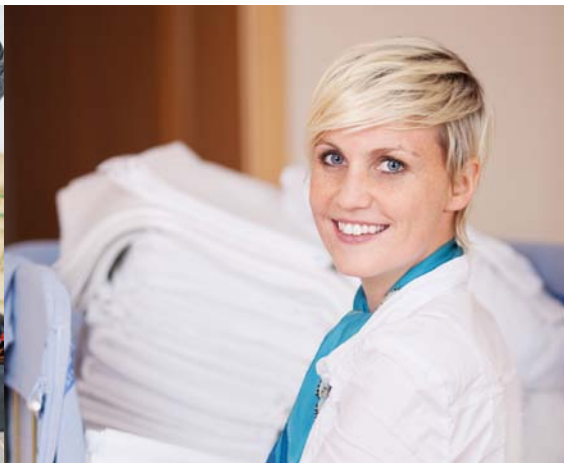


ARBEITSMARKTÖFFNUNG

NEUE REGELN GEGEN LOHN- UND SOZIALDUMPING



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

VORWORT



Sieben Jahre sind seit dem EU-Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn vergangen, jetzt sind die Übergangsfristen ausgelaufen. Personen aus diesen Ländern haben jetzt uneingeschränkt Zugang auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Damals haben viele, vor allem aus der Wirtschaft, darauf gedrängt, rasch und sofort den österreichischen Arbeitsmarkt für die Menschen aus diesen Ländern zu öffnen. Es waren Arbeiterkammern, ÖGB und Gewerkschaften, die vor einer zu raschen Öffnung gewarnt und sich vehement und erfolgreich für Übergangsfristen eingesetzt haben. Wie wichtig und richtig das war, zeigen uns etwa die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt. Es war aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig, Schutzmechanismen aufzubauen, um die berechtigten Interessen der Betroffenen zu schützen.

Arbeiterkammer, ÖGB und Gewerkschaften haben damals eindringlich die Politik aufgefordert, die Zeit der Übergangsfristen dazu zu nutzen, den österreichischen Arbeitsmarkt auf die neue Situation vorzubereiten. Dass die Zeit auch tatsächlich genutzt wurde, ist auch wieder unser Verdienst: Wir haben die Erhöhung der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen gefordert und durchgesetzt. Wir haben eine neue Saisonierregelung gefordert und durchgesetzt. Und – besonders wichtig – wir haben ein Gesetz gegen das drohende Lohn- und Sozialdumping gefordert und uns auch hier durchgesetzt.

Es war uns ein besonderes Anliegen, einen wirksamen Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping zu schaffen, weil die bisher gegebenen Kontrollmöglichkeiten nicht mehr ausreichen konnten. Es musste ein eigenes Gesetz für eine bessere Kontrolle und Sanktionierung von Lohn- und Sozialdumping geschaffen werden. Jetzt geht es darum, dass dieses Gesetz auch in der Realität umgesetzt wird. Arbeiterkammern, ÖGB, Gewerkschaften und Betriebsrätinnen und Betriebsräte, werden gefordert sein, die Entwicklungen genau zu beobachten, ob ausreichend Ressourcen für eine effiziente Um- und Durchsetzung des Gesetzes zur Verfügung gestellt werden.

Herbert Tumpel

AK Präsident

ARBEITSMARKTÖFFNUNG

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	2
Wegfall der Übergangsfristen	5
Welchen Zweck und welche Wirkung haben die Übergangsfristen gehabt	7
Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.....	9
Wirkung der Übergangsfristen und was kommt danach?.....	14
Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, Übersicht über die Behördenstruktur.....	16
Mindestlöhne in ausgewählten Kollektivverträgen.....	18
Beispiele für Lohn- und Sozialdumping	31
Die Kontrollbehörden	39

WEGFALL DER ÜBERGANGSFRISTEN – NEUE RECHTSLAGE

Seit dem Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn sind bereits sieben Jahre vergangen. **Die Übergangsfristen, die auf Betreiben von Arbeiterkammer und ÖGB** voll ausgeschöpft wurden, laufen daher am 30.4.2011 aus. Das bedeutet, dass StaatsbürgerInnen dieser acht Mitgliedstaaten ab 1.5.2011 volle Freizügigkeit am Arbeitsmarkt genießen und für die Beschäftigung von diesen KollegInnen keine Beschäftigungsbewilligung mehr erforderlich ist. Damit können diese Personen genau wie zB deutsche Staatsangehörige ohne jede ausländerbeschäftigungsrechtliche Bewilligung in Österreich arbeiten.

Wollen sich KollegInnen aus einem dieser Mitgliedstaaten länger als drei Monate in Österreich aufhalten, müssen sie spätestens vier Monate nach der Einreise bei der Aufenthaltsbehörde eine so genannte Anmeldebescheinigung beantragen. Das ist aber nicht neu und gilt für alle EU-BürgerInnen (das heißt genauso für belgische wie auch etwa für bulgarische Staatsangehörige).

Der Wegfall der Übergangsfristen bringt auch mit sich, dass Unternehmen aus diesen Mitgliedstaaten nun auch insbesondere im Baugewerbe Aufträge in Österreich mit ihren eigenen ArbeitnehmerInnen ausführen dürfen. Bisher war die Entsendung von ArbeitnehmerInnen zur Erbringung einer Dienstleistung in einigen Wirtschaftssektoren noch von einer Bewilligung abhängig. **Die ArbeitnehmerInnen müssen aufgrund der sogenannten „Entsenderichtlinie“ jedoch ein Mindestentgelt gemäß dem geltenden Kollektivvertrag erhalten.**

Eine Verlängerung der Übergangsfristen ist im Übrigen europarechtlich ausgeschlossen. Selbst wenn Österreich EU-rechtswidrig die Übergangsfristen verlängern würde, wäre eine solche Verlängerung für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen unwirksam.

Übergangsfrist nur noch für Bulgarien und Rumänien

Für StaatsbürgerInnen von Bulgarien und Rumänien gilt ebenfalls eine siebenjährige Übergangsfrist. Diese Länder sind aber erst am 1. Jänner 2007 der EU beigetreten. Daher dürfen Staatsangehörige dieser Länder nach wie vor in der Regel nur dann in Österreich arbeiten, wenn für sie entweder

vom Arbeitsmarktservice eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde oder sie über eine „Freizügigkeitsbestätigung“ verfügen. Eine solche Freizügigkeitsbestätigung ist insbesondere dann möglich, wenn sie zumindest einen Tag rechtmäßig in Österreich gearbeitet haben und davor ununterbrochen mindestens 12 Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen waren. Das ist typischerweise der Fall, wenn sie ein Jahr mit einer Beschäftigungsbewilligung (die der/dem ArbeitgeberIn erteilt wurde) gearbeitet haben. Weiters erhalten auch EhegattInnen (eingetragene PartnerInnen) von Personen mit Freizügigkeitsbestätigung eine solche. Gleiches gilt auch für Kinder, die unter 21 Jahre alt sind und/oder denen Unterhalt gewährt wird.

WELCHEN ZWECK UND WELCHE WIRKUNG HABEN DIE ÜBERGANGSFRISTEN BISHER GEHABT?

Die Lohnunterschiede zwischen Österreich und den neuen Mitgliedsländern sind nach wie vor sehr groß. Die Erfahrung mit Migration in Europa in den letzten Jahrzehnten zeigt, dass der wirtschaftliche Anreiz in ein anderes Land zu wandern, bis zu einem Lohnunterschied nach Kaufkraftparitäten von rund 30 Prozent gegeben ist. Im Falle des Pendelns genügt ein solcher Lohnunterschied schon nach Wechselkursen, weil ja die Lebenshaltungskosten des Gastlandes für PendlerInnen zwar nicht irrelevant sind, aber nicht zur Gänze durchschlagen.

Die Löhne und Gehälter in den neuen Mitgliedsstaaten erreichen aber nach Kaufkraftparitäten nur rund ein Viertel (Bulgarien) bis rund die Hälfte (Polen) des österreichischen Niveaus. Nur Slowenien hat die 70 Prozent Marke praktisch erreicht. Der monetäre Anreiz, in den alten EU-Ländern nach Arbeit zu suchen war und ist zweifellos auch heute noch aufrecht. Für Österreich gilt zudem, dass viele ArbeitnehmerInnen in den neuen Mitgliedstaaten in Pendel- und Grenzgänerdistanz leben, sodass die Hemmschwelle, sich hier nach einer Arbeit umzusehen, noch niedriger liegt.

Auch wenn seitens der Europäischen Kommission regelmäßig behauptet wurde, es würden auch ohne Übergangsfristen kaum ArbeitnehmerInnen aus Ostmitteleuropa ins Ausland gehen, haben Regierung und Sozialpartner daher beschlossen, das Recht auf eine siebenjährige Beschränkung des Arbeitsmarktzugangs in Anspruch zu nehmen.

Übergangsfristen als Vorbereitungszeit auf dem Arbeitsmarkt

Ziel dieser sogenannten Übergangsfristen war es, diese Zeit zu nutzen, um den österreichischen Arbeitsmarkt auf die neue Situation vorzubereiten. Denn natürlich war davon auszugehen, dass im Falle eines stärkeren Zustroms von ArbeitnehmerInnen nach Österreich, die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt steigen würde. Zwar nicht in jedem Arbeitsmarkt-

segment, aber gerade im Bereich der niedrigeren und mittleren Qualifikationsstufen. Gleichzeitig sind hier das Arbeitslosigkeitsrisiko am höchsten, die Löhne und Gehälter aber am niedrigsten.

Es war aus Sicht der ArbeitnehmerInnen daher jedenfalls notwendig, hier Schutzmechanismen aufzubauen, um die berechtigten Interessen dieser ArbeitnehmerInnengruppen zu schützen.

Durch den

- **Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik,**
- **Die Neuordnung der Saisonierregelung und durch das Schaffen des**
- **Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetzes** sollte einerseits durch erhöhte Arbeitsmarktförderung die Wettbewerbsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen in Österreich gestärkt und andererseits ein wirksamer Schutz gegen Lohn- und Sozialdumping für die Zeit nach Wegfall der Übergangsfristen geschaffen werden.

