

Projektbericht

# **Auftraggeberhaftung für Entgelt der ArbeitnehmerInnen – Perspektiven der Praxis**

Bettina Haidinger  
Bettina Stadler

März 2022

Kontakt:  
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Stadler  
Tel. +43 1 21 24 700-65  
stadler@forba.at

Im Auftrag der

ARBEITERKAMMER WIEN

**FORBA**

FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE  
**ARBEITSWELT**

KONTAKT:  
ASPERNBRÜCKENGASSE 4/5  
1020 WIEN  
TEL. +43 1 21 24 700-0  
OFFICE@FORBA.AT

**[WWW.FORBA.AT](http://WWW.FORBA.AT)**

**INHALT**

1	HINTERGRUND	5
1.1	Begriffsdefinitionen	7
2	FRAGESTELLUNG UND METHODISCHES VORGEHEN	9
3	DIE AUFTRAGGEBERHAFTUNG IM DETAIL	10
3.1	Gesetze mit Bezug zur Auftraggeberhaftung für Entgelt	10
3.2	Institutionen und Kompetenzen	12
3.3	Wie ist der Zugang der ArbeitnehmerInnen zu Informationen/ Rechtsvertretung im Zusammenhang mit Auftraggeberhaftung?	13
3.4	Einschränkungen bei der Haftung	14
4	FÜNF FALLBEISPIELE AUS DER AUFTRAGGEBERHAFTUNG	18
4.1	Hygiene Austria	19
4.2	Bau AG	23
4.3	Bau Slovenia	26
4.4	Reinigung KG	28
4.5	Fassadenbauer GmbH	29
5	VORSCHLÄGE ZUR BESSEREN WIRKUNG DER AUFTRAGGEBERHAFTUNG FÜR ENTGELT	32
5.1	Hauptauftraggeberhaftung	33
5.1.1	Öffentliche Auftragsvergabe	35
5.2	Beschränkung von Sub-Unternehmerketten	35
5.3	Verpflichtung zur Sorgfaltspflicht in der Subunternehmerkette und Nachunter- nehmensmanagement	36
5.4	Liste Lohnzahlung	37
5.5	Rolle der Behörden stärken	38
5.6	Transparente und sanktionierbare Dokumentation der Entgeltansprüche durch den Dienstgeber	39
5.7	Umsetzung Bau ID Card	41
5.8	Auskunfts- oder Einsichtsrechte der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretung in die Auftraggeberkette	42
5.9	Umgehung der Arbeitskräfteüberlassung durch Werkverträge und der Auftrag- geberhaftung durch Überwälzung der Kosten an den IEF	42
5.10	Zu kurze Verfallsfristen	43

6	FAZIT	45
7	QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS	47
8	ANHANG „AUFTRAGGEBERHAFTUNG“ FÜR ENTGEHLT - ÜBERSICHT	48
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	50

## 1 HINTERGRUND

In den 2000er Jahren ist es in Österreich zu zahlreichen, zum Teil auch in den Medien breit diskutierten, Fällen von Sozialbetrug gekommen. Diese Praxis betraf vor allem die Bauwirtschaft (Bartos, 2008). Bauherren vergaben Aufträge an teilweise neu gegründete Gesellschaften mit beschränkter Haftung, deren Firmensitz häufig lediglich aus einer leeren Wohnung bestand. Die Arbeitskräfte wurden über Schein-Subfirmen der GesmbH angemeldet, die keine Sozialversicherungsbeiträge entrichteten. Nachdem von den Sozialversicherungen Forderungen geltend gemacht wurden, gingen diese Firmen rasch in Konkurs. Auf diese Weise ersparten sich die Firmen die Lohn-Nebenkosten. Zusätzlich erhielten die ArbeitnehmerInnen häufig nur einen Teil der Löhne und wurden für die restlichen Forderungen auf den Insolvenz-Entgelt-Ausgleichsfonds verwiesen. Mit dieser Praxis wurden sowohl die Gemeinschaft der Sozialversicherten als auch der Insolvenz-Entgelt-Ausgleichsfonds massiv und systematisch geschädigt. Aber auch die betroffenen ArbeitnehmerInnen erhielten in vielen Fällen nicht den ihnen zustehenden Lohn.

