<input checked="" type="checkbox"/>		Firma:	FORMBLATT K 3 NEU	
REGIELOHNPREIS		<input type="checkbox"/>		Arbeitgeber aus Rumänien	institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 	
GEHALTPREIS		<input type="checkbox"/>		Arbeitszeitmodell	Erstellt am:	Seite:
					12.01.2016	1
Bau:				FÜR MONTAGE <input type="checkbox"/>	Preisbasis laut Angebotsunterlagen	
Angebot Nr.:				FÜR VORFERTIGUNG <input type="checkbox"/>	Währung:	€
Beschäftigungsgruppe laut KV.: Bauindustrie und Baugewerbe vom 01.05.2015				Kalkulierte Beschäftigte	Anzahl:.....	
KV-Gruppe: / IIa / IIb / IIIa / IV /				Kalkulierte Wochenarbeits-Zeit,	h.:39h	
KV-Lohn: / 14,77/ 13,45/ 13,44/ 11,45/				Aufzahlung für Mehrarbeit:		
Anteil in %: / 10 / 40 / 20 / 30 = 100 %			%h /h /%h		
				%	Betrag	
A Kollektivvertraglicher MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT				100,00	12,98	
B Umlage unproduktives Personal % von A					1,52	
C Aufzahlungen aus Zusatzkollektivverträgen % von A + B (A + B = 14,50)						
D Überkollektivvertraglicher Mehrlohn % von A + B					0,00	
E Aufzahlung für Mehrarbeit % von A + B				0,00	0,00	
F Aufzahlung für Erschwernisse % von A + B				0,00	0,00	
G Andere abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von A + B					0,00	
H MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT (% = Betrag H * 100 / Betrag A) (Betrag = A bis G)					14,50	
I Andere nicht abgabenpflichtige Lohnbestandteile % von H					0,00	
J Direkte Lohnnebenkosten % von H				22,75	3,30	
K Umgelegte Lohnnebenkosten % von H				56,96	8,26	
L Andere lohngebundene Kosten % von H				2,50	0,36	
M MITTELLOHN - REGIELOHN - GEHALT - KOSTEN (% = M * 100 / Betrag A) (Betrag = H bis L)					26,42	
Gesamtzuschlag in % auf:				Lohn / Gehalt		
N Geschäftsgemeinkosten				2,35		
O Bauzinsen				0,50		
P Wagnis				1,00		
Q Gewinn						
R						
S Summe (%) N bis R				3,85		
T Gesamtzuschlag: S*100/(100-S) %				4,00 (% auf M) 1,06		
U MITTELLOHN-REGIELOHN-GEHALT-PREIS (% = U * 100 / A) (Betrag = M + T)				27,48		

H1-Blatt für alle Arbeitgeber

KALKULIERTE MANNSCHAFT					institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz		HILFSBLATT 1	
Baustelle:							Datum:		12.01.2016	
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		
1 Ila	Vorarbeiter	10,00%	1,00	14,77	14,77	0	0	0,00		
2 IIb	Facharbeiter	40,00%	4,00	13,45	53,8	0	0	0,00		
3 IIIa	Angelernter Bauarbeiter	20,00%	2,00	13,44	26,88	0	0	0,00		
4 IV	Bauhilfsarbeiter	30,00%	3,00	11,45	34,35	0	0	0,00		
5										
6										
7										
8										
9										
A Lohnsumme produktives Personal		100,00%	10,00	XXXXX	129,8	XXXX	XXXX	0,00		
	unproduktives Personal	Hilfspolier	XX	1	15,18	15,18	0	0	0,00	
		Lehrling	XX							
B Lohnsumme unproduktives Personal					15,18			0,00		
C Lohnsumme einschl. unproduktives Personal					145			0,00		
Kollektivvertraglicher Mittellohn					A6:A4	K 3 Zeile A	12,98			
Umlage unproduktives Personal					B6:A4	K 3 Zeile B	1,52			
Überkollektivvertragliche Mehrlohne					C9:A4	K 3 Zeile D	0,00			