Vor allem sollten durch einen Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Unterstützungsmöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen in Österreich massiv ausgebaut werden. Dies ist auch tatsächlich passiert. Während in den vergangenen Jahren insgesamt jährlich rund 650 Mio Euro für Ausbildungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufgewendet worden waren, wurden diese Ausgaben nunmehr auf rund eine Milliarde, also um rund 50 Prozent (!), erhöht.

Außerdem hat sich gezeigt, dass in den letzten Jahren der Anteil von ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Ländern in den Saisonierkontingenten auf rund 50 Prozent angestiegen ist; die anderen 50 Prozent der Saisoniers im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft kommen weiterhin vor allem aus den traditionellen Zuwanderungsländern Ex-Jugoslawiens und aus der Türkei. Es war daher notwendig, für die Zeit nach Wegfall der Übergangsfristen eine Regelung zur Reduktion der Saisonierkontingente zu schaffen, weil die Saisoniers aus den neuen Mitgliedsstaaten ja künftig Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhalten und daher die bisher von ihnen beanspruchten Kontingentplätze von den Arbeitgebern zusätzlich (für neue ArbeitnehmerInnen aus EU-Drittstaaten) vergeben werden könnten. Diese neue Regelung tritt nun mit Ende der Übergangsfristen in Kraft und stellt im Wesentlichen sicher, dass die künftigen Saisonkontingente entsprechend reduziert werden können.

DAS LOHN- UND SOZIALDUMPING-BEKÄMPFUNGSGESETZ

Rechtlicher Hintergrund

Werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von einem Staat in einen anderen Staat vorübergehend entsendet, um einen Auftrag auszuführen (zB Renovierung eines Wohnhauses), so ändert sich für die ArbeitnehmerInnen grundsätzlich weder das anzuwendende Arbeitsrecht, noch der anzuwendende Kollektivvertrag. Das heißt, es gelten für sie weiterhin die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Herkunftsstaates. Eine Regelung, die bei einem starken Lohngefälle zwischen zwei Staaten potentiell zu Lohndumping führen kann, aber trotzdem viele Jahre keine besonderen Probleme verursacht hat. Da die grenzüberschreitende Beschäftigung einer behördlichen Genehmigung unterworfen war, konnte über diesen Weg auch – wenn auch begrenzt – die Einhaltung innerstaatlicher Lohnvorschriften für den Zeitraum der Entsendung vorgeschrieben werden und somit ein Unterbieten des eigenen Lohnniveaus über diesen Weg weitgehend verhindert werden.

Die Situation änderte sich aber innerhalb der EU grundlegend, als in den späten 80er Jahren nach dem EU-Beitritt Portugals Bauarbeiter im großen Stil von Portugal nach Deutschland entsandt wurden und das dortige Lohnniveau unter Druck setzten. Behördliche Genehmigungen für die Beschäftigungsaufnahme waren auf Grund der Dienstleistungsfreiheit der EU nicht mehr zulässig. Diese Situation war dann ua der Hintergrund für die **Entsenderichtlinie**. Diese Richtlinie aus 1996 sieht vor, dass sich bei grenzüberschreitender Beschäftigung bestimmte Arbeitsbedingungen, wie insbesondere kollektivvertragliche Mindestlöhne und Grenzen der Höchstarbeitszeiten, nach dem Beschäftigungsort richten. Würden also für die erwähnte Renovierung des Wohnhauses in Österreich portugiesische ArbeitnehmerInnen entsandt werden, so hätten diese für die Zeit ihrer Beschäftigung in Österreich zumindest den Anspruch, den vergleichbare inländische ArbeitnehmerInnen hätten. Durch das **Prinzip „gleicher Lohn am gleichen Ort“** soll also ein Wettbewerb auf Kosten der Löhne verhindert werden. Da die Entsenderichtlinie auch grenzüberschreitende Überlassung erfasst, gilt dieses Prinzip auch für Leiharbeitskräfte, die von einem Mitgliedstaat in einen anderen überlassen werden.

Die Entsenderichtlinie wurde in Österreich Ende der 90er Jahre umgesetzt. Die zentralen gesetzlichen Bestimmungen dazu sind die §§ 7 bis 7c Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Hinsichtlich des Entgeltanspruchs ist vorgesehen, dass ArbeitnehmerInnen zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt haben, dass am Arbeitsort vergleichbaren ArbeitnehmerInnen von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. In der Praxis haben dabei die kollektivvertraglich festgelegten Löhne die wichtigste Bedeutung. Österreich hat ja ein weitgehend flächendeckendes Kollektivvertragssystem.

Die Einhaltung österreichischer Löhne vorzuschreiben ist die eine Sache, die praktische Umsetzung eine andere. Bislang war nur vorgesehen, dass ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche zivilrechtlich geltend machen können. Ein entsandter ungarischer Eisenbieger etwa, der für seine Tätigkeit in Österreich weiterhin nur den Lohn nach den ungarischen Vorschriften erhält, kann die Differenz zum österreichischen Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe einklagen. Die Praxis zeigt jedoch, dass dies kaum je passiert ist. Meist bekommen die ArbeitnehmerInnen für die Auslandseinsätze mehr als in ihrem Herkunftsland und der Anreiz, die Differenz einzufordern ist kaum gegeben. Auch müssen ArbeitnehmerInnen damit rechnen, dass sie nach Einbringung der Klage nicht mehr weiter beschäftigt werden. Bei kurzfristig entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen ArbeitnehmerInnen ist daher die bloße Möglichkeit, die Ansprüche selbst geltend zu machen, nicht zur Durchsetzung geeignet. Auch ist das Risiko des Arbeitgebers sehr gering. Schlimmstenfalls muss er ja nur das zahlen, was er sowieso zahlen müsste. Seit Jahren fordern Gewerkschaften und Arbeiterkammern daher in Österreich eine behördliche Entgeltkontrolle mit Sanktionen bei Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Löhne und Gehälter.

Der Inhalt des Gesetzes

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) sieht nun eine **behördliche Kontrolle** der vorgeschriebenen Löhne und Gehälter vor. Dies nicht bloß hinsichtlich entsandter ArbeitnehmerInnen, sondern in Bezug auf alle ArbeitnehmerInnen. Also auch dann, wenn ein inländischer Arbeitgeber seinen ArbeitnehmerInnen zu wenig zahlt, kann dies zu einer Sanktion führen. Die Zuständigkeit der Behörden ist jedoch unterschiedlich. Während für die grenzüberschreitend entsandten und

überlassenen ArbeitnehmerInnen die Kontrolle vor Ort durch die **Finanzpolizei** (vormals KIAB) stattfindet, erfolgt die Überprüfung bei den ArbeitnehmerInnen, die ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich haben, durch die jeweilige **Gebietskrankenkasse**. Kommt die Gebietskrankenkasse zum Ergebnis, dass Lohndumping vorliegt, dann erfolgt die Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde. Diese führt dann das Strafverfahren und verhängt gegebenenfalls die Strafe gegenüber dem Arbeitgeber. Bei den Fällen mit grenzüberschreitendem Bezug wird die Anzeige in der Regel nicht durch die Finanzpolizei selbst erfolgen, sondern durch eine eigene Einrichtung bei der Wiener Gebietskrankenkasse, das sogenannte **Kompetenzzentrum LSDB**. Die Finanzpolizei wird daher vor Ort eine Grobkontrolle durchführen und den Akt dann an das Kompetenzzentrum LSDB zur genaueren Überprüfung übermitteln. Kommt dieses dann zum Ergebnis, dass der vorgeschriebene Grundlohn unterschritten wurde, dann wird Anzeige erstattet. Neben den erwähnten Behörden ist auch die **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse** im Rahmen ihres Bereiches zur Kontrolle und Anzeigeerstattung berufen.

Die Höhe der Sanktionen orientiert sich am Ausländerbeschäftigungsgesetz. Der Strafraum liegt zwischen 1.000 und 10.000 € pro ArbeitnehmerIn. Bei Lohndumping in Bezug auf mehr als drei ArbeitnehmerInnen erhöht sich der Strafraum pro ArbeitnehmerIn automatisch. Er liegt dann zwischen 2.000 und 20.000 € pro ArbeitnehmerIn und im Wiederholungsfall zwischen 4.000 und 50.000 Euro. Würde etwa ein Baufirma damit spekulieren, sich durch unterkollektivvertragliche Löhne einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz zu verschaffen und es wird auf der Baustelle Lohndumping in Bezug auf 5 ArbeitnehmerInnen festgestellt, so wäre die Mindeststrafe 10.000 € (2.000 x 5) bzw der Strafraum wäre 10.000 bis 100.000 €. Im Wiederholungsfall wäre die Mindeststrafe dann 20.000 € und der Strafraum 20.000 bis 250.000 €. Auch müsste der Arbeitgeber mit dem Entzug der Gewerbeberechtigung oder – im Fall eines ausländischen Arbeitgebers – mit der Untersagung der Tätigkeit in Österreich für zumindest ein Jahr rechnen.

Liegt hingegen nur eine geringe Unterschreitung des kollektivvertraglich vorgeschriebenen Mindestlohnes bzw ein geringfügiges Verschulden des Arbeitgebers vor und es handelt sich um das erste Mal und der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer den ihm gebührenden Lohn nach, dann ist von einer Anzeige abzusehen. Dafür müssen aber alle drei Voraussetzungen (1. geringe Unterschreitung bzw geringfügiges Verschulden; 2. erstes Mal;

3. Nachzahlung) vorliegen. Bei einer Wiederholung ist jedenfalls eine Strafe zu verhängen.

Kommt es hinsichtlich der **Einstufung im Kollektivvertrag** zu Unklarheiten, so können dazu die Kollektivvertragspartner angehört werden. Das heißt, das Kompetenzzentrum LSDB bzw die Gebietskrankenkassen können die Kollektivvertragspartner mit Fragen der korrekten Einstufung befassen. Erhebt der Arbeitgeber begründete Einwände gegen die im Rahmen der Kontrollen vorgenommenen Einstufungen, dann müssen die Kollektivvertragspartner dazu angehört werden.