Um diese Praxis einzudämmen wurden mehrere Gesetze auf den Weg gebracht, die darauf abzielten, Scheinfirmen und Sozialbetrug zu bekämpfen und die Auftraggeber stärker für nicht-entrichtete Steuern, Sozialversicherungsabgaben und vorenthaltenes Entgelt ihrer Subfirmen in die Pflicht zu nehmen. So wurden ab 2010 im ASVG, im BUAG und auch im Einkommenssteuergesetz Haftungsbestimmungen betreffend die Auftraggeber für die Entrichtung von Abgaben bzw. Zuschlägen eingeführt.<sup>1</sup> Bei diesen Bestimmungen handelt es sich um Sonderregelungen für die Bauwirtschaft.<sup>2</sup> Die Auftraggeberhaftung für lohnbezogene Abgaben in der Bauwirtschaft betrifft Unternehmen, deren DienstnehmerInnen den österreichischen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit unterliegen, sie gilt somit sowohl für inländische als auch für ausländische Unternehmen, die in ihren österreichischen Betrieben DienstnehmerInnen beschäftigen. Sie kommt ebenfalls zur Anwendung, wenn ausländische Unternehmen DienstnehmerInnen nach Österreich entsenden.

Eine weitere Haftungsregelung wurde 2016 im Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG) verankert, insbesondere mit dem Ziel, Sozialbetrug durch Scheinunternehmen zu bekämpfen. Das SBBG enthält einen Passus (§ 9) zur Haftung des Auftraggebers eines Scheinunternehmens für Entgelte im Rahmen der Beauftragung der beim Scheinunternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Das SBBG ist nicht auf die Bauwirtschaft beschränkt, sondern kann alle Branchen umfassen.

---

<sup>1</sup> <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.820017&portal=oegkdgportal>

<sup>2</sup> Die Bezeichnung Bauwirtschaft ist weit auszulegen: Nicht nur Baufirmen im engeren Sinne sind von diesen gesetzlichen Bestimmungen erfasst, sondern alle Auftragnehmer, die Bauleistungen erbringen, inklusive der Reinigung von Bauwerken. Ebenso gelten diese Regelungen für die Überlassung von Arbeitskräften, wenn die überlassenen Arbeitskräfte Bauleistungen erbringen.

Darüber hinaus regelt das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) die Auftraggeberhaftung des Beschäftigers.

Schließlich sieht das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) die Auftraggeberhaftung für Entgelt im Falle von Entsendungen aus Drittstaaten, bei Entsendungen in der Bauwirtschaft und die Haftung des sog. Generalunternehmers im Zuge einer öffentlichen Auftragsvergabe vor. Derzeit erfüllt die gesetzlich formulierte Haftung von sog. Generalunternehmern nicht die Kriterien einer Generalunternehmerhaftung, die Details dazu werden ab Kapitel 3 in diesem Bericht erklärt.

Im Baubereich und im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung gibt es derzeit die weitest reichenden Bestimmungen für die Haftung des Auftraggebers für lohnabhängige Abgaben UND Entgelte.

Die Praxis der Beauftragung von Sub-Firmen, die sich nicht an die geltenden Gesetze halten, ist nach wie vor aktuell. Im März 2021 wurde der Fall „Hygiene Austria“ publik. In diesem Unternehmen waren in China hergestellte FFP2-Hygienemasken umetikettiert und anschließend als österreichische Produkte weiterverkauft worden. Laut Medienberichten wurde in diesem Unternehmen aber auch der Großteil der Arbeitskräfte über Arbeitskräfteüberlassungsfirmen und von ihnen beauftragte Subfirmen beschäftigt und unter dem geltenden Kollektivvertrag oder gar nicht bezahlt. Details zu diesem Fall sind weiter unten im Bericht zu finden.

