



**„Arbeitnehmer bist du irgendwie trotzdem ...“
Grenzbereiche von Selbstständigkeit,
Unselbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit
in der österreichischen Bauwirtschaft.**

Endbericht

*Karin Sardadvar, Eva Saunders, Ursula Holtgrewe
Mitarbeit: Roman Baresch*

Juni 2013

Projekt im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

KURZFASSUNG	5
EINLEITUNG	7
1. FORSCHUNGSDESIGN.....	9
1.1. Überblick	9
1.2. ExpertInnenbefragung	9
1.3. Interviews mit Beschäftigten	10
1.4. Teilnehmende Beobachtung.....	12
2. ERGEBNISSE.....	13
2.1. Kontexte: Gesetze, Institutionen, Maßnahmen	13
2.1.1. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)	13
2.1.2. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.....	14
2.1.3. Die Kontrolltätigkeit der BUAK.....	15
2.1.4. Weitere Maßnahmen zum Abbau von Missständen.....	17
2.2. Scheinselbstständigkeit und andere Umgehungsvarianten	18
2.3. Die Kriterien für Scheinselbstständigkeit und die Gewerbeordnung	24
2.3.1. Kriterienkatalog: Hinweise auf Scheinselbstständigkeit	24
2.3.2. Gewerbeberechtigungen: Das Problem der „einfachen Tätigkeiten“	26
2.3.3. Fallbeispiele.....	30
2.3.4. Zwischenfazit.....	31
2.4. Abhängige Selbstständigkeit: Hintergründe, Charakteristika, Folgen	31
2.4.1. Muster der Scheinselbstständigkeit.....	31
2.4.2. Herkunft und Sprachbarrieren	35
2.4.3. Sanktionen und Folgen für die Beschäftigten.....	36
2.5. Empirisches Fallbeispiel: Die Geschichte von Herrn M.	38
2.6. Vertretung: Scheinselbstständige zwischen den Stühlen	43

2.7. Die Wettbewerbssituation	46
2.8. Politische Ebene: Verhandlungsthemen und Konfliktfelder	49
SCHLUSSFOLGERUNGEN	52
LITERATUR.....	55

KURZFASSUNG

Der vorliegende Bericht stellt das Forschungsdesign und die Ergebnisse des qualitativen Forschungsteiles aus dem Projekt „Neue Arbeitsformen im Grenzbereich Selbstständigkeit/Unselbstständigkeit. Analyse der Situation in der Bauwirtschaft“ vor. Auf Basis von Literaturrecherchen, Experteninterviews, Beschäftigteninterviews und teilnehmender Beobachtung wird das Wissen über abhängige Selbstständigkeit vertieft.

Es zeigt sich, dass abhängige Selbstständigkeit von den ArbeitnehmerInnen¹ in vielen Fällen aus ökonomischer Notwendigkeit, in manchen Fällen auch unwissend eingegangen wird. Scheinselbstständige haben gegenüber regulär Beschäftigten eine Reihe von Nachteilen, indem ihnen Ansprüche und Zahlungen vorenthalten werden – etwa in Hinblick auf die Gültigkeit von Kollektivverträgen, Eingruppierungen, Interessenvertretung und Urlaubszahlungen. Für die Arbeitgeber dagegen bedeutet die Beschäftigung über Scheinselbstständigkeit eine (illegale) Ersparnis von Beiträgen für ArbeitnehmerInnen.

Scheinselbstständigkeit ist einer von vielen Missständen und wechselnden Varianten der Umgehung von Kosten in der Bauwirtschaft, neben beispielsweise Unterentlohnung oder Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit Schwarzarbeit. Sie ist damit kein isoliertes Phänomen, sondern Ausdruck eines Musters der Suche nach arbeitsrechtlichen Nischen und verschiedener Praktiken von Sozialbetrug. Sie verursacht volkswirtschaftliche Schäden, stellt eine Übervorteilung der Beschäftigten dar, untergräbt soziale Standards und erzeugt Wettbewerbsverzerrungen zum Nachteil regulär arbeitender Unternehmen. Große Baubetriebe sind vor diesem Hintergrund in jüngerer Zeit zum Teil dazu übergegangen, interne Listen von Subunternehmen zu erstellen, die weiterhin beauftragt werden dürfen oder auszuschließen sind.

Auch auf institutioneller und politischer Ebene sind in den letzten Jahren einige Maßnahmen zur Bekämpfung von Missständen in der Bauwirtschaft eingeleitet worden. Zu nennen sind die intensiven Kontrolltätigkeiten der BUAK, die Baustellendatenbank der BUAK oder das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz.

Bei der Feststellung von Scheinselbstständigkeit kommt eine Reihe von Kriterien zum Einsatz, die selbstständige Tätigkeit von ArbeitnehmerInnentätigkeit unterscheiden sollen. In der Praxis scheinen diese Kriterien, wo sie zum Einsatz kommen, in juristischer Hinsicht durchaus eine hinreichende Unterscheidung zu ermöglichen. Allerdings müssen, damit es zur Anwendung dieser Kriterien erst kommt, ausreichende Kontrollen erfolgen. Von manchen Experten werden in diesem Zusammenhang zusätzliche Ressourcen für Kontrollinstanzen gefordert. Gleichzeitig ist es für die abhängig Selbstständigen selbst häufig schwierig, illegale Konstruktionen zu erkennen –

und in der Folge auch, ihnen vorenthaltene Ansprüche einschätzen und anfechten zu können.

Einen breit angesprochenen Konfliktbereich stellt die Verfügbarkeit und Vergabep Praxis von Gewerbeberechtigungen dar. Bestimmte Gewerbebescheine werden als inadäquat angesehen, da sie auf die Verrichtung einfacher manueller Tätigkeiten abzielen, die – dafür sprechen auch Urteile des Verwaltungsgerichtshofes – nicht im Rahmen einer selbstständigen Beschäftigung zu verrichten sind. Ein weiterer Kritikpunkt der Experten betrifft die öffentliche Auftragsvergabe und impliziert den Appell an die öffentliche Hand, größere Verantwortung für die Beschäftigungsbedingungen auf Baustellen zu übernehmen.

Eine politisch brisante und noch ungeklärte Frage ist die nach der Vertretung abhängig Selbstständiger. Haben sie einen Gewerbebeschein, so zählen sie prinzipiell zur Klientel der Wirtschaftskammer, werden aber nicht notwendigerweise von ihr vertreten. Arbeiten sie ohne Gewerbebeschein als „Neue Selbstständige“, so ist die Vertretungsfrage überhaupt ungelöst. Aufgrund der de facto bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse könnte auch Arbeitnehmervertretungen Verantwortung für die Vertretung dieser Gruppe zugesprochen werden, ist doch die Interessenaggregation zwischen potenziellen KonkurrentInnen am Arbeitsmarkt ureigene Domäne der Gewerkschaften. In der gegenwärtigen Situation jedoch sitzen abhängig Selbstständige „zwischen den Stühlen“ – und keine der potenziell zuständigen Vertretungen sieht sich zur Gänze verantwortlich und ist entsprechend aktiv.

¹ Für Scheinselbstständige werden in diesem Bericht bisweilen die Bezeichnungen „ArbeitnehmerInnen“, „Beschäftigte“ oder „ArbeiterInnen“ verwendet. Das ist insofern nicht ganz zutreffend, als sie formal als Selbstständige aufscheinen. Es ist aber insofern adäquat, als diese Personen *de facto* wie ArbeitnehmerInnen tätig sind und *eigentlich* Anspruch auf diesen Status hätten.

Einleitung

Europaweit ist die Bauwirtschaft durch länger und komplexer werdende **Wertschöpfungsketten** gekennzeichnet (Holtgrewe/Sardadvar 2012). Auf Baustellen ist somit eine kettenförmige Anordnung von Sub-Unternehmungen in Bauprojekten involviert: Ein Generalunternehmen beauftragt Unternehmen A, Unternehmen A beauftragt Unternehmen B mit Teilen der Leistung, Unternehmen B arbeitet wiederum mit Auftragnehmer C – und so weiter.

Vor allem am Ende dieser Kette stehen vielfach (Allein-)Selbstständige mit und ohne Gewerbeschein. Sie konzentrieren sich in bestimmten Gewerben (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2013). Eine Reihe von Indizien weist jedoch darauf hin, dass es sich bei diesen Personen vielfach um „**Scheinselbstständige**“ handelt, deren Arbeitsbedingungen de facto denen eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin entsprechen. Für diese Beschäftigten bringt die Konstellation der Selbstständigkeit in der Regel Nachteile in Bezug auf Zulagen und soziale Absicherung mit sich – doch ohne die für Selbstständigkeit typischen potenziellen Vorteile wie Weisungsungebundenheit oder arbeitsbezogene Entscheidungsfreiräume. Hingegen versuchen die Auftraggeber über diese Konstruktion, sich Kollektivvertragslöhne, korrekte Eingruppierungen sowie allgemeine und branchenspezifische Sozialversicherungsbeiträge zu ersparen.

Das Phänomen der Scheinselbstständigkeit am Bau verletzt somit Rechte von ArbeitnehmerInnen, indem es ihnen die mit diesem Status verbundenen Absicherungen und den Zugang zur betrieblichen Interessenvertretung vorenthält. Es verursacht aber auch volkswirtschaftliche Schäden, weil es zur Umgehung vorgeschriebener Abgaben genutzt wird. Und schließlich verzerrt es unter dem Stichwort „Sozialdumping“ den Wettbewerb so, dass sich legal arbeitende Firmen vor Nachteile gestellt sehen. Scheinselbstständigkeit als Umgehungsvariante in der Bauwirtschaft wird vor allem in den letzten Jahren verstärkt beobachtet.

Das Projekt, das dem vorliegenden Bericht zugrunde liegt, leistet einen Beitrag zum erforderlichen und bislang lückenhaften Wissen und Verständnis hinsichtlich des Themas „Scheinselbstständigkeit in der Bauwirtschaft“. In der Literatur und auch im Folgenden wird neben dem Begriff der „Scheinselbstständigen“ auch jener der „**abhängige[n] Selbstständige[n]**“ (Mosberger/Steiner 2002: 3) verwendet – ein Begriff, der der Situation vermutlich besser gerecht wird, da er weniger die Konnotation einer mutwilligen Vorspiegelung von Selbstständigkeit seitens der Betroffenen mit sich trägt.

1. FORSCHUNGSDESIGN

1.1. Überblick

Ziel des Forschungsprojektes war die Erweiterung und Vertiefung des Wissens über die Formen und Grauzonen der (Allein-)Selbstständigkeit im österreichischen Baugewerbe, die Perspektiven der Sozialpartnerschaft und die Situation von Scheinselbstständigen. Das Gesamtprojekt gliedert sich in einen quantitativen und einen qualitativen Forschungsteil. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, um unter Heranziehung unterschiedlicher Daten und Methoden verschiedene Facetten des interessierenden Phänomens erfassen zu können. Die Ergebnisse des **quantitativen Forschungsteils**, mit dem L&R Sozialforschung betraut war, werden in einem gesonderten Bericht präsentiert (Riesenfelder/Wetzel 2013). Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die Darstellung des **qualitativen Forschungsteils**, mit dem FORBA beauftragt war.

Der qualitative Forschungsteil umfasst eine Befragung von Branchenexperten, eine teilnehmende Beobachtung bei einer Baustellenkontrolle sowie qualitative Interviews mit BauarbeiterInnen mit persönlicher Erfahrung mit Scheinselbstständigkeit. Ergänzend wurden Hintergrundrecherchen und Literaturanalysen angestellt, die in die Ergebnisdarstellung einfließen.

1.2. ExpertInnenbefragung

ExpertInnen verfügen über einen spezifischen Wissensvorsprung bzw. ist ihnen ein solcher institutionell zugewiesen (Liebold/Trinczek 2009: 34). Damit sind sie TrägerInnen eines speziellen und nicht jeder/jedem zugänglichen Wissens; sie haben einen institutionalisierten Zugang zu spezifischem Sonderwissen (vgl. Schütz 1972). Genau dies darf aber in der Interpretation von ExpertInnenaussagen nicht übersehen werden: dass es sich eben um ein spezifisches, auch institutionenbezogenes Wissen handelt. Im konkreten Fall bedeutet das: Durch die Befragung von ExpertInnen, vornehmlich aus dem Bereich der Interessenvertretungen, werden nicht die Lebenswelten von Scheinselbstständigen erfasst, sondern die in die jeweiligen Interessen-, Erfahrungs- und Institutionenkontexte dieser ExpertInnen eingebetteten Perspektiven.

Methodisch folgt das qualitative Experteninterview in vielen seiner Prinzipien dem qualitativen Interview im Allgemeinen (vgl. Froschauer/Lueger 2003). Ein wesentlicher Unterschied besteht allerdings darin, dass die biografisch-lebensweltliche Komponente im Vergleich zum Funktionskontext der Befragten in den Hintergrund tritt (Meuser/Nagel 2006: 57).

Im Rahmen des Projektes wurden zum einen **qualitative, leifadenunterstützte Experteninterviews** (vgl. Liebold/Trinczek 2009; Bogner/Menz 2005) mit insgesamt **fünf Branchenexperten**² durchgeführt. Dabei handelt es sich um einen Experten der Direktion der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse BUAK, einen Experten der Sozialbetrugsbekämpfungsgruppe der BUAK, einen Experten der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) und zwei Experten der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Letztere sind Vertreter der Wiener Landesinnung Bau (Sparte Gewerbe und Handwerk); dabei ist zu beachten, dass diese nur einen Teil der Gewerbe vertreten, die prinzipiell auf Baustellen tätig sind, und die Situation in benachbarten Bereichen, beispielsweise im Bauhilfsgewerbe, sich zum Teil von jener im Baugewerbe im engen Sinn unterscheidet.

Darüber hinaus wurden **fünf Telefoninterviews** mit Betriebsräten von Bauunternehmen in Österreich geführt. Hierbei handelt es sich um Vertreter von **vier Großunternehmen** und **einem Kleinunternehmen**.³

Wert anzumerken ist an dieser Stelle, dass mehrere angefragte ExpertInnen – sowohl aus dem Umfeld der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmervertretung – eine Teilnahme explizit abgelehnt haben. Hintergrund war dabei jeweils die Sensibilität des Themas. Gemeinsam mit den Rückmeldungen angefragter Beschäftigter (siehe Abschnitt 1.3) lässt dies auf die **politische und soziale Brisanz** des Themenbereiches schließen.

Ziel dieses Arbeitsschrittes war es, über Gespräche mit Branchenexperten, die mit dem Thema Scheinselbstständigkeit in ihrer beruflichen Funktion befasst sind, einen Überblick über die relevanten Dimensionen der Thematik in der Branche, den institutionellen Umgang damit und die Entwicklung des Phänomens zu erlangen. Darüber hinaus stellten einige der ExpertInnen Unterstützung beim Versuch der Herstellung von Feldkontakten zu Beschäftigten bereit (siehe Abschnitt 1.3).

Nach Hintergrundrecherchen über die jeweils relevanten Organisationen wurden je spezifisch angepasste Interviewleitfäden erstellt. Die Interviews wurden protokolliert und teiltranskribiert sowie inhaltsanalytisch ausgewertet.

1.3. Interviews mit Beschäftigten

Über die Expertenperspektive hinausgehend wurde im Projekt angestrebt, Beschäftigte im Bauwesen zu ihrer Situation, ihrer beruflichen Laufbahn und ihrer Erfahrung mit abhängiger Selbstständigkeit zu befragen. Allein- und scheinselbstständige Beschäftigte im Bauwesen sind jedoch aus mehreren Gründen eine schwer erreichbare Gruppe: Eine transnationale Arbeits-/Wohnsituation, unterschiedliche Sprachkenntnisse und Ängste

² Für die interviewten Experten wird in diesem Bericht in weiterer Folge die männliche Form verwendet, da nur männliche Interviewpartner beteiligt waren.

³ Definition: Kleinstbetriebe: weniger als 10 Beschäftigte, Kleinbetriebe: 10-49 Beschäftigte, Mittelbetriebe: 50-249 Beschäftigte, Großbetriebe: 250 und mehr Beschäftigte (vgl. WKO 2013; Kommission der europäischen Gemeinschaften 2003).

vor Kontrollen sind hier anzuführen. Aus diesen Gründen und wegen einer relativ kurzen Projektlaufzeit war keine umfassende oder nach qualitativen Kriterien inhaltlich repräsentative Erhebung in diesem Feld möglich.

Zur Illustration und Vertiefung der erhobenen Daten wurden nichtsdestotrotz *qualitative, leitfadengestützte Interviews mit zwei Beschäftigten* mit Erfahrung mit Scheinselbstständigkeit durchgeführt. Diese Interviewpartner hatten sich auf einen Teilnahmeaufruf auf einer Webseite für Slowakinnen und Slowaken in Wien beim Forschungsteam gemeldet. Sie wurden auf Basis eines zuvor erstellten Leitfadens auf Tschechisch interviewt.

Die diversen weiteren Schritte zur Erreichung des Feldzugangs, die aufgrund der zu erwartenden schwierigen Kontakterlangung parallel gesetzt wurden, blieben ohne Ergebnis. Dabei handelte es sich zum einen um 47 persönliche postalische Anschreiben in verschiedenen Sprachen an bereits als Scheinselbstständige vermerkte Personen, die allerdings ohne Rücklauf blieben. Zum anderen erfolgte Unterstützung seitens der teilnehmenden ExpertInnen, die jedoch letztlich ebenfalls nicht in Interviews mündete. Kontakte über die arbeitsrechtliche Beratung der AK zu knüpfen wurde desgleichen versucht, aber dort finden sich nach Auskunft der BeraterInnen Selbstständige nicht ein. Auch wurden weitere Versuche unternommen, über Anzeigen auf Onlineportalen InterviewpartnerInnen zu finden, die keine Ergebnisse brachten. Nach Ansicht eines Experten hat auch die Jahreszeit, in die der Großteil der Interviewpartnersuche gefallen ist (März bis Mai), die Suche erschwert, da es sich dabei nicht um die „Hochsaison“ (Zitat) am Bau handelt.

Die Bemühungen zur Erlangung des Feldzuganges lassen einige *inhaltliche Schlüsse* zu. Die Gesprächsbereitschaft in der Gruppe der Beschäftigten ist durch Aspekte wie Frustration und Angst eingeschränkt. So lehnte etwa ein potenzieller Interviewpartner die Teilnahme mit der Begründung ab, dass die Lage in der Bauwirtschaft in Wien „katastrophal“ (Zitat) sei, er aber kein Interview geben wolle, da er nicht an eine Veränderung der Situation glaube. Zwei Kontaktpersonen hatten den Aufruf zur Interviewteilnahme als Jobangebot missverstanden, ein weiterer tauchte zum vereinbarten Interviewtermin nicht auf und war in weiterer Folge nicht mehr erreichbar.

Die Arbeitnehmervertretung stößt in ihrer Arbeit auf ähnliche Probleme. Ein Vertreter erzählt:

„Auf anderen Baustellen haben wir auch schon oft Erlebnisse gehabt, wo die Kollegen sehr ängstlich sind, eben weil, wenn man's so nimmt, wenn man zusammen im Baucontainer sitzt, ein Kollege zu offen und ehrlich mit uns redet, er hat Probleme, er hätte gerne von uns Unterstützung, würde sich gern das anschauen, aber er hat jetzt keine Zeit mehr, weil die Mittagspause ist vorbei, wie auch immer, man sieht dann, seine Truppe und er selbst ist am nächsten Tag auch nicht mehr da. Also es wird relativ schnell aussortiert.“

In Bezug auf seine Bemühungen zur Kontaktierung von InterviewpartnerInnen für das Projekt berichtet dieser Experte:

„Manche haben gesagt: Wenn das irgendwer nur ahnt, könnte etwas passieren.“

Schließen lässt sich daraus, dass Beschäftigte Angst vor Konsequenzen haben, wenn sie von ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation erzählen. Dies war trotz zugesicherter Anonymität, Aufwandsentschädigung und Bereitstellung muttersprachlicher InterviewerInnen der Fall. Inhaltlich gibt dies Anlass anzunehmen, dass eine *Tabuisierung* von Scheinselbstständigkeit unter den Betroffenen selbst, verbunden mit der Befürchtung von Folgen, besteht. Gleichzeitig liegen wie angeführt Hinweise auf eine gewisse *Resignation* bei hoher Unzufriedenheit mit der Situation vor. Der prekäre Status führt so zu einem weitgehenden Misstrauen in Institutionen und deren Zusicherungen, das die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen weiter einschränkt – und auch für die Forschung und Interessenvertretung ein Problem darstellt.

Die beiden geführten Interviews *vertiefen* und *veranschaulichen* die Ergebnisse und die Situation nichtsdestoweniger. Im vorliegenden Bericht werden die Inhalte und Analysen der Beschäftigteninterviews in Form illustrierender Fallgeschichten in Kapitel 2.5 dargestellt; weitere relevante Punkte aus den Interviews sind in die jeweiligen thematischen Ergebniskapitel eingearbeitet.