Schwierig ist der Vollzug von **Verwaltungsstrafen gegenüber ausländischen Arbeitgebern**. Diesbezüglich gibt es zwar ein entsprechendes europäisches Abkommen, inwieweit dies jedoch im erforderlichen Maße funktioniert, wird abzuwarten sein. Im Gesetz wurde jedoch weitergehend vorgesorgt: Ausländische Arbeitgeber, die in Österreich ihre Dienstleistungen, wie die Übernahme von Arbeiten bei Bauprojekten, Arbeitskräfteüberlassung, Reinigungsdienste, Kleintransporte etc übernehmen, haben einen österreichischen Auftraggeber und einen Anspruch auf Bezahlung des Werklohnes oder des Überlassungsentgelts (bei Arbeitskräfteüberlassung). Auf diesen Anspruch können die Behörden greifen, um bei Verdacht auf Lohndumping den Vollzug von Verwaltungsstrafen sicherzustellen. Eine Vollstreckung im Ausland wird dann meist gar nicht mehr erforderlich sein.

Praktische Vorgehensweise bei Wahrnehmungen von Lohndumping

Ist man selbst von Lohndumping betroffen oder nimmt man als Betriebsrat entsprechende Vorgänge wahr, dann stellt sich die Frage, wo man diese Vorgänge melden kann. In Anbetracht der Vielzahl an involvierten Behörden (Finanzpolizei, Dienstleistungszentrum LSDB, Gebietskrankenkasse, BUAK, Bezirksverwaltungsbehörden, Arbeitsgerichte) ist dies nicht leicht zu beantworten. Sich mit der zuständigen **Gewerkschaft** oder **Arbeiterkammer** in Verbindung zu setzen, ist eine naheliegende Möglichkeit. Weiters gibt es auch die Möglichkeit, selbst Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Dies wird jedoch nur in den Fällen sinnvoll sein, wo ausreichende Informationen, also insbesondere neben den Daten vom Arbeitgeber und den betroffenen ArbeitnehmerInnen auch der tatsächlich ausbezahlte und der rechtlich vorgeschriebene Lohn bekannt

sind und auch Informationen darüber vorliegen, welche Tätigkeit der oder die betroffenen ArbeitnehmerInnen in welchem Zeitraum und wo ausgeübt haben.

Liegen nicht alle dieser Informationen vor, so ist es zweckmäßiger, die Kontrollbehörden zu informieren. Dabei ist – wie bereits angeführt – zu unterscheiden: Handelt es sich um ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit für den Arbeitgeber gewöhnlich in Österreich ausführen, so ist die jeweilige **Gebietskrankenkasse (GKK)** zuständig; also je nach Bundesland die Salzburger GKK, die OÖ GKK, die Tiroler GKK usw.

Handelt es sich jedoch um ArbeitnehmerInnen, die bloß vorübergehend grenzüberschreitend entsendet werden, weil ihr ausländischer Arbeitgeber in Österreich einen Auftrag ausführt (zB Aushub eines Kellers), dann ist dafür die **Finanzpolizei** (vormals KIAB) zuständig. Liegen genaue Informationen vor, so wäre auch eine Meldung an das **Kompetenzzentrum LSDB** bei der **Wiener GKK** möglich.

Eine Beurteilung, ob jemand in Österreich seinen gewöhnlichen Arbeitsort hat oder bloß vorübergehend entsendet oder grenzüberschreitend überlassen ist, kann für Außenstehende manchmal unklar sein. Ist der Arbeitgeber kein österreichisches Unternehmen, hat er also im Inland keine Niederlassung, so handelt es sich bei den ArbeitnehmerInnen meist um grenzüberschreitend entsandte oder überlassene. Die Fälle, wo ein im Ausland ansässiges Unternehmen jemanden mit gewöhnlichem Arbeitsort im Inland beschäftigt, sind nämlich selten.

Im Baubereich können Verdachtsfälle auch an die **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)** gemeldet werden.

WIRKUNG DER ÜBERGANGSFRISTEN UND WAS KOMMT DANACH?

Die Übergangsfristen hatten also den Sinn, die Zeit für das Schaffen von Schutzmaßnahmen für einen funktionierenden Arbeitsmarkt und gegen Lohn- und Sozialdumping zu schaffen. Dennoch wurde oft die Kritik vorgebracht, Österreich würde sich hermetisch abschließen und dadurch gegenüber anderen Staaten einen Wettbewerbsnachteil erleiden, weil die ostmitteleuropäischen Fachkräfte nun alle nach Großbritannien und andere Länder wandern würden.

Was daran ist stichhaltig?

Tatsächlich hat sich Österreich trotz Übergangsfristen keineswegs hermetisch abgeschlossen. Denn erstens sehen die Beitrittsverträge selbst gewisse Öffnungsklauseln vor. So haben ArbeitnehmerInnen, die bereits erlaubt in Österreich beschäftigt und seit mindestens zwölf Monaten zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, sofort freien Zugang zum gesamten Arbeitsmarkt erhalten. In entsprechender Adaptierung gilt das auch für deren Angehörige. Außerdem wurde im Rahmen der Saisonierkontingente der Anteil von ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Staaten auf bis rund 50 Prozent der Kontingentplätze gesteigert und es wurden PraktikantInnen- und GrenzgängerInnenregelungen mit den Nachbarländern vereinbart. Schließlich wurde noch im Rahmen einer neu geschaffenen sogenannten Fachkräfteverordnung ein erleichterter Zugang für Fachkräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht; dies jedoch nur dort, wo tatsächlich statistisch ein erhöhter, im Inland nicht abdeckbarer Bedarf an Fachkräften nachweisbar war.

Dieser sehr bedachte und auf die Arbeitsmarktbedingungen abgestimmte erleichterte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt hatte zur Folge, dass die Zuwanderung nach Österreich zwar gebremst, aber dennoch in Arbeitsmarktsegmenten mit einem erhöhten Bedarf möglich war.

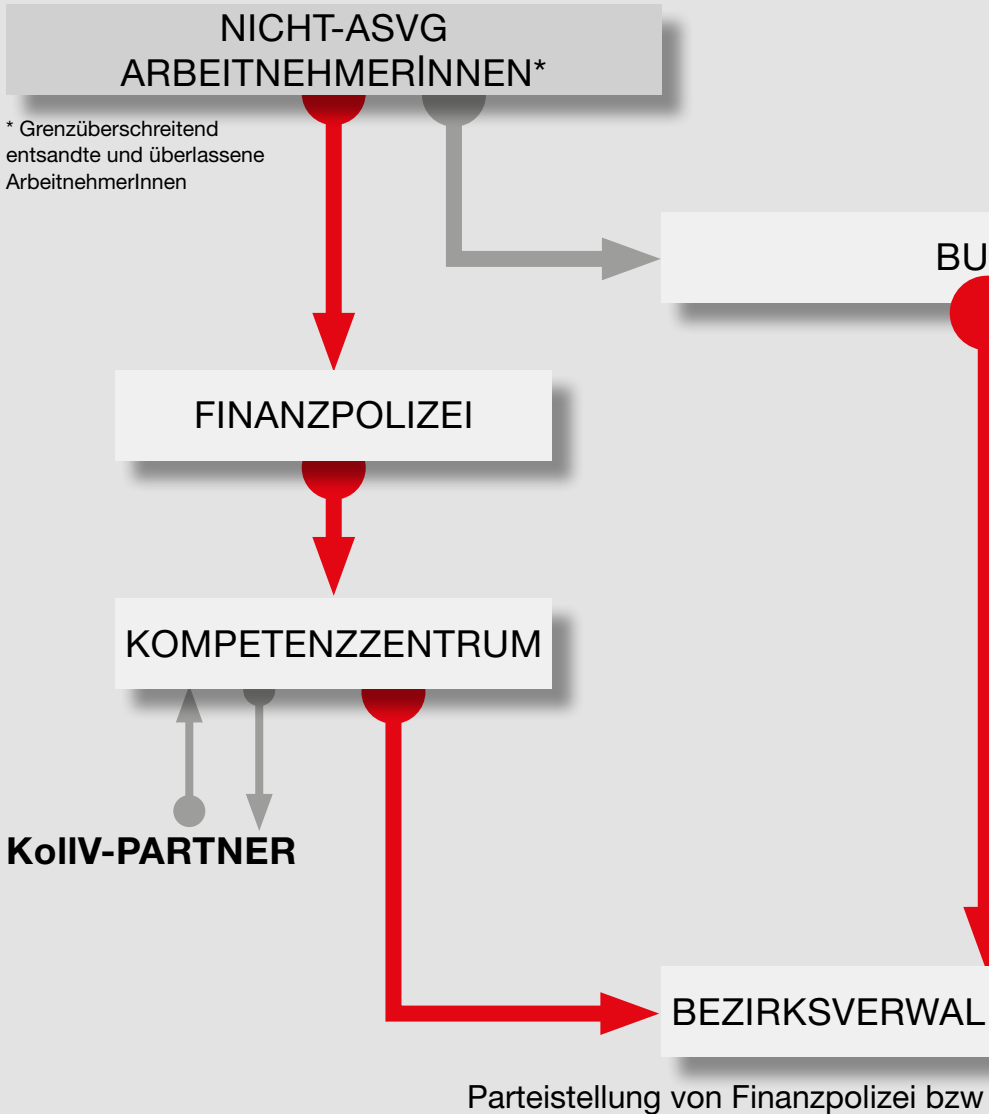
Dadurch hat sich der Durchschnittsbestand an ArbeitnehmerInnen aus diesen Ländern von 55.300 im Jahr 2004 auf 94.000 (Februar 2011) erhöht. Für das Jahr 2009 liegt eine Vergleichsrechnung der EU über die Zuwanderung in die „alten“ EU-15-Länder vor: Demnach hat Öster-

reich, gemessen an der Gesamtbevölkerung – nach Irland – die höchste Zuwanderung aus den neuen Mitgliedsstaaten zu verzeichnen gehabt: Mit 89.940 Erwerbstätigen aus diesen Ländern hat deren Anteil 1,08 Prozent an der Gesamtbevölkerung betragen. In Großbritannien war zwar mit 609.415 die höchste Zahl an StaatsbürgerInnen dieser Länder ansässig, der Bevölkerungsanteil lag jedoch mit 1,00 Prozent knapp unter jenem in Österreich. In Deutschland betrug dieser Anteil 2009 0,67 Prozent, im Durchschnitt der EU-15 Länder 0,50 Prozent. Die Behauptung des hermetischen Abschließens trifft also nicht zu.

