

**4057/AB XXII. GP**

**Eingelangt am 30.05.2006**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Finanzen

## **Anfragebeantwortung**

GZ BMF-310205/0033-I/4/2006

Herrn Präsidenten  
des Nationalrates

Dr. Andreas Khol

Parlament  
1017 Wien

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4111/J vom 30. März 2006 der Abgeordneten Marianne Hagenhofer, Kolleginnen und Kollegen, betreffend Wettbewerbsverzerrung in der Baubranche und geplante Auflösung der KIAB, beehe ich mich Folgendes mitzuteilen:

Einleitend möchte ich ausführen, dass dem Bundesministerium für Finanzen mit 1. Juli 2002 die Kontrolle der illegalen Arbeitnehmerbeschäftigung und die Begleitung der bei den Landesbehörden (Bezirksverwaltungsbehörden, Unabhängige Verwaltungssenate der Länder) durchzuführenden Strafverfahren übertragen worden ist.

Die entsprechenden Kontrollmaßnahmen werden von der erst in meinem Ressort aufgebauten Organisationseinheit KIAB auf Basis der bestehenden Gesetzeslage sehr erfolgreich durchgeführt. Die KIAB wurde von 34 über-

nommenen Bediensteten auf 189 MitarbeiterInnen (Stand 31. Dez. 2005) aufgestockt. Im Rahmen der Joboffensive der Bundesregierung für 2005/2006 erfolgt eine weitere Aufstockung um 140 Bedienstete.

Die Erfolgsbilanz des Jahres 2005 weist folgende Leistungskennzahlen auf:

- 18.021 kontrollierte Betriebe
- 64.383 kontrollierte ArbeitnehmerInnen
  - davon 19.583 kontrollierte ausländische ArbeitnehmerInnen, in dieser Anzahl enthalten 5.942 festgestellte illegal Beschäftigte
- € 16,4 Mio beantragte Geldstrafen

Aus diesen Kennzahlen geht deutlich hervor, dass durch die Kontrolltätigkeit im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen keinesfalls einer Wettbewerbsverzerrung Vorschub geleistet wird!

Die Ausgestaltung der materiellrechtlichen Vorschriften des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) sowie anderer beschäftigungskonnexer Materiengesetze liegt allerdings nicht im legitimen Zuständigkeitsbereich meines Ressorts, sondern primär im Ressortbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, wo unter anderem auch ein eigenes Verbindungsbüro nach Artikel 4 der Entsenderichtlinie eingerichtet ist.

Nur soweit der Kontrollvollzug übertragen worden ist besteht eine Einvernehmensmaterie zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und dem Bundesministerium für Finanzen. Unter Berücksichtigung dieser klaren Kompetenzverteilung ergeht nachstehende Beantwortung der konkreten Fragen:

#### Zu 1.:

In diesem Zusammenhang finden folgende nationale Gesetzesbestimmungen Anwendung:

## **§ 18 Abs. 12 AuslBG**

Für Ausländer, die von einem Arbeitgeber mit Betriebssitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung in das Bundesgebiet entsandt werden, ist keine Entsendebewilligung erforderlich.

Die beabsichtigte Entsendung ist jedoch vom Ausländer oder von dessen Arbeitgeber oder vom inländischen Auftraggeber des Arbeitgebers vor der Arbeitsaufnahme bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, in deren Sprengel die Arbeitsleistungen erbracht werden, anzugeben.

Die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat die Anzeige binnen zwei Wochen zu bestätigen (EU-Entsendebestätigung).

Sie hat die Entsendung zu untersagen, wenn

1. der Ausländer im Staat des Betriebssitzes nicht ordnungsgemäß und dauerhaft seit mindestens einem Jahr in einem direkten Arbeitsverhältnis zum entsendenden Arbeitgeber steht oder mit diesem keinen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat oder nicht über die entsprechenden Bewilligungen des Entsendestaates für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen verfügt oder

2. die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere gemäß § 7b Abs. 1 und 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, oder die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen nicht eingehalten werden.

## **§ 7b Abs. 1 AVRAG**

Ein Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes als Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt;

2. bezahlten Urlaub nach § 2 UrlG, sofern das Urlaubsmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht; ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des BUAG gilt;

3. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;

4. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch den Arbeitgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten.

## **Abs. 2**

Für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder bei der Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können, beschäftigt wird, gilt

1. Abs. 1 Z 1 nicht, wenn es sich um kollektivvertragliches Entgelt im Sinne des Abs. 1 Z 1 handelt und diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als drei Monate dauern;

2. Abs. 1 Z 2 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als acht Tage dauern.

Für Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten), Sanierung, Reparaturen und Installationen an Anlagen in Kraftwerken beschäftigt sind, gilt Abs. 1 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

### **Abs. 3**

Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden und eine Abschrift der Meldung dem im Abs. 1 Z 4 bezeichneten Beauftragten, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem auszuhändigen.