H2A-Blatt für alle Arbeitgeber

AUFZAHLUNGEN FÜR MEHRARBEIT					HILFSBLATT H2A NEU					
AUFZAHLUNGEN FÜR ERSCHWERNISSE					institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement		TU Graz			
Baustelle:					Datum:		12.01.2016			
Aufzahlung für Mehrarbeit	Anzahl der Arb.-Std.	Anzahl der Verr.-Std.	% Aufzahlg.	Faktor	Summe % 1(2)x3x4	% je Arb.-Std.				
	1	2	3	4	5	6				
A Normalarbeitszeit*	39	xxxxxxxxxxxx								
B1 Überstunden/*		xxxxxxxxxxxx								
B2 Überstunden/*		xxxxxxxxxxxx								
C1 Aufzahlung/* für Gutstunden	xxxxxxx									
C2 Aufzahlung/* für	xxxxxxx									
C3 Aufzahlung/* für	xxxxxxx									
D Mehrarbeit										
E Summe Aufzahlung für Mehrarbeit in %	39				0,00	0,00				
							K3 Zeile E			
Aufzahlung für Erschwernisse	% der Zeit	% des Arbeiterstandes	% des KV Lohnes	7x8x9 100x100						
	7	8	9	10						
F				0						
G										
H										
I										
J Summe Aufzahlung für Erschwernisse in %	Summe F10 bis I10				0,00					
							K3 Zeile F			

H2B-Blatt für alle Arbeitgeber

Baudauer gesamt:		[Mo]	[Wo]	[t]	[Dek]	HILFSBLATT 2B NEU									
AZM: Lange Woche	Dauer:					Institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement 									
AZM: Kurze Woche	Dauer:					Datum:	12.01.2016								
AZM: Restliche Zeit	Dauer:		1			Baustelle:									
AZM: 39h + 1h MA	Dauer:					Anmerkung: * Bezugsdauer einzutragen (z.B.: Woche, Dekade)									
AZM: Dekade	Dauer:														
Tägliche Arbeitszeit	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]
[h]												[h]			
verwendetes AZM:															
Lange Woche															
Kurze Woche															
Restliche Zeit	8	8	8	8	7							39			5
39h + 1h MA															
Dekade															
SUMME:									0	0	5				
Σ Dauer [*] * Anzahl Tage Taggeld [t/*] = Anzahl Tage mit Anspruch [t]									0	0	5				
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* abgabepfl. [€*]		nicht abgabepfl. [€*]				
		11	tats.Betrag	lt.KV	13	14	15	16	17	18					
M	Taggeld groß														
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							je *	0,00	0,00					
W	Zuschlag für unproduktives Personal						10	% v. V	0,00	0,00					
X	Summe V17 + W17, V18 + W18							je *	0,00	0,00					
Y	SUMME SONDERERSTATTUNGEN JE MITTELLOHNSTUNDE X17:E1; X18:E1							je Std.	0,00	0,00					
									K3 Zeile G	K3 Zeile I					

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Österreich

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN				HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte	umgelegte	auf	auf	auf	auf	auf	
	Lohnnebenkosten 1	Lohnnebenkosten 2	Lohn 3	Gehalt 4	Stoffe (Sonstiges) 5	Gerät 6	Fremdleistung 7	
A	Lohnnebenkosten	26,70				xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx
B	Andere lohngebundene Kosten	Kommunalabgabe		3,00		xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx
C		Haftpflichtversicherung		2,50				
D		Kleingerät und Kleingerüst						
E		Nebensstoffe						
F		Lohnverrechnung				xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			5,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 56,96 %

$(USK 2 * MLF * FZF)$

$(USK 3 * MAF * MLF)$

USK 1 =	0 %
USK 2 =	13,97 %
USK 3 =	42,99 %

Direkte Lohnnebenkosten:

Höchstbeitragsgrundlage	4.650,00 €	DLNK	FLAF
(K3 ZelleH * H2A NEU Zelle A1 * 4,33) =	2.448,28 €	26,7	4,5

abgeminderter Prozentsatz

SVMOL > 4.650 OK 26,70 %

wenn DLNK < 4.650 € dann keine Abminderung des % Satzes sonst Interpolation (ausg. FLAF)