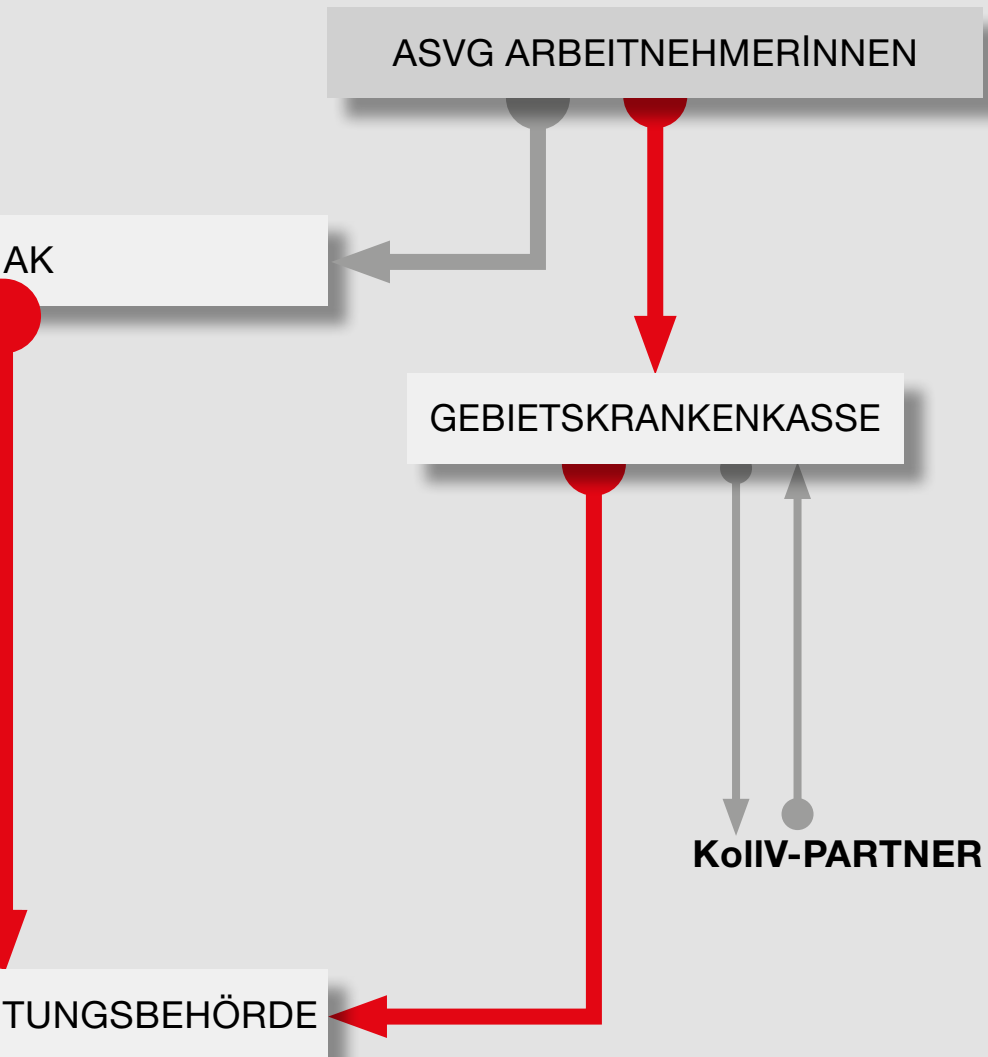
Was wird nun nach dem Wegfall der Übergangsfristen geschehen?

Untersuchungen verschiedener Wirtschaftsforschungsinstitute ergeben, dass mit einer zusätzlichen Zuwanderung von rund 26.000 ArbeitnehmerInnen aus diesen Ländern zu rechnen sei (so eine jüngste Studie des WIFO). Dies deshalb, weil durch die bereits bisher erfolgte selektive Öffnung jener Arbeitsmarktbereiche, in denen erhöhte Arbeitskräftenachfrage zu verzeichnen war, ein Großteil der wanderungsbereiten ArbeitnehmerInnen bereits im Land ist und sich außerdem bereits Wanderungsströme auch in andere EU-Länder etabliert haben. Sollten diese Prognosen zutreffen, so ist das für den Arbeitsmarkt verkraftbar, weil dies ja zum Teil, wie die Entwicklung bei den Saisoniers zeigt, auch dazu führt, dass die Zuwanderung aus EU-Drittstaaten zurückgeht.

LOHND



UMPING



Kompetenzzentrum bzw GKK bzw BUAK

ÜBERSICHT ÜBER AUSGEWÄHLTE KOLLEKTIVVERTRAGSLÖHNE

Die folgenden Übersichten bietet eine Übersicht der Lohnbestimmungen in ausgewählten Kollektivverträgen. Für die genaue Ermittlung des Lohnes samt Zulagen und Zuschlägen sollte der Kollektivvertrag im Original herangezogen werden.

- Baugewerbe
- Bauhilfsgewerbe
- Bewachungsgewerbe
- Hotel- und Gastgewerbe Wien
- Kleintransportgewerbe
- Metallgewerbe
- Reinigungsgewerbe

Die Angaben basieren – soweit nicht anders angegeben – auf dem Stand vom Jänner 2012.

Abkürzungen:

AN = Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

KoIV = Kollektivvertrag

BAUGEWERBE

Basis: Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in Bauindustrie und Baugewerbe

Der Monatslohn berechnet sich laut KollIV nach der Formel:
Stundenlohn x 169,5

Anwendungsbereich

Fassader, Maurer, Eisenbieger, Baggerführer, Kranführer, Gerüster, Schaler, Asphaltierer, Transportfahrer für Baumaterial, Zimmerer und Hilfstätigkeiten auf Baustellen.

- **Abgrenzung zum Bauhilfsgewerbe:** Gibt die Gewerbeberechtigung keinen Aufschluss (Mischbetrieb, keine oder branchenfremde Gewerbeberechtigung), kann davon ausgegangen werden, dass die Herstellung oder Komplettrenovierung von Bauwerken grundsätzlich unter das Baugewerbe fällt. Unter das Bauhilfsgewerbe fallen: Trockenbauarbeiten (Aufstellen von Rigipswänden, Verspachteln innen) und bloße Isolier-, Dämm- und Schwarzdeckerarbeiten. In Wien gibt es dafür einen eigenen KollIV für Schwarzdecker.
- Für das **Zimmermeistergewerbe** gilt ein eigener KollIV – selten.
- Für das **Dachdeckergewerbe** gilt ein entsprechender KollIV.
- Für **Asphaltierer, Abdichter und Schwarzdecker** gilt in Wien ein eigener KollIV. In den Bundesländern gilt der KollIV für das Bauhilfsgewerbe.

Löhne in Euro, Stand: 1.5.2011 – 30.4.2012	Stunde	Monat
Hilfspolier, Vizepolier	13,54	2.295,03
Vorarbeiter	13,18	2.234,01
Facharbeiter (zB Maurer, Zimmerer, Tiefbauer, Schalungsbauer)	12,00	2.034,00
Kranführer, Drittelführer, Baggerführer, LKW-Fahrer 10t	11,99	2.032,31
Mineur, Maschinist, Schweißer, LKW Fahrer 5t	11,72	1.986,54
Gerüster, Schaler, Eisenbieger und Eisenflechter, Gußasphaltierer	11,46	1.942,47

Löhne in Euro, Fortsetzung	Stunde	Monat
Betonierer, Bitumen-Asphaltierer	11,16	1.891,62
Baggerschmierer, Gleisbauer	10,76	1.823,82
Hilfsarbeiter bis vollendes 18.Lj im ersten halben Jahr	9,19	1.557,71
Hilfsarbeiter nach dem vollendeten 18.Lj bzw nach einem halben Jahr	10,21	1.730,60
Sonstiges Hilfspersonal	9,37	1.588,22
Lehrlinge 1.Lj	4,80	813,60
Lehrlinge 2.Lj	7,20	1.220,40
Lehrlinge 3.Lj	9,60	1.627,20
Lehrlinge 4. Lj bei Doppellehre	10,80	1.830,60
Lehrlinge bei Lehrantritt nach dem vollendeten 18.Lj	9,60	1.627,20
Fassader, Gipser, Stuckateure	13,25	2.245,88

Sonderzahlungen

Weihnachtsremuneration: 3,41 Stundenlöhne des um 25% erhöhten Koll-Lohns für im Kalenderjahr jeweils geleisteten 39 Stunden. Der Urlaub gemäß BUAG sowie entgeltpflichtige Betriebsabwesenheiten und Zeiten für Teilnahme an Truppenübungen sind einzurechnen

Urlaubszuschuss: wird von der Bauarbeiter-Urlaubs- und -Abfertigungskasse mit dem Urlaubsgeld ausbezahlt

Sonstiges

Taggeld € 9,43 von 3 – 9 Std/Tag; € 15,30 ab 9 Std/Tag; € 1,63 für Lehrlinge; € 26,40 über 100 km vom Wohnort; € 15,03 für Lehrlinge über 100 km vom Wohnort

Übernachtungsgeld bei erforderlicher auswärtiger Übernachtung und wenn das Quartier nicht bezahlt wird (€ 11,45/Tag)

Fahrtkosten für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel vom Wohnort zur Baustelle und retour

Überstunden: (Grundstunde + 30 %) x 1,5 (bzw x 2 bei Überstunden von 20 – 5h)

Sonn- und Feiertagsarbeit: An Sonntagen und Feiertagen, an denen lt Dienstplan frei gewesen wäre 100 % Zuschlag; an Feiertagen, an denen gearbeitet worden wäre 50 % Zuschlag

Zulagen in unterschiedlichsten Prozentsätzen für die Aufsicht von 3 AN, Druckluftarbeiten, Arbeiten unter Tag, Schmutz- oder Abbrucharbeiten, Trockenbohrungen, Erschütterungs-, Wasser-, Säure-, Hitze-, Künetten-, Schacht-, Mast- und besonders gefährliche oder hohe Arbeiten. Die genauen Sätze sollen dem jeweils gültigen KollV entnommen werden.