Die Auftraggeberhaftung ist ein – auch im europäischen Einklang – vielversprechendes Rechtsinstrument, um Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen. Die Ausgestaltung und Umsetzung, sodass ArbeitnehmerInnen breit davon profitieren, ist derzeit jedoch mit einigen Unzulänglichkeiten und Problemen behaftet. ArbeitnehmerInnen müssen ihre Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber und Auftraggeber rechtzeitig geltend machen und auf zivilrechtlichem Wege (über das Arbeits- und Sozialgericht) einklagen. Das Procedere ist aufwändig, es gibt viele Fallstricke und Einschränkungen, warum die Auftraggeberhaftung für Entgelt häufig letztlich doch nicht zur Anwendung kommt. Zusätzlich wissen viele ArbeitnehmerInnen nicht über die Möglichkeiten der Auftraggeberhaftung Bescheid.

Wo genau Ansatzpunkte für Verbesserungen liegen, wurde mit diesem Forschungsprojekt untersucht. Ziel ist, konkrete Ansatzpunkte zu identifizieren, um die Möglichkeiten, die das Instrument der Auftraggeberhaftung den ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretung in die Hand gegeben hat, besser zu nutzen.

## 1.1 Begriffsdefinitionen

Da in verschiedenen Berichten immer wieder mit unterschiedlichen Begriffen operiert wird, soll hier ein Überblick über zentrale Begriffe und ihre Verwendung gegeben werden.

**BauherrIn:** Unternehmen oder Privatperson, das/die einen Auftrag für die Gesamt-Ausführung eines Bauauftrages an einen Auftragnehmer (sog. Generalunternehmer) vergibt.

**Auftraggeber:** Unternehmen, das bei anderen Unternehmen Leistungen beauftragt

**Generalunternehmer:** Dies ist ein Sonderfall des Auftraggebers. Vor allem bei größeren Bauvorhaben werden üblicherweise sog. Generalunternehmer mit der Errichtung des Bauwerkes/der Bauwerke betraut.<sup>3</sup> Zur tatsächlichen Ausführung des Auftrages beauftragt der sog. Generalunternehmer andere Auftragnehmer. Eine Rechtsbeziehung besteht dabei einerseits zwischen dem Auftraggeber und dem sog. Generalunternehmer und andererseits zwischen dem sog. Generalunternehmer und den Subunternehmern. **Wichtig ist: der Generalunternehmer übernimmt hier die Rolle des Auftraggebers. Der Generalunternehmer nach § 10 LSD-BG haftet derzeit nur für Entgeltansprüche gegen den unmittelbaren Auftragnehmer, aber nicht für die nachfolgenden Auftragnehmer in einer Subvertragskette<sup>4</sup>.**

**Auftragnehmer:** Der Auftragnehmer übernimmt die Ausführung des Auftrages. Fallweise gibt der Auftragnehmer den Auftrag an weitere Unternehmen (**Sub-Auftragnehmer**) weiter.