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Slowenien

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	16,10			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
B	Kommunalabgabe				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 56,96 %

$(USK 2 * MLF * FZF)$

$(USK 3 * MAF * MLF)$

USK 1 =	0 %
USK 2 =	13,97 %
USK 3 =	42,99 %

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Polen

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN				HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	20,81			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
B	Kommunalabgabe				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:

MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell

MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00

FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00

MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn MLF = 1,00
(K3 Zelle C / H)

KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)

NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)

GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)

Hochmaierformel

$\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) =$ Umgelegte Lohnnebenkosten: 56,96 %

(USK 2 * MLF * FZF)

(USK 3 * MAF * MLF)

USK 1 =	0 %
USK 2 =	13,97 %
USK 3 =	42,99 %

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Ungarn

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3				
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016		
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung		
	1	2	3	4	5	6	7		
A	Lohnnebenkosten	28,50			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX		
B	Kommunalabgabe				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX		
C	Haftpflichtversicherung			2,50					
D	Kleingerät und Kleingerüst								
E	Nebenstoffe								
F	Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX		
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten								
H								
I	Summe B bis H			2,50					
Umgelegte Lohnnebenkosten:									
MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche MAF = 1,00 FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit FZF = 1,00 MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H) MLF = 1,00									
KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo) NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1) GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)									
Hochmaierformel $\Sigma (USK 1 * MAF * FZF) = \text{Umgelegte Lohnnebenkosten: } 56,96\%$ $(USK 2 * MLF * FZF)$ $(USK 3 * MAF * MLF)$									
USK 1 =	0	%							
USK 2 =	13,97	%							
USK 3 =	42,99	%							

H3-Blatt für Arbeitgeber aus Rumänien

ANDERE LOHNGEBUNDENE KOSTEN					HILFSBLATT 3			
Baustelle:		institut für baubetrieb + bauwirtschaft projektentwicklung + projektmanagement					Datum: 12.01.2016	
ZUSCHLAGSATZ für lohngebundene Kosten	direkte Lohnneben- kosten	umgelegte Lohnneben- kosten	auf Lohn	auf Gehalt	auf Stoffe (Sonstiges)	auf Gerät	auf Fremd- leistung	
	1	2	3	4	5	6	7	
A	Lohnnebenkosten	22,75			XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
B	Kommunalabgabe				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
C	Haftpflichtversicherung			2,50				
D	Kleingerät und Kleingerüst							
E	Nebenstoffe							
F	Lohnverrechnung				XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	
G	Sonstige allgemeine Nebenkosten							
H							
I	Summe B bis H			2,50				

Umgelegte Lohnnebenkosten:	
MAF, FZF, MLF in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell	
MAF = Normalarbeitszeit/Ges. Stunden Pro Woche	MAF = 1,00
FZF = Normalarbeitszeit/Kollektivvertragliche Arbeitszeit	FZF = 1,00
MLF = KV-Mittelohn+Umlage unprod. Personal / Mittelohn (K3 Zelle C / H)	MLF = 1,00
KVAZ = Kollektivvertragliche Arbeitszeit (39 Std./Wo)	
NAZ = Betriebliche Normalarbeitszeit (H2A Neu Zelle A1)	
GES = Gesamtstunden / Wo (H2A NEU E1)	
Hochmaierformel	
$\Sigma (\text{USK } 1 * \text{MAF} * \text{FZF}) = \text{Umgelegte Lohnnebenkosten: } 56,96\%$ $(\text{USK } 2 * \text{MLF} * \text{FZF})$ $(\text{USK } 3 * \text{MAF} * \text{MLF})$	
USK 1 = 0 %	
USK 2 = 13,97 %	
USK 3 = 42,99 %	