1.4. *Teilnehmende Beobachtung*

In die Ergebnisse fließen auch die Daten aus einer *teilnehmenden Beobachtung* ein. Zwei VertreterInnen des Forscherteams nahmen an einer regulären Baustellenkontrolle der BUAK in Wien teil. Diese Beobachtung im Forschungsfeld dauerte etwa vier Stunden und fand auf zwei Baustellen im Westen Wiens statt. Unmittelbar danach wurde ein Beobachtungsprotokoll erstellt, das in Ergänzung zu den Analysen der Interviews ausgewertet wurde. In der Tat ergaben sich bei dieser Kontrolle bei mehreren kontrollierten ArbeiterInnen Hinweise auf das Vorliegen von Scheinselbstständigkeit. Dadurch erlaubte die teilnehmende Beobachtung das Sammeln von Beobachtungsmaterial im Feld, gewährte aber auch Einblick in die Vorgangsweise der BUAK und die Anwendung der Kriterien zur Feststellung von Scheinselbstständigkeit in der Praxis (siehe Abschnitt 2.3).

2. ERGEBNISSE

2.1. Kontexte: Gesetze, Institutionen, Maßnahmen

2.1.1. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)

Die BUAK ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts und gleichzeitig Institution der Sozialpartnerschaft in der Bauwirtschaft. Sie organisiert die überbetrieblichen Beitragszahlungen von Arbeitgebern in der Bauwirtschaft, die sich aus dem **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz** (BUAG), dem **Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz** (BSchEG) und den **Kollektivverträgen** ergeben. Die BUAK verrechnet Urlaubsentgelte, Abfertigungen sowie Winterfeiertags- und Schlechtwetterentschädigungen für BauarbeiterInnen (BUAK 2005).

Aufgrund der saisonal schwankenden Beschäftigung und wetterabhängigen Arbeitsmöglichkeit in der Branche ist der **Urlaub** für BauarbeiterInnen anders geregelt als im allgemeinen Urlaubsgesetz. Beiträge werden von der BUAK – betriebsübergreifend und branchenspezifisch – verwaltet. Dadurch soll sichergestellt werden, dass BauarbeiterInnen ihre Urlaubsansprüche auch dann erhalten, wenn sie saisonal arbeitslos sind oder Arbeitgeber gewechselt haben. Das Prinzip der **Betriebsneutralität**, das dieser Regelung zugrunde liegt, wurde auch auf **Abfertigungen** in der Branche ausgeweitet, die ebenfalls von der BUAK verwaltet werden (BUAK 2005). Betriebsneutralität bedeutet in diesem Zusammenhang,

„dass die Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Betrieben für die Berechnung des Abfertigungsanspruches zusammengezählt werden“ (BUAK 2010b).

Des Weiteren administriert die BUAK die gesetzlich vorgesehenen **Schlechtwetterentschädigungen**. Diese sollen BauarbeiterInnen vor Verdienstentgang durch wetterbedingte Arbeitsunterbrechungen schützen und gleichzeitig Betrieben die entstandenen Kosten ersetzen (BUAK 2005). Bei Wetterbedingungen wie starkem Regen, Schnee, Eis, Frost oder Hitze, bei denen die Arbeit nicht zumutbar ist oder nicht verrichtet werden kann, erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 60 Prozent des Ist-Lohns im Rahmen der Lohnauszahlung. Der Betrieb kann dann bei der BUAK um Rückerstattung für die Schlechtwetterentschädigung ansuchen und erhält diese, nach entsprechender Prüfung durch die BUAK, zurück. Finanziert wird dieses Modell dadurch, dass sowohl das Arbeit gebende Unternehmen als auch der/die ArbeitnehmerIn 0,7 Prozent des Arbeitsverdienstes des/der Beschäftigten (also insgesamt 1,4 Prozent) an die Gebietskrankenkasse zahlen, welche die Beträge an die BUAK weiterleitet (BUAK 2010a).

Schließlich ist die BUAK auch mit der Umsetzung der **Winterfeiertagsregelung** betraut, die im BUAG geregelt ist. Diese sieht vor, dass für BauarbeiterInnen, die in der warmen Jahreszeit beschäftigt sind, ein Zuschlag für die Winterfeiertage (24.-26.12., 31.12., 1.1., 6.1., sofern sie auf einen Werktag fallen) eingehoben wird. Sind ArbeitnehmerInnen während der Winterfeiertage nicht beschäftigt, erhalten sie eine

Vergütung in Abhängigkeit von der erworbenen Anwartschaft. Im Frühling des Folgejahres wird der Anspruch auf Winterfeiertagsvergütung von der BUAK ausbezahlt. Für ArbeitnehmerInnen, die ein Betrieb an den Winterfeiertagen beschäftigt, erhält das Unternehmen die Winterfeiertagsvergütung von der BUAK refundiert (BUAK 2011a). Es handelt sich bei diesen Einrichtungen also um Versicherungs- und Umverteilungsmechanismen, die auf konkrete Besonderheiten und Risiken der Branche reagieren und soziale Standards „normaler“ Arbeitsverhältnisse an diese Besonderheiten zu adaptieren suchen (Voswinkel/Lücking 1996).

Die Zuständigkeit der BUAK bezieht sich auf ArbeiterInnen im **Bau-Hauptgewerbe** und **Bau-Hilfsgewerbe**. Sie ist historisch in Parallelität zu den Zuständigkeiten der Gewerkschaft Bau-Holz entstanden. Jene Berufsgruppen, die allenfalls auch auf Baustellen tätig sind, aber von der Produktionsgewerkschaft PRO-GE vertreten werden (z.B. in den Bereichen Elektrik, Bauinstallationen, Fenster- und Türenarbeiten), fallen aus diesem Grund nicht in den Zuständigkeitsbereich der BUAK. Die Gruppe der MalerInnen liegt nur dann im Bereich der BUAK, wenn sie Fassadenbeschichtungen durchführt, also nicht bei Innenarbeiten. Hier besteht ein Unterschied zu den Zuständigkeitsbereichen der Gewerkschaft Bau-Holz. Die von der BUAK vertretenen Berufsgruppen entsprechen somit nicht der Branchenlogik laut ÖNACE oder anderen Klassifikationen (siehe auch Riesenfelder/Wetzel 2013: 11).⁴

Für das Jahr 2012 listet die BUAK die folgenden durch sie betreuten **Beschäftigungsgruppen** auf: FacharbeiterInnen (44,5%), angelernte ArbeiterInnen (20,3%), HilfsarbeiterInnen (17,2%), VorarbeiterInnen (7,5%), Lehrlinge (6,5%), VizepolierInnen (3,4%) und sonstige Hilfspersonen (0,7%). Dabei sind folgende **Betriebsarten** vertreten: Baugewerbe, Bauindustrie, Bauhilfsgewerbe, Zimmerer, Dachdecker, Pflasterer, Platten- und Fliesenleger, Steinmetz, Holz-Stein und Sonstige (BUAK 2005). Die erfassten ArbeitnehmerInnen sind überwiegend männlich. Die meisten von ihnen sind in der Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren (29%), gefolgt von den Altersgruppen 19 bis 30 Jahre (25%), 31 bis 30 Jahre (24%) und 51 bis 60 Jahre (28%) (BUAK 2005; Daten aus 2011).

2.1.2. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Im Kontext der EU-Arbeitsmarktköffnung hat der österreichische Nationalrat 2011 das **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz** (LSDB-G) beschlossen. Das LSDB-G erlaubt Behörden (darunter explizit auch der BUAK), Erhebungen zur Kontrolle des

⁴ Unter anderem zählen zu den ArbeitnehmerInnen, für die das BUAG gilt, bei den folgenden Arten von Betrieben Beschäftigte: Baugewerbe, Bauindustrie, Baueisenbieger- und Verlegerbetriebe, Deichgräber- und Erdbewegungsbetriebe, Kaminausschleiferbetriebe, Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung, Steinmetzmeisterbetriebe, Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe, Hafner, Platten- und Fliesenlegerbetriebe, Zimmererbetriebe, Brunnenmeisterbetriebe, Tiefbohrbetriebe, Gerüstverleiberbetriebe, Verleiher von Baumaschinen, Isolierbetriebe, Asphaltiererbetriebe, Schwarzdeckerbetriebe, Steinholzlegerbetriebe, Terrazzomacherbetriebe, Kunststeinerzeugerbetriebe, Stuckateur- und Trockenausbauerbetriebe sowie entsprechende Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe (BUAK 2012).

Grundlohns durchzuführen. Es sieht Strafen für Arbeitgeber vor, die die Unterlagen nicht bereitstellen, die Auskunft verweigern oder die bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten den gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Grundlohn unterschreiten (**Untereentlohnung**) (www.ris.bka.gv.at 2011).

„Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) enthält neue Verwaltungsstraftatbestände zur Sicherung der gleichen Lohnbedingungen für in Österreich tätige Arbeitnehmer. Zugleich soll damit gewährleistet werden, dass für inländische und ausländische Unternehmen die gleichen Wettbewerbsbedingungen gelten. Dementsprechend wurde erstmals eine Lohnkontrolle eingeführt. Als Verwaltungsübertretungen gelten die Untereentlohnung, die Vereitelung der Kontrolle sowie das Nichtbereithalten der Lohnunterlagen in deutscher Sprache“ (Österreichische Sozialversicherung 2013).

2.1.3. Die Kontrolltätigkeit der BUAK

Seit fünf Jahren verfügt die BUAK über eine **Sozialbetrugsbekämpfungsgruppe**, die laufend Kontrollen auf Baustellen durchführt. Sie besteht derzeit aus 14 MitarbeiterInnen, die hauptsächlich im Außendienst tätig sind, also direkt auf den Baustellen. Die Tätigkeit war zu Anfang auf Wien beschränkt und wurde dann rasch auf alle Bundesländer ausgeweitet. Im Zuge der Baustellenkontrollen werden Beschäftigte lückenlos (d.h.: nicht stichprobenartig) um Vorzeigen ihrer Ausweise und Auskünfte zu ihren Beschäftigungsbedingungen gebeten. Ausnahmen dieses Prinzips der lückenlosen Kontrolle sind ArbeiterInnen, die bei der vorangegangenen Kontrolle auf der Baustelle bereits kontrolliert wurden, und solche, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der BUAK fallen (MetallerInnen, ElektrikerInnen etc.). Gleichzeitig werden die auf der Baustelle vorliegenden Listen von MitarbeiterInnen sowie die Daten der tatsächlich angetroffenen ArbeiterInnen mit der Datenbank der BUAK verglichen. So wird überprüft, ob die ArbeiterInnen bei der BUAK gemeldet sind.⁵ Aber auch Hinweise auf Missstände wie **Untereentlohnung** oder eben **Scheinselbstständigkeit** werden verfolgt. Die BUAK-Datenbank listet alle Beschäftigten, die in den letzten Jahrzehnten auf dem Bau gearbeitet haben, auf. Im Zuge der Dateneingabe wird auch ein „Subfirmen-Organigramm“ erstellt, das die Organisation der Baustelle vom Generalunternehmen über diverse Subfirmen bis zum/zur ausführenden ArbeiterIn darstellt.

Wenn Auffälligkeiten oder Unregelmäßigkeiten in der Dokumentation festgestellt werden, wird im Innendienst diesen Details nachgegangen. Sollten dabei bestimmte Firmen auffällig oft auftauchen, so können diese gezielt geprüft werden. Die Beschäftigten selbst sind über ihre fehlerhafte oder fehlende Meldung in manchen Fällen selbst nicht informiert, in anderen durchaus – beide Konstellationen kommen vor.

⁵ Eine Meldung von ArbeitnehmerInnen ist bis zum 15. des Folgemonats möglich. Daten von ArbeitnehmerInnen, die möglicherweise aufgrund dieser Frist noch nicht in der Datenbank aufscheinen, werden zum gegebenen Zeitpunkt im Innendienst nachgeprüft.

Im BUAG sind für Baustellenkontrollen weitreichende Auskunfts- und Ausweispflichten für die Beschäftigten festgelegt.⁶ Die teilnehmende Beobachtung zeigt allerdings, dass Beschäftigte ihre Ausweise bisweilen erst umständlich holen müssen und dass sie auf Fragen nach ihrem Lohn zum Teil zögerlich und unsicher bis hin zu unwirsch und ablehnend reagieren.

Ein erster, **allgemeiner Fragebogen**, der von der BUAK bei ihren Kontrollen eingesetzt wird, erfasst die folgenden Daten:

- Name
- Geburtsdatum
- Welche Tätigkeit? (Fach- oder HilfsarbeiterIn?)
- Seit wann auf dieser Baustelle tätig?
- Für welche Firma tätig?
- Wie viele Wochenarbeitsstunden?
- Höhe des Lohns? (Pro Stunde oder pro Monat?)

Er wird mit dem Kontrollpersonal der BUAK ausgefüllt und von den ArbeiterInnen unterschrieben. Zusätzlich sind von den ArbeiterInnen E-Card und Ausweis (vorgelegt werden i.d.R. Personalausweis oder Baustellenausweis) vorzuweisen. Der Polier der Baustelle ist bei diesen Kontrollen üblicherweise dabei und bringt sich allenfalls auch

⁶ Auszug aus dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (www.ris.bka.gv.at (2013):

§ 23a. (1) Die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind zur Durchführung ihrer Aufgaben berechtigt, die Baustellen sowie die Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer zu betreten.

(2) Die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse haben bei Betreten der Baustelle den Arbeitgeber, in jenen Fällen, in denen der Arbeitgeber Arbeitsleistungen bei einem Auftraggeber erbringen lässt, auch diesen, oder deren Bevollmächtigte von ihrer Anwesenheit zu verständigen; dadurch darf der Beginn der Baustellenkontrolle nicht unnötig verzögert werden. Auf Verlangen haben sich die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse durch einen Dienstaussweis auszuweisen. Dem Arbeitgeber, dessen Auftraggeber oder deren Bevollmächtigten steht es frei, die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse während der Kontrolle der Baustelle zu begleiten; auf Verlangen der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind der Arbeitgeber, dessen Auftraggeber oder deren Bevollmächtigte hiezu verpflichtet. Die Kontrolle der Baustelle hat tunlichst ohne Störung des Betriebsablaufes zu erfolgen.

(3) Die Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse sind berechtigt, von allen auf der Baustelle anwesenden Personen, die mit Arbeiten an der Baustellen beschäftigt sind, die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte einzuholen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, auf Verlangen der Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse ihre Ausweise oder sonstige Unterlagen zur Feststellung ihrer Identität vorzuzeigen. Der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter ist verpflichtet, den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren. Erforderliche Auskünfte und Unterlagen sind Informationen über die dem BUAG unterliegenden Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse, die Art der Beschäftigung und alle sonstigen Angaben, die die Anwendung des BUAG auf das Arbeitsverhältnis feststellen lassen. Zu diesen Unterlagen zählen auch die Lohnunterlagen nach § 7d AVRAG. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass bei seiner Abwesenheit von der Baustelle eine dort anwesende Person den Bediensteten der Urlaubs- und Abfertigungskasse die erforderlichen Auskünfte erteilt und Einsicht in die dafür erforderlichen Unterlagen gewährt.

mit Informationen ein. Das Kontrollpersonal der BUAk macht darüber hinaus Fotos, die dokumentieren, bei welcher Tätigkeit die ArbeiterInnen angetroffen wurden.

Bei Verdacht auf Scheinselbstständigkeit auf Basis des ersten, allgemeinen Fragebogens kommt der zweite, spezifische „*Fragebogen zur Unterscheidung Werkvertrag – arbeitnehmerähnliche Verhältnisse*“ zum Einsatz, der auf Basis von neun Schlüsselkriterien erheben soll, ob es sich um Scheinselbstständigkeit handelt. Dieser Fragebogen liegt in mehreren Sprachen vor und wird, nachdem er ausgefüllt wurde, durch die BUAk übersetzt und bewertet. Erhärtet sich der Verdacht, erfolgt eine Verschreibung zur Nachzahlung von BUAk-Beiträgen an das verantwortliche Unternehmen. Diese kann beeinsprucht werden, wenn das Unternehmen der Ansicht ist, dass der Vorwurf der Scheinselbstständigkeit nicht zutrifft.

Kontrollen auf Baustellen werden auch von der Sozialversicherung, Finanzpolizei und anderen Behörden durchgeführt. Fallweise finden auch gemeinsame Kontrollen statt, z.B. mit der Finanzpolizei. In der Regel aber führt die BUAk ihre Kontrollen allein durch, kooperiert jedoch mit diesen Behörden. So werden etwa vorgefundene problematische Sachverhalte an die entsprechenden Stellen weitergeleitet. Wird beispielsweise ein nicht angemeldeter Arbeiter angetroffen, so wird die zuständige Sozialversicherung informiert.

Für die BUAk sind nicht nur die Durchführbarkeit und Effektivität der Kontrollen wichtig, sondern auch deren darüber hinausreichende *Signalwirkung*. Wenn Kontrollen zur Selbstverständlichkeit werden, so die Hoffnung, dann müssen Unternehmen damit rechnen, früher oder später kontrolliert zu werden und werden dadurch tendenziell von Umgehungen abgeschreckt.

2.1.4. Weitere Maßnahmen zum Abbau von Missständen

Neben der Einrichtung der Sozialbetrugsbekämpfungsgruppe wurde in den vergangenen Jahren eine Reihe von weiteren Maßnahmen gesetzt, die den Missständen in der Bauwirtschaft schrittweise entgegenwirken sollen. Ein von den Befragten insgesamt als sehr relevant betrachteter Schritt ist die Einrichtung einer *Baustellendatenbank*, die im Vorjahr durch die BUAk erfolgte. Darin werden Baustellen und die dort tätigen General- und Subfirmen elektronisch erfasst. Diese Baustellendatenbank erlaubt langfristig einen neuartigen Überblick über die Unternehmensgeflechte auf Baustellen und damit eine Erhöhung der Transparenz und Verbesserung der Dokumentation.

Die Einführung der Baustellendatenbank wurde von der *Gewerkschaft Bau-Holz* mitgetragen. Diese selbst sieht sich allerdings vor das Problem gestellt, dass aufgrund der Datenschutzbestimmungen nur die BUAk Zugriff auf die Datenbank hat. Somit stößt die Gewerkschaft rasch an ihre Grenzen, wenn sie etwa Mitglieder dahingehend beraten will, ob diese korrekt angemeldet sind. Aus Sicht der Gewerkschaft ergibt sich hier ein Interessenkonflikt zwischen Datenschutz und Vertretungsmöglichkeiten.

Auch die *Wirtschaftskammer* trägt diese Maßnahmen mit, zumal die BUAk paritätisch geführt wird, der Einfluss der Arbeitgeberseite also eingeht. Seitens der Interviewpartner der WKÖ besteht die Ansicht, dass Verstärkungen von Kontrollen

wünschenswert sind. Gleichzeitig verweisen die Experten auf Umgehungsvarianten, die sich der Kontrollierbarkeit weitgehend entziehen: etwa die Beschäftigung von Selbstständigen mit Gewerbebescheinigung zur Durchführung von Tätigkeiten, die von diesem nicht gedeckt sind.

In den letzten Jahren wurden noch einige weitere Schritte gesetzt, die die Umsetzung und Effektivität der Kontrollen verbessern sollen. Beispiele sind die im LSDB-G festgeschriebene *Auskunftsverpflichtung* für Betriebe sowie die Verpflichtung von ArbeitnehmerInnen bei Baustellenkontrollen, sich auszuweisen und den Fragebogen der BUAk zu beantworten. Die Idealvorstellung der BUAk wäre vollkommene Transparenz in Bezug darauf, welche Firmen auf welchen Baustellen tätig sind und wer auf welcher Ebene der Auftraggeberkette jeweils verantwortlich ist.

Eine kürzlich erfolgte Veränderung besteht darin, dass *Urlaubsansprüche* bei neu gegründeten Firmen nicht über den Betrieb abgerechnet werden, sondern die ArbeitnehmerInnen ihre einbezahlten Ansprüche direkt von der BUAk erhalten. Damit will man sichergehen, dass die ArbeitnehmerInnen die vom Arbeitgeber einbezahlten Beträge auch tatsächlich erhalten. Denn gerade neu gegründete Firmen zählen oft zu den „*Problemfällen*“ (Interviewpartner), die nicht lange Bestand haben und deren Beschäftigte dann auf ihre Ansprüche verzichten müssen.

Derzeit arbeiten Gewerkschaft und BUAk an einem Projekt zur Schaffung von *Überbrückungsgeld* für BauarbeiterInnen – für die häufig problematische Zeit zwischen Arbeitsstopp und Pensionsantritt (vgl. z.B. Bund Verlagsgruppe 2013).

Manche Indikatoren weisen darauf hin, dass gesetzte Maßnahmen bereits Wirkung zeigen. So besteht laut Daten der BUAk Beschäftigungswachstum in den bei der BUAk vermerkten Baubetrieben seit 2008/09, also auch während der Finanz- und Wirtschaftskrise. Dieses Beschäftigungswachstum ist zu verzeichnen, obwohl gleichzeitig aus den Daten hervorgeht, dass die Produktion nicht entsprechend gewachsen ist. Daraus schließt die BUAk, dass die Zahl der regulären Anmeldungen gestiegen ist. Auch ein interviewter Betriebsrat stellt fest, das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz „*beginnt langsam zu greifen*“ (Zitat). Auf der Ebene von großen *Bauunternehmen* selbst wurden in jüngerer Zeit ebenfalls zum Teil Kontrollmaßnahmen eingeführt, wie aus den Interviews mit Betriebsräten hervorgeht (siehe Abschnitt 2.7).