**Sub-Auftragnehmer:** vom Auftragnehmer beauftragtes Unternehmen

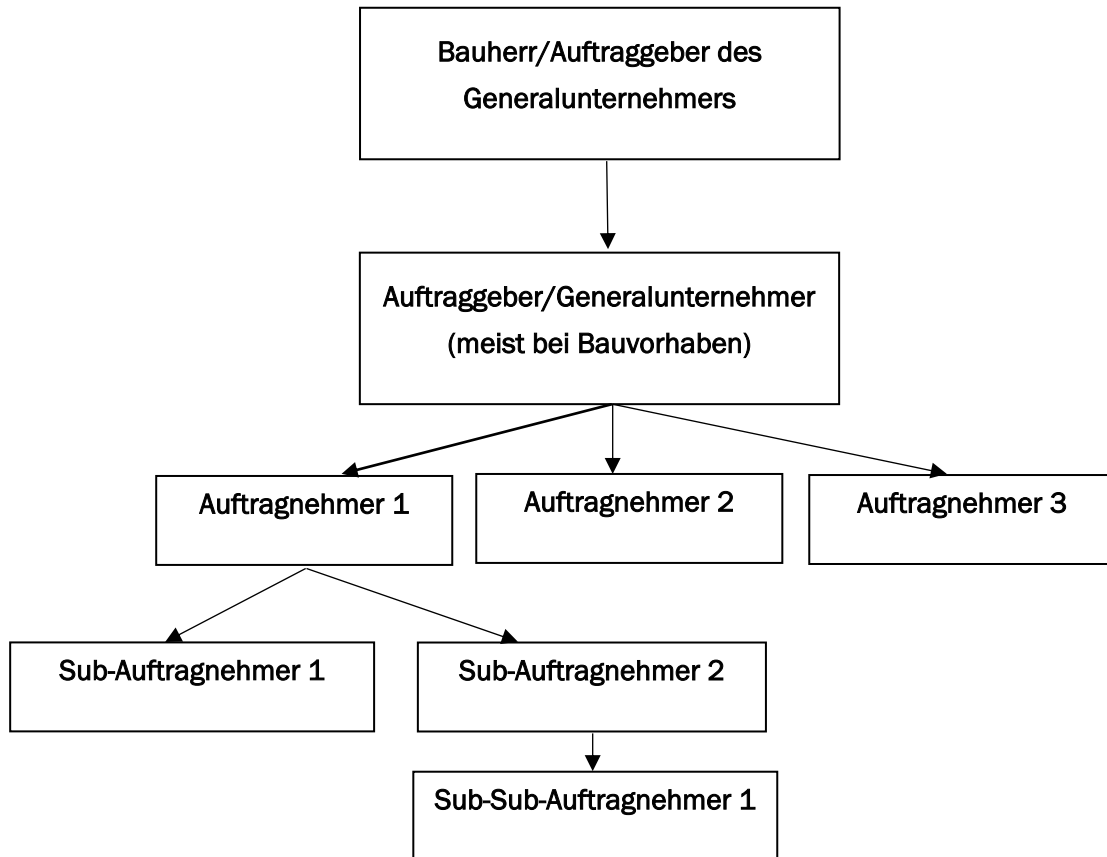
**Sub-Sub-Auftragnehmer:** vom Sub-Auftragnehmer beauftragtes Unternehmen

**Hauptauftraggeberhaftung:** Haftung des ersten Auftraggebers für Verbindlichkeiten in allen folgenden Gliedern einer Auftraggeberkette.

---

<sup>3</sup> <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/generalunternehmer-32175>

<sup>4</sup> Hier gibt es eine punktuelle Ausnahme im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe. Diese wird in Kapitel 3 näher erklärt.

**Abbildung 1: Beispiel für Auftraggeber-Auftragnehmer-Beziehungen**

Quelle: eigene Darstellung



## 2 FRAGESTELLUNG UND METHODISCHES VORGEHEN

Das Rechtsinstrument der Auftraggeberhaftung wurde ursprünglich geschaffen, um der Sozialversicherung die Möglichkeit zu geben, Forderungen für Beiträge auch bei Auftraggebern von beauftragten Unternehmen geltend zu machen. Zusätzlich können nun auch Lohnsteuerbeiträge eingefordert werden. In bestimmten Fällen (Scheinunternehmen, Entsendung in der Bauwirtschaft, Arbeitskräfteüberlassung, öffentliche Auftragsvergabe) können die betroffenen ArbeitnehmerInnen Ansprüche auf nicht erhaltene Lohnzahlungen beim Auftraggeber einfordern. In der Praxis treten hierbei jedoch Probleme auf. So wissen betroffene ArbeitnehmerInnen häufig nicht von der Möglichkeit, ihre Ansprüche auf vorenthaltene Löhne geltend zu machen. Hinzu kommen weitere Probleme wie z.B. kurze Fristen, aufwändige Beweissicherung, aufwändige Verfahren und Unsicherheiten bei der Rechtsauslegung. Schließlich müssen ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche vor dem Arbeits- und Sozialgericht durchsetzen, was zu langwierigen und komplexen Verfahren führen kann.

