

Der durchschnittliche jährliche Anstieg zwischen 2010 und 2015 liegt bei 7,2 %. Besonders hoch war der jährliche Anstieg in diesem Zeitraum in Schweden (13,9 %), Estland (13,4 %) und Österreich (12,7 %).² 85 % der Entsendungen erfolgen in die alten Mitgliedstaaten.³

Bei den Entsendestaaten liegt Polen mit 23 % (!) aller Entsendungen an erster Stelle vor Deutschland und Frankreich. Eine relativ hohe Zahl an Entsendungen erfolgte auch aus Slowenien. Dort entsprach 2015 die Zahl der Entsendungen einem Anteil von 14,1 % der erwerbstätigen Personen. 40 % der slowenischen BauarbeiterInnen arbeiten grenzüberschreitend!

Betrachtet man die Empfangsstaaten,⁴ dann liegen relativ gesehen Luxemburg, Belgien und Österreich ganz vorne. Dies gilt besonders für den Bausektor. Die Zahl der Entsendungen im Vergleich zur Zahl der auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt Erwerbstätigen in diesem Sektor liegt bei 72,8 % (Luxemburg) bzw. 24,8 % (Belgien) und 17 % (Österreich).

Die durchschnittliche Dauer der Entsendungen weist große Unterschiede in den verschiedenen Mitgliedstaaten auf. Eine einzelne Entsendung erfolgt im Durchschnitt für 98 Tage. Die durchschnittliche Dauer einer einzelnen Entsendung variiert zwischen 60 Tagen in Belgien und 419 Tagen in Slowenien.

Bezogen auf eine Person (pro entsandte Person erfolgen 1,9 Entsendungen pro Jahr) beträgt die durchschnittliche Entsendedauer 182 Tage, also etwa ein halbes Jahr. Entsendungen, die für zwei oder mehrere Mitgliedstaaten ausgestellt werden, dauern durchschnittlich 285 Tage bzw. auf die Person bezogen 340 Tage. Diese Personen sind also grob gesprochen im Durchschnitt ein Jahr entsandt.

2 LOHN- UND SOZIALDUMPING IM ZUSAMMENHANG MIT GRENZÜBERSCHREITENDER BESCHÄFTIGUNG

Unter Lohndumping versteht man die Auszahlung von Entgelt durch den/die ArbeitgeberIn unter dem gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder auf sonstige Art vorgeschriebenen Mindestlohn. Dadurch können die Personalkosten verringert, im Vergleich zu Mitbewerbern günstigere Angebote gelegt und somit Wettbewerbsvorteile lukriert werden.

Der Begriff Sozialdumping wird teilweise als Synonym zu Lohndumping verwendet, teilweise versteht man darunter die Zahlung von zu niedrigen Sozialabgaben durch den/die ArbeitgeberIn mit dem Ziel, einen Wettbewerbsvorteil zu lukrieren. Zum Teil wird Sozialdumping auch als Überbegriff für Lohndumping und Zahlung von zu niedrigen Sozialabgaben verwendet.

Lohn- und Sozialdumping ist keineswegs zwangsläufig mit grenzüberschreitender Beschäftigung verbunden. Hohe Unterschiede im Lohnniveau zwischen verschiedenen Ländern erhöhen jedoch die Wahrscheinlichkeit von bzw. den Anreiz für Lohndumping – dies umso mehr, je

2 Der jährliche Anstieg bezieht sich nur auf die Entsendebescheinigungen, die für einen anderen Mitgliedstaat ausgestellt werden. Der jährliche Anstieg von Entsendungen, die für zwei oder mehrere Mitgliedstaaten ausgestellt werden, beträgt zwischen 2010 und 2015 sogar 25 %. Der Anteil der Entsendebescheinigungen für zwei oder mehrere Mitgliedstaaten lag 2015 bei 25 %.

3 Auch dieser Prozentsatz bezieht sich auf die Entsendungen, die für einen Mitgliedstaat ausgestellt wurden (siehe dazu auch Fußnote 2).