2.2. Scheinselbstständigkeit und andere Umgehungsvarianten

Abhängige Selbstständige sind Personen mit oder ohne Gewerbeanmeldung, die als „selbstständig“ geführt werden, tatsächlich aber unter Arbeitnehmerbedingungen tätig sind.

„Abhängige Selbstständigkeit liegt dann vor, wenn die AuftragnehmerInnen durchgängig jeweils von einem einzigen Auftraggeber abhängig sind und kaum Autonomie hinsichtlich inhaltlicher Gestaltungsfreiheit, Vertragsgestaltung, Bezahlung, Wahl des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit gegeben ist. Außerdem besteht inhaltliche Weisungsgebundenheit“ (Mosberger/Steiner 2002: 3).

Ein Interviewpartner erläutert in Bezug auf die Baubranche:

„Nach unserer Einschätzung (...) sind es ja ganz normale Arbeitnehmertätigkeiten und Teilbereiche aus irgendwelchen Gewerben, die aufgliedert werden und wo man plötzlich einen zum Verspachteln als Selbstständigen einsetzt (...).“

Bei der Variante **mit Gewerbeanmeldung** handelt es sich dem Augenschein nach um sogenannte „klassisch selbstständige Beschäftigung“, de facto aber, aufgrund der Bedingungen von Abhängigkeit und Eingebundenheit in betriebliche Abläufe, unter denen gearbeitet wird, nicht (vgl. Hametner 2007: 6). Die Ergebnisse aus den Beschäftigteninterviews legen nahe, dass gerade das Innehaben eines Gewerbescheins dazu beitragen kann, die eigene Tätigkeit nicht als Scheinselbstständigkeit zu erkennen (siehe Abschnitt 2.5). **Ohne Gewerbeschein** Tätige fallen unter die „Neue Selbstständigkeit“, das sind WerkvertragnehmerInnen ohne Gewerbeschein (vgl. Hametner 2007: 6). Laut Bericht zum quantitativen Teil des vorliegenden Projektes legten in der ausgewerteten Stichprobe 38 Prozent der kontrollierten Personen einen Gewerbeschein vor, 46 Prozent gaben an, eine UID- und/oder Steuernummer zu haben (Riesenfelder/Wetzel 2013: 9f.).⁷

Die Scheinselbstständigkeit hat sich aus Sicht der BUAKE erst in den letzten rund fünf Jahren verstärkt als Praxis etabliert. Mit der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 kam es zunächst zu einem Rückgang selbstständiger Erwerbstätigkeit von StaatsbürgerInnen der EU-8⁸, doch war insbesondere für den Bau davon auszugehen, dass Scheinselbstständigkeit auch nach der Arbeitsmarktliberalisierung verbreitet bleiben würde (Riesenfelder/Wetzel 2013: 2; Huber/Böhs 2012, zit. ebd.).

Experten gehen davon aus, dass sich die systematische Beschäftigung über Scheinselbstständigkeit nur für Unternehmen rentiert, die nicht auf längerfristigen Bestand ausgerichtet sind. Für Betriebe, die ein langes Bestehen anstreben, ist das Risiko dabei zu hoch, weil früher oder später hohe Nachzahlungen für die BUAKE-Beiträge fällig werden. Es wird also angenommen, dass manche Betriebe **von vornherein nur auf kurzzeitige Existenz ausgerichtet** sind – und dass es vor allem diese sind, die Scheinselbstständigkeit als Umgehungsmöglichkeit für Abgaben nutzen. Die Fallbeispiele der interviewten Beschäftigten unterstreichen diese Annahme (siehe Abschnitt 2.5).

Scheinselbstständigkeit tritt zumeist weit hinten in der Wertschöpfungskette aus Generalunternehmen und diversen Sub-, Sub-Sub-Unternehmen usw. auf. Mehreren Expertenauskünften zufolge beginnt die Problematik der Scheinselbstständigkeit meist dann, wenn der Rohbau eines Gebäudes fertiggestellt ist. Scheinselbstständigkeit kommt eher dort vor, wo es vorrangig um die Arbeitsleistung geht und mit wenig Ausrüstung, Gerätschaft und leicht erhältlichen Materialien gearbeitet werden kann. Das ist im Trockenbau und bei handwerklichen Tätigkeiten, weniger aber im Grundbau der Fall. Handwerkliche Tätigkeiten von IsoliererInnen, SpenglerInnen, DachdeckerInnen, InstallateurInnen, FliesenlegerInnen etc. werden in der Regel nicht von den Generalunternehmen selbst ausgeführt, sondern an SubauftragnehmerInnen

⁷ Ob diese Angaben stimmen, wird im Zuge der Kontrollen in weiterer Folge jeweils von der BUAKE überprüft.

⁸ Ungarn, Polen, Tschechische Republik, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen

weitergegeben. Um ein Beispiel für die Dimensionen zu geben: Eines der in die Erhebung einbezogenen Unternehmen, ein großes Bauunternehmen in Österreich, beschäftigt nach Auskunft des Betriebsrats indirekt 1,5 Mal so viele ArbeitnehmerInnen über Subfirmen wie es selbst Beschäftigte hat.

Ein Experte nimmt in diesem Zusammenhang einen Unterschied zwischen **öffentlichen und privaten Aufträgen** wahr:

„Also in öffentlichen Aufträgen, also alles was vom öffentlichen Bereich kommt, kommt das ziemlich weit unten erst vor. Also da ist dann wirklich schon der Sub-Sub-Unternehmer derjenige, der dann in die Richtung geht. Privat kommt dann meistens schon der Hausherr und es ist schon der nächste dann eigentlich schon mit Scheinselbstständigkeit, also da ist es ziemlich kurz. Wo eben die Gefahr nicht so groß ist, dass da bei Privaten kontrolliert wird, wo eben auch die Handhabe nicht so die gleiche ist. Öffentliche Aufträge müssen natürlich öffentlich ausgeschrieben werden.“

Auch die Experten der Wirtschaftskammer halten die öffentliche Auftragsvergabe für weniger anfällig für Missstände als die private, weil bei öffentlicher Auftragsvergabe das Risiko einer Sperre für weitere Aufträge besteht, sobald ein unkorrektes Vorgehen einmal bekannt geworden ist. Dieses Risiko ist bei privaten Auftraggebern weniger ausgeprägt:

„Hingegen ist ein privater Auftraggeber natürlich wahrscheinlich verleitet, manchmal, dass er sagt: Na gut, das ist eh nur EIN Auftrag, da hab ich vielleicht nachher nie mehr einen Auftrag, dass er vielleicht da verleitet ist, es nicht ganz so genau zu nehmen, aber, wie gesagt, schwarze Schafe gibt es leider.“

Dagegen machen andere Experten die Erfahrung, dass in öffentlich beauftragten Projekten keineswegs weniger Missstände auftreten – und betonen, dass gerade die öffentliche Hand gefordert wäre, auf die korrekte Beschäftigung durch ihre AuftragnehmerInnen stärkeres Augenmerk zu legen.

Im quantitativen Teil des Projektes wurde festgestellt, dass die überwiegende Mehrheit der kontrollierten Personen auf Baustellen (60 Prozent) im **Trockenbau** arbeitete, je acht Prozent waren als **FassadenarbeiterInnen** und als **EisenbiegerInnen/-legerInnen** tätig, gefolgt von **MaurerInnen** und **FliesenlegerInnen** (Riesenfelder/Wetzel 2013: 11f.). Bei letzteren beiden Gruppen sind auch die zutreffenden Indikatoren für Scheinselbstständigkeit besonders stark ausgeprägt (ebd.: 22). In Übereinstimmung mit den Daten aus den Experteninterviews lässt sich festhalten, dass in diesen Tätigkeitsbereichen Scheinselbstständigkeit besonders verbreitet sein dürfte.

Experten meinen, dass es beim Einsatz von Scheinselbstständigkeit kaum um Übernahme von Unternehmensrisiken geht – im Gegenteil, Scheinselbstständige tragen oft „arbeitnehmerähnlich“ keine Unternehmensrisiken, arbeiten nicht mit eigenem Werkzeug, haften nicht für Mängel etc. Vielmehr geht es um **Kostensparnis** und vermutlich auch um **flexible Arbeitseinteilung** (flexibel im Sinne des Dienstgebers). Zum Teil wird der Einsatz von Scheinselbstständigen im großen Stil beobachtet, also indem Auftraggeber auch 20, 30 oder 50 Scheinselbstständige beschäftigen (und die entsprechenden hohen summierten Beiträge umgehen).

Scheinselbstständigen entgeht unter anderem das ihnen zustehende **Urlaubsgeld**. Betriebe haben für jeden Beschäftigungstag eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin einen Zuschlag zum Lohn für den Sachbereich Urlaub zu entrichten. Daraus wird dann – auch bei saisonalen Beschäftigungsunterbrechungen und/oder Arbeitgeberwechsel – das Urlaubsentgelt finanziert (BUAK 2011b). ArbeitnehmerInnen in der Bauwirtschaft haben Anspruch auf 25 Tage Urlaub, bei langer Tätigkeit (ab 1.150 Beschäftigungswochen) 30 Tage, sowie auf den Urlaubszuschuss, d.h. die Sonderzahlung. Es gebührt für diese Urlaubstage außerdem noch einmal der KV-Lohn plus 25 Prozent. Ein Beispiel: Ist etwa der KV-Stundenlohn zehn Euro hoch, so liegt die Bemessungsgrundlage für das Urlaubsgeld bei 12,50 Euro. Für eine Urlaubswoche (39 Stunden) bekäme dieser Arbeitnehmer 487,50 Euro und die gleiche Summe nochmals (Urlaubszuschuss), also insgesamt 975 Euro im Zuge des Verbrauchs einer Woche Urlaub. Das Urlaubsentgelt setzt sich aus 50 Prozent Lohnfortzahlung und 50 Prozent Urlaubszuschuss zusammen. Dieses Geld erhält der/die Selbstständige nicht. Stattdessen wird über die Konstellation der Scheinselbstständigkeit seitens des Arbeitgebers versucht, sich ebensolche Kosten zu ersparen und nur nach produktiven Stunden zu bezahlen.

Neben der Scheinselbstständigkeit wurden und werden auch andere Varianten der Umgehung von Abgaben und Arbeitnehmerrechten in der Bauwirtschaft praktiziert. So werden etwa ArbeitnehmerInnen als **Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte** angemeldet, obwohl sie de facto systematisch mehr arbeiten. Damit verbunden ist **Schwarzarbeit** bzw. teilweise nicht deklarierte, ungesteuerte Bezahlung. Aus Sicht der WKÖ-Vertreter stellt diese Umgehungsvariante, die dazu noch bei Kontrollen schwer erfassbar ist, ein vorherrschendes Problem dar. Ansetzen müsste die Bekämpfung dieses Missstandes darum bereits dort, wo eine Teilzeitbeschäftigung angemeldet wird. Denn wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter unisono betonen, gibt es in der Realität am Bau schlichtweg keine Teilzeitarbeit.

Davon berichtet auch der Betriebsrat eines großen Unternehmens: In Sub-Sub-Sub-Unternehmen würden arbeitslos gemeldete ArbeiterInnen bisweilen schwarz bar auf die Hand bezahlt. Das Unternehmen dieses Betriebsrates habe kürzlich die Muster der Teilzeitbeschäftigung im eigenen Betrieb ausgewertet. Das Ergebnis: Teilzeitverträge haben dort vor allem Frauen in der Reinigung. In anderen Firmen dagegen hätten auch MaurerInnen oder ZimmererInnen Teilzeitverträge – darunter seien häufig Menschen, die für 20 Stunden angemeldet seien, aber real bis zu 60 Stunden arbeiten. Einer Studie aus 2012 zufolge dürften indes geringfügige Dienstverhältnisse auch als relativ neues Phänomen zur Teillegalisierung von Scheinselbstständigkeit eingesetzt werden:

„Im Baubereich wird geringfügige Beschäftigung eher als ein neues Phänomen registriert, und zum Teil als Legalisierungsform für ehemals Scheinselbstständige oder illegal Beschäftigte gelesen (...)“ (Riesenfelder et al. 2012: 17f.).

Des Weiteren ist **Unterentlohnung** ein relevantes Thema, das in Zusammenhang mit der Feststellung der Scheinselbstständigkeit ebenfalls durch die BUAK geprüft wird. Seit zwei Jahren kann die BUAK hierbei auf die im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten zur Überprüfung von Unterentlohnung zurückgreifen. Neben dem Faktum der Scheinselbstständigkeit selbst kann also zusätzlich auch noch Unterentlohnung vorliegen. Daneben kommt Unterentlohnung

auch bei anderweitig korrekt angemeldeten Beschäftigten, also „richtigen“ ArbeitnehmerInnen vor (über Unterschreitung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne, falsche Eingruppierung etc.). Während Fälle von Unterentlohnung vergleichsweise gut dokumentiert sind, ist über den Verlust von Aufwandsentschädigungen, Zuschlägen etc., die nicht Teil des Grundlohns sind, kaum etwas bekannt. Nach den Erfahrungen der BUAK kommen Grundlohnunterschreitungen von bis zu 80 Prozent vor; geringfügigere Unterschreitungen von etwa zehn Prozent sind häufig, und auch solche von 40 bis 50 Prozent werden oft festgestellt – und zwar „*schon bei den Normalfällen*“ (Interviewpartner). Es ist davon auszugehen, dass dies auch, vielleicht auch in verstärktem Ausmaß, für Scheinselbstständige gilt. Für eine gesicherte Aussage darüber fehlt es allerdings gegenwärtig an Daten.

Vor dem aktuell relevanten Phänomen der Scheinselbstständigkeit war als weitere Umgehungsvariante die sogenannte „**Angestelltenproblematik**“ (Interviewpartner) verbreitet. Sie war eine von diversen kommenden und gehenden „*Modeerscheinungen*“ (Interviewpartner) der Umgehung von Abgaben. Dabei beschäftigten Arbeitgeber Personal systematisch als Angestellte statt als ArbeiterInnen, um BUAK-Abgaben zu umgehen. Bei der BUAK sind nur ArbeiterInnen erfasst, da sie, so die Argumentation, am Bau anders als Angestellte von Fluktuation und saisonaler Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die „Angestelltenproblematik“ ist mittlerweile der BUAK zufolge weitgehend unter Kontrolle – und andere Varianten, darunter die Scheinselbstständigkeit, sind an ihre Stelle getreten.

Eine weitere Form der Umgehung wird bei den **MalerInnen**, die allerdings, wie erwähnt, nur zum Teil von der BUAK erfasst werden, beobachtet: Da die Löhne von MalerInnen niedriger liegen als jene von Beschäftigten aus dem Bauhilfsgewerbe, werden mitunter offiziell MalerInnen beschäftigt, aber für andere Tätigkeiten herangezogen.⁹

Die Beschäftigteninterviews legen schließlich noch eine weitere Vorgangsweise in der Bauwirtschaft offen: Die – möglicherweise gezielt praktizierte – **Kündigung von ArbeitnehmerInnen während der Probezeit** und Einbehaltung des Lohns für die geleisteten Arbeitswochen (siehe Abschnitt 2.5).

Resümierend lässt sich festhalten: Die Scheinselbstständigkeit ist nicht etwa nur ein isoliertes Problem, sondern Ausdruck eines variantenreichen generellen **Musters der Umgehung** von Ansprüchen und Kosten für Beschäftigte, bei denen Unternehmen mit oder ohne Billigung ihrer Auftraggeber all jene Nischen zu nutzen versuchen, die sich zur Umgehung und Kosteneinsparung anbieten.

⁹ Vom Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe abgedeckte ArbeiterInnen erhalten einen Mindestlohn in der Höhe von zwischen EUR 9,20 (Hilfspersonal) und EUR 12,27 (VorarbeiterIn) pro Stunde (Gewerkschaft Bau-Holz 2012: 5). MalerInnen haben einen kollektivvertraglichen Mindestlohn in der Höhe von zwischen EUR 8,39 (HelferIn) und EUR 10,46 (FacharbeiterIn mit Lehrabschlussprüfung nach dem 3. Verwendungsjahr) (WKO 2012).

Abgesehen von diesen Varianten und „Modeerscheinungen“ der Umgehung stellen Experten dennoch insgesamt eine Verschlimmerung der Missstände in den letzten Jahren fest. Ein Interviewpartner:

„Wir haben noch in den neunziger Jahren relativ korrekte Verhältnisse gehabt.“

Zieht man als Indikator die Insolvenzfälle im Baugewerbe heran, so sind in den letzten zehn bis 15 Jahren gröbere Probleme zu konstatieren – mit einer Spitze in den Jahren 2008/09.

Hintergrund für die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen in der Konstellation der Scheinselbstständigkeit ist – neben dem bloßen Streben nach Kostenersparnis – die Wettbewerbssituation im Bau, ergänzt um den Einfluss der Finanz- und Wirtschaftskrise. Für die letzten Jahre wird von einer Entwicklung berichtet, bei der in großen und mittelgroßen Unternehmen Stammebelegschaft abgebaut wurde, da die Firmen in Teilbereichen nicht mehr konkurrenzfähig waren. So wurden bestimmte Tätigkeiten – ein typisches Beispiel ist die Eisenbiegertätigkeit – aus der Stammebelegschaft ausgelagert. Einhergehen kann damit in vielen Fällen eine Verschiebung der Tätigkeit vom legalen in den illegalen Bereich oder den legalen Graubereich. Ein Wirtschaftskammervertreter betont den hohen Kostendruck und die Folgen für den Arbeitsmarkt:

„Was kann eine Firma machen? Entweder sie beugt sich und versucht auszuweichen, indem sie im Ausland produziert oder beim Bau vielleicht auch schaut, dass sie mit solchen Arbeitskräften arbeiten, im Endeffekt, und dann würden aber natürlich auch die hiesigen Arbeiter da eher nicht mehr oder schwieriger zu beschäftigen sein. Weil es nicht mehr finanzierbar ist.“

Die Krise, so die WKÖ-Vertreter, belastete die Branche enorm, der Rückgang an Investitionen machte es den Firmen immer schwerer, ausgelastet zu sein, hinzu kommen illegal und eben halblegal tätige ArbeitnehmerInnen, die das Preisniveau senken und die Wettbewerbsfähigkeit regulär tätiger Unternehmen in Frage stellen:

„Zum Teil auch legalisiert, mit so Einpersonunternehmen, die da sozusagen von draußen hereinkommen können und auch wesentlich billiger arbeiten können als einfach ein Arbeiter da kostet, wenn er nach den normalen gesetzlichen Tarifen, Kollektivvertrag, plus Zuschläge usw. bezahlt wird.“

In Einklang damit berichten Arbeitnehmervertreter, dass die Scheinselbstständigkeit von KollegInnen auch für regulär Beschäftigte ein „Riesenproblem“ (Interviewpartner) sei. Das treffe insbesondere auf ältere ArbeiterInnen zu: Während jüngere eher Vertrauen hätten, Beschäftigung zu finden, fühlten sich vor allem ältere durch scheinselbstständige Kollegen bedroht. Doch auch dieses Thema dürfte – sogar unter den ArbeitnehmerInnen selbst – ein „Tabuthema“ (Interviewpartner) sein, über das aus Scham über eigene Ängste und Unsicherheiten über den Verbleib im Beruf wenig gesprochen werde.

2.3. Die Kriterien für Scheinselbstständigkeit und die Gewerbeordnung

2.3.1. Kriterienkatalog: Hinweise auf Scheinselbstständigkeit

Um das Vorliegen von Scheinselbstständigkeit zu beurteilen, wird in der wissenschaftlichen Literatur aus dem Bereich der Arbeitsforschung wie auch in der Praxis eine Reihe von Kriterien herangezogen, die auf de facto bestehende Abhängigkeitsverhältnisse hinweisen. Zusätzliche Orientierung ergibt sich aus Urteilen des Verwaltungsgerichtshofs.