Literaturverzeichnis

- BAIERL, FRIEDRICH. (1958): Produktivitätssteigerung durch Lohnanreizsysteme. München: Carl Hansen Verlag.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT; SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ. "Überbrückungsgeld." Informations-Homepage. *Sozialministerium*.
https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Entlohnung_und_Entgelt/Ueberbrueckungsgeld/. Datum des Zugriffs: 02.02.2016
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, und BUNDESKANZLERAMT. "USP: Aktiengesellschaft (AG)," <https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public?genetics.am=Shortcuts&p.contentid=10007.36922>. Datum des Zugriffs: 01.01.2015
- . "USP: Gewerbe- Anmeldung," https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/gruendung/gruendungsfahrplan_einzelunternehmen/gewerbeanmeldung/reglementierte_gewerbe/40760.html. Datum des Zugriffs: 01.01.2015
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG und WIRTSCHAFT. "Bundeseinheitliche Liste der freien Gewerbe," http://www.bmwf.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/Bundeseinheitliche_Liste_der_freien_Gewerbe.pdf. Datum des Zugriffs: 01.09.2015
- EUROPÄISCHE UNION. "EU-Erweiterung: Übergangsbestimmungen - Beschäftigung, Soziales Und Integration." <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=de>. Datum des Zugriffs: 10.09.2015
- . "EUROPA - Mitgliedsstaaten." http://europa.eu/about-eu/countries/index_de.htm. Datum des Zugriffs: 06.09.2015
- EUROPEAN CONSTRUCTION INDUSTRY FEDERATION, and EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING AND WOODWORKERS. "Posting of Workers in the Construction Industry." <http://www.posting-workers.eu/>. Datum des Zugriffs: 17.03.2016
- EUROSTAT. "Jahresgehalt Führungskräfte Für Industrie, Baugewerbe Und Dienstleistungen 2010." Accessed March 9, 2016. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Datum des Zugriffs: 09.03.2016
- FISCHLMAYR, I., und A. KOPECEK. *Die Professionelle Auslandsentsendung*. 2., überarbeitete Auflage. Wien: Linde, 2015.
- FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG:
<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/osteuropaische-arbeitnehmer-sollen-teurer-werden-14104365.html> Datum des Zugriffs: 30.03.2016

- GABLER WIRTSCHAFTSLEXIKON. "Kapitalgesellschaften."
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/kapitalgesellschaften.html>. Datum des Zugriffs: 14.09.2015
- GERMANY TRADE & INVEST. "Lohn- und Lohnnebenkosten," 2015.
www.gtai.de.
- GESCHÄFTSSTELLE BAU DER BUNDESINNUNG BAU UND DES FACHVERBANDS DER BAUINDUSTRIE. "Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 2014." WKO, Mai 2014.
- . "Lohntafel: KV Baugewerbe und Bauindustrie 2015." WKO, Mai, 2015.
- GLEIßNER, R: "Die neuen Regeln gegen Unterentlohnung- Eine erste Analyse aus der Praxis." *ZAS 2015/4*, 19–26.
- GRILZ, S. "Grenzüberschreitende Dienstleistung." WKO, 05.10.2015.
- HABERFELLNER, und M. KUMMER. "Aggregierte Berücksichtigung von Produktivitätsverlusten Bei Der Ermittlung von Baukosten Und Bauzeiten." Dissertation, Technische Universität, 2016.
- HECK, D., und J. KOPPELHUBER. *Bauwirtschaftslehre VU*. Graz, 2013.
- HOFSTADLER, C. "Baubetrieb FS." Technische Universität Graz, WS 2015.
- . *Produktivität im Baubetrieb*. Springer Vieweg, 2014.
- HYEE, R., H. HOFER, S. LAPPOEHN, S. MÜLLBACHER, C. SCHEUCH, und A. SCHNABEL. *Sozialbetrug durch Scheinfirmen im Bauwesen- Eine Einschätzung des volkswirtschaftlichen Schadens*. Wien, 2015.
- KROPIK, A. "Mittellohnpreiskalkulation 2012." Geschäftsstelle Bau, 01.05.2015.
- LANG, C., und H. WOLKERSDORFER. *Praktische Baukalkulation*, 2014
- MAUERHOFER, G. *AVA: Ausschreibung, Vergabe und Abrechnung*. Graz: Verlag der TU Graz, 2014.
- NATIONALRAT. *Bundesvergabegesetz 2006. §12*. Vol. Abs. 1 Z 3, 2015.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004547>.
- . *RIS- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)*.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>. Datum des Zugriffs: 18.10.2015
- . *RIS - Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)*, 1988.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>.
- . *RIS - Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)*, 1975.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365>.
- . *RIS- Bauarbeiter-Urlaubs- Und Abfertigungsgesetz*.
http://www.jusline.at/7b_Ansprueche_gegen_auslaendische_Arb