4 Auch hier liegt nur eine Erhebung auf Basis der Entsendungen für einen Mitgliedstaat vor (siehe dazu auch Fußnote 2).

geringer die geografische Entfernung ist, da etwaige zusätzliche Kosten für Reise sowie den Transport von Werkzeug, Maschinen und Arbeitsmaterial vergleichsweise geringer sind.

Vor diesem Hintergrund sind die Rahmenbedingungen für Österreich denkbar schlecht. Die Länge der gemeinsamen Grenze mit den 2004 der EU beigetretenen Nachbarländern beträgt fast 1.300 Kilometer, und rund 60 % der österreichischen Bevölkerung leben in grenznahen Bereichen innerhalb von weniger als 100 Kilometer Entfernung zu dieser Grenze. In Zusammenhang mit dem hohen Lohngefälle ist dies eine besonders attraktive Ausgangssituation für kurzfristige grenzüberschreitende Beschäftigung in Österreich oder die Beschäftigung in Form von Tages- oder Wochenpendeln. Das Lohngefälle hat sich zwar in den letzten 20 Jahren etwas verringert, die verbleibenden Lohnunterschiede sind aber noch immer enorm. So betrug etwa 2014 der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst in Österreich im Bau- bzw. Baunebengewerbe 2.542 Euro und in Ungarn nur etwa ein Fünftel, in der Slowakei weniger als ein Drittel und in Rumänien und Bulgarien sogar nur geringfügig mehr als ein Achtel davon.

Ganz allgemein sind die Lohnunterschiede zwischen den meisten alten Mitgliedstaaten und den meisten neuen Mitgliedstaaten nach wie vor enorm. Bezogen auf das Medianeinkommen besteht der größte Unterschied zwischen Dänemark mit einem Stundenlohn von 25 Euro und Bulgarien mit einem Stundenlohn in der Höhe von 1,50 Euro, was ein Verhältnis von 1:16 bedeutet. Berücksichtigt man bei diesen Zahlen die unterschiedlichen Kaufkraftparitäten, dann ergibt sich noch immer ein Verhältnis von 1:5 (vgl. European Commission 2016a, 43).

Das hohe Lohngefälle ist aber im Zusammenhang mit Lohndumping nicht nur bei grenzüberschreitender Entsendung von Relevanz. Auch ArbeitnehmerInnen, die in Form von Tages- oder Wochenpendeln in einem anderen Mitgliedstaat mit einem weit höheren Lohnniveau tätig sind, sind in hohem Maße von Lohndumping betroffen. Ein wesentlicher Faktor dabei ist nämlich, dass die Kosten für den Lebensunterhalt größtenteils im billigeren Herkunftsland bestritten werden können und daher niedrige Löhne noch relativ attraktiv sind.

Lohn- und Sozialdumping bewirkt einen unfairen Wettbewerb. Unternehmen, die geringere Lohnkosten haben, können günstigere Angebote legen und haben dadurch einen Wettbewerbsvorteil. Sie verdrängen Unternehmen, die die vorgesehenen Mindestlöhne bezahlen. Indirekt verdrängen sie dadurch auch die bei diesen Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Es kommt aber auch das Lohngefüge als solches unter Druck. Um mithalten zu können, werden sich immer weniger Unternehmen an die Lohnvorschriften halten. Es kommt zu einer Erosion bei den Mindestlöhnen und Arbeitsbedingungen. Vorrangig sind Branchen mit hohen Personalkosten betroffen sowie gering qualifiziertes Personal. Auch die Frage, wie hoch die sprachlichen Anforderungen an den Job sind, spielt eine nicht unwesentliche Rolle.

3 DIE RECHTSLAGE IM BEREICH DES ARBEITSRECHTS

Bei Arbeitsverhältnissen mit einem grenzüberschreitenden Bezug ist mittels des internationalen Privatrechts das anzuwendende Arbeitsrecht zu ermitteln. Primär einschlägig ist hierfür die Rom-I-Verordnung (vgl. Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2008a, Verordnung (EG) Nr. 593/2008). Maßgeblich ist dabei der gewöhnliche Arbeitsort, also das Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der/die ArbeitnehmerIn gewöhnlich seine/ihre Arbeit verrichtet. Daran ändert sich auch nichts, wenn der/die ArbeitnehmerIn die Arbeit vo-