BAUHILFSGEWERBE

Basis: Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Bauhilfsgewerbe.

Der Monatslohn berechnet sich laut KollV nach der Formel:
Stundenlohn x 169,5

Anwendungsbereich

Trockenausbauer, Stuckateure, Gipser, reine Gerüstverleiher, Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe, Aufstellung mobiler Trenn- oder Systemwände, Holzstöckelpflasterer, Asphaltierer (außer in Wien – eigener KollV), Schwarzdecker (Ausnahme Wien – eigener KollV), Abdichter (Ausnahme Wien – eigener KollV), Terrazzomacher.

- Abgrenzung zum Baugewerbe: Die Herstellung oder Komplettrenovierung (außen und innen) von Bauwerken fällt grundsätzlich unter das Baugewerbe. Vom KollV für das Bauhilfsgewerbe ist insbesondere dann auszugehen, wenn die von der Prüfung betroffenen AN nur im Innenausbau bzw der Innenrenovierung tätig sind und die Außenarbeiten von einem anderen (Bau)Unternehmen durchgeführt werden.
- für das reine Zimmermeistergewerbe gilt ein eigener KollV – selten.
- für das Dachdeckergewerbe gilt ein entsprechender KollV.
- für Asphaltierer, Abdichter und Schwarzdecker gilt in Wien ein eigener KollV. In den Bundesländern gilt der KollV für das Bauhilfsgewerbe.
- Für reine Bodenleger gilt ein eigener KollV

Löhne in Euro, Stand: 1.5.2011 – 30.4.2012	Stunde	Monat
Vorarbeiter	11,78	1.990,82
Fassader, Stuckateure, Gipser, wenn sie bei Fassaden mit Zug-, Gips-, Gipsstuckateur- und Edelputzarbeiten beschäftigt werden	11,78	1.990,82
Facharbeiter mit Lehrabschlussprüfung, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden	11,21	1.894,49
Facharbeiter ohne Lehrabschlussprüfung, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden	10,97	1.853,93

Löhne in Euro (Fortsetzung)	Stunde	Monat
Angelernte Arbeiter	10,30	1.740,70
Hilfsarbeiter	9,23	1.559,87
Hilfspersonal, das zu Aufräumarbeiten der Büro- und Aufenthaltsräume verwendet wird	8,83	1.492,27
Aufsteller und Monteur mobiler Trenn- oder Systemwände	11,78	1.990,82

Sonderzahlungen

Weihnachtsremuneration: Gebührt nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit.

In Österreich außer Burgenland, Tirol und Vorarlberg (KollV-Stundenlohn + 15 %) x 3,26 je 39 Std (pro gearbeiteter Woche)

im Burgenland (KollV-Stundenlohn + 15 %) x 2,80 je 39 Std

in Tirol und Vorarlberg (KollV Stundenlohn + 15 %) x 1,68 (ab 22 Wochen Unternehmenszugehörigkeit in Tirol und in Vorarlberg x 3,26).

In Wien und bei allen Gerüstverleihern, Isolierern, Terrazzomachern, Stuckateuren, Gipsern, Holzstöckelpflasterern (KollV-Stundenlohn + 30 %) x 3,26 je 39 Stunden.

Urlaubszuschuss: gebührt in Österreich nur dann, wenn die AN nicht bei der BUAK angemeldet sind (zB Aufstellen mobiler Trennwände). Anspruch pro Jahr in den ersten 5 Dienstjahren: 3 Wochenlöhne

Sonstiges

Auslöse: Ist die Baustelle so weit vom Wohnort entfernt, dass eine Rückkehr nicht zumutbar ist, gebühren für die Verpflegung 40 % vom Facharbeitertageslohn und für die Übernachtung weitere 20 % vom Facharbeitertageslohn pro Tag – außer der Arbeitgeber zahlt Verpflegung und Quartier

Fahrgeld für das günstigste öffentliche Verkehrsmittel vom Wohnort zur Baustelle und retour

Sonderbestimmungen: Für Akkordlöhner bestehen Sonderbestimmungen hinsichtlich des Lohns, die aufgrund ihres Umfangs im KollV nachzulesen sind.

Überstunden: Für Überstunden gebührt ein 50 %iger Zuschlag, von 20 – 5 Uhr 100 %.

Nachtarbeit: Für Arbeiten von 20 – 5 Uhr, die keine Überstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Sonn- und Feiertagsarbeit: Sonntag 100 % Zuschlag. An Feiertagen, an denen laut Dienstplan frei gewesen wäre 100 % Zuschlag. An Feiertagen, an denen gearbeitet worden wäre 50 % Zuschlag

Zulagen in unterschiedlichsten Prozentsätzen (zwischen 5 % und 30 % auf den jeweiligen Stundenlohn) für besonders schmutzige Arbeiten (Staub, heißer Teer ua), besonders gefährliche Arbeiten (etwa Arbeiten in großer Höhe), bestimmte Arbeiten im Freien, Arbeiten in Hitze und Kälte, im Schacht, mit Säure, für Partieführer, ua. Die genauen Sätze sollen dem jeweils gültigen KollV entnommen werden.

BEWACHUNGSGEWERBE

Basis: Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe

Anwendungsbereich

Wachorgane, ausgenommen Angestellte, BedienerInnen und HandwerkerInnen

Löhne in Euro

pro Stunde

Wachdienst	6,90
------------	------

Service und Sicherheitsdienst (mindestens 50 % Servicetätigkeiten, wie Beaufsichtigung von Personen, Überprüfung und Einweisung von Fahrzeugen, Ordnungsdienste, Auskunftserteilung, Telefondienst, Entgegennahme oder Ausfolgung von Poststücken, Schlüsselübernahme/-übergabe, Garagendienst; Bahnsicherung, Straßensicherung, Flughafensicherung, Gerichtskontrolle)

8,47

Museumsaufsichtsdienst

7,58

Sonderdienst (Kontrollorddienst, Betriebsfeuerwehrdienst, Botschaftsdienst)

9,50

Mobiler Dienst (Revierdienst, Geld- und Werttransportdienst, Vereidigter Straßenaufsichtsdienst, Mautaufsichtsdienst, Fahrscheinkontrolldienst, Lotsendienst, Bahnbegleitung, Sondertransportbegleitung)

8,47

Veranstaltungssicherheitsdienst

7,48

Zulagen in Euro

pro Stunde

Nachtzulage (22.00 Uhr bis 5.00 Uhr)

0,30

Erschwerniszulage im Wachdienst (Bereitschaft weniger als 50 %)

0,50

Zulage für berufsfremde Tätigkeiten

0,15

Zulage für Passagedienste (in für Öffentlichkeit zugänglichen Verkehrsbauwerken)

0,30

Erschwernis im Revierdienst (überwiegend im nicht vor Witterung geschützten, öffentlich zugänglichen Bereich)

0,50

Gefahrenzulage (außerordentliche Gefährdung für Gesundheit durch Hitze, Kälte, Nässe, Staub, Abgase oder aufgrund von Sturz- und Unfallgefahren)

10 %

Sonderzahlungen

Urlaubszuschuss: nach einer Betriebszugehörigkeit von drei Monaten im ersten Arbeitsjahr 3 Wochenlöhne, dann 4 1/3 Wochenlöhne

Weihnachtsremuneration: wie Urlaubszuschuss

HOTEL- UND GASTGEWERBE WIEN

Basis: Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Hotel- und Gastgewerbes in Wien

Anwendungsbereich

Küchenpersonal, Kellner, Barmixer, Sommeliers, Servierkräfte, Hilfskräfte, Portiere, Raumpfleger. Monatslohn jeweils bis zum vollendeten 5. Dienstjahr. Die Mindestlöhne erhöhen sich jeweils ab dem 6., dem 11., dem 16. und dem 21. Dienstjahr.