- eitgeber_mit_Sitz_in_einem_EWR-Mitgliedstaat_AVRAG.html.
Datum des Zugriffs: 15.07.2015
- . *RIS - Gesamte Rechtsvorschrift Für Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)*.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008872>. Datum des Zugriffs: 10.09.2015
- . *RIS - Gewerbeordnung 1994*, 1994.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007517>.
- . *RIS - Umsatzsteuergesetz 1994 (UStG)*, 1994.
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004873>.
- . “RIS - Unternehmensgesetzbuch.”
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001702>. Datum des Zugriffs: 02.09.2015
- NITSCHKE, G. “Skriptum Unternehmensrecht.” Verlag der TU Graz, 2011.
- ÖGB VERLAG. “Arbeitsmarktöffnung 2011.” *Arbeitsmarktöffnung*, 2011.
http://www.arbeitsmarktoeffnung.at/servlet/ContentServer?pagename=S04/Page/Index&n=S04_80.2.10. Datum des Zugriffs: 23.09.2015
- . “Arbeitsmarktöffnung - Lohn- Und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.” *Arbeitsmarktöffnung*, 2011.
http://www.arbeitsmarktoeffnung.at/servlet/ContentServer?pagename=S04/Page/Index&n=S04_80.2.4. Datum des Zugriffs: 23.09.2015
- ÖSTERREICHISCHES NORMUNGSINSTITUT. *ÖNORM B 2061.pdf*, 1999.
- . “Preisermittlung für Bauleistungen.” Österreichisches Normungsinstitut, September 1, 1999.
- PLETTENBACHER W. et al. *Handbuch Anti-Claim Management*, 2014.
- REINDL-KRAUSKOPF, S., S. KIRCHMAYR-SCHLIESSELBERGER, M. WINDISCH-GRAETZ, and M. MEISSNITZER. “Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping,” March 15, 2012.
- ROTHER, H. *Fachgespräch Mit Herrn Dr. Rothe* Graz, 2015.
- RUSKIN, JOHN. “Gesetz Der Wirtschaft.” <http://www.iposs.de/1/gesetz-der-wirtschaft/>. Datum des Zugriffs: 23.03.2016
- SCHERER, P. “Direkte Und Umgelegt Lohnnebenkosten Im Baugewerbe 1.1.2015.” WKO, 01.01.2015
- SOZIALMINISTERIUM. “Novelle LSDB-G am 01.05.2015,” May 2015.
<http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Lohnkontrolle/>. Datum des Zugriffs: 20.08.2015
- SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT. “Mehrfach Selbständig.”

<http://svagw.at/portal27/portal/svportal/content/contentWindow?contentid=10007.740835&action=2&viewmode=content>. Datum des Zugriffs: 01.11.2015

STADT WIEN, MAGISTRATSABTEILUNG 63. "Liste der reglementierten Gewerbe."

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/gewerbeverfahren/reglementiert.html>. Datum des Zugriffs: 11.09.2015

———. "Liste der Teilgewerbe."

<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/gewerbeverfahren/teilerbe.html>. Datum des Zugriffs: 11.09.2015

TIROLER GEBIETSKRANKENKASSE. "Beitragskontonummer oder Dienstgebernnummer?"

<http://tgkk.at/portal27/portal/tgkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.720311&action=2&viewmode=content>. Datum des Zugriffs: 22.09.2015

URBANSKA, K. "Preiskampf in der Bauwirtschaft- Einfluss von Lohn- und Sozialdumping." "Masterarbeit" Technische Universität, 2015.

WIESINGER, C. *ASoK-Spezial- Die neue Mindestentgeltkontrolle*. Linde Verlag, 2015.