In der **Literatur** werden als Abgrenzungskriterien von Schein- zu echter Selbstständigkeit u. a. die folgenden Kriterien herangezogen (Fink et al. 2005: 27f.):

- Arbeitszeitbindung
- Bereitstellung der Betriebsmittel durch den Arbeitgeber
- Tragen des Erfolgsrisikos durch den Arbeitgeber
- Dauerschuldverhältnis statt Zielschuldverhältnis
- Vorhandensein von nur einem Arbeitgeber/Auftraggeber

In ihrem Auftrag, Scheinselbstständigkeit im Bau im Zuge laufender Kontrollen vor Ort aufzudecken, hat auch die **BUAK** einen Katalog an Kriterien zusammengestellt, die den Beschäftigten bei den Kontrollen in Form des „Fragebogens zur Unterscheidung Werkvertrag – arbeitnehmerähnliche Verhältnisse“ vorgelegt werden. Dieser Fragebogen fragt schwerpunktmäßig die folgenden Kriterien ab (vgl. auch Riesenfelder/Wetzel 2013):

- Tätigkeit der Person
- Modalitäten der Lohnberechnung und -auszahlung
- Bereitstellung des verwendeten Arbeitsmaterials
- Weisungsbefugnisse
- Arbeitszeiten
- Besitz einer UID- oder Steuernummer
- Gewährleistungspflichten

Der **Verwaltungsgerichtshof** hat mehrmals die Erbringung von einfachen manuellen Tätigkeiten im Rahmen eines Werkvertrages für nicht zulässig befunden – dazu mehr weiter unten. Die Merkmale für Unselbstständigkeit, die der Verwaltungsgerichtshof in diesem Zusammenhang nennt, überschneiden sich weitgehend mit den bereits angeführten Kriterien. Hinzu kommen aber noch (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2013: 5f.):

- der Ort, an dem gearbeitet wird (Betriebsstätte des Unternehmers, nicht des Werkerbringers)
- Regelmäßigkeit und längere Dauer der Tätigkeit
- Verpflichtung zur persönlichen Erbringung der Leistung
- Berichterstattungspflicht
- Unternehmerbindung, Konkurrenzverbot

In Zusammenschau der von der BUAK angewandten Kriterien, der Literatur, der Inhalte aus den Experteninterviews und der Äußerungen des Verwaltungsgerichtshofes lassen sich die folgenden Kriterien als Hinweise auf Scheinselbstständigkeit zusammenfassen:

Kriterienkatalog: Gesammelte Hinweise auf Scheinselbstständigkeit

Arbeitszeit	Fixe und/oder regelmäßige Arbeitszeit, keine Autonomie über Arbeitszeit
Abrechnung und Entlohnung	Abrechnungsmodus (Abrechnung nach Stunden vs. nach fertig gestelltem Werk – leistungs- statt erfolgsbezogene Entlohnung)
	Regelmäßige, d.h. z.B. 14-tägige oder monatliche Entlohnung
Art der Tätigkeit	Ausübung von Hilfstätigkeiten oder sehr eng eingegrenzten, immer gleichen, einfachen Tätigkeiten, eingebunden in die betrieblichen Abläufe
Arbeitsort	Arbeit in der Betriebsstätte des Arbeitgebers
Dauer und Regelmäßigkeit	Regelmäßige, längerfristige Tätigkeit
Anzahl der Arbeitgeber	Arbeit für nur einen Arbeitgeber
Verhältnis zum Dienstgeber	Dauerschuldverhältnis statt Zielschuldverhältnis
	Weisungsgebundenheit
	Verpflichtung zur persönlichen Erbringung der Leistung
	Unternehmerbindung, Konkurrenzverbot
	Berichterstattungspflicht
Gewährleistung	Keine Haftung, keine Gewährleistungspflicht, kein Tragen des Unternehmerrisikos
UID-/Steuernummer	Keine UID- oder Steuernummer

Anzumerken ist: Die jeweils herangezogenen Kriterien fungieren als *Hinweise* auf Scheinselbstständigkeit, und je mehr dieser Kriterien und je eindeutiger sie jeweils zutreffen, desto stärker sind die Indizien, dass Scheinselbstständigkeit vorliegt. Sie haben keine absolute Geltung oder Aussagekraft, sondern die Beurteilung eines konkreten Falls muss auf Basis der Zusammenschau der Anzahl und Eindeutigkeit der erfüllten Kriterien beurteilt werden. Die Kernfrage, die es dabei zu beantworten gilt, ist, ob die Tätigkeit formal selbstständiger Erwerbstätigkeit „in wesentlichen inhaltlichen Punkten die Züge einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit aufweist“ (Fink et al. 2005: 27f.).

2.3.2. Gewerbeberechtigungen: Das Problem der „einfachen Tätigkeiten“

In Zusammenhang mit den Hinweisen auf Scheinselbstständigkeit, konkret mit dem Kriterium „Art der Tätigkeit“, wird in den Experteninterviews breite Kritik an der **österreichischen Gewerbeordnung** und der **Vergabepaxis von Gewerbeberechtigungen** geübt. Konstatiert wird ein Widerspruch zwischen erhältlichen Gewerbeberechtigungen und gängigen Auffassungen von Selbstständigkeit. So gehen fast alle der arbeitnehmernehmernahen befragten Experten davon aus, dass manche Tätigkeitsbereiche und die dafür zur Verfügung stehenden Gewerbescheine *per se* bestimmten Grundideen von selbstständiger Arbeit zuwiderlaufen. Kritisiert wird dies beispielsweise in Bezug auf EisenbiegerInnen und TrockenbauerInnen. Ein Interviewpartner:

„Das sind fast schon Hilfsarbeitertätigkeiten. Es ist für mich oft erschreckend, dass es viele Hilfsarbeiter gibt, die einen Selbstständigenmantel bekommen.“

Ein anderer Interviewpartner hält das Gewerbeamt in Österreich für zu liberal, die Anmeldung eines Gewerbes für zu einfach, die erhältlichen Gewerbescheine teilweise für absurd, eben weil sie Tätigkeiten erfassen, die der Idee von Selbstständigkeit nicht entsprechen.

Nach Auffassung einiger interviewter Experten geht es bei dieser Thematik keineswegs nur um rechtliche oder fachliche Fragen. Es geht vielmehr, allgemeiner und auch auf einer gesellschaftlichen Ebene, um die breitere Definition von Selbstständigkeit – das gesellschaftliche Verständnis der Öffentlichkeit und der EntscheidungsträgerInnen davon, was selbstständige Beschäftigung kennzeichnet und ausmacht. Der zentrale Punkt dabei ist: Solche Auffassungen sind nicht unverrückbar festgeschrieben, sondern sie sind Gegenstand eines **gesellschaftlichen Aushandlungs- und Definitionsprozesses**, der sich über die Zeit verändern kann – freilich auch im Spiegel der Machtverhältnisse. In diesem Zusammenhang hält ein arbeitnehmervertretungsnaher Interviewpartner fest:

„Meiner Meinung nach muss man darauf achten, dass nicht sukzessive etwas zu selbstständiger Tätigkeit wird, wo diese Personen nicht die typischen Freiräume eines Selbstständigen haben.“

Anders formuliert: Wird ein Umgehungsfall festgestellt, so lassen sich Maßnahmen setzen. Wenn sich aber bestimmte Verhältnisse und Verständnisse davon einbürgern und akzeptiert werden – beispielsweise, dass die Tätigkeit eines Spachtlers, der auf einer Baustelle ausschließlich und weisungsgebunden spachtelt, eine selbstständige sein könnte – so tun sich Grauzonen zwischen den Regelungsbeständen verschiedener institutioneller Domänen auf. Kontrollen werden dann zahnlos, da ihnen die Grundlage entzogen wird. Angesprochen ist hier wiederum die Möglichkeit, dass sich das Verständnis von Selbstständigkeit, das, was als selbstverständlich und gewöhnlich akzeptiert wird, mit der Zeit verändert. Gesetze bzw. deren Interpretation, so die sich daraus ergebende These, verändern sich auch in Relation zur gesellschaftlich gelebten Praxis, was zur schleichenden „Drift“ und Erosion von sozialen Standards führen kann (Streck/Thelen 2005).

Einige Beispiele und umstrittene Tätigkeits- bzw. Gewerbebereiche aus den Interviewdaten:

- Ein Spachtler im Trockenbau, der ausschließlich spachtelt, nicht haftet, nicht selbst über seine Arbeitszeit entscheiden kann, sondern in den Arbeitsprozess eingebunden ist, entspricht gängigem Verständnis und auch aktuell angewandten Kriterien nicht der Definition eines Selbstständigen – dennoch gibt es für seine Tätigkeit einen Gewerbeschein. Vgl. das freie Gewerbe „Verspachteln von bereits montierten Gipskartonplatten“ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013a: 2).
- Ein Beschäftigter, dessen Hauptaufgabe im Reinigen von Spachteln besteht und der einen Gewerbeschein erhält: Vgl. das freie Gewerbe „Aufräumen von Baustellen, bestehend im Zusammentragen und eigenverantwortlichem Trennen von Bauschutt und -abfällen entsprechend der Wiederverwertbarkeit einschließlich des Bereitstellens zum Abtransport sowie im Reinigen von Baumaschinen und Bauwerkzeugen durch Beseitigen von Rückständen mittels einfacher mechanischer Methoden, wie Abkratzen, Abspachteln und dergleichen und nachfolgendem Abspritzen mit Wasser, unter Verwendung ausschließlich eigener Arbeitsgeräte sowie unter Ausschluss einer Grund- oder Bauschlussreinigung“ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013a: 2).
- Ein Eisenbieger, für dessen Beruf es in Österreich keine geregelte Ausbildung gibt, der also in der Regel eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit ausübt (vgl. auch AMS Österreich 2011). Vgl. das freie Gewerbe „Eisenbieger (Schneiden, Biegen und Flechten von Baueisen, unter Ausschluss aller statisch belangreichen Konstruktionen sowie aller Arbeiten auf Baustellen“ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013a: 7).
- Immer wieder in Diskussion ist das freie Gewerbe von BauhelferInnen, die ohne Nutzung von Fahrzeugen Lasten heben und senken. Vgl. das freie Gewerbe „Heben, Senken und Befördern von Lasten mittels Einsatz von mechanischen oder maschinellen Einrichtungen unter Ausschluss der Beförderung mittels Kraftfahrzeugen“ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013a: 13).
- Des häufigen Missbrauchs verdächtig wird auch das Gewerbe „Verschließen von Bauwerksfugen mittels plastischer und dauerelastischer Kunststoffmassen und Kunststoffprofilen“ (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013a: 20).

Auch Reindl-Krauskopf und Meissnitzer befinden im Zusammenhang mit Scheinselbstständigkeit, dass sich

„die Kontroll- und Strafverfolgungsbehörden seit einiger Zeit mit einer stetig zunehmenden Anzahl und Vielfalt von freien Gewerben konfrontiert [sehen]. Dabei handelt es sich de facto um Tätigkeiten, die zwar Teil von reglementierten Gewerben sein können, aber eben nicht deren Kern darstellen und somit von jedermann als freies Gewerbe ausgeübt werden dürfen“ (Reindl-Krauskopf/Meissnitzer 2010: 20; zit. nach Riesenfelder et al. 2012: 90).

Die Anmeldungen von freien Gewerben nehmen demnach im Baubereich augenscheinlich in jenen Feldern zu, die auch von den ExpertInnen im vorliegenden

Projekt kritisiert werden.¹⁰ Neben einigen der bereits angeführten umstrittenen Gewerbe nennen Reindl-Krauskopf und Meissnitzer 2010: 20; zit. nach Riesenfelder et al. 2012: 90) noch die folgenden:

- Statisch nicht belangreiche Demontage und Entfernung von dauerhaft mit dem Mauerwerk verbundenen Gegenständen wie z.B. Fliesen, Türstöcken, Fensterstöcken, Fußböden, Gipskartonwänden und solchen Zwischenwänden, die keine konstruktiven Gebäudeteile darstellen, bzw. fest verschraubten Gegenständen wie z.B. Sanitäranlagen zur Vorbereitung des Abrisses des Gebäudes durch befugte Baumeister und Inhaber des Teilgewerbes Erdbau, sofern die Leitungen und Rohre nicht mehr mit den Versorgungsnetzen verbunden sind
- Montage von mobilen Trennwänden durch Verschrauben fertigbezogener Profiltteile oder Systemwände mit Anschlusskabeln, die in einfacher Technik ohne statische Funktion Räume variabel unterteilen
- Aufstellen von mobilen Sichtschutzeinrichtungen für Toilettenanlagen, Umkleidekabinen und dergleichen durch einfaches Zusammenstecken oder Verschrauben fertig bezogener Bestandteile

Solche einfachen Tätigkeiten, die im Rahmen echter Dienstverträge zu erfüllen wären, werden in den letzten Jahren im Rahmen von Werkverträgen verstärkt an EinzelunternehmerInnen ausgelagert (Riesenfelder et al. 2012: 90).

„Der Verwaltungsgerichtshof hat diesbezüglich wiederholt festgestellt, dass derartige einfache manuelle Tätigkeiten in der Regel kein selbstständiges Werk darstellen (...), und die DienstnehmerInnen in Form regulärer Dienstverhältnisse anzustellen sind“ (Riesenfelder et al. 2012: 90).

„Generell ist zur Beurteilung einer (un)selbständigen Tätigkeit das konkrete und genau erhobene Gesamtbild der Tätigkeit heran[zuziehen], d.h. der wahre wirtschaftliche Gehalt ist ausschlaggebend“ (Riesenfelder/Wetzel 2013: 3).

Auch die interviewten Vertreter der Wirtschaftskammer stimmen den Zweifeln an bestimmten Gewerbeberechtigungen – gerade nämlich in der Bauwirtschaft – durchaus zu. Gewerbescheine wie jener zum „Aufräumen von Baustellen“ stehen in Widerspruch zu echter Selbstständigkeit und können mit Versuchen verbunden sein, „die gesetzlichen Vorschriften zu umgehen“ (Zitat). Ein Arbeitgebervertreter führt aus:

„Ich glaube, das ist berechtigt an sich [die Kritik, Anm.], ich bin auch der Meinung, dass es keine selbstständige Tätigkeit ist, (...), weil wenn ich jetzt eine Norm nehme, dann ist das eine Nebenleistung, und eine Nebenleistung ist inkludiert in eine Hauptleistung, das heißt eine Nebenleistung ist eigentlich von der Definition her schon keine Hauptleistung und damit auch keine selbstständige Tätigkeit.“

¹⁰ In der österreichischen Gewerbeordnung wird zwischen reglementierten und freien Gewerben unterschieden. Für die Ausübung eines reglementierten Gewerbes bedarf es, anders als beim freien Gewerbe, eines Befähigungsnachweises. Eine Gewerbeberechtigung ist für jede gewerbliche Tätigkeit erforderlich. Gewerbeanmeldungen werden von den Bezirksverwaltungsbehörden oder, in Städten mit Statut, von Magistraten entgegengenommen (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013b).

Hinzu kommt aber auf Arbeitgebervertretungsseite ein anderer Schwerpunkt der Kritik an den Gewerben: der Missstand, dass ein freies Gewerbe gelöst wird (oder auch mehrere), dann aber **in davon nicht abgedeckten Tätigkeiten gearbeitet wird** – eine Vorgangsweise, die sich unter Umständen auch Kontrollen entzieht. Besonders kritisch wird von der WKÖ-Innung in diesem Zusammenhang die generelle Tendenz zur **Liberalisierung der Gewerbeordnung** gesehen. Anders als bei den Arbeitnehmervertretern stehen für die WKÖ hier freilich eher Qualitäts- und Zugangsfragen im Mittelpunkt:

„Also aus unserer Sicht ist der leichte Zugang zum Gewerbe, gerade in unserer Branche, die ein extrem hohes Wissen und damit auch eine (...) Gefahr für Leib und Leben auch darstellt, in vielen Formen, uns ist der leichte Zugang gar nicht recht. (...) Das hat aber nichts mit Konkurrenzneid (...) zu tun, (...). Und so gesehen wär's eigentlich so, dass der Zugang zum Gewerbe aus unserer Sicht eigentlich, zumindest was unsere Branche betrifft, nicht so erleichtert werden sollte.“

Die Vereinfachungen im Zugang zu Gewerbeberechtigungen, die bereits erfolgt sind und die weiter angestrebt werden, auch auf EU-Ebene, werden von Wirtschaftskammerseite also grundsätzlich kritisch gesehen.

„Im Baugewerbe fragt man sich manchmal, warum es freie Gewerbe gibt.“

Eine Maßnahme, die hier in der WKÖ angestrebt wird, ist ein **Unternehmerführerschein**, der sicherstellt, dass InhaberInnen von Gewerbescheinen die erforderlichen Kenntnisse haben, auch solche betriebswirtschaftlicher Art.

Nicht nur die Verfügbarkeit gewisser Gewerbescheine selbst, sondern auch das **Prozedere bei deren Ausstellung** wird in einigen Experteninterviews beanstandet. Ein Arbeitnehmervertreter:

„Ja. Wir kritisieren das sehr oft. Dass es manche Betriebe gibt, dass es eben von der Wirtschaftsseite nicht wirklich überprüft wird.“

Die Wirtschaftskammer sieht hier vor allem die Gewerbebehörden in der Verantwortung:

„Grundsätzlich ist es natürlich Sache der Gewerbebehörde. Da haben wir leider auch in dem Sinn keinen Einfluss.“

In Wien sei die Situation hier aber im Baugewerbe (d.h. nicht in allen benachbarten Gewerben) vergleichsweise gut, so die WKÖ-Vertreter, da die Gewerbebehörde Befähigungswerber hier zu sogenannten **Fachgesprächen** lade, bei denen der Werber nachweisen muss, dass er über genügend Kenntnisse verfügt. Die zuständige Magistratsabteilung in Wien sei bekannt dafür, streng zu prüfen, vor allem im Vergleich zu anderen Bundesländern und anderen Branchen.

In die Aufnahme neuer freier Gewerbe in die bundeseinheitliche Liste der freien Gewerbe (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013a) ist die WKÖ als Sozialpartner allerdings durchaus eingebunden: Werde ein neuer Gewerbewortlaut geschaffen, so werde im Zuge der Bearbeitung durch Bezirkshauptmannschaft, Landesregierung oder Bundesministerium auch die WKÖ nach ihrer Meinung gefragt.

2.3.3. Fallbeispiele

Die folgenden realen Fallbeispiele, die zum einen Teil die BUAK anonymisiert zur Verfügung gestellt hat und die zum anderen Teil aus der teilnehmenden Beobachtung stammen, illustrieren die Anwendung der Kriterien für Scheinselbstständigkeit und erlauben Einblicke in typische Grenzfälle zwischen Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit auf österreichischen Baustellen.

Fallbeispiel 1: Baustellenkontrolle in Wien 3

Bei dieser Kontrolle wurde unter anderen eine Abbruchfirma kontrolliert. Es waren 17 Arbeitnehmer dieser Firma vor Ort. Zusätzlich waren drei „selbstständige Arbeitnehmer“ mit Hilfsarbeitertätigkeiten (Bauschutt entfernen usw.) für diese Abbruchfirma tätig. Alle drei gaben an, monatlich Geld zu bekommen und unter anderem Weisungen von dieser Abbruchfirma zu erhalten. Ebenfalls sind diese „selbstständigen Arbeitnehmer“ ausschließlich für diese Firma tätig. Staatsbürgerschaft der Angetroffenen: Rumänisch/Bulgarisch/Polnisch.

Fallbeispiel 2: Baustellenkontrolle in Wien 10

Am Kontrolltag wurden die Trockenbauer kontrolliert. Im Auftrag für eine österreichische Trockenbaufirma wurden zehn, mehrheitlich polnische „selbstständige Arbeitnehmer“ kontrolliert. Bei der Befragung gaben diese an, ein monatliches Entgelt zu bekommen bzw. fixe Arbeitszeiten zu haben.

Fallbeispiel 3: Baustellenkontrolle in Wien 22

Bei der Kontrolle der „Eisenbieger“ wurden neun „selbstständige Eisenbieger“ angetroffen. Alle neun Personen waren in der Slowakei als Einzelunternehmer sozialversichert. Unter anderem gaben die „Eisenbieger“ an, eine 39-Stunden-Woche zu haben.

Fallbeispiel 4: Baustellenkontrolle in Wien 16

Eine Gruppe von Trockenbauern aus der Slowakei gibt an, einen Stundenlohn von 29 Euro zu haben. Dabei handelt es sich nach ihren Angaben um einen Regielohn, von dem noch Abgaben zu leisten sind. Der Polier, der die Kontrolle begleitet, merkt an, sich nicht vorstellen zu können, dass sie diesen Stundenlohn erhalten. Die BUAK bringt aufgrund des unplausibel erscheinenden Stundenlohns den Fragebogen zur Unterscheidung Werkvertrag – arbeitnehmerähnliche Verhältnisse zum Einsatz. Die Materialien werden vom Unternehmen bereitgestellt, erklären die Arbeiter, das Werkzeug sei ihr eigenes. Sie geben weiters an, in Österreich für nur einen Arbeitgeber tätig zu sein und in Zeiten der Beschäftigungslosigkeit in der Slowakei zu arbeiten.

Fallbeispiel 5: Baustellenkontrolle in Wien 16

Bei diesem Fallbeispiel handelt es sich um Verdacht auf Unterentlohnung. Drei Arbeiter aus Polen geben an, Monteure zu sein. Sie berichten, 36 Stunden pro Woche zu arbeiten und einen Nettolohn von 1000 Euro zu erhalten. Auf Verlangen des Kontrolleurs können sie keinen Lohnzettel vorweisen. Einem der Arbeiter wird ein Aufforderungsschreiben zur Vorlage von (Lohn-)Unterlagen ausgehändigt, das dieser seinem Arbeitgeber weitergeben soll. Das Unternehmen wird darin aufgefordert, Gehaltszettel und andere Unterlagen an die BUAKE zu übermitteln.

Der Hintergrund: Die Gehaltsangaben lassen Verdacht auf Unterentlohnung entstehen. Im Rahmen des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes hat die BUAKE die Möglichkeit, auf Vorlage eines Lohnzettels zu bestehen. Da die Arbeiter schon seit ca. zwei Monaten auf der Baustelle arbeiten, wie sie angeben (genauer wissen sie es nicht), müssten bereits Lohnzettel vorliegen. Ein Nettolohn von 1000 Euro für 36 Wochenstunden ist knapp bei einer Hilfsarbeitertätigkeit möglich, wenn man das kollektivvertragliche Mindestgehalt heranzieht – nicht aber bei diesen Monteuren.