Löhne in Euro in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten	pro Monat
Küchenchef	1.554,50
Küchenchef-Stellvertreter	1.404,00
Oberkellner mit mindestens 5 Servierkräften, Chefportier	1.379,50
Alleinportier, Tag- und Nachtportier	1.318,50
Alleinkoch	1.297,50
Oberkellner mit weniger als 5 Servierkräften	1.270,00
Abteilungskoch	1.269,00
Abteilungschef, Etagenchef, Barmixer, Sommelier	1.240,50
Abteilungschef-Stellvertreter, Restaurantfachmann/-frau mit Inkasso, Revier-, Etagen-(Zimmer-), Frühstücks-, Barkellner	1.209,00
Restaurantfachmann/-frau ohne Inkasso oder im 1. Gehilfenjahr, Speisen-, Getränkekelner, Koch, Küchenfleischer	1.183,50
Restaurantfachmann/-frau ohne Lehrzeit, Hilfskräfte, Gehilfen, Bademeister, Stubenfrauen, Raumpfleger, Koch ohne Lehrbrief, Hilfskoch, Küchenhilfskräfte, Kassiere	1.180,50

Löhne in Euro in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten sowie alle Bar-, Konzert- und Nachtbetrieben

	pro Monat
Küchenchef	1.582,00
Küchenchef-Stellvertreter	1.471,00
Oberkellner mit mindestens 5 Servierkräften, Chefportier	1.404,00

Löhne in Euro in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten sowie alle Bar-, Konzert- und Nachtbetrieben (*Fortsetzung*) **pro Monat**

Alleinportier, Tag- und Nachtportier	1.338,00
Alleinkoch	1.321,50
Oberkellner mit weniger als 5 Servierkräften	1.326,00
Abteilungskoch	1.289,00
Abteilungschef, Etagenchef, Barmixer, Sommelier	1.297,50
Abteilungschef-Stellvertreter, Restaurantfachmann/-frau mit Inkasso, Revier-, Etagen-(Zimmer-), Frühstücks-, Barkellner	1.265,00
Restaurantfachmann/-frau ohne Inkasso, Speisen-, Getränkekelner	1.209,00
Koch, Küchenfleischer	1.205,00
Gehilfen, Bademeister	1.187,50
Restaurantfachmann/-frau im 1. Gehilfenjahr, Koch im 1. Gehilfenjahr	1.183,50
Restaurantfachmann/-frau ohne Lehrzeit, Hilfskräfte, Stubenfrauen, Raumpfleger, Koch ohne Lehrbrief, Hilfskoch, Küchenhilfskräfte, Kassiere	1.180,50

Zuschläge **pro Monat**

Kleiderpauschale	34,50
Nachtarbeitszuschlag	20,00
Fremdsprachenzuschlag	30,00

Sonderzahlungen

Jahresremuneration: nach mindestens zweimonatiger Beschäftigung im selben Betrieb 230% des KollV-Lohns maximal aber 200% des tatsächlichen Monatslohns für die Normalarbeitszeit

KLEINTRANSPORTGEWERBE

Basis: Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Kleintransportgewerbe.

Anwendungsbereich

- Dieser KollV gilt in Österreich für Unternehmen, die das Gewerbe der Beförderung von Gütern mit KFZ, deren höchstzulässiges Gesamtgewicht 3.500 kg nicht übersteigt, betreiben.
- Dieser KollV gilt insbesondere für Paketzusteller.
- Für die Beförderung von Personen gilt ein eigener KollV.
- Abgrenzung zum Güterbeförderungsgewerbe: Diese Unternehmen führen auch Transporte mit einem Gesamtgewicht über 3,5 Tonnen durch. ZB Gütertransporte mit schweren LKW, teilweise mit mehr als 2 Achsen, Gefahrgüter, Schwertransporte, grenzüberschreitende Gütertransporte. Werden daneben auch Transporte mit Fahrzeugen unter 3,5t zulässigem Gesamtgewicht durchgeführt, gilt dennoch der KV für das Güterbeförderungsgewerbe.
- Abgrenzung zu Speditionen: Während Klein- und Gütertransportierer nur den reinen Transport übernehmen, übernehmen Speditionen für ihre Kunden auch den Bereich Logistik, Transportplanung, Organisation. Dazu zählt die zeitweilige Einlagerung der zu transportierenden Güter in Verbindung mit einem ausgeprägten eigenen System der Lagerhaltung.

Löhne in Euro	Stunde	Monat
Betriebszugehörigkeit bis 5 Jahre	6,63	1.146,99
bis 10 Jahre	6,75	1.167,75
bis 15 Jahre	6,87	1.188,51
bis 20 Jahre	7,03	1.216,19
über 20 Jahre	7,21	1.247,33

Sonderzahlungen

Urlaubszuschuss und **Weihnachtsremuneration** in Höhe je eines Monatsgehalts.

Sonstiges

Tagesgeld: Bei Arbeiten von mindestens 3 Stunden außerhalb des Betriebs gebührt für 12 Std ein Tagesgeld in Höhe von € 25,80. Pro gefahrener Stunde sind das € 2,15.

Überstunden: generell 50 % Zuschlag

Feiertagsarbeit: 100 % Zuschlag

METALLGEWERBE

Basis: Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes

Anwendungsbereich

Schlosser, Landmaschinentechniker, Schmied, Spengler, Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker, Elektrotechniker, Kommunikationselektroniker, Mechaniker, KFZ-Techniker, Karosseriespengler und- lackierer

Löhne in Euro	pro Stunde
ohne Qualifikation	9,40
mit Zweckausbildung und Arbeitnehmer (AN) in Produktion oder Montage, sofern sie mehrere Arbeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit	9,51
qualifizierte AN (Zweckausbildung, entsprechende Arbeitserfahrung und Verantwortung)	9,92

Löhne in Euro (Fortsetzung)	pro Stunde
besonders qualifizierter AN (längere Zweckausbildung, große Arbeitserfahrung und dementsprechende Verantwortung)	10,42
Facharbeiter (Lehrabschlussprüfung)	11,13
qualifizierter Facharbeiter (Lehrabschlussprüfung, große Fachkenntnisse)	12,83
Spitzenfacharbeiter (Lehrabschlussprüfung, hervorragende Fachkenntnisse)	14,38
Techniker (langjährige Berufserfahrung als Spitzenfacharbeiter, Fähigkeit anspruchsvolle Arbeiten selbstständig auszuführen)	15,71

Zulagen	pro Stunde
Schmutzzulage, Erschwerniszulage, Gefahrenzulage je	0,478
Nacharbeitszulage zwischen 22 und 6 Uhr	1,737
Schichtzulage 2. Schicht	0,422
3. Schicht	1,737
Vorarbeiterzuschlag (10 %),	
Sonntagszuschlag: 100 %;	

Erhöhte **Überstundenzuschläge** von 100 % insbesondere in folgenden Fällen:

- die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen;
- bei mehrschichtiger Arbeitsweise, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab der dritten Überstunde
- Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr und Überstunden an Feiertagen

Sonderzahlungen

Urlaubszuschuss und **Weihnachremuneration** in Höhe von je 4 1/3 Wochenverdienste

REINIGUNGSGEWERBE

**Basis: Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Bereich
Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger.**

Für: W, Bgld, Ktn, VBG, Stmk, T, OÖ

Löhne in Euro	pro Stunde
Lohngruppe 0 Einschlägig gelernter Facharbeiter mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung.	9,53
Lohngruppe 1 <ul style="list-style-type: none">▪ Fensterputzer und Teppichreiniger, Steinreiniger, Chauffeure, Magazi- neure,▪ AN, welche maschinelle Bodenabzieharbeiten leisten (außer Leis- tungslohn)▪ AN mit abgeschlossener Lehrzeit, die die Lehrabschlussprüfung nicht erfolgreich abgelegt haben.	8,61
Lohngruppe 2 <ul style="list-style-type: none">▪ Wenn Arbeitgeber ausschließlich über die Gewerbeberechtigung für das freie Gewerbe der umfassenden Hausbetreuung (=Tätigkeiten, wie sie Hausbesorger zu verrichten haben) verfügt zB Reinigung von Stiegen, Gängen, Kellern (ausgenommen Kellerabteile), Waschküchen, Trockenräumen und Liften in Wohngebäuden, Reinigung von Gehsteigen, Höfen und Parkplätzen, Durchführung von einfachen Hausbetreuungstätigkeiten▪ AN, die überwiegend in Reinigung und den damit verbundenen Tätigkeiten in privaten Wohnhäusern und Wohnhausanlagen sowie in Privatwohnungen beschäftigt sind.	8,14
Lohngruppe 3 AN, die: <ul style="list-style-type: none">▪ in Pflege- und Krankenanstalten beschäftigt werden Reinigungsarbeiten nach Professionisten verrichten (zB Maurer, Maler, Installateur)▪ Grundreinigung (zB Reibarbeiten etc.), Baureinigung und grobe Reinigungsarbeiten, wie zB in Verkehrseinrichtungen (zB in Bahnhöfen) und in Verkehrsmitteln verrichten.	7,84
Lohngruppe 4: AN, welche zur ständigen Reinigung in Industrie- und	7,79

Gewerbebetrieben, Fabriken, Bürohäusern, Verkehrseinrichtungen oder auf anderen vergleichbaren Arbeitsstellen, ebenso für Botengänge, Einkäufe, Essensausgabe und in der Küche beschäftigt werden (Unterhaltsreinigung).

Lohngruppe 5

7,79

AN, die Tätigkeiten wie Lohngruppe 4, jedoch bei einer Arbeitszeit bis zu täglich 5 Stunden bzw. 25 Stunden wöchentlich. Diesen AN sind die tarifgünstigsten Fahrtkosten zu vergüten, sofern der Transfer nicht auf Kosten der Firma erfolgt.

Lohngruppe 6

Vorarbeiter(innen), welche für Arbeitsgruppen mit mehr als 12 Personen verantwortlich sind und Tätigkeiten wie zB Materialausgaben, Arbeitseinteilung, Führung der Stundenliste etc. verrichten, erhalten einen **Zuschlag von 10%** auf den ihrer Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Stundenlohn.

Sonderzahlungen

Urlaubszuschuss und **Weihnachtsremuneration** je 4,33 Wochenlöhne

Zulagen

SEG-Zulage (50%)

Für gefährliche und außergewöhnliche Arbeiten auf Stockleitern, Gerüsten sowie Reinigung von Glasdächern, Zierlichtern, Fassaden, Kirchen, Kuppeln und Arbeiten mit Säuren usw, für Arbeiten, die ein Atemschutzgerät, Filtergerät oder Sauerstoffgerät erfordern.

Infektionszulage

AN, die in einem Betrieb beschäftigt werden, in dem die betriebseigenen Beschäftigten eine Infektionszulage erhalten, wird die gleiche Zulage im selben Ausmaß gewährt.

Zehrgeld

€ 9,20/Tag

Für Burgenland, Vorarlberg, Kärnten und Steiermark:

Für Reinigungsarbeiten, welche in einem Bereich bis 50 km außerhalb der Standortgemeinde (gemessen von der jeweiligen Orts- und Stadtgrenze) des Betriebes liegen und fallweise – bis höchstens 4 Wochen – geleistet werden.

Für Wien:

Für Reinigungsarbeiten, welche fallweise bis höchstens 4 Wochen

außerhalb des Standortes geleistet werden.