———. *Sozialbetrugsbekämpfung in Der Bauwirtschaft*. 1. Auflage. Linde Verlag, 2015.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH. "Änderungen Im Lohn- Und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz per 1.1.2015." *Wko.at*.

https://www.wko.at/Content.Node/Industrie_Aktuell/Weitere-Themen-Wirtschaftsrecht-Ausgabe-23-Artikel-01-Aende.html. Datum des Zugriffs: 06.09.2015

———. "Arbeitsmarktöffnung Ab 1.1.2014: Rumänien Und Bulgarien." *Wko.at*,

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozial-recht/Arbeitsrecht/Auslaenderbeschaeftigung/Arbeitsmarktoeffnung_ab_1.1.2014__Rumaenien_und_Bulgarien.html. Datum des Zugriffs: 03.09.2015

———. "Arbeitsvertrag, Freier Dienstvertrag, Werkvertrag- Die Wahl Der Richtigen Rechtsform," May 2015.

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozial-recht/Arbeitsrecht/Beschaeftigungsformen/ArbeitsvertragfreierDienstvertragWerkvertrag-DieWahlderricht.pdf>. Datum des Zugriffs: 08.09.2015

———. "Auftraggeberhaftung NEU." *Wko.at*,

<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Allgemeines-Zivil--und-Vertragsrecht/Zivilrecht-allgemein/ooe/Auftraggeberhaftung-NEU.html>. Datum des Zugriffs: 09.12.2015

- . “Befähigungsnachweis.” *Wko.at*,
<https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerbe-recht/Gewerberecht/Gewerbeanmeldung/Befaeigungsnachweis.html>. Datum des Zugriffs: 05.12.2015
- . “Gesellschaft mit Beschränkter Haftung (GmbH).” *Wko.at*,
[https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerbe-recht/Gesellschaftsrecht/Unternehmensrecht/Gesellschaftsformen/Gesellschaft_mit_beschraenker_Haftung_\(GmbH\).html](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerbe-recht/Gesellschaftsrecht/Unternehmensrecht/Gesellschaftsformen/Gesellschaft_mit_beschraenker_Haftung_(GmbH).html). Datum des Zugriffs: 23.08.2015
- . “Gewerberecht.” *Gruenderservice.at*,
<https://www.gruenderservice.at/Content.Node/nachfolgen/Uebernehmer/Gewerberecht/Gewerberecht.html>. Datum des Zugriffs: 09.09.2015
- . “Lohnnebenkosten im Baugewerbe,”
<https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Geschaeftsstelle-Bau/Lohnnebenkosten-Bau-1.5.2015.pdf>. Datum des Zugriffs: 28.08.2015
- . “Personengesellschaften Gründen - Gruenderservice.at.”
https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/Rechtliche-Voraussetzungen/Rechtsformen/Personengesellschaften_gruenden.html. Datum des Zugriffs: 12.03.2016
- . “Welche Gewerbe Gibt Es?” *Wko.at*,
https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerberecht-allgemein/Welche_Gewerbe_gibt_es_.html. Datum des Zugriffs: 03.12.2015
- . “Zweigniederlassung eines ausländischen Unternehmens.”
wko.at,
https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerbe-recht/Gesellschaftsrecht/Unternehmensrecht/Gesellschaftsrecht-allgemein/Zweigniederlassung_eines_auslaendischen_U.html. Datum des Zugriffs: 22.09.2015
- WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, ARBEITERKAMMER ÖSTERREICH, ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, und LANDWIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH. “Die österreichische Sozialpartnerschaft,”
http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Sozialpartnerschaft_mission_de.pdf. Datum des Zugriffs: 12.12.2015
- WÖLFLINGSEDER & PARTNER. “Entsendung.at.”
<http://www.entsendung.at/>. Datum des Zugriffs: 09.07.2015
- ZENTRALE KOORDINATIONSSTELLE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR FINANZEN FÜR DIE KONTROLLE ILLEGALER BESCHÄFTIGUNG. “BMF - Entsendemeldungen Und Zentrale Koordinationsstelle.”

<https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html>. Datum des Zugriffs: 21.10.2015