In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

Hat der Arbeitgeber dem Beauftragten oder dem Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme keine Abschrift der Meldung ausgehändigt, so hat der Beauftragte oder der Arbeitnehmer eine Meldung nach dem ersten Satz und Abs. 4 unverzüglich mit der Arbeitsaufnahme zu erstatten.

Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat eine Abschrift der Meldung

1. an den zuständigen Krankenversicherungsträger (§§ 26 und 30 ASVG),
2. sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse,
3. sofern es sich um Tätigkeiten handelt, die in den Wirkungskreis der Verkehrs-Arbeitsinspektion gemäß § 1 des Bundesgesetzes über die Verkehrs-Arbeitsinspektion (VAIG), BGBI. Nr. 650/1994, fallen, an das zuständige Verkehrs-Arbeitsinspektorat
4. an das zuständige Arbeitsinspektorat

zu übermitteln.

Der in Abs. 1 Z 4 bezeichnete Beauftragte oder der Arbeitnehmer gilt als Zustellungsbevollmächtigter im Sinne des § 8a des Zustellgesetzes, BGBI. Nr. 200/1982, unabhängig davon, ob dieser einen Hauptwohnsitz im Inland hat, soweit eine Zustellung von Schriftstücken im Sinne des § 1 Abs. 1 des Zustellgesetzes an Arbeitgeber im Sinne des ersten Satzes im Inland oder mangels entsprechender Übereinkommen mit anderen Mitgliedstaaten im Ausland nicht vorgenommen werden kann.

### **Abs. 4**

Die Meldung nach Abs. 3 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name des im Abs. 1 Z 4 bezeichneten Beauftragten,
3. Name und Anschrift des inländischen Auftraggebers (Generalunternehmers),
4. die Namen, Geburtsdaten und Sozialversicherungsnummern der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich,
6. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer gebührenden Entgelts,
7. Ort der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
8. sofern es sich um Bauarbeiten im Sinne des Abs. 2 letzter Satz handelt, die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers.

### **Abs. 5**

Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 oder in Abs. 1 Z 4 bezeichnete Beauftragte oder der Arbeitnehmer (Abs.3) haben, sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung [Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71]; sowie eine Abschrift der Meldung gemäß den Abs. 3 und 4, am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten.

Erforderliche Unterlagen bei der Entsendung von Arbeitnehmern:

<u>Arbeitnehmer aus:</u> alter EU/EWR Staat, Malta, Schweiz und Zypern	<u>Arbeitnehmer aus:</u> neuer EU/EWR Staat (außer Malta und Zypern), Drittstaatsangehörige
AuslBG: keine Bewilligung § 7 b AVRAG - Abs. 3 Meldung ZKO - Abs. 5 Sozialversicherungs- dokument E101 - Arbeitsvertrag - Meldung gem. § 33 g BUAG an die BUAK	AuslBG: EU – Entsendebestätigung gem. § 18 Abs. 12 und § 7 b AVRAG - Abs. 3 Meldung ZKO - Abs. 5 Sozialversicherungs- dokument E 101 - Arbeitsvertrag - Meldung gem. § 33 g BUAG an die BUAK

Ein Ländervergleich für grenzüberschreitende Dienstleistungen in der Baubranche innerhalb der Europäischen Union kann nur im Kompetenzbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt werden.

### Zu 2.:

#### Rechtslage 1995:

Grenzüberschreitende Dienstleistungen, somit auch Baudienstleistungen waren bewilligungspflichtig (Beschäftigungsbewilligung). Eine Ausnahme stellte das so genannte Montageprivileg (in bestimmten Fällen der Lieferung oder Inbetriebnahme von Anlagen und Maschinen) dar. Im Falle des Montageprivilegs lag nur eine Anzeigepflicht vor. Gemäß § 18 Abs. 14 AuslBG war das Montageprivileg auf Baudienstleistungen prinzipiell nicht anwendbar. Staatsangehörige eines EWR-Mitgliedstaates sowie deren Angehörige hatten freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

#### Rechtslage ab 1. Juni 1996:

Ausländer, die im Rahmen von grenzüberschreitenden Dienstleistungen eingesetzt wurden, bedurften einer Beschäftigungsbewilligung oder einer Entsendebewilligung. Gemäß § 18 Abs. 11 AuslBG durften im Bereich der Wirtschaftsklassen Hoch- und Tiefbau, Bauinstallation, sonstiges Baugewerbe und Vermietung von Baumaschinen und Baugeräten mit

Bedienungspersonal keine Entsendebewilligungen erteilt werden. Drittstaatsangehörige Ausländer, die von Unternehmen in EU-Mitgliedsstaaten beschäftigt wurden und zu Dienstleistungen nach Österreich entsandt wurden, unterlagen der Bewilligungspflicht.