Ziel dieses Berichts ist, auf Basis der Ergebnisse einer Untersuchung der Praxis der Auftraggeberhaftung Vorschläge für eine bessere Gestaltung des Instruments im Sinne der betroffenen ArbeitnehmerInnen zu machen. Dabei schwächt die Umgehung der in Österreich geltenden Standards, was Bezahlung und Sozialschutz der ArbeitnehmerInnen betrifft, ArbeitnehmerInnen in zweifacher Weise: Erstens werden ArbeitnehmerInnen um das ihnen zustehende Entgelt betrogen. Darüber hinaus können ArbeitnehmerInnen, in Anbetracht von illegal operierenden Betrieben, ihre Ansprüche auf korrekte Entlohnung insgesamt schlechter durchsetzen.

Basis für die Analyse ist einerseits die Darstellung von fünf Fällen der Auftraggeberhaftung aus dem Rechtsschutz der Arbeiterkammer Wien. Bei diesen fünf Fällen wurden und werden ArbeitnehmerInnen von der AK Wien bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Diese Fälle werden in Kapitel 4 im Bericht zusammengefasst.

Darüber hinaus wurden zwischen 16. August und 3. September 2021 Interviews mit fünf ExpertInnen zum Thema Auftraggeberhaftung geführt. Diese umfassten ExpertInnen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), der Gewerkschaft Bau-Holz, der Arbeiterkammer Wien, der Wirtschaftskammer Österreich sowie einen auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt. Die Interviews folgten einem detaillierten Leitfaden, wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und transkribiert. Die Analyse der Interviews fließt in die Darstellung der Situation der Auftraggeberhaftung, der fünf Rechtsschutzfälle und in die Formulierung von Verbesserungsvorschlägen am Ende des Berichts ein. Allen GesprächspartnerInnen sei herzlich für ihre Unterstützung gedankt!

### 3 DIE AUFTRAGGEBERHAFTUNG IM DETAIL

Die Auftraggeberhaftung für Entgelt ist in Österreich in keinem eigenen Gesetz geregelt, sondern es finden sich in verschiedenen Gesetzen Bestimmungen für eine etwaige Haftung der Auftraggeber. Die Haftung ist dabei unterschiedlich ausgeprägt und reicht von einer Haftung als Ausfallsbürge bis zu einer Haftung als Bürge und Zahler. In ersterem Fall muss der/die ArbeitnehmerIn seine/ihre Entgeltansprüche zuerst bei dem/der DienstgeberIn einklagen und eine Exekution des ausstehenden Gehalts bei dem/der DienstgeberIn veranlassen. Wenn diese erfolglos ist, kann er/sie das Entgelt beim Auftraggeber einklagen. Haftet der Auftraggeber als Bürge und Zahler, kann sich der/die geschädigte ArbeitnehmerIn aussuchen, bei wem das Entgelt eingefordert wird. Zusätzlich verkompliziert wird die Lage dadurch, dass manche gesetzlichen Bestimmungen häufiger „schlagend“ werden und andere gesetzliche Regelungen in der Praxis nur geringe Bedeutung haben. Wir beginnen mit einem Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen. Im Anhang des Berichts findet sich dazu ein von der AK Wien bereitgestellter detaillierter Überblick über die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen. Unsere Darstellung hier bezieht sich auf diesen Überblick.<sup>5</sup>

#### 3.1 Gesetze mit Bezug zur Auftraggeberhaftung für Entgelt

In Österreich können verschiedene Varianten der Auftraggeberhaftung (AGH) für das Entgelt zur Anwendung kommen:

1. Bei **Entsendung<sup>6</sup> und grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung**: Im Rahmen des **§ 9 LSD-BG** (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz)<sup>7</sup> haften unter bestimmten Umständen (rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs, Information an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse) Auftraggeber einer Baudienstleistung als „Bürge und Zahler“<sup>8</sup> für nicht bezahltes Entgelt eines Auftragnehmers, der grenzüberschreitend entsandte oder überlassene ArbeitnehmerInnen für Bauarbeiten einsetzt. Entsandte oder grenzüberschreitend überlassene ArbeitnehmerInnen können sich innerhalb einer Frist von 8 Wochen nach Fälligkeit des Entgelts an die BUAK wenden und ihre Ansprüche an den Auftraggeber behaupten und prüfen lassen („veranlassen“). Entsandte ArbeitnehmerInnen haben grundsätzlich Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren ArbeitnehmerInnen von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt (vgl. § 3 Abs. 3 LSD-BG).

<sup>5</sup> Eine Aufarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen für die Auftraggeberhaftung war nicht Teil des Projektauftrags, vielmehr werden die von der AK zur Verfügung gestellten Informationen hier ausführlicher dargestellt.

<sup>6</sup> Definition von Entsendung lt. BMF: ArbeitnehmerInnen werden grenzüberschreitend eingesetzt UND deren gewöhnlicher Arbeitsort liegt außerhalb von Österreich, es besteht der Rückkehrwille in den Entsendestaat UND der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses bleibt im Entsendestaat, die Weisungsbefugnis liegt beim Auftragnehmer (Arbeitgeber); es besteht keine Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des österreichischen Auftraggebers. Vgl. <https://www.bmf.gv.at/themen/betrugsbekaempfung/zentrale-koordinationsstelle.html>

<sup>7</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009555>

<sup>8</sup> nach § 1357 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), JGS Nr. 946/1811

2. Bei **Entsendung aus Drittstaaten**: Nach **§ 8 LSD-BG** haftet der Auftraggeber als Unternehmer für Entgeltansprüche von entsandten ArbeitnehmerInnen eines Arbeitgebers mit Sitz in einem Drittstaat im Rahmen des Auftrags als Bürge und Zahler.
3. Bei **öffentlicher Auftragsvergabe**: Im Rahmen des **§ 10 LSD-BG** haftet der sog. Generalunternehmer<sup>9</sup> im Rahmen eines öffentlichen Auftrags als „Bürge und Zahler“ für nicht bezahltes Entgelt des unmittelbaren Auftragnehmers an seine Beschäftigten. Voraussetzung für die Haftung ist, dass der Auftrag in einer nach dem Vergaberecht unzulässigen Weise oder entgegen der Vereinbarung zwischen dem sog. Generalunternehmer und dem öffentlichen Auftraggeber weitergegeben wurde. Zusätzlich haftet der Auftraggeber auch, wenn mit der Auftragserteilung die Haftung umgangen werden soll oder wenn der Auftraggeber wegen offensichtlicher Hinweise dies „ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand“ (§ 10 Abs. 3 LSD-BG).
4. Bei **Arbeitskräfteüberlassung**: Im Rahmen des **§ 14 AÜG** (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz)<sup>10</sup> haftet der Beschäftiger (=Auftraggeber) für nicht bezahltes Entgelt des Überlassers an die überlassene Arbeitskraft. Der Beschäftiger haftet für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge. Gibt es eine Zahlung des Beschäftigers an den Überlasser (=Auftragnehmer) für den Überlassungsauftrag, so haftet der Beschäftiger nur mehr als Ausfallsbürge<sup>11</sup>, der/die ArbeitnehmerIn muss zuerst eine Exekution seines/ihrer ausstehenden Gehalts beim Überlasser veranlassen. Wenn diese erfolglos ist, kann er/sie das Entgelt beim Beschäftiger einklagen. Ist der Überlasser insolvent und gibt es Ansprüche nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, entfällt die Haftung des Beschäftigers gänzlich.
5. Bei **Feststellung eines Scheinunternehmens** haftet der Auftraggeber dieses Scheinunternehmens als Bürge und Zahler im Rahmen des **§ 9 SBBG** (Sozialbetrugs-Bekämpfungsgesetz)<sup>12</sup> für das nicht-bezahlte Entgelt des Scheinunternehmens an seine Beschäftigten. Voraussetzung für die Haftung ist, dass der Auftraggeber zum Zeitpunkt der Auftragserteilung wusste oder wissen musste, dass es sich beim beauftragten Unternehmen um ein Scheinunternehmen handelt.
6. Für das Entgelt **nicht legal in Österreich beschäftigter ausländischer ArbeitnehmerInnen** haftet als Ausfallsbürge nach § 29a Ausländerbeschäftigungsgesetz<sup>13</sup> der Auftraggeber