2.3.4. Zwischenfazit

Mehrere nicht zuletzt politisch wichtige Aspekte der Definition von Selbstständigkeit sind auf Basis der vorangegangenen Ausführungen auszumachen. Zum einen die Frage nach dem *Verständnis davon, was Selbstständigkeit ist* – und dessen Veränderlichkeit. Diese Frage bezieht sich keineswegs nur auf beteiligte AkteurInnen und EntscheidungsträgerInnen, sondern durchaus auch auf das breitere Verständnis einer Gesellschaft. Zum anderen die Frage nach der *Adäquatheit erhältlicher Gewerbescheine*: Geht es nach arbeiternahen Interviewpartnern, so sind einige der derzeit ausgestellten Gewerbescheine in Bezug auf die Frage nach (Schein-)Selbstständigkeit angesichts von Umfang und Spezialisierungsgrad der Tätigkeit *per se* fragwürdig. Zusätzlich wird Kritik an mangelhafter Selektion und Kontrolle im Zuge der *Vergabe von Gewerbeberechtigungen* geübt. Arbeitgebervertreter stimmen dieser Kritik durchaus zu, wenngleich der Fokus dabei stärker auf Qualitäts- und Zugangsfragen in Hinblick auf das Gewerbe, auf den Verantwortungsbereichen der zuständigen Gewerbebehörden sowie auf der Problematik des *Ausführens von Tätigkeiten, die von gelösten Gewerbescheinen abweichen*, liegt.

2.4. Abhängige Selbstständigkeit: Hintergründe, Charakteristika, Folgen**2.4.1. Muster der Scheinselbstständigkeit**

Mosberger und Steiner (2002: 2f.) unterscheiden in einer branchenübergreifenden Analyse zur Situation Neuer Selbstständiger vier Gründungsmotive: Die „Ökonomie der Selbstverwirklichung“, die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit“, die „Ökonomie der Not“ und die „Verselbständigung durch den Arbeitgeber“. Auf Basis der empirischen Ergebnisse ist zu schließen, dass im Fall der Scheinselbstständigkeit in

der Bauwirtschaft die letzteren beiden Motive leitend sind. Folgendermaßen werden diese beiden Gründungsmotive von den Autorinnen charakterisiert:

Ökonomie der Not: „Dies bedeutet, daß sie in Ermangelung realistischer und akzeptabler Alternativen auf dem Arbeitsmarkt quasi in die Selbstständigkeit gedrängt werden“ (Mosberger/Steiner 2002: 2). Zwar finden die Autorinnen dieses Muster vor allem in Dienstleistungsbereichen, die wenig Startkapital erfordern, doch eignet sich das Schlagwort der „Ökonomie der Not“ auch zur Beschreibung der Situation Scheinselbstständiger am Bau.

Verselbständigung durch den Arbeitgeber: Diese Gruppe der Neuen Selbstständigen bzw., im vorliegenden Fall, Scheinselbstständigen, „gründet nicht aus Eigeninitiative, sondern wird vom früheren Arbeitgeber zum Weg in die Selbstständigkeit gezwungen“ (Mosberger/Steiner 2002: 3). Eine Wieder- oder Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber erfolgt hier nur unter einem erzwungenen Wechsel in die Selbstständigkeit. Unterschied zur Ökonomie der Not ist die nicht vorhandene Eigeninitiative bei diesem Schritt.

Auf Basis einer vergleichenden Analyse der Experteninterviews lassen sich nun mehrere Muster scheinselbstständiger Beschäftigung unterscheiden, die auch von diesen beiden Gründungsmotiven geprägt sind.¹¹:

- Unfreiwillige Scheinselbstständigkeit aus Unwissenheit
- Bewusste Scheinselbstständigkeit aus Mangel an Alternativen
- Bewusste Scheinselbstständigkeit mit Folgeproblematik

Muster „Unfreiwillige Scheinselbstständigkeit aus Unwissenheit“

Dieses Muster der Scheinselbstständigkeit wird von den Experten in der Zusammenschau als der üblichste Fall angesehen.

„Dem Großteil ist es nicht bewusst, dass sie da eine Straftat eigentlich machen.“

Experten betonen in diesem Kontext, dass Konstellationen der Scheinselbstständigkeit ausschließlich den Arbeitgebern zugutekommen, die sich eine Reihe von Abgaben für ArbeitnehmerInnen ersparen.

„Diese Personen haben ja selber nichts davon.“

Es wird davon ausgegangen, dass sie sich die Beschäftigten in der Regel nicht für die Scheinselbstständigkeit entscheiden, sondern in diese Konstellation gedrängt werden – und sich in vielen Fällen darüber auch gar nicht im Klaren sind. Interviewpassagen von drei verschiedenen Experten illustrieren diese Perspektive:

„Wir stellen dann fest, dass das oft eben unselbstständige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Dass eben nur zum Schein – und darum eben der Ausdruck ‚Scheinselbstständigkeit‘ – die Leute auf Baustellen geschickt werden. Die kriegen

¹¹ Eine methodologische Anmerkung: Hierbei handelt es sich um Muster, die vor allem die Außenwahrnehmung widerspiegeln – also die Konstruktionen von Scheinselbstständigkeit, die sich aus den Sichtweisen der Experten ergeben.

einen Werkvertrag in die Hand gedrückt, ob sie den je gelesen haben oder nicht, weiß ich nicht; sie kriegen vielleicht manchmal sogar einen Gewerbeschein und arbeiten auf der Baustelle.“

„Zu beachtlichem Anteil sind das Leute an und für sich, die können sich nicht aussuchen, welchen Arbeitgeber sie haben, die kennen oft ihren Arbeitgeber nicht einmal, und oft sind sie halt Selbstständige und wissen auch das nicht einmal. Also ich glaube nicht, dass die alle darüber Bescheid wissen, dass sie jetzt als Selbstständige geführt werden, was nicht heißt, dass vielleicht manche naiv sind und manche vielleicht indirekt mitwirken an solchen Missständen, aber insgesamt brauchen wir in der Bauwirtschaft korrektere Verhältnisse, dass solche Konstruktionen nicht mehr möglich sind.“

„Man kommt dann relativ schnell aber darauf, dass man auf bestimmten Baustellen bzw. in bestimmten Bereichen doch auf einmal auf die Person zustößt, obwohl die Personen nicht einmal wirklich wissen davon, dass sie eigentlich gar nicht richtig angestellt bzw. gar nicht richtig gemeldet sind bzw. eigentlich gar nicht da sein dürften und das da eigentlich ein großes Aha-Erlebnis ist.“

Für dieses Muster ist also in jedem Fall charakteristisch, dass der/die Beschäftigte unfreiwillig in die Situation der Scheinselbstständigkeit gelangt, und vielfach zusätzlich auch dadurch, dass er/sie sich darüber nicht im Klaren ist.

Unterstrichen werden können die Befunde zum mangelnden Bewusstsein vieler Scheinselbstständiger über ihre Situation durch die Erkenntnisse von Mosberger und Steiner, die nach Qualifikationsniveau unterscheiden und zu folgendem Schluss kommen:

„Die meisten abhängigen Selbständigen sind sich ihrer Situation bewußt und hinterfragen diese kritisch. (...) In niedrigqualifizierten Branchen weisen abhängige Selbständige allerdings tendenziell wenig bis keine Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen auf, weshalb auch die kritische Reflexion der Abhängigkeit und die Möglichkeiten der Veränderung weitaus geringer sind“ (Mosberger/Steiner 2002: 3).

Von einer „Ökonomie der Not“ kann hierbei insofern gar nicht gesprochen werden, als die Konstellation unwissentlich eingegangen wird. Dies illustriert auch die empirische Fallgeschichte von Herrn M. (siehe Abschnitt 2.5). Diese legt darüber hinaus nahe, dass bei Innehaben eines Gewerbescheines die Situation der Scheinselbstständigkeit für die Betroffenen noch schwerer zu erkennen ist, eben weil sie in einer institutionellen Grauzone stattfindet.

Muster „Bewusste Scheinselbstständigkeit aus Mangel an Alternativen“

In manchen Fällen dürfte den ArbeiterInnen die Illegalität der Beschäftigungskonstruktion durchaus bewusst sein, doch wird auch diese Gruppe in diese Situation gedrängt. Hintergrund ist hier der Mangel an Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Hierbei schlägt sich also die „Ökonomie der Not“ oder auch eine „Verselbständigung durch den Arbeitgeber“ nieder. Ein Arbeitnehmervertreter:

„Wir kriegen sehr viele Rückinformationen, wo's einfach heißt: Hauptsache, ich hab einen Job.“

Nach Einschätzung von Experten werden Beschäftigte mitunter sehr offen mit der Tatsache konfrontiert, dass das Angebot auf dem Arbeitsmarkt groß genug ist. Dass also, wenn sie einen Job unter den gegebenen Bedingungen nicht annehmen wollen, seitens des Arbeitgebers ohne Probleme auf jemand anderen zugegriffen werden kann. Vor diesem Hintergrund und angesichts eines dringenden Bedarfs nach Arbeit – etwa aufgrund von finanziellen und familiären Verpflichtungen – geraten ArbeitnehmerInnen unter Druck, die ihnen angebotenen Beschäftigungsbedingungen anzunehmen. Hier begibt sich der/die Betroffene also wissend, aber aus Druck und mangelnden Arbeitsmarktalternativen in die Scheinselbstständigkeit. Das illustriert auch das Fallbeispiel von Herrn M., dessen Ehefrau arbeitslos ist und der in der Tschechischen Republik drei Kinder in Ausbildung hat (siehe Abschnitt 2.5).

Muster „Bewusste Scheinselbstständigkeit mit Folgeproblematik“

Vereinzelte angeführt wird auch dieses dritte Muster. Wenngleich auch hier womöglich unter Druck die Konstellation der Scheinselbstständigkeit eingegangen wird, wird hier die Problematik verschärft, indem der/die Scheinselbstständige in weiterer Folge letztlich selbst zum/zur SubunternehmerIn wird und andere Beschäftigte in die Konstellation verwickelt. In diesem Muster ist der/die Scheinselbstständige – vielleicht nicht zu Beginn, aber mit der Zeit – mit einem gewissen Vorsatz als Scheinselbstständige/r tätig.¹² Das schließt zwar nicht aus, dass auch er/sie aus Mangel an Alternativen in dieser Weise arbeitet, doch werden VertreterInnen dieses Musters von den Experten weniger eindeutig als Opfer der Umstände angesehen, da sie weitere ArbeitnehmerInnen in die Scheinselbstständigkeit drängen. Hier bekommen jene sozialen Netzwerke, die gerade für MigrantInnen Zugang zum Arbeitsmarkt vermitteln und auch dem Informationsaustausch dienen, einen problematischen Zug. Ein Gewerkschafter erklärt:

„Wir haben den Steinmetz. Sind meistens Ich-AGs, das ist meistens ein Mensch. Der eventuell noch eine zweite Person hat. Diese Gruppe vertreten wir, diese Gruppe hat auch Mitglieder bei uns. Das sind aber alles Selbstständige, nicht. Aber wo wir dann wirklich das Problem haben, ist, wenn er dann andere mit hineinreißt. Oder beziehungsweise er selber nicht richtig gemeldet ist. Dann haben wir ein Problem.“

In diesem Fall liegt nicht nur Sozialbetrug vor, sondern auch ein Betrug an den Beschäftigten. Ein Arbeitnehmervertreter:

„Im Vergleich dazu, wenn sie wirklich beinhart ausgenützt werden. Wo man wirklich von vorne nicht sieht, dass da wer arbeitet. Im Hinterhof ist dann der Bau aufgezogen, im Hinterhof wird gearbeitet, und da fängt eigentlich definitiv der Betrug dann an, wo dann Leute von vorn bis hinten nicht wissen, ob sie überhaupt angemeldet sind bzw. ob der, für den ich tätig bin, ob der überhaupt ein Selbstständiger ist.“

¹² Solche „Karrieren“ im informellen Sektor sind auch unter migrantischen Reinigungskräften bekannt, (vgl. z.B. Irek 1998).

Einige Experten berichten in diesem Zusammenhang von gezielten, groß angelegten Aktionen, bei denen für ArbeiterInnen im Ausland ohne deren Wissen Gewerbescheine gelöst werden, so dass diese dann in Teams in Österreich auf Baustellen arbeiten können. Wirtschaftskammerexperten erzählen:

„Die sind schon zum Beispiel in Polen angeworben worden: ‚Wir machen das alles für Sie, Gewerbeschein und so (...)‘, und die waren dann hier tätig.“

„Und da gibt's dann schon so Wohnungen, wo plötzlich 20 Leute gemeldet sind, die eine Gewerbeberechtigung haben, und alle die gleiche. Und das müsste eigentlich ein Alarmsignal für die Behörde sein, dass hier irgendwas nicht mit rechten Dingen zugeht.“

Diese Tätigkeiten waren der Beobachtung nach wiederum auf kurze Zeit angelegt und endeten, als Beiträge fällig wurden:

„Die waren einfach kurz mit Gewerbeschein tätig und sobald die die ersten Schreiben bekommen haben, Vorschreibungen, seitens der Kammer [WKÖ, Anm.], seitens der Sozialversicherung, waren die nach ein paar Monaten wieder weg und das war's.“

2.4.2. Herkunft und Sprachbarrieren

Überproportional stark betroffen von Scheinselbstständigkeit sind, so die Einschätzung der Experten und auch die subjektive Erfahrung der interviewten Beschäftigten, **MigrantInnen**. MigrantInnen finden sich zwar auch auf den mittleren Ebenen der Auftragsvergabe „in diesem ganzen unübersichtlichen Geflecht“ (Interviewpartner) – also als Subunternehmer, die weitere Unternehmen und Einzelne beschäftigen –, sie sind demnach aber auch unter den Scheinselbstständigen übermäßig häufig vertreten. Ein beträchtlicher Teil der Auftraggeber, so vermuten Experten, hat indes seinen Sitz in Österreich.

Personen aus osteuropäischen Staaten gelangen nach Einschätzung der Experten besonders häufig in Konstellationen der Scheinselbstständigkeit – und vermutlich besonders häufig unfreiwillig bzw. ohne sich darüber bewusst zu sein. Ein Betriebsrat will Scheinselbstständige vor allem an den östlichen Grenzen verortet wissen: Hier handelt es sich um Menschen, die beispielsweise an der burgenländischen Grenze, in der Slowakei, in Ungarn oder in Tschechien leben und mit Scheinselbstständigkeitsverträgen zum Arbeiten nach Österreich kommen. „In Österreich kenne ich keinen“, meint dieser Betriebsrat.

Ein anderer Experte beobachtet ein Ansteigen der Scheinselbstständigkeit auch unter Personen aus dem deutschsprachigen Ausland (v.a. Deutschland, auch Schweiz). Er geht davon aus, dass bei dieser Gruppe häufiger Bewusstsein über die Scheinselbstständigkeit besteht als bei KollegInnen aus osteuropäischen Ländern wie Bulgarien oder Rumänien. Eine Studie aus 2012 weist in eine andere Richtung. Dort heißt es:

„Im direkten Vergleich der Kultur des Umgangs mit Arbeitsrechtssystemen weist ein/e ExpertIn etwa auf den Umstand hin, dass Scheinselbstständigkeit in der Slowakei ein sehr weit verbreitetes Phänomen darstellt, und slowakische ArbeitnehmerInnen, die in Österreich scheinselbstständig beschäftigt werden, diese

Konstellation als durchaus üblich und nicht illegal empfinden (...)“ (Riesenfelder et al. 2012: 15).

Insgesamt ergibt sich ein Bild, nach dem gebürtige ÖsterreicherInnen, aber auch seit langem in Österreich etablierte MigrantInnengruppen wie Personen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei, weniger oft in scheinselbstständigen Verhältnissen zu finden sind als ArbeiterInnen aus Osteuropa und – neuerdings – Deutschland.

Die BUAk stellt in ihrer Arbeit generell fest, dass Fälle von Insolvenz und Fälle von ArbeitnehmerInnen, deren rechtliche Ansprüche nicht erfüllt werden, zu einem beträchtlichen Anteil MigrantInnen betreffen. Vor diesem Hintergrund wird vermutet, dass dies auch für die Scheinselbstständigkeit zutrifft.

„Das heißt, ich nehme an, auch bei diesen angeblich Selbstständigen wird sich herausstellen, dass natürlich wieder Arbeitnehmer, die also nicht-deutsche Muttersprache haben, in einer schwächeren Situation sind, und oft auch – nehme ich auch an – (...) dass es sich da um Beschäftigte handelt, die auch mit dem Begriff ‚Selbstständigkeit‘ gar nicht sehr viel anfangen können.“

Soziologisch gesprochen gehen ExpertInnen davon aus, dass MigrantInnen besondere **soziale Verwundbarkeit** aufweisen – aus mehreren Gründen: Zum einen aufgrund von geringeren Alternativen auf dem Arbeitsmarkt, also einem höheren Angewiesensein auf den Arbeitsplatz (Ökonomie der Not). Zum anderen aufgrund von Nachteilen, die sich aus schwächeren Deutschkenntnissen und fehlenden Informationen über rechtliche und professionelle Bedingungen im Land ergeben, etwa beim Verständnis der Beschäftigungsbedingungen und der üblichen rechtlichen und sozialen Standards oder der Möglichkeit, sich zu vertreten. Ein Arbeitnehmervertreter:

„Sie werden meistens irgendwo herbeigerufen (...), glauben, sie sind hier auch definitiv auch richtig angemeldet, sind es aber von vorn bis hinten nicht, bzw. sie wissen auch gar nicht, wie das Rechtssystem abrennt, bzw. es kommt halt eine Subfirma, und er sagt, okay, dich beauftrag ich dafür und viel Spaß dabei.“

Sprachprobleme stellen für die Gewerkschaftsarbeit ein großes Problem dar, und es wird zudem angenommen, dass sie die Ausnutzbarkeit und das fehlende Bewusstsein von Scheinselbstständigen über ihre Situation begünstigen. Ein Arbeitnehmervertreter:

„Wir wissen von vielen Rechtsschutzgeschichten, dass natürlich die Sprachbarriere ein großes Problem ist.“

2.4.3. Sanktionen und Folgen für die Beschäftigten

Sanktionen bei einer Feststellung von Scheinselbstständigkeit durch die BUAk sind in direkter Weise nur für die Arbeitgeber vorgesehen: Wird ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis festgestellt und somit Scheinselbstständigkeit aufgedeckt, so muss der Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen und durch diese Konstellation umgangenen BUAk-Beiträge nachzahlen. Es erfolgt eine Nachmeldung des/der nicht bei der BUAk gemeldeten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, mit der Folge, dass das betreffende Unternehmen für jede/n Scheinselbstständige/n – je nach Zeitraum dieser Beschäftigung – zum Teil beträchtliche Summen nachzahlen hat. Die dann fälligen BUAk-Zuschläge, die sich aus Urlaubs-, Abfertigungs- und anderen Beiträgen

zusammensetzen, belaufen sich grob geschätzt im Durchschnitt pro Monat und ArbeitnehmerIn auf rund 800 Euro – also auf eine durchaus beträchtliche Summe.

Nichtsdestotrotz liegt nahe, dass *indirekt* auch der/die betreffende ArbeitnehmerIn Nachteile aus der Kontrolle durch die BUAK erfahren kann. Anliegen der BUAK wäre ja, dass nach einer solchen Kontrolle der/die ArbeitnehmerIn gesetzeskonform als ArbeiterIn angemeldet und auf diese Weise weiterbeschäftigt wird und die rechtmäßigen Ansprüche erwirbt. Wahrscheinlicher sind aber zwei andere Konsequenzen: Zum einen jene, dass nach der Kontrolle ein neues Unternehmen gegründet wird und der/die betreffende Beschäftigte für dieses Unternehmen weiterarbeitet. Zum anderen jene, dass der/die Beschäftigte die Stelle als Scheinselbstständige/r ersatzlos verliert.

Diese Einschätzung wird durch Beobachtungen von Arbeitnehmervertretern erhärtet, nach denen ArbeiterInnen nach Kontrollen, aber auch nach bloßen Beratungsgesprächen, häufig von den Baustellen „verschwinden“ – oft vermutlich, ohne überhaupt zu wissen, warum. Ein Interviewpartner:

„Wenn man darauf stößt, sind sie meistens dann auch wieder weg.“

Was mit diesen Beschäftigten geschieht?