Für Bundesland Oberösterreich:

Für Reinigungsarbeiten, welche fallweise bis höchstens 4 Wochen außerhalb des Standortes geleistet werden.

Für **alle angeführten Bundesländer gilt:** Der Zuschlag ist jeweils pro Tag zu bezahlen, wenn es sich nicht um eine ständige Arbeitsleistung außerhalb des Standortes handelt. Die entsprechenden Fahrtkosten sind zu vergüten, sofern nicht der Transfer durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

Trennungszulage

€ 15,41/Tag

Für Burgenland, Vorarlberg, Kärnten und Steiermark

Für Reinigungsarbeiten, welche in einem Bereich von mehr als 50 km außerhalb der Standortgemeinde (gemessen von der jeweiligen Orts- und Stadtgrenze) des Betriebes liegen, gebührt pro Tag die Trennungszulage.

Für Wien und Oberösterreich

Für Reinigungsarbeiten, welche außerhalb des Standortes des Betriebes geleistet werden und mit einer Nächtigung verbunden sind, gebührt pro Tag die Trennungszulage.

Für alle angeführten Bundesländer gilt: Die mit Beleg nachzuweisenden Nächtigungskosten und die entsprechenden Fahrtkosten, sofern nicht der Transfer durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt, sind ebenfalls zu vergüten. Der AN ist jedoch verpflichtet, ein einfaches Quartier zu wählen.

Zehrgeld und Trennungszulage für Tirol:

Für Reinigungsarbeiten außerhalb der Standortgemeinde im Mindestausmaß von ununterbrochen 6 Stunden und fallweise bis höchstens 4 Wochen gebührt pro Tag das Zehrgeld, wenn es sich nicht um eine ständige Arbeitsleistung außerhalb des Standortes handelt. Die entsprechenden Fahrtspesen sind zu vergüten, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt. Muss der AN über Nacht bleiben, so gebührt zusätzlich die Trennungszulage. Die mit Beleg nachzuweisenden Nächtigungskosten sind ebenfalls zu vergüten. Der AN ist verpflichtet, ein einfaches Quartier zu wählen. Das Zehrgeld, die Trennungszulage bzw Nächtigungskosten gebühren nicht, wenn der AN in dem Orts- bzw. Stadtgebiet, in dem die Arbeit zu leisten ist, wohnhaft ist.

BEISPIELE FÜR LOHNDUMPING

Bei den folgenden Beispielen für Lohndumping handelt es sich nicht um fiktive, sondern um tatsächliche Fälle aus der Vergangenheit, die auf Basis der neuen Rechtslage – also dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – beurteilt werden.

Fall 1

Bei der Kontrolle einer Betriebsstätte wurden mehrere ausländische Staatsbürger beim **Schleifen von Eisenprofilen** sowie **beim Lackieren von Eisenträgern** angetroffen. Auf die Weisung des anwesenden Aufsehers hin durften die Arbeiter gegenüber den Kontrollorganen keine Angaben bzgl. Arbeitszeit und Entlohnung machen. Einer der ausländischen Arbeiter gab an, dass er bei dem slowakischen Tochterunternehmen des inländischen Unternehmens als Lackierer arbeite und nach Österreich entsandt worden sei. Eine Bewilligung für Österreich habe er nicht. Seine Arbeitszeit beträgt 6 Tage die Woche 10 Stunden/Tag. Die verwendeten Materialien und Werkzeuge seien bereits vor Ort gewesen, seien aber von anderen Arbeitern aus der Slowakei nach Österreich gebracht worden. Als Monatslohn, den er von dem slowakischen Betrieb erhalte, habe er 16.000 slowakische Kronen, etwa 400 €, angegeben.

Rechtliche Beurteilung: Der Monatslohn liegt weit unter dem einschlägigen österreichischen Kollektivvertrag (Metallgewerbe) von etwa 1.500 € brutto (je nach Qualifikation und Berufserfahrung) bei 38,5 Stunden pro Woche. Bei 60 Stunden pro Woche wäre die Differenz noch wesentlich höher. Bei sechs AN würde der Strafraum zwischen 12.000 und 120.000 € (2000 bis 20.000 € pro AN) liegen. Weist der Arbeitgeber nach, dass er den AN den vorenthaltenen Teil des Entgelts nachgezahlt hat, dann ist dies strafmildernd zu berücksichtigen. Ein Nachsehen von der Strafe wäre bei dieser groben Form von Lohndumping natürlich keinesfalls möglich.

Da es sich um eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung handelt, ist für die Kontrolle die Finanzpolizei bzw das Kompetenzzentrum LSDB bei der Wiener GKK zuständig.

Fall 2

Die 38-jährige **Restaurantfachkraft mit Lehrabschlussprüfung** arbeitete ca. ein halbes Jahr in einer Lokalität im Burgenland. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden wird laufend weit überschritten. Sie möchte sich nach der Pendlerpauschale erkundigen und bringt die letzten Lohnzettel zur Beratung mit. Im Zuge der Beratung wird festgestellt, dass die Arbeitnehmerin laut Lohnzettel eigentlich den Lohn für eine Hilfskraft erhält, welche 30 Stunden beschäftigt ist. Bei Nachforschungen stellt sich heraus, dass die Arbeitnehmerin bei der Gebietskrankenkasse tatsächlich nur für 30 Stunden angemeldet ist, die Beschäftigungsbewilligung für 30 Stunden beantragt wurde, und dass der Arbeitnehmerin ihr Abschluss nie angerechnet wurde. Ihre Überstunden und Mehrstunden wurden ihr bis zu diesem Zeitpunkt nicht berechnet und auch nicht ausbezahlt.

Rechtliche Beurteilung: Auch hier liegt der Lohn klar unter dem einschlägigen österreichischen Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe. Die Differenz ergibt sich einerseits aus der Tatsache, dass sie den Lohn nur für 30 Stunden erhält, tatsächlich aber ihre Arbeitszeit weit über 40 Stunden liegt und andererseits aus der mangelnden Berücksichtigung der Qualifikation. Die richtige Einstufung als Restaurantfachkraft mit Lehrabschluss ergäbe einen um ca. 15% höheren Lohn. Der Strafraumen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz wäre – unter der Annahme, dass es sich um keinen Wiederholungsfall handelt – 1.000 bis 10.000 €. Zuständig ist die Burgenländische Gebietskrankenkasse. Diese wird auch die hinterzogenen Sozialversicherungsbeiträge samt Beitragszuschlägen einfordern und weiters eine Anzeige wegen der Falschmeldung (Strafraumen 730 bis 2180 €) erstatten. Die Anzeigen erfolgen an die Bezirksverwaltungsbehörde, die die Verwaltungsstrafverfahren führt.

Fall 3

Bei einer Erhebung durch die KIAB auf einer Baustelle wurden 21 **polnische**, vier **ungarische** und ein **slowenischer Staatsbürger** bei Trockenbauarbeiten angetroffen. Aufgrund der niederschriftlichen Vernehmungsergebnisse liegen unechte Werkverträge vor und es wurde durch „Scheinselbstständigkeit“ versucht, Arbeitsverhältnisse zu verschleiern.

Rechtliche Beurteilung: Bislang benötigten die polnischen, ungarischen und slowenischen Staatsbürger für eine Tätigkeit als AN in Österreich grundsätzlich eine Beschäftigungsbewilligung. Für die Frage, ob sie AN sind, ist dabei nicht maßgeblich, welche Bezeichnung die Vereinbarung (zB Werkvertrag) hat oder ob sie eine Gewerbeberechtigung haben, sondern maßgeblich sind die tatsächlichen Verhältnisse. Sind sie daher auf Grund der Umstände als AN tätig, so gelten die dafür maßgeblichen Bestimmungen.

Ab Mai 2011 fällt die Bewilligungspflicht nach dem Ausländerbeschäftigungsrecht weg. Die Finanzpolizei (vormals KIAB) wird aber in solchen Fällen trotzdem kontrollieren. Es wird dann aber nicht mehr überprüft, ob eine Beschäftigungsbewilligung vorliegt, sondern ob die österreichischen Lohnvorschriften eingehalten werden. Auch hier ist dann zuerst auf Grund der Umstände zu prüfen, ob es sich um Scheinselbstständige handelt, also bloß zum Schein um Selbstständige, tatsächlich aber um AN. Ist dies der Fall, dann wird geprüft, ob die Bezahlung, die die Betroffenen erhalten, zumindest dem einschlägigen Kollektivvertrag (hier: Bauindustrie und Baugewerbe – Arbeiter) entspricht. Wird der entsprechend anwendbare Grundlohn unterschritten, liegt Lohndumping vor. Der vermeintliche Auftraggeber, tatsächliche Arbeitgeber wäre dann mit einer hohen Verwaltungsstrafe konfrontiert und hätte mit einem Verfahren auf Entziehung der Gewerbeberechtigung zu rechnen bzw – falls es sich um einem ausländischen Arbeitgeber handelt – mit einer Untersagung der Tätigkeit in Österreich für mehrere Jahre.

Fall 4

Seitens der Betriebsräte wird die KIAB eingeschaltet, da auf einer Baustelle **Eisenbieger** erscheinen und der Verdacht vorliegt, dass diese nicht angemeldet sind. Der Verdacht bestätigte sich, worauf hin alle zur Sozialversicherung angemeldet wurden. Die Woche darauf waren dieselben Personen wieder da und wieder nicht bei der Versicherung angemeldet, da sie nur für eineinhalb Tage angemeldet wurden.