Rechtslage ab 1. Jänner 1998:

Analog Rechtslage ab 1. Juni 1996 mit folgender Änderung:

Drittstaatsangehörige Ausländer, die von Unternehmen in EU-Mitgliedsstaaten beschäftigt wurden und zu Dienstleistungen nach Österreich entsandt wurden unterlagen der Bewilligungspflicht. Diese hatten jedoch unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine EU-Entsendebestätigung und damit einen erleichterten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, der sich auch auf grenzüberschreitende Baudienstleistungen bezog. Diese Bestimmung ist Ausfluss der Rechtsprechung des EuGH (Entscheidung Van der Elst).

Rechtslage ab 1. April 2004:

Die neuen EU-Bürger haben unter bestimmten Voraussetzungen einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt. Werden neue EU-Bürger von Unternehmen aus den alten EU-Staaten nach Österreich zu grenzüberschreitenden Baudienstleistungen entsandt, bedürfen sie einer EU-Entsendebestätigung. Werden neue EU-Bürger von Unternehmen aus den neuen EU-Staaten nach Österreich entsandt, gilt das so genannte Übergangsregime, das heißt sie bedürfen einer EU-Entsendebestätigung oder einer Entsendebewilligung. Für Baudienstleistungen dürfen Entsendebewilligungen gemäß § 18 Abs. 11 AuslBG nicht ausgestellt werden!

Dies betrifft ebenfalls Drittstaatsangehörige, die von Unternehmen mit Sitz in den neuen EU-Staaten zur Erbringung von Arbeitsleistungen nach Österreich entsandt werden.

Das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, die nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich sind, Arbeitnehmern mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich

das gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt zu bezahlen, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern gebührt.

#### Zu 3. und 4.:

Es ist davon auszugehen, dass die bestehenden Regelungen des AVRAG, des AuslBG und des Sozialbetrugsgesetzes sowie die Strafbestimmungen im ASVG taugliche Instrumente zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen darstellen, wenn gleichzeitig die Hinterziehung von Sozialversicherungsabgaben und von Steuern des Bundes im Rahmen einer optimierten Aufbau- und Ablauforganisation bekämpft wird. Gerade deswegen wurde in meinem Ressort eine Reorganisation der KIAB in Angriff genommen. Ich darf in diesem Zusammenhang auf die ausführlichen Erläuterungen zu Punkt 5. verweisen.

Im Sinne der optimalen Gestaltung der Kontrolltätigkeit wurden im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen äußerst effiziente strukturelle Maßnahmen gesetzt, um die Gleichmäßigkeit der Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten. Eine Angleichung im Sinne von Punkt 4. erscheint daher nicht geboten.

#### Zu 5. und 6.:

Zunächst darf angemerkt werden, dass es sich bei der KIAB um keine Behörde handelt, sondern vielmehr um eine Organisationseinheit zur Kontrolle der illegalen Arbeitnehmerbeschäftigung.

Eine Auflösung dieser erfolgreichen Einheit ist nicht geplant!

Durch die Überführung der KIAB von den Zollämtern in den Bereich der Finanzämter bei gleichzeitiger Personalaufstockung wird es der KIAB rechtlich und faktisch ermöglicht, nunmehr als Teil der Finanzbehörde auch die Instrumente der Organe der Finanzämter im Bereich der Abgabenbetrugsbekämpfung bis hin zu Forderungspfändungen anwenden zu können. Die Kontrolle der illegalen Beschäftigung und die Setzung der daraus resultierenden abgabenrechtlichen Konsequenzen werden damit in einer Organisationseinheit gebündelt und damit auch allfällige "Schnittstellen-

probleme" beseitigt. Dadurch werden die Effizienz und Schlagkraft der KIAB wesentlich erhöht - im Interesse aller ehrlichen SteuerzahlerInnen, denn Schwarzarbeit bedeutet immer auch Schwarzlöhne und damit hinterzogene Einnahmen und in weiterer Folge Hinterziehung von Lohnabgaben, Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer sowie Umsatzsteuer. Die Bekämpfung dieses Diebstahls an der Allgemeinheit im Sinne der Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs hat für mein Ressort höchste Priorität.

Zu 7. bis 10.:

Die angesprochenen Kontrollen werden mit Unterstützung einer professionellen Risikoanalyse und gesteigerter Effizienz weiterhin von der KIAB wahrgenommen werden, da sich an den Kernaufgaben der KIAB nichts ändern wird.

Die Beantwortung der Frage 10 erübrigts sich daher.

Mit freundlichen Grüßen