„Also oft wissen wir es selber wirklich nicht. Meistens verschwindet er von einer Baustelle und kommt ganz woanders hin. Beziehungsweise wird meistens gekündigt. Kann man ja – wenn er nicht gemeldet ist, wen soll's denn stören? Und das macht er [der Arbeitgeber, Anm.] gern natürlich oft als, wie soll ich sagen, als Exempel.“

An diesem Punkt wird ein **Interessenkonflikt zwischen Einzelschicksal und Gesamtsituation bzw. Allgemeininteressen** sichtbar. Ein Interviewpartner spricht dieses Gefälle wie folgt an:

„Wir gehen davon aus, wenn es uns gelingt, illegale Fälle oder Umgehungen auszuschließen, dass dann der legale Bereich größer wird, das heißt, mit jeder Bekämpfung, mit jeder vernünftigen Maßnahme, die wir setzen, wird der legale Teil größer, das heißt, es wird ganz einfach insgesamt mehr Arbeitsverhältnisse geben, wo es korrekte Bedingungen gibt.“

„Das muss nicht unbedingt derselbe Betrieb sein, aber wenn es uns zum Beispiel gelingt, jene Firmen einzudämmen, die eigentlich von vornherein darauf ausgerichtet sind, nie eine Abgabe bei der BUAK oder sonst irgendwo zu bezahlen, werden nicht dort Arbeitsplätze entstehen, aber insgesamt wird es mehr Arbeitsplätze bei den ‚normalen‘ Baubetrieben geben.“

Wenngleich aus einer politischen, wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Perspektive viel für diese Argumentation spricht, ist doch gleichzeitig nicht von der Hand zu weisen, dass der/die einzelne Scheinselbstständige nach den durch die Scheinselbstständigkeit erfahrenen Nachteilen in vielen Fällen zudem noch negative Konsequenzen einer Aufdeckung derselben erfährt, indem er/sie als Folge seine Stelle verliert. Hier besteht Bedarf nach weiterer Forschung, die sich konkret der Situation von Scheinselbstständigen nach der Aufdeckung ihrer Situation widmet. Wie sich im Zuge einer Marktberichtigung die verfügbaren Jobs auf Qualifizierte und Unqualifizierte, Betriebe oder Netzwerke, ÖsterreicherInnen und unterschiedliche MigrantInnengruppen verteilen, ist kaum zu prognostizieren.

2.5. Empirisches Fallbeispiel: Die Geschichte von Herrn M.

Im Folgenden wird die Geschichte eines Interviewpartners, Herrn M., ausführlich erzählt. In Zusammenschau mit den Ergebnissen des zweiten Interviewpartners, Herrn J., werden Schlussfolgerungen aus den Interviewinhalten gezogen und diese auf die oben dargestellten Ergebnisse rückbezogen. Herr J. und Herr M. sind Kollegen.

Situation und biografischer Hintergrund

Herr M. ist Mitte vierzig, geboren in der Tschechischen Republik. Er hat deutsche Vorfahren und daher eine Doppelstaatsbürgerschaft – die tschechische und die deutsche Staatsbürgerschaft. In Tschechien hat er die Ausbildung zum Elektrotechniker gemacht und mit Reifeprüfung abgeschlossen. In Deutschland hat er später darüber hinaus eine Meisterprüfung absolviert, um als qualifizierter Monteur im Baugewerbe arbeiten zu können. Er ist also eher hoch qualifiziert. Herr M. ist verheiratet, seine Frau ist arbeitslos. Das Paar hat drei Kinder im Teenageralter, die noch in Ausbildung sind. Die Familie wohnt in der Tschechischen Republik, Herr M. arbeitet in Österreich. Jede Woche fährt er in die Tschechische Republik zu seiner Familie. Er verdient rund 1.200 Euro pro Monat. Für Zuverdienste (z.B. übermäßige Überstunden oder Schwarzarbeit) hat er, wie er angibt, keine Zeit, weil es ihm wichtig ist, wöchentlich seine Familie zu sehen. Seine Berufsbiografie war sowohl in Tschechien und in Deutschland als auch in Österreich durch mehrfache Wechsel zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit gekennzeichnet. Im Kontext der Selbstständigkeit fungierte er auch als Arbeitgeber.

Berufliche Laufbahn und Migrationsgeschichte

Um die Familie zu ernähren, beginnt Herr M. im Ausland zu arbeiten, nachdem sich die Arbeitsmarktsituation in Tschechien verschlechtert hat. Er kommt aus einer Gegend, in der die Arbeitslosenrate eine der höchsten in der Tschechischen Republik ist und gegenwärtig bei zehn Prozent liegt (Integrovaný portál MPSV 2013). Er geht mit zwei Freunden nach Deutschland, um dort Arbeit zu suchen, findet jedoch zunächst keine Beschäftigung als Elektrotechniker. Er erzählt:

„Dann haben wir uns noch mit zwei Kollegen entschieden, in Deutschland zu arbeiten. Und dort wurden die Leute fürs Baugewerbe gefragt. Ich war aber kein Fachmann, ich war ja Elektriker. Deshalb habe ich am Anfang Hilfsarbeiten gemacht. Wir haben in [Region in Deutschland] gearbeitet und dort wurde mir vorgeschlagen, ich könnte eine Meisterprüfung machen, und dann wäre ich für die Bauarbeiten qualifiziert.“¹³

In der Folge ist Herr M. unselbstständig in Deutschland beschäftigt, mit seiner Arbeit zufrieden und macht die Meisterprüfung. Dann trifft er, noch in Deutschland, die

¹³ Das Interview wurde in tschechischer Sprache geführt. Die wörtlichen Zitate wurden vom Tschechischen ins Deutsche übersetzt.

Entscheidung, sich selbstständig zu machen. Die Motivation dazu bilden die erfolgreiche Absolvierung der Meisterprüfung und die gesammelten Erfahrungen.

Herr M.: „...also habe ich gedacht, ich bin jetzt nach der Prüfung Meister, ich könnte meine eigene Firma gründen. Also habe ich es auch getan ... gemeinsam mit meinen zwei Freunden.“

Interviewerin: „Haben Sie einen Gewerbeschein bekommen?“

Herr M.: „Ja, das habe ich, es war kein Problem, da ich die Meisterprüfung in Deutschland gemacht habe. So habe ich dann selbständig gearbeitet und meine zwei Freunde beschäftigt.“

Er arbeitet als Selbstständiger, zumeist an kleineren Aufträgen wie Einfamilienhäusern, und baut auch für seine eigene Familie ein Haus. Seine Familie folgt ihm aus Tschechien nach Deutschland. Als 2007 die Finanz- und Wirtschaftskrise einsetzt, ist sie auch in Deutschland spürbar – mit erheblichen Folgen für Herrn M.:

„Dann ist aber überall die Krise gekommen und wir hatten immer weniger Aufträge. Ich musste unser Haus verkaufen und wir sind nach Tschechien zurückgekehrt. Meine zwei Freunde und ich wohnen nicht weit voneinander, so war es in Tschechien kein Problem, weiter zusammenzuarbeiten.“

Herr M. bekommt auch in Tschechien einen Gewerbeschein, arbeitet dort selbstständig und beschäftigt seine beiden Freunde. Doch die Arbeit in Tschechien erweist sich als problembehaftet:

„Aber ... dann haben wir einen Auftrag bekommen, der problematisch war. Der Auftraggeber wollte uns nicht bezahlen, es dauerte sehr lange, bis wir unser Geld bekommen haben. Da habe ich mir gedacht, es ist hier in Tschechien zu riskant, vielleicht sollten wir wieder ins Ausland gehen.“

Diesmal will er nicht mehr so weit gehen, seine Familien und jene seiner Kollegen bleiben in der Tschechischen Republik, er entscheidet sich für Österreich. Die dort folgenden Erfahrungen sind durchwachsen:

„Hier haben wir dann bei mehreren Unternehmen gearbeitet. Anfangs war alles in Ordnung, die Beziehungen und so, aber dann hat sich die Lage verschlechtert. (...): Wir haben bei den Unternehmen als Subunternehmen gearbeitet, also selbstständig. Am Anfang waren die Verhältnisse mit unseren Chefs korrekt und sie wussten unsere gute Arbeit, gute Qualität zu schätzen. Dann aber sind immer mehrere Leute aus dem Ausland gekommen, die weniger Geld verlangten als wir.“

Die Scheinselbstständigkeit

In dieser Phase der Berufsbiografie von Herrn M. tritt zum ersten Mal das Phänomen der Scheinselbstständigkeit auf. In den vergangenen Jahren arbeitete er bei mehreren Unternehmen als Selbstständiger. Dies unterstützt die oben geschilderte Expertenansicht, nach der sich die Beschäftigung von Scheinselbstständigen vor allem für jene Unternehmen lohnt, die nicht auf längerfristigen Bestand ausgerichtet sind. Von den genannten Kriterien für Scheinselbstständigkeit treffen den Interviewanalysen zufolge bei Herrn M. die folgenden zu:

- Arbeitszeitbindung
- Bereitstellung der Betriebsmittel durch den Arbeitgeber (es handelt sich konkret um das Material, nicht um Werkzeug, Herr M. hat eigenes Werkzeug)
- regelmäßige Arbeitszeit
- monatliche Entlohnung
- Arbeit für nur einen Arbeitgeber

Herr M. selbst ist sich dessen jedoch nicht bewusst. Sein Fall illustriert somit das Muster „Unfreiwillige Scheinselbstständigkeit aus Unwissenheit“. Wenn Herr M. über die Zeit seiner Selbstständigkeit bei verschiedenen Firmen in Österreich spricht, dann findet er nichts Schlechtes an der Tatsache, dass er als Selbstständiger bei einem Unternehmen – also als Subunternehmer – gearbeitet hat. Er geht davon aus, selbstständig zu sein, wenn er mit dem Gewerbeschein arbeitet und bei einem Unternehmen stets ein konkretes Werk fertigstellt. Mit seinem deutschen Meisterbrief ist er dafür auch qualifiziert – nur tut dies für das arbeitsrechtliche Verständnis seines Beschäftigungsverhältnisses nichts zur Sache. Er ist sich nicht im Klaren über die Geltung der oben genannten Kriterien und darüber, dass sein Arbeitsverhältnis dem einer unselbstständigen Beschäftigung entspricht.

Die Beschäftigungsverhältnisse wechseln indes – Herrn M.s letzte Stelle war eine unselbstständige. Mit den Problemen ist es damit aber nicht vorbei, weshalb im Folgenden auch auf die Missstände in seinem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird.

Missstände bei unselbstständiger Beschäftigung

Der Wechsel in die Unselbstständigkeit von Herrn M. ist durch mehrere Momente motiviert: Zum einen die Erfahrung, dass andere Arbeiter aus dem Ausland, seiner Wahrnehmung nach vor allem aus Polen, für geringere Löhne arbeiten und damit die Preise senken. Zum anderen durch den damit zusammenhängenden Wunsch nach höherer Stabilität. Schließlich durch ein Berufsethos, das er wie folgt umschreibt:

„Ich wollte auf keinen Fall in den Zusammenhang mit der schlampigen Arbeit der anderen gebracht werden, also haben wir überlegt, wir suchen uns einen anderen Job, diesmal als Beschäftigte. Wir haben gedacht, dass es besser, stabiler sein wird.“

Herr M. arbeitet dann als Arbeitnehmer im Trockenbau für ein Unternehmen. Die Stelle hat er gefunden, indem er sich auf eine Anzeige im Internet beworben hat. Das Bewerbungsgespräch war zwar sehr anspruchsvoll, aber er hat die Stelle bekommen. Seine beiden langjährigen Freunde und Kollegen wurden ebenfalls eingestellt. Die Arbeit, so sagt er, machte ihm Spaß. Untergebracht ist er in einer Unterkunft für Arbeiter. Doch diverse Probleme lassen nicht lange auf sich warten.

Bei Herrn M.s letzter Beschäftigung liegt Verdacht auf Unterbezahlung vor. Laut Kollektivvertrag und Angaben beim Vorstellungsgespräch sollte Herr M. einen Stundenlohn bekommen, „wie es in der Tarifabelle für Facharbeiter ist, also 11,68 Euro pro Stunde.“

„Als wir aber den Vertrag unterschreiben sollten, stand dort plötzlich als Stundenlohn nur 9,23 Euro. Ich habe gefragt, was soll es bedeuten, dass sie uns ja solchen Lohn versprochen haben, wie es in der Tarifabelle steht. Der Chef hat uns geantwortet, Sie sind jetzt ein Monat in der Probezeit, also das ist der Stundenlohn in der Probezeit, dann wird es sich ändern.“

Herr M. setzt sich jedoch zur Wehr und droht an, sich zu beschweren – mit Erfolg. Sprache, Alter und Erfahrung dürften hier eine Rolle gespielt haben:

„Wissen Sie, ich bin nicht mehr zwanzig, ich kann mich wehren.“

Er setzt – ohne sich Hilfe von außen zu holen – für sich den Stundenlohn für Facharbeiter durch, 11,48 Euro. Bei den beiden Kollegen gelingt dies nicht.

Mangelhaft ist von Anfang die Ausstattung durch den Arbeitgeber. Kollege J. berichtet über denselben Arbeitgeber:

„Es war dort eigentlich schon von Anfang an problematisch. Wir haben zuerst keine Werkzeuge bekommen, wir mussten sie von den anderen borgen. Auch hatten wir keine Schutzbekleidung, Kleider, oder Schuhe..., nichts.“

Angesichts dieser Angaben ist von Verstößen gegen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die betreffenden Richtlinien der Europäischen Union auszugehen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010).

Mittlerweile hat Herr M. auch seinen Job als Arbeitnehmer wieder verloren – ebenso wie seine Kollegen. Alle drei wurden in der Probezeit, Herr M. zusätzlich noch während eines Krankenstandes, gekündigt. Herr M. schildert ausführlich:

„So haben wir unsere Arbeit gemacht, die Arbeit war in 3 Wochen fertig. Aber ich wurde krank. Bei der Arbeit habe ich mich verkühlt. Wir mussten die großen Platten vom LKW nach drinnen holen und wir waren dabei wenig angezogen, so habe ich mich verkühlt. Ich wurde krankgeschrieben und habe Antibiotika bekommen. Die haben aber nicht geholfen, also hat mich mein Arzt zum Spezialisten geschickt und das Röntgenbild hat gezeigt, dass ich beidseitige Lungenentzündung habe. Also habe ich weitere Antibiotika bekommen und bin eigentlich noch immer im Krankenstand, bis Freitag, also noch drei Tage. Da wir unsere Arbeit gemacht haben, sind wir wieder nach Tschechien gefahren. Da haben wir auf der Autobahn einen Anruf vom Bauleiter bekommen, dass wir zur Arbeit nicht mehr kommen müssen. Wir haben es nicht verstanden. Wir haben gedacht, die Arbeit ist fertig, aber dann haben wir es erst kapiert, was er damit gemeint hat. Wir wurden gekündigt. Nicht einmal der Chef hat uns angerufen, sondern nur der Bauleiter.“

Die Arbeit während der Probezeit wird nicht bezahlt:

„Ich muss noch sagen, wir haben verlangt, dass er uns die Arbeit bezahlt, die wir in drei Wochen getan haben, er wollte aber nicht. Aber wovon sollen wir leben? Wir haben Familien zu ernähren, Miete und Erlagscheine zu bezahlen.“

In diesem Zusammenhang weist Herr M. auf einen weiteren Missstand hin, der bei unselbstständiger Beschäftigung vorkommt, und den er als durchaus systematisch eingesetzt betrachtet – die **gezielte Kündigung während der Probezeit**:

„Mir war es klar, die Arbeit haben wir getan, er braucht uns nicht mehr und er spart Geld, wenn er uns in der Probezeit kündigt Ja, für den Chef ist es

günstig, er kann es immer so machen. Immer jemanden beschäftigen, damit die Arbeit in der Probezeit erledigt wird und dann kündigen und dann wieder jemanden nehmen und so weiter.“

Herr M. will sich – wie schon bei der falschen LohnEinstufung – wehren und wendet sich an die zuständige Gewerkschaft. Dieser Besuch ist für ihn jedoch wenig hilfreich. Er erwähnt im Beratungsgespräch, dass er auch noch zur Arbeiterkammer gehen möchte, worauf der gewerkschaftliche Berater meint:

„Die Arbeiterkammer wird uns sicher helfen. Und er hat für uns nichts getan.“

Bei der Arbeiterkammer wird Herr M. dabei unterstützt, einen Brief an das Unternehmen zu verfassen, es wird Klage eingereicht. Doch auch diesen Schritt betrachtet Herr M. nicht als akute Hilfe:

„Ich bin sicher, die Firma verliert den Prozess und muss uns endlich bezahlen, aber das alles kann noch lange dauern. Und wovon sollen wir inzwischen leben?“

Von diversen Problemen (fehlende Schutzbekleidung, fehlende Werkzeuge, falsche LohnEinstufung, Kündigung in der Probezeit ohne nachvollziehbaren Grund, fragliche formale Korrektheit der Kündigung) konnte über Gewerkschaft und Arbeiterkammer also nur ein Teil gelöst oder zumindest in Angriff genommen werden.

Herr M. zeigt sich abschließend enttäuscht über die Lage der Bauwirtschaft in Österreich:

„Ich habe wirklich gedacht, hier in Österreich wird es besser sein als in Tschechien, wo diese Praxis, die Arbeit nicht zu bezahlen, üblich ist.“

Er erwägt derzeit, in einem anderen Land einen Job zu suchen. In die Tschechische Republik will er aufgrund seiner schlechten Erfahrungen nicht zurückkehren. Die Schilderung seiner persönlichen Situation illustriert den Druck, unter dem er steht, der von Experten in Interviews auch als Hintergrund für die Akzeptanz von Scheinselbstständigkeitskonstellationen und anderen Missständen angesprochen wurde:

„Ich habe überlegt, ich werde die Arbeit irgendwo anders suchen. In der Schweiz oder in Norwegen. Wissen Sie, ich muss mich um meine Familie kümmern, ich habe drei Kinder, die noch studieren und meine Frau ist arbeitslos, ich kann nicht zu Hause nur sitzen und jammern, dass ich keine Arbeit habe. Ich muss etwas tun.“

Hier sind die Ökonomie der Not und der Druck zum Finden einer Arbeit, die weiter oben angesprochen wurden, herauszulesen – und während ihm einerseits an Arbeit näher bei der Familie gelegen wäre, muss das „Kümmern“ für ihn ein Ernährereinkommen um den Preis größerer Entfernung bedeuten.

Die Kontrollen auf Baustellen in Österreich empfindet Herr M. als wenig konsequent, auch im Vergleich zu Deutschland:

„Der Bauleiter macht die Kontrolle, aber es ist nur so formal, eigentlich keine richtige Kontrolle. In Deutschland war es ganz anders, dort waren ständig Kontrollen. Wenn hier Kontrolle gemacht wird, dann weiß man davon im Voraus, es ist ja komisch. Und hier in Österreich ist im Baugewerbe sehr große Korruption. Das weiß jeder. Wenn man gut ‚schmiert‘, bekommt man nur ‚formale‘ oder gar keine Kontrolle. Dann wird aber die Arbeit schlampig gemacht, wie ich schon gesagt habe.“

Zur Verbesserung der Situation im Bauwesen schlägt Herr M. auf Basis seiner Erfahrungen zwei Maßnahmen vor: Die weitere Verschärfung und Ausweitung von Baustellenkontrollen, auch seitens der BUAK. Und die Abschaffung von Subaufträgen:

„Ich meine, das Gesetz über Schutz der Beschäftigten sollte geändert werden. Das Unternehmen sollte nur solche Aufträge bekommen, die es mit seinen eigenen Leuten machen kann und dass es keine Subunternehmen aufnimmt.“

Zusammenfassung

Herr M. hat in seiner Berufsbiografie sowohl als Unselbstständiger als auch als Selbstständiger im Baugewerbe in mehreren Ländern gearbeitet. Obwohl er in seinem letzten Job, bevor er in der Probezeit gekündigt wurde, als Unselbstständiger tätig war, sieht er die Probleme sehr deutlich, die bei (Schein-)Selbstständigen im Baugewerbe in Österreich präsent sind. Er beschreibt die Lage als „*katastrophal*“ (Zitat). Er selbst hat bei mehreren österreichischen Unternehmen als Subunternehmer gearbeitet, aber er war sich der Scheinselbstständigkeit nicht bewusst. Er hat sich für einen Selbstständigen gehalten. Daran sieht man, wie unscharf sich die Grenze zwischen Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit aus Sicht von Beschäftigten darstellen kann. Aus der Perspektive von Herrn M. gehören die unfairen Verhältnisse, Korruption, Betrugerei bei den Lohnverhandlungen, Druck auf die Qualität der Arbeit, Streben nach immer niedrigeren Lohnkosten und mangelnde wirksame Kontrollen zu den größten Problemen im Baugewerbe in Österreich.

Die schlechte Arbeitsmarktlage in seinem Herkunftsland, die Finanz- und Wirtschaftskrise und schließlich Schwierigkeiten in Tschechien bei der Umsetzung von Bauaufträgen waren im Fall von Herrn M. Motive, ins Ausland zu gehen, zuerst nach Deutschland, dann nach Österreich. Die geografische Nähe Österreichs – vor dem Hintergrund, dass seine Familie in der Tschechischen Republik wohnen blieb – war ein weiterer Faktor für die Entscheidung.

Weder in Deutschland noch in der Tschechischen Republik jedoch arbeitete Herr M. als Scheinselbstständiger – erst in Österreich. Herr M. ist ein Beispiel für das Muster „Unfreiwillige Scheinselbstständigkeit aus Unwissenheit“. Er ist sich nicht bewusst über das Vorliegen von Scheinselbstständigkeit. Vor allem das Faktum, dass er einen Gewerbeschein hat, verschleiert diesen Umstand für ihn.

Herrn M.s Fall zeigt die Wechsel und Grauzonen zwischen unselbstständiger, selbstständiger und scheinselbstständiger Beschäftigung auf. Was dabei hervorsteht, ist die Tatsache, dass Herr M. in *jeder* dieser Beschäftigungsformen mit Missständen konfrontiert ist.