Rechtliche Beurteilung: Ob die Eisenbieger auch den entsprechenden Kollektivvertragslohn bekommen haben, wurde bislang von der KIAB nicht geprüft. Dies ändert sich durch das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz. Nunmehr wird nicht nur das Vorliegen der Sozialversicherungsanmeldung geprüft, sondern auch die Einhaltung der Lohnvorschriften. Der Strafraumen wäre gegebenenfalls € 730 € bis zu 2.180 € pro AN für die unterlassene Anmeldung zur Sozialversicherung und im Wiederholungsfall 2.180 € bis zu 5.000 €, zusätzlich wäre in pauschalierter Beitragszuschlag von 800 € für den Prüfungseinsatz und von 500 € pro AN vorzuschreiben. Bei gleichzeitigem Lohndumping wäre der Strafraumen 2.000 bis 20.000 € pro AN (erhöhter Strafraumen bei Lohndumping von mehr als 3 AN) bzw 4.000 bis 50.000 € pro AN. Weiters wird es auch zu einem Verfahren betreffend Entzug der Gewerbeberechtigung kommen.

KONTROLLBEHÖRDEN

Gebietskrankenkassen

Wiener Gebietskrankenkasse
(gleichzeitig Kompetenzzentrum LSDBG)
Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien
Tel.: 01 / 601 22
E-Mail: lsdb@wgkk.at

Niederösterreichische Gebietskrankenkasse
Kremser Landstraße 3,
3100 St. Pölten
Tel.: 05 08 99-7100 / 05 08 99-6100

Burgenländische Gebietskrankenkasse
Esterhazyplatz 3,
7000 Eisenstadt
Tel.: 02682/608

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse
Gruberstraße 77, 4021 Linz
Tel.: 05 78 07-0

Salzburger Gebietskrankenkasse
Engelbert-Weiß-Weg 10,
5020 Salzburg
Tel.: 0662/88 89-0

Steiermärkische Gebietskrankenkasse
Josef-Pongratz Platz 1, 8011 Graz
Tel.: 0316/80 35

Kärntner Gebietskrankenkasse
Kempfstraße 8,
9021 Klagenfurt am Wörthersee,
Tel.: 0505 855

Tiroler Gebietskrankenkasse
Klara-Pöit-Weg 2, 6020 Innsbruck
Tel.: 05916 0-0

Vorarlberger Gebietskrankenkasse
Jahngasse 4, 6850 Dornbirn
Tel.: 050 84 55

Finanzpolizei

Finanzamt Wien 3/11 Schwechat Gerasdorf
1030 Wien, Erdbergstraße 192-196
Tel.: 01 711 17
Post.FA03-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Wien 4/5/10
1050 Wien, Kriehubergasse 24-26
Tel.: 01 546 85
Post.FA04-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Wien 6/7/15
1070 Wien, Seidengasse 20
Tel.: 01 521 35
Post.FA05-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Wien 8/16/17
1080 Wien, Josefstädterstraße 39
Tel.: 01 404 15
Post.FA06-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Wien 9/18/19 Klosterneuburg
1093 Wien, Nußdorferstraße 90
Tel.: 01 31617
Post.FA07-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Wien 12/13/14 Purkersdorf
1153 Wien, Ullmannstraße 54
Tel.: 01 89131
Post.FA08-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Wien 1/23
1031 Wien, Radetzkystraße 2
Tel.: 01 71129
Post.FA09-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Wien 2/20/21/22
1220 Wien,
Dr. Adolf Schärf-Platz 2
Tel.: 01 20141/3690
Post.FA12-KI01@bmf.gv.at

Region Ost

Finanzamt Amstetten Melk Scheibbs

3390 Melk, Abt Karl-Straße 25

Tel.: 02752/52685

Post.FA15-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Baden Mödling

2500 Baden, Josefsplatz 13

Tel.: 02252/48350

Post.FA16-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Gänserndorf Mistelbach

2130 Mistelbach, Mitschastraße 5

Tel.: 02572/2531

Post.FA18-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Hollabrunn Korneuburg Tulln

3430 Tulln an der Donau,

Albrechtsgasse 26-30

Tel.: 02272/62584

Post.FA22-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Waldviertel

3950 Gmünd, Albrechtser Straße 4

Tel.: 02852/53205

Post.FA23-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Lilienfeld St. Pölten

3100 St. Pölten, Daniel Gran-Straße 8

Tel.: 02742/304

Post.FA29-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Neunkirchen Wr. Neustadt

2700 Wiener Neustadt,

Grazerstraße 95

Tel.: 02622/22545

Post.FA33-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Bruck Eisenstadt Oberwart

7001 Eisenstadt,

Neusiedlerstraße 46

Tel.: 02682/62831

Post.FA38-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Bruck Eisenstadt Oberwart

7400 Oberwart, Prinz Eugen-Straße 3

Tel.: 03352/401

Post.FA38-KI01@bmf.gv.at

Region Mitte

Finanzamt Braunau Ried Schärding

4780 Schärding, Gerichtspratz 1-2

Tel.: 07712/3157

Post.FA41-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Linz

4010 Linz, Hauptplatz 5-6

Tel.: 0732/2250

Post.FA46-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Kirchdorf Perg Steyr

4400 Steyr,

Handel-Mazzetti-Promenade 14

Tel.: 07252/571

Post.FA51-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Freistadt Rohrbach Urfahr

4240 Freistadt, Schloßhof 2

Tel.: 07942/72515

Post.FA52-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Gmunden Vöcklabruck

4840 Vöcklabruck,

Hatschekstraße 14

Tel.: 07672/731

Post.FA53-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Grieskirchen Wels

4601 Wels, Dragonerstraße 31

Tel.: 07242/498

Post.FA54-KI01@bmf.gv.at

Region Süd

Finanzamt Klagenfurt

9020 Klagenfurt,

Kempferstraße 2 und 4

Tel.: 0463/539

Post.FA57-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt St. Veit Wolfsberg

9300 St. Veit an der Glan,
Sponheimer Straße 1
Tel.: 04212/6555
Post.FA59-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Spittal Villach

9500 Villach,
Meister-Friedrich-Straße 2
Tel.: 04242/3022
Post.FA61-KI01@bmf.gv.at

**Finanzamt Bruck Leoben
Mürzzuschlag**

8700 Leoben,
Erzherzog Johann-Straße 5
Tel.: 03842/4064
Post.FA65-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Oststeiermark

8330 Feldbach, Gnaser Straße 3
Tel.: 03152/3490
Post.FA67-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Graz-Stadt

8010 Graz,
Conrad von Hötzendorf-Str. 14-18
Tel.: 0316/881
Post.FA68-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Graz-Umgebung

8018 Graz, Adolf-Kolping-Gasse 7
Tel.: 0316/881
Post.FA69-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Judenburg Liezen

8750 Judenburg, Herrengasse 30
Tel.: 03572/82645
Post.FA71-KI01@bmf.gv.at

**Finanzamt Deutschlandsberg Leibnitz
Voitsberg**

8530 Deutschlandsberg,
Bahnhofstraße 6
Tel.: 03462/3280
Post.FA72-KI01@bmf.gv.at

Region West**Finanzamt Innsbruck**

6020 Innsbruck, Innrain 32
Tel.: 0512/505
Post.FA81-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Kitzbühel Lienz

6370 Kitzbühel, Im Gries 9
Tel.: 05356/64366
Post.FA82-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Kufstein Schwaz

6333 Kufstein,
Oskar Pirlo-Straße 15
Tel.: 05372/6941
Post.FA83-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Kufstein Schwaz

6130 Schwaz, Archengasse 10
Tel.: 05242/6962
Post.FA83-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Landeck Reutte

6500 Landeck, Innstraße 11
Tel.: 05442/601
Post.FA84-KI01@bmf.gv.at

Region Mitte**Finanzamt St. Johann Tamsweg
Zell am See**

5600 St. Johann im Pongau, Hans
Klappacher-Straße 14
Tel.: 06412/7611
Post.FA90-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Salzburg-Stadt

5026 Salzburg-Aigen,
Aignerstraße 10
Tel.: 0662/6380
Post.FA91-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Salzburg-Land

5026 Salzburg-Aigen,
Aignerstraße 10
Tel.: 0662/6380
Post.FA93-KI01@bmf.gv.at

Region West

Finanzamt Bregenz

6900 Bregenz, Brielgasse 19
Tel.: 05574/4981
Post.FA97-KI01@bmf.gv.at

Finanzamt Feldkirch

6800 Feldkirch, Reichsstraße 154
Tel.: 05522/301
Post.FA98-KI01@bmf.gv.at

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Zentrale

Kliebergasse 1a, 1050 Wien
Tel.: 0579 579-5000
sozialbetrugsbekaempfung@buak.at

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Betriebsbetreuung Wien, Niederösterreich, Burgenland, Salzburg

Kliebergasse 1a, 1050 Wien
Tel.: 0579 579-2100

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Landesstelle Oberösterreich

Fabrikstraße 32-34, 4020 Linz
Tel.: 0579 579-2300

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Landesstelle Steiermark

Mohsgasse 10, 8020 Graz
Tel.: 0579 579-2400

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Landesstelle Kärnten

Bahnhofstraße 24, 9010 Klagenfurt
Tel.: 0579 579-2500

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Servicestelle Salzburg

Hans Sachs Gasse 5, 5020 Salzburg
Tel.: 0579 572-700

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Landesstelle Tirol

Meinhardstraße 3, 6020 Innsbruck
Tel.: 0579 579-2800

Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Landesstelle Vorarlberg

Kaiserstraße 27, 6900 Bregenz
Tel.: 0579 579-2900

WER SORGT FÜR
GERECHTIGKEIT?



Frag uns. Die AK App für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Jetzt im App Store und Android Market.

apps.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

DIESE AK BROSCHÜRE FINDEN SIE IM INTERNET ZUM DOWNLOAD

■ <http://wien.arbeiterkammer.at>

Oder bestellen Sie eine Printversion dieser AK Broschüre unter der Telefonnummer (01) 310 00 10 511

Impressum:

Herausgeber, Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Zulassungsnummer 02Z034663 M, Redaktion: Abt. SI, **Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>, E-Mail: ak-aktuell@akwien.at, **Gestaltung:** Jakob Fielhauer, www.fielhauer.at; **Fotos:** ArTo, flashpics, contrastwerkstatt, Ilan Amith, Lukas Beck (S.2) **Verlags- und Herstellort:** Wien



■ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz Eugen Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0



wien.arbeiterkammer.at