---

<sup>9</sup> Der Ausdruck „Generalunternehmer“ suggeriert, es gäbe nach §10 LSD-BG einen Generalunternehmer, der in die Haftung für alle nachgeordneten Subunternehmen genommen werden kann. Tatsächlich kann derzeit – wie in allen anderen gesetzlichen Bestimmungen, die eine Haftung des Auftraggebers vorsehen – nur gegen den unmittelbaren Auftraggeber des Dienstgebers, der dem/der ArbeitnehmerIn Entgeltzahlungen vorenthalten hat, eine Haftung ausgesprochen werden. Dieser Auftraggeber kann auch die Rolle des Generalunternehmers haben.

<sup>10</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>

<sup>11</sup> Der Ausfallsbürge ist nur dann zur Zahlung verpflichtet, wenn die Schuld durch gerichtliche Exekution nicht eingebracht werden kann, vgl. § 1356 ABGB.

<sup>12</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009245>

<sup>13</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365>

eines Unternehmens, das ausländische ArbeitnehmerInnen unzulässigerweise in Österreich beschäftigt hat und die Entlohnung schuldig geblieben ist. Die Haftung umfasst das zustehende Entgelt und zusätzlich die Kosten für die Auslandsüberweisung. Voraussetzung für die Haftung ist zusätzlich, dass die illegale Ausländerbeschäftigung vom Auftraggeber willentlich geduldet oder ein Nachweis nach § 26 Abs. 6 AuslBG nicht verlangt wurde.

### 3.2 Institutionen und Kompetenzen

Eine Haftung des Auftraggebers für Entgelt kann schlagend werden, wenn der Auftragnehmer als Dienstgeber das den ArbeitnehmerInnen zustehende Entgelt schuldig geblieben ist, sei es aus Solvenzgründen, sei es mit betrügerischer Absicht. Grundsätzlich handelt es sich bei der Geltendmachung des Entgelts über eine Haftung durch den Auftraggeber um ein vom/von der ArbeitnehmerIn zivilrechtlich angestregtes Verfahren. Betroffene ArbeitnehmerInnen müssen selbst aktiv werden und können – in der Regel mit Rechtsbeistand durch die Arbeiterkammer, die Gewerkschaft oder einen Anwalt – die Lohnforderung gegen den Auftraggeber vor dem Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

In lediglich einem Fall der oben aufgezählten sechs Haftungsparagrafen kommt einer Behörde eine entscheidende Rolle im Prozess der Geltendmachung des ausstehenden Entgelts gegenüber dem Auftraggeber zu: Die **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse** (BUAK) ist jene Institution, die Unterentlohnung in der Baubranche sowohl bei inländischen als auch bei ausländischen Betrieben recherchieren, feststellen und anzeigen kann (Haidinger & Papouschek, 2021). Darüber hinaus kann die BUAK im Falle von Unterentlohnung von entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen ArbeitnehmerInnen die Haftung des Auftraggebers für die offenen Entgeltansprüche feststellen (§ 9 LSD-BG). Dieses Feststellungsverfahren ist unabhängig von den anderen Aufgaben der BUAK im Rahmen des LSD-BG, wie z.B. einen begründeten Verdacht auf Unterentlohnung festzustellen und bei der Bezirksverwaltungsbehörde anzuzeigen. Um Unterentlohnung in