2.6. Vertretung: Scheinselbstständige zwischen den Stühlen

Herrn M.s Fall zeigt das zum Teil erfolgreiche, zum Teil auch nicht zufriedenstellende Eintreten für die eigenen Rechte – mit und ohne Unterstützung von Gewerkschaft und Arbeiterkammer. Diese Aktivitäten beziehen sich allerdings auf seine unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse. Was hingegen Konstellationen abhängiger

Selbstständigkeit betrifft, so zeichnet sich auf Basis der Experteninterviews deutlich eine **problematische sozialpartnerschaftliche Vertretungssituation** für die Scheinselbstständigen ab. Weder Arbeitgeber- noch Arbeitnehmervertretungen betrachten diese Gruppe eindeutig als ihre Klientel. Die Scheinselbstständigen sitzen hier ganz offensichtlich zwischen den Stühlen, auch wenn beispielsweise seitens der Gewerkschaft durchaus das Commitment besteht, diese im Grunde als ArbeitnehmerInnen arbeitenden Personen mit anzusprechen und zu vertreten – nicht zuletzt, um ihre angestammte Klientel, die Stammebelegschaften, vor Schaden und Unterbietungskonkurrenz zu schützen.

Ein Arbeitnehmervertreter bringt diese Situation wie folgt zum Ausdruck: Die Scheinselbstständigkeit sei ein seltsames Thema, auch in den Medien, sie sei „*nicht fassbar, nicht fühlbar*“. Und auch die folgenden Zitate lassen erahnen, wie vage die Sicht auf Scheinselbstständige auf Seiten von Arbeitnehmervertretern ist:

„Arbeitnehmer bist du irgendwie trotzdem“

„Als Gewerkschaft sind wir schon dafür, dass wir sagen, wenn du als Selbstständiger gern bei der Gewerkschaft bist, bist du Mitglied bei uns und hast auch alle Rechte und Pflichten. Und natürlich sind wir aber auch gleichzeitig Sozialpartner. (...) Wo fängt in Wirklichkeit definitiv unsere Klientel an?“

Ein interviewter Betriebsrat vertritt dagegen die folgende Ansicht.

„Dass sie nicht vertreten sind, liegt in der Natur der Sache.“

Der Grund sei, dass diese ArbeiterInnen Wirtschaftskammermitglieder seien. Dieser Betriebsrat sieht also die Vertretung dieser Gruppe gar nicht erst nicht im Aufgabenbereich der Arbeitnehmervertretung. Wo er allerdings Verantwortung sieht, ist dabei, bereits im Vorfeld auf die Gefahren der Selbstständigkeit aufmerksam zu machen:

„Wir reden es auch jedem aus, der sagt, er will selbstständig werden.“

Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass Scheinselbstständige, wie beschrieben, sowohl vermeintlich „klassische Selbstständige“ mit Gewerbeschein sein können als auch WerkvertragnehmerInnen ohne Gewerbeanmeldung. Enzenhofer und KollegInnen halten fest:

„Neue Selbstständige grenzen sich von [g]ewerblich Selbstständigen durch das Fehlen eines Gewerbescheines ab. Oftmals auch als ‚ehemalige WerkvertragsnehmerInnen‘ bezeichnet, sind sie in der Folge auch nicht Mitglied der Wirtschaftskammer. Arbeitgeberseitig ist diese Erwerbsgruppe somit durch keinerlei Interessensvertretung abgedeckt“ (Enzenhofer et al. 2006: 8).

Die Wirtschaftskammer indes sieht Scheinselbstständige auch mit Gewerbeschein desgleichen nicht als eine Gruppe, die von ihr zu vertreten ist.¹⁴ Begründet wird das erstens mit dem **Arbeitnehmercharakter** der Tätigkeit. Ein WKÖ-Interviewpartner:

¹⁴ Dabei ist allerdings erneut darauf hinzuweisen, dass die Vertreter, mit denen gesprochen wurde, der Innung Bau angehören, bei der das Qualifikationsniveau höher und somit der Zugang zur WKÖ-Mitgliedschaft eingeschränkter ist als etwa im Bauhilfsgewerbe.

„Wenn jemand der Wirtschaftskammer angehört, durch den Gewerbeschein, den er vielleicht hat, aber natürlich eine andere Tätigkeit macht, im Endeffekt, als die, für die er den Gewerbeschein hat, ist es natürlich grundsätzlich für eine Wirtschaftskammer sehr schwer, den wirklich zu vertreten, wenn er Probleme hat, weil er eigentlich, wenn man jetzt schaut, wenn er genau genommen als Arbeitnehmer tätig ist, dann kann ihn die Wirtschaftskammer eigentlich nicht vertreten.“

Zweitens wird die **mangelnde Erreichbarkeit** der Gruppe als Hintergrund für die ausbleibende Vertretung angeführt. Ein anderer Vertreter der WKÖ:

„Er gehört ja nicht zu uns, ganz einfach. Die Wirtschaftskammer ist nun einmal die Interessenvertretung der Selbstständigen und wenn der sich jetzt in so einen Graubereich begibt, muss man sagen, ist es seine Sache. Es ist auch so, dass wir oft an diese Leute gar nicht rankommen. Ja, selbst wenn die einen Gewerbeschein haben, wie gesagt, das wird teilweise schon im Ausland im großen Stil organisiert, also da kommt jemand, der spricht Deutsch, der sagt, ja okay, wenn ihr in Österreich arbeiten wollt, dann müsst ihr das und das unterschreiben, der weiß oft nicht einmal, was er unterschreibt, der kriegt auch nicht vom Auftraggeber das Geld, sondern von irgendeinem Mittelsmann. Und da hat man nicht einmal einen Zugang zu denen.“

Drittens aber ist für die WKÖ ein Grund gegen die Vertretung, dass sie in den bestehenden Sub-Auftragsnehmerkonstruktionen im Streitfall **Mitglieder gegeneinander vertreten** müsste. Für solche Fälle verweist die WKÖ auf die Gerichte.

„Und gegen wen sollen wir vertreten? Wir können die Interessen nach außen vertreten, aber wir dürfen nicht Mitglied gegen Mitglied vertreten.“

Festzuhalten ist: Für abhängig Selbstständige ohne Gewerbeschein ist die Interessenvertretung ungelöst, für Scheinselbstständige mit Gewerbeschein fühlen sich Arbeitnehmervertretungen nur mit Vorbehalt zuständig, Arbeitgebervertretungen grenzen sich ab. Gerade aufgrund der Grauzone, in der sie sich bewegen, fehlt Scheinselbstständigen damit der Zugang zu engagierter Interessenvertretung; dieser Mangel addiert sich zu den Nachteilen, die diese Beschäftigten durch die ihnen vorenthaltenen Arbeitnehmeransprüche ohnehin bereits haben und erschwert auch ein Vorgehen dagegen zusätzlich.

Des Weiteren ergibt sich insgesamt ein Bild, nach dem die Gruppe der Scheinselbstständigen einerseits zu groß ist, als dass sie langfristig ignoriert werden könnte – und andererseits zu klein, als dass akuter und prioritärer Handlungsbedarf gesehen würde. Dazu heißt es von Arbeitnehmervertretungsseite etwa:

„Immer wenn's so kleine Grüppchen sind, und niemandem richtig weh tut, und nie einer sich traut aufzuzeigen, und da sind wir wirklich auf der politischen Ebene (...).“

„Aber natürlich, das Problem, was passieren kann, wenn man nicht bald da wirklich darauf reagiert, ist, dass man Firmen umbringt, die eben brav an die Spielregeln sich halten (...), die sagen, ich kann nicht mehr, ich kann nicht mehr mitagieren, ich kann bei dem Sozialdumping nicht mit.“

Aus WKÖ-Sicht ist die Dimension des Problems schwer einzuschätzen, doch steht fest, dass es sich um „keine Randerscheinung“ (Interviewpartner) handelt. Die WKÖ geht

davon aus, dass Scheinselbstständigkeit in Österreich regional unterschiedlich stark vorhanden ist – mit besonders großer Präsenz im Osten, vor allem im Burgenland.

Um zusammenzufassen: Die Prioritäten liegen augenscheinlich auf beiden Seiten – bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden – derzeit auf anderen Gruppen und Themen. Hinzu kommt, dass unklar ist, von wem die Gruppe der Scheinselbstständigen zu vertreten ist – beide Seiten nehmen eine gewisse Zuständigkeit wahr, aber keine Seite engagiert sich ganz für diese Beschäftigtengruppe. Zusätzlich orten Experten mangelndes Interesse für das Thema auf Seiten der Regierung. Dadurch ergibt sich eine Situation, in der Scheinselbstständige gegenwärtig weder hohe Priorität als politisches Thema genießen, noch eine stark engagierte und eindeutig zuständige Vertretung haben.

2.7. Die Wettbewerbssituation

Die abhängige Selbstständigkeit ist nicht nur mit Blick auf Absicherung und Rechte der betroffenen Beschäftigten ein Missstand. Sie wird auch von den regulär tätigen Bauunternehmen, von ArbeitnehmervertreterInnen, die deren Beschäftigte vertreten, und von der Wirtschaftskammer als Problem wahrgenommen. Vor diesem Hintergrund gibt es in der Privatwirtschaft mittlerweile Versuche verstärkter Kontrolle durch große Unternehmen – dabei dürfte es sich aber nach Einschätzung der WKÖ noch nicht um eine weit verbreitete Praxis handeln.

So arbeitet etwa ein großes Unternehmen seit einigen Monaten mit einer **Schwarz- und Weißliste von Subunternehmen**. Diese Listen geben dem Unternehmen und seinen AuftragnehmerInnen vor, welche Subunternehmen beschäftigt werden dürfen. Ein Unternehmen, das sich etwas zuschulden kommen lässt, gelangt in die Schwarzliste und wird nicht mehr beauftragt. In diesem Unternehmen werden Rahmenverträge mit sämtlichen Subunternehmen abgeschlossen, die monatliche Kontrollen der ordnungsgemäßen Meldung und Beschäftigung seitens der Subfirmen einschließen. Der Hintergrund dieser Maßnahmen auf Unternehmensebene ist ein doppelter: Zum einen geht es darum, **Vorwürfen vorzubeugen**, die ein schlechtes Licht auf das Unternehmen werfen und Probleme etwa bei der öffentlichen Auftragsvergabe oder anderen Auftraggebern nach sich ziehen könnten – ein Motiv, das auch in einem weiteren Betrieb unterstrichen wird. Zum anderen aber werden die „**dubiosen Firmen**“ (Interviewpartner), die mit der Zeit zahlreicher und größer geworden sind, mittlerweile verstärkt als **Konkurrenz** für große, regulär arbeitende Bauunternehmen gesehen.

Ein anderes Unternehmen fährt eine ähnliche Strategie. Dieses Unternehmen arbeitet in großem Ausmaß mit Subfirmen und führt ebenfalls eine Liste der „erlaubten“ Subunternehmen. Das Kriterium ist auch hier, ob die Subfirmen die vorgeschriebenen Abgaben leisten. Angesichts solcher Beispiele gehen interviewte Experten davon aus, dass Scheinselbstständigkeit bei großen Unternehmen in Österreich eher nicht vorkomme.

Indes berichtet der Betriebsrat eines **kleinen Bauunternehmens**, wie dieses um Subunternehmen und mit diesen möglicherweise verbundenen Problemen herumzukommen versucht. In diesem Betrieb wird auch der Trockenbau noch selbst gemacht; insgesamt wird so wenig wie möglich vergeben. Der Grund ist, dass in der

Vergangenheit negative Erfahrungen mit Subunternehmen gemacht wurden. In diesem Unternehmen geht man – anders als in den großen – davon aus, dass sowohl handwerklich als auch kaufmännisch mit schlechteren Ergebnissen gerechnet werden muss, wenn weitere Firmen beschäftigt werden. Der Tenor ist: Kleine Firmen haben keine Chance, solchen betrügerischen Vorgehensweisen etwas entgegenzusetzen – da müsste vielmehr „*der Staat Österreich etwas unternehmen*“ (Interviewpartner). Daher könne die Strategie für Kleinbetriebe nur darin bestehen, sich generell so weit wie möglich davon fernzuhalten.

Nach Ansicht eines interviewten Betriebsrates fehlt es an Kontrollressourcen seitens der Unternehmen, aber auch der Betriebsräte/-rätinnen. Reguläre Betriebe haben zur Beschäftigung von Scheinselbstständigen im Subvertrag keine Zahlen; die Betriebsräte haben ebenfalls zu wenig Zeit für das Thema. Der Interviewpartner:

„*Jede Baustelle müsste man von Anfang bis Ende kontrollieren.*“

Für einen anderen Betriebsrat ist das Vorgehen gegen Scheinselbstständigkeit seitens regulärer Unternehmen „*ein Kampf, der immer fortgeführt werden muss*“. Ein weiterer Betriebsrat fordert neben dichterem Kontrollen auch **härtere Strafen**.

Dazu aber fehlt nach Ansicht dieses Betriebsrates in der Praxis die Zeit, außerdem hätten Betriebsräte/-innen zu wenig Einsicht. „*Die Firmen würden sie nie korrekt einstellen*“, sagt er über Scheinselbstständige und bringt folgendes Beispiel: Es bewirbt sich ein Maurer, die Firma sagt ihm, sie stelle ihn ein, bezahle ihn aber nicht als Maurer, sondern als Hilfsarbeiter. Damit werde der Preis eines Maurers gesenkt. Der Arbeiter nimmt an, weil er immer noch das Zwei- bis Dreifache von dem verdient, was er in seinem Herkunftsland verdienen würde. Manche Beschäftigte, so die Erfahrung des Interviewten, möchten den Betriebsrat auch gar nicht bei solchen Gesprächen dabei haben. Denn würde der Betriebsrat darauf bestehen, dass der Beschäftigte als Maurer eingestellt werden muss, so bestünde die Gefahr, dass das Unternehmen ihn eben nicht einstellt.

Ein Betriebsrat berichtet: Für Großunternehmen ist die Vergabe von Subaufträgen eine Kostenfrage. SubauftragnehmerInnen bieten oft zu einem niedrigeren Preis an als jener, zu dem das Generalunternehmen die Arbeit verrichten könnte. Dadurch wird Geld gespart. Trockenbau und Schalungsarbeiten sind Beispiele für Tätigkeiten, die Generalunternehmen kaum noch selbst machen. Für diesen Betriebsrat ist die Scheinselbstständigkeit nicht das größte Problem der Branche – schlimmer noch seien die Subvergaben. Solche Subaufträge würden dann zur Gänze von ausländischen Unternehmen übernommen – „*und die arbeiten für einen Hungerlohn*“.

Ein Unternehmen verlangt die Erfüllung mehrerer Kriterien. Darunter fällt, dass der Beschäftigte seinen Dienstvertrag, seinen Lohnzettel und die Überweisung vorweisen muss. Doch selbst wenn die Überweisung vorgezeigt wird, sei das kein Beweis: Denn es komme vor, dass der Beschäftigte schon am nächsten Tag einen Teil davon an den Vorgesetzten zahlen müsse.

Hintergrund der Scheinselbstständigkenkonstellation ist nach Meinung eines Betriebsrates die Wettbewerbssituation in der Branche – und hier seien schon vor rund 30 Jahren Entwicklungen übersehen worden. Darauf aber folgte vor etwa zehn Jahren

eine Politik, die den Weg in die Selbstständigkeit stark forciert hat. Aus diesen Gründen sei die Situation heute „*bedenklich*“. Hier sind Überschneidungen der Sichtweisen von Betriebsrats- und WKÖ-Seite zu erkennen: Die **Liberalisierung des Zuganges zu Gewerbescheinen** und die Förderung des Weges in die Selbstständigkeit wird auf beiden Seiten kritisch gesehen.

Schließlich wird das Vorkommen von Scheinselbstständigen von manchen Experten als Folge der Arbeitsmarktliberalisierung für die neuen EU-Mitgliedstaaten mit Konsequenzen für österreichische Beschäftigte angesehen. Auch hier decken sich die Positionen von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung zum Teil. So vertritt ein Betriebsrat die Ansicht, dass Scheinselbstständige vor allem aus dem benachbarten und osteuropäischen Ausland kommen und die Situation von ÖsterreicherInnen im Bausektor gefährden. Er berichtet von Bussen voller ArbeiterInnen aus Polen, die als Sub-Sub-SubauftragnehmerInnen nach Österreich zu Baustellen gebracht werden, sobald der Rohbau steht. Diese ArbeiterInnen hätten verschiedene Gewerbescheine, die sie zu den unterschiedlichen Arbeitsschritten nach der Errichtung des Rohbaus berechtigen. Auch hier wird wieder die Kritik an der Unverhältnismäßigkeit der erhältlichen und vergebenen Gewerbescheine geübt – sowohl, was die Anzahl, als auch was die Art der Gewerbescheine betrifft. „*Und die Entlohnung will ich gar nicht wissen,*“ fügt der Betriebsrat hinzu.

In der Folge kommt es zu Lohn- und Preisdumping. ÖsterreicherInnen würden weniger Arbeit finden und wenn, dann schlecht bezahlte. Aus dieser Perspektive ist der freie Dienstleistungsverkehr in der EU das Hintergrundproblem. „*Mit ausschließlich österreichischen Mitbewerbern würde sich das Problem so gar nicht stellen*“, glaubt dieser Betriebsrat. Entsprechend glaubt dieser Betriebsrat auch, dass es verstärkter und strengerer Kontrolle bedarf: „*Unser System müssten wir rigoros mit Kontrollen viel besser schützen!*“

Er spricht damit vor allem den Bedarf an Kontrollen im Ausland an. Er meint jedoch auch, dass die BUA, das Arbeitsinspektorat und die KIAB stärker vernetzt arbeiten und personell besser ausgestattet werden sollten. „*Das Geld dafür käme durch die Kontrollen sicher wieder rein.*“

Ein Blick in wissenschaftliche Analysen der Effekte der Arbeitsmarktöffnung mit 1. Mai 2011 zeigt: Während die Effekte insgesamt als moderat zu bezeichnen sind, sind in der Bauwirtschaft vergleichsweise starke Veränderungen zu verzeichnen.

„Entsendungen nach Österreich finden zu einem hohen Anteil von Unternehmen statt, welche Bautätigkeiten ausführen, und diese haben nach der Liberalisierung des Arbeitsmarktes noch zusätzlich an Gewicht gewonnen. Dies zeigt sich (...) bei den Entsendemeldungen auf Betriebsebene als auch bei den entsandten ArbeitnehmerInnen“ (Riesenfelder et al. 2012: 5).

Die Konstellation der Scheinselbstständigkeit gab es vor der Arbeitsmarktöffnung und sie besteht auch seither fort. Zuvor war das Lösen eines freien Gewerbes eine Möglichkeit, bei fehlender Arbeitsbewilligung legal in Österreich arbeiten zu können. Heute dürfte Scheinselbstständigkeit dagegen stärker vom Arbeitgeber zur Umgehung von Abgaben eingesetzt werden.

2.8. Politische Ebene: Verhandlungsthemen und Konfliktfelder

Die BUAK ist paritätisch besetzt, also in Form eines Gleichgewichtes von Arbeitgeber- und ArbeitnehmerfunktionärInnen aus Bauindustrie und Baugewerbe bzw. Gewerkschaft Bau-Holz. Maßnahmen zur Sozialbetrugsbekämpfung der letzten Jahre wurden zum Teil einvernehmlich zwischen den SozialpartnerInnen, in deren Verhandlungen die BUAK mitwirkt, getroffen. Qua Mandat und qua eigener Ressourcenabhängigkeit als Organisation, die Sozialbeiträge verwaltet, ist ihr an einer Regulierung des Marktes und einer Ausdehnung „normaler“ Beschäftigungsverhältnisse am Bau gelegen. In der Konsequenz ist ein weiteres Ziel der BUAK, das jedoch politisch und sozialpartnerschaftlich schwer zu erreichen ist, eine umfassende **Auftraggeberhaftung**.

„Wir wollen insgesamt transparentere Verhältnisse und letztlich eine Verantwortlichkeit derjenigen, die für die Baustelle zuständig sind und die letztlich auch aber mit dem Bauvorhaben den Gewinn erzielen, für alles, was dort passiert. Dort wollen wir hinkommen und es sind sehr viele kleine Schritte notwendig, weil die Generalunternehmerhaftung als Begriff sehr negativ besetzt ist, d.h., es ist politisch offensichtlich derzeit noch nicht möglich, zu sagen, dass jemand für eine Baustelle, wo er Generalunternehmer oder Auftraggeber ist, für alle Abgaben, und auch für die Löhne der Personen, die dort tätig sind, verantwortlich ist.“

Eine solche Haftung, oder auch Sorgfaltspflicht, so wird auch von arbeitnehmernaher Seite eingeräumt, müsste sehr genau definiert sein, da es in der Tat vermutlich nicht einfach ist, eine Baustelle zur Gänze unter Kontrolle zu behalten und das Risiko für den Arbeitgeber andernfalls zu groß wäre. Die Wirtschaftskammer gesteht ein, dass die Kontrolle bei einer langen Kette von Subunternehmen „sicherlich extremst schwierig“ (Interviewpartner) ist, verweist aber auf die bereits bestehende hohe Verantwortung, die Unternehmen bei Vergaben tragen.

Zwar sind viele der beschriebenen Maßnahmen in der Bauwirtschaft einvernehmlich von arbeitnehmer- und arbeitgebernahen AkteurInnen beschlossen worden. Keine Einigung gibt es bis jetzt aber in Bezug auf administrative Aufwände, die mit verstärkten Kontrollen verbunden sind, sowie in Bezug auf Haftungsfragen. Ein Experte der BUAK hält fest:

„Wovor man sich auf Arbeitgeberseite schreckt, würd ich sagen, sind natürlich Haftungen, oder administrative Bestimmungen. Es ist natürlich nicht zu leugnen, dass mit jeder Kontrollmaßnahme, die wir setzen, einerseits erzeugen wir Aufwand und andererseits, bei uns selber nämlich, und wir erzeugen natürlich auch administrativen Aufwand bei den Betrieben.“

Zusammengefasst lautet die Befürchtung der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang, dass die ohnehin regulär tätigen Unternehmen zusätzlich belastet werden, während die irregulären unbeirrt fortleben können und die Maßnahmen in dieser Hinsicht ohne Effekt bleiben. Auf Basis der Gespräche mit der WKÖ lässt sich diese Haltung nicht bestätigen, dort fallen durchwegs positive Worte über verstärkte Kontrollen. Insgesamt aber wird die Belastung der Arbeitgeber als erheblich betrachtet, aber eher in einer generellen Hinsicht und bezogen auf die Konkurrenzfähigkeit als in Zusammenhang mit Kontrollen:

„Die Belastungen sind sicher extrem hoch, denen die Arbeitgeber heute schon ausgesetzt sind. Und wie gesagt, es ist einfach, die Lohnnebenkosten usw. sind derartig hoch, dass eine Konkurrenzfähigkeit fast nicht mehr gegeben ist, auch jetzt im Vergleich mit Firmen, die aus dem Ausland kommen usw., die einfach geringere Lohnnebenkosten haben als in Österreich. Und damit kämpft einfach unsere Branche, ganz massiv.“

Kritische Worte fallen wie erwähnt in Hinblick auf die Wahrnehmung der Verantwortung der öffentlichen Hand im Rahmen der **öffentlichen Auftragsvergabe**. Öffentliche Baustellen weisen nach Ansicht mancher (aber nicht aller) Experten nicht weniger – wenn nicht sogar mehr – Missstände auf als andere. Der Fokus auf niedrige Kosten in der Auftragsvergabe werde im Vergleich zu anderen Kriterien nicht nur mit zu hoher Priorität behandelt. Er sei auch kurzfristig, da er in breiterem Rahmen Schaden anrichten könne. Wünschenswert wäre demnach einem Interviewpartner zufolge:

„wenn nicht nur der günstige Preis im Vordergrund stehen würde, sondern auch das volkswirtschaftliche Interesse, dass es korrekt abgewickelt wird.“

Forderungen von Experten in diesem Zusammenhang lauten, dass bei Bauaufträgen ab einem bestimmten Volumen die Umstände des Anbots genau zu ergründen sind. Dass also detaillierte Angaben darüber gemacht werden müssen, mit welchen SubunternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen gearbeitet wird und welcher Teil des Projekts von wem erledigt wird.

Die meisten arbeitnehmernahen Vertreter fordern auch Veränderungen in der **Vergabe von Gewerbescheinen** – sei es in Bezug auf die Praxis oder aber um Änderung des Gewerberechts. Heute könne man absurd einfach ein Gewerbe anmelden, so ein Interviewpartner – und auch Gewerbe absurden Charakters, so ein anderer.

Auch in anderen Bereichen gibt es ungelöste Themen der Sozialpartnerschaft. So sind etwa die Ansichten, was als Schlechtwetter zu werten ist, unterschiedlich, und damit bleiben Definitionen in der Schlechtwetterregelung zum Teil schwammig. Zwar hat man sich auf die Obergrenze von 35 Grad für Hitze geeinigt, aber auf keine Temperaturuntergrenze für Kälte. Einigung besteht beim Wunsch nach Erhöhung des sogenannten „große Taggelds“ – deren Umsetzung scheitert derzeit jedoch am Widerstand des Finanzministeriums, wird aus der Sozialpartnerschaft erzählt. Enge Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern liegt des Weiteren im Bereich Arbeitsschutz vor. Beide Seiten – Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung – berichten jedoch insgesamt von einer guten Zusammenarbeit in der Sozialpartnerschaft und einer Reihe von gemeinsamen Interessen.

Ein noch ungelöstes Problem ist das des Zugriffs der Gewerkschaft – aber auch der Poliere und Baustellenleiter – **auf Anmelddaten von Beschäftigten**. Die Wahrung der Datenschutzinteressen verhindert hier derzeit eine weiterreichende Nutzung von BUAK-Daten. Hier würde sich die Gewerkschaft beispielsweise eine elektronische Karte wünschen (vgl. die norwegische Praxis, Holtgrewe/Sardadvar 2012), mit der Kontrollen der Anmeldung für Poliere und Baustellenleiter ermöglicht werden – indem etwa, ohne dass detaillierte Daten sichtbar werden, bei Einschub der Karte in ein Gerät ersichtlich wird, ob die Anmeldung korrekt ist oder Nachforschungsbedarf besteht. Die BUAK freilich ist hier an die sorgfältige Wahrung des Datenschutzes gebunden.

In Bezug auf die Scheinselbstständigkeit wird der Arbeitgebervertretung eine gewisse Verleugnung des Themas vorgeworfen. Ebenso den Polieren, die, so ein Experte, „mit Scheuklappen herumlaufen“, „denn je weniger sie wissen, umso weniger kann ihnen angekreidet werden“. Auch hier finden wir wieder jene Hinweise auf die Tabuisierung und Vermeidung des Themas, die sich durch den Forschungsprozess zieht.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Inhaltliches Fazit

Auf Basis der Ergebnisse ist davon auszugehen, dass sich der Großteil der Scheinselbstständigen **unfreiwillig** oder sogar **unbewusst** in diese Konstellation begibt. Das ist insofern auch naheliegend, als Scheinselbstständige über die Vorenthaltung von BUAK-Leistungen eine Reihe von erheblichen Nachteilen, aber keine erkennbaren Vorteile im Vergleich zu regulären ArbeitnehmerInnen haben.

„Neue Selbständigkeit entspringt also nicht immer einer Ökonomie der Selbstverwirklichung, sondern ebensooft einer Ökonomie der Not. Formen von Prekarität sind vor allem bei niedrigqualifizierten Selbständigen und Selbständigen, die in einem ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnis stehen, zu finden. Deren Absicherung bedarf also in Zukunft noch einiger Überlegungen“ (Mosberger/Steiner 2002: 4).

Die politische Herangehensweise an das Problem hat in der letzten Zeit auf die Befugnisse zu und Effizienz von **Kontrollen** fokussiert. Die Kontrollen und Maßnahmen der BUAK werden auf breiter Ebene als positiv und aussichtsreich betrachtet. Schnellere, intensivere, zahlreichere Kontrollen werden dennoch wiederholt als wichtig erachtet, auch durch Betroffene. Dies umzusetzen würde auf den Bedarf einer ressourcenmäßigen Mehrausstattung der BUAK und anderer Kontrollinstanzen für diese Belange hinauslaufen.

Scheinselbstständigkeit ist Ausdruck eines **Musters** der Nutzung von Umgehungsmöglichkeiten von Kosten durch Arbeitgeber in der Bauwirtschaft. Sie hat andere Varianten – wie die Anmeldung von ArbeiterInnen als Angestellte – abgelöst und existiert gleichzeitig mit weiteren Missständen wie fälschlicher Teilzeitanmeldung und Schwarzbezahlung.

Ungeklärt geblieben ist bis jetzt die **Vertretungssituation** von Scheinselbstständigen. Weder Arbeitgeber- noch Arbeitnehmervertretung haben diese Gruppe mit hoher Priorität auf ihrer Tagesordnung und keine der beiden Seiten betrachtet sich als zur Gänze zuständig.

Dabei bedingen der institutionelle und der praktische Umgang mit dem Problem einander. Es lassen sich auf diesen Ebenen zwei gewissermaßen verbundene „Spiele“ rekonstruieren: Beide Sozialpartner nehmen das Problem wahr und sind sich ein gutes Stück weit einig darüber, aber vertreten die Betroffenen nicht wirklich. So reproduzieren sie die extreme Individualisierung dieser Arbeitsverhältnisse noch einmal. Beschäftigte und Arbeit- bzw. Auftraggeber (die ihrerseits als Sub- und Subsub-Auftragnehmer nur begrenzte Spielräume haben) begegnen einander also auf einem Markt, der sozusagen im Schatten der Sozialpartnerschaft durch Unterbietungswettbewerb und nur begrenzt forcierte Regeln und Normen gekennzeichnet ist. Ihre Interessen überlappen sich dann im „irgendwie Durchlavieren“. Beschäftigte insbesondere sind, zumal als Newcomer am Arbeitsmarkt, zwischen Gewerbeordnung und Arbeitsrecht mit uneindeutigen Informationen und

undurchschaubaren Spielregeln konfrontiert, die sie einmal mehr auf die Sichtweise „Hauptsache ein Job“ festlegen.

Die **Kriterien** zur Feststellung von Scheinselbstständigkeit selbst erscheinen gegenwärtig den Experten gut verwendbar. Verbesserungsmöglichkeiten bestehen eher beim Schritt davor, also der Anwendung der Kriterien, sprich: dem Ausmaß der Kontrollen und der Aufdeckung und Sanktionierung von Scheinselbstständigkeit. Darüber hinaus bestehen offensichtlich Schwierigkeiten für Beschäftigte, ihre Beschäftigungsbedingungen richtig einzuschätzen – was auch bedeutet, dass ihnen die Grundlage fehlt, um Ansprüche einzufordern. Auch gilt: Interpretationen von Selbstständigkeit können sich in gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen verändern – die gesellschaftliche Realität könnte hier also längerfristig auf rechtliche Auslegungen zurückwirken. Zum Teil durchaus geteilte Kritik der verschiedenen BranchenakteurInnen spannt sich entlang der **Definition von Gewerben** und des **Vergabeprozesses von Gewerbeberechtigungen** auf, doch scheint es bislang an klaren Verantwortungszuschreibungen zu fehlen. Hier dürfte sowohl Bedarf an als auch eine Grundlage für weiterführende gemeinsame Erörterungen von Positionen und Handlungsmöglichkeiten der unterschiedlichen StakeholderInnen bestehen.

Scheinselbstständigkeit dürfte manche Beschäftigtengruppen in besonderem Ausmaß betreffen. Die Soziologie spricht von „**sozial verwundbaren**“ **Gruppen**, und das sind den Ergebnissen zufolge in Hinblick auf die Scheinselbstständigkeit in der Bauwirtschaft vor allem MigrantInnen aus den osteuropäischen Staaten und MigrantInnen mit schwachen Deutschkenntnissen.

Forschungsbezogenes Fazit und Ausblick

Aus dem Projekt lassen sich auch in Bezug auf die Durchführung von weiterführenden und vertiefenden Forschungen zum Thema Scheinselbstständigkeit in der Bauwirtschaft einige Schlüsse ziehen. Dazu zählt, dass bei Forschungsprojekten zum Thema aufgrund der erschwerten Zugänglichkeit der interessierenden Gruppe vergleichsweise viel an Zeit und Ressourcen für den **Feldzugang** eingeplant werden muss. Die Erreichbarkeit des Feldes ist aus den genannten Gründen auch über Interessenvertretungen schwierig. Sowohl **Tabuisierung** des Themas als auch **Vielsprachigkeit** spielen hier eine Rolle. Die in diesem Projekt bereitgestellte Möglichkeit der Kontaktaufnahme und Interviewführung in einschlägigen Sprachen ist auch für weitere Forschungsprojekte zu empfehlen. Es ist anzunehmen, dass ein Zugang über einen in der empirischen Sozialforschung sogenannten **Gatekeeper** aus dem Feld selbst sowie die Nutzung des **Schneeballeffekts** am meisten Erfolg versprechen.

Rekrutierungsprozesse und Kontaktaufnahmen mit dem Feld können in der qualitativen empirischen Sozialforschung auch als Datenmaterial genutzt werden. Im vorliegenden Fall lässt sich der Schluss ziehen, dass der schwierige Zugang Auskunft über die Verborgenheit und Tabuisierung der Thematik gibt; hinzu kommen deutliche empirische Hinweise auf Ängste, über das Thema und die eigene Lage zu sprechen.

Daraus lässt sich schließen, dass die Situation der Scheinselbstständigen auch in einem allgemeineren Sinn von **Tabus** und **Ängsten** geprägt ist.

Was im vorliegenden Projekt nur marginal erhoben werden konnte, sind Daten zur **Einkommenssituation** Scheinselbstständiger in der Bauwirtschaft. Dabei sind mehrere Aspekte relevant: Zum einen der tatsächliche Lohn, zum anderen aber die umgangenen Zuschüsse, Entschädigungen und Sonderzahlungen, die diesen ArbeitnehmerInnen vorenthalten werden. Zwar gehen, wie beschrieben, Scheinselbstständigkeit und Unterzahlung bisweilen Hand in Hand, doch davon abgesehen ist wenig über die Löhne dieser Gruppe bekannt. Näheren Aufschluss über dieses Thema kann auf zwei Wegen erlangt werden: Über eine breit angelegte **Befragung** von Scheinselbstständigen oder über eine Auswertung jener von der BUAK verwendeten **Fragebögen**, die noch vor dem Fragebogen zur Scheinselbstständigkeit zum Einsatz kommen. Der erste, allgemeine Kontrollfragebogen müsste zu diesem Zweck in Ergänzung zum zweiten, auf die Kriterien für Scheinselbstständigkeit fokussierenden Fragebogen „zur Unterscheidung Werkvertrag – arbeitnehmerähnliche Verhältnisse“ analysiert werden.

Kaum etwas ist darüber bekannt, was mit Scheinselbstständigen nach Kontrollen der BUAK passiert. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf. Zwar gibt es keine direkten Sanktionen für die ArbeitnehmerInnen, sondern nur für die Arbeitgeber, doch ist wie beschrieben davon auszugehen, dass Jobverlust vorkommt. Hierzu müssten eventuell die Daten des Hauptverbandes oder andere Quellen ausgewertet werden. Ein weiteres vielversprechendes Forschungsgebiet sind, angesichts der grenzüberschreitenden Tätigkeit und Lebenssituation mancher Scheinselbstständiger, „internationale Laufbahnen“ und Migrationswege von Beschäftigten im Bau.

LITERATUR

- AMS Österreich (2011): AMS Beruflexikon. Online unter: <http://www.beruflexikon.at/>, abgerufen am 14.03.2013.
- Bogner, A./Menz, W. (2005): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In: Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hg.): Das Experteninterview. Theorie. Methode. Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, 7-30.
- BUAK (2005): www.buak.at, abgerufen am 14.03.2013.
- BUAK (2010a): Sachbereich Schlechtwetter. Die Schlechtwetterregelung für Bauarbeiter/innen nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BschEG). Informationsfolder, Stand: 01.01.2010.
- BUAK (2010b): Sachbereich Abfertigung. Die Abfertigungsregelung für Bauarbeiter/innen nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BschEG). Informationsfolder, Stand: 01.01.2010.
- BUAK (2011a): Sachbereich Winterfeiertagsregelung. Die Winterfeiertagsregelung für Bauarbeiter/innen nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BschEG). Informationsfolder, Stand: 15.04.2011.
- BUAK (2011b): Sachbereich Urlaub ab 01.01.2011 inklusive Abfindung. Die Urlaubsregelung für Bauarbeiter/innen nach den Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs und Abfertigungsgesetzes (BUAG). Informationsfolder, Stand: 15.04.2011.
- BUAK (2012): Ihre Ansprüche. Fragen & Antworten. Wann kann ich mir eine Beschäftigungszeit bei der BUAK anrechnen lassen? Informationsfolder, Stand: 01.01.2012.
- Bund Verlagsgruppe (2013): Gesundheitsrisiken und alterskritische Berufe in der Bauwirtschaft. Thema des Monats, in: Gute Arbeit. Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, 25 (1), 14-25.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): Arbeitsschutz in Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat. Online unter: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/default.htm>, abgerufen am 28.05.2013.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2013a): Bundeseinheitliche Liste der freien Gewerbe. Stand: 01. März 2013. Online unter: <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/BUundeseinheitliche%20Liste%20der%20freien%20Gewerbe.pdf>, abgerufen am 14.03.2013.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2013b): Gewerbeordnung. Online unter: <http://www.bmwfj.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/Gewerbeordnung.aspx>, abgerufen am 27.05.2013.
- Enzenhofer, E./Riesenfelder, A./Wetzel, P. (2006): Neue Selbstständige in Wien. Beschäftigungsentwicklung, Erwerbsdaten und Unterstützungsbedarf. Wien: L&R Sozialforschung.
- Fink, M./Riesenfelder, A./Tálos, E./Wetzel, P. (2005): Neue Selbstständige in Österreich. Forschungsbericht. Wien: L&R Sozialforschung.
- Froschauer, U.; Lueger, M. (2003): Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: WUV.
- Gewerkschaft Bau-Holz (2012): Beilage zum Kollektivvertrag für das Bauhilfsgewerbe. Rahmenrechtliche Änderungen und Lohnordnungen. Gültig ab 1. Mai 2012. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Hametner, K. (2007): Struktur und Entwicklung der Beschäftigung in Wien 1996 – 2006. Eine quantitative Analyse, in: Magistrat der Stadt Wien, MA 5 – Finanzwirtschaft, Haushaltswesen und Statistik (Hg.): Die neue Vielfalt in der Arbeitswelt: Neue und klassische Erwerbsformen im Vergleich. Wien in Zahlen 2007: Beschäftigung, 5-20.
- Holtgrewe, U./Sardadvar, K. (Hg.) (2012): The Construction Sector: 'Green' Construction. walqing sector brochure no. 2. Online unter: http://www.walqing.eu/fileadmin/walqing_SectorBrochures_2_Construction.pdf, abgerufen am 14.03.2013.
- Huber, P./Böhs, G. (2012): Monitoring der Arbeitsmarktauswirkungen der Zuwanderung aus den neuen EU-Ländern im Regime der Freizügigkeit, in: BMASK (Hg.): Arbeitsmarktöffnung 2011, Sozialpolitische Studienreihe Band 12, Wien.
- Integrovaný portál MPSV (2013): <http://portal.mpsv.cz/>, abgerufen am 28.05.2013.
- Irek, M. (1998): Der Schmugglerzug. Warschau - Berlin - Warschau. Materialien einer Feldforschung. Berlin: Das arabische Buch.
- Kommission der europäischen Gemeinschaften (2003): Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, in: Amtsblatt der Europäischen Union, L 124/36, 20.5.2003. Online unter: http://wko.at/Statistik/kmu/Defintion_KMU_Empfehlung2003-361-EG.pdf, abgerufen am 27.05.2013.
- Liebold, R./Trinczek, R. (2009): Experteninterview, in: Kühl, S./Strodtholz, P./Taffertshofer, A. (Hg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden. Wiesbaden: VS Verlag, 32-56.
- Meuser, M./Nagel, U. (2006): Experteninterview, in: Bohnsack, R./Marotzki, W./Meuser, M. (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. 2. Auflage. Opladen: Barbara Budrich, 57f.
- Mosberger, B./Steiner, K. (2002): Zur Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger. AMS Info 50. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Österreichische Sozialversicherung (2013): Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Stand: 1.1.2013. Online unter: http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/channel_content/cmsWindow?p_pubid=652215&action=2&p_menuid=513&p_tabid=5, abgerufen am 28.03.2013.
- Reindl-Krauskopf, S./Meissnitzer, M. (2010): Dritter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“. Wien.
- Riesenfelder, A./Schelepa, S./Wetzel, P. (2012): Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping. Wien: L&R Sozialforschung.
- Riesenfelder, A./Wetzel, P. (2013): Neue Arbeitsformen im Grenzbereich Selbständigkeit/Unselbständigkeit. Analyse der Situation in der Bauwirtschaft. Endbericht. Wien: L&R Sozialforschung.

- Schütz, A. (1972): Der gut informierte Bürger. Ein Versuch über die soziale Verteilung des Wissens, in: Ders.: Gesammelte Aufsätze 2. Studien zur soziologischen Theorie. Hrsg. v. A. Brodersen. Den Haag: Martinus Nijhoff, 85-102.
- Streeck, W./Thelen, K. (2005): Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies, in: Dies. (Hg.): Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies. Oxford: Oxford University Press, 1-39.
- Voswinkel, S./Lücking, S. (1996): Normalitäts-Management. Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe in Deutschland und Frankreich, in: Soziale Welt 47 (4), 450-479.
- WKO (2012): Kollektivvertrag Maler. Online unter:
http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=687509&dstid=1107, abgerufen am 28.03.2013.
- WKO (2013): Klein- und Mittelbetriebe in Österreich. KMU-Definition. Online unter:
http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=527514&DstID=17, abgerufen am 27.05.2013.
- www.ris.bka.gv.at (2011): 24. Bundesgesetz: Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSDB–G. Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Jahrgang 2011, ausgegeben am 28. April 2011, Teil I . Online unter:
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2011_I_24/BGBLA_2011_I_24.pdf, abgerufen am 28.03.2013.
- www.ris.bka.gv.at (2013): Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, Fassung vom 21.06.2013. Online unter:
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008275>, abgerufen am 21.06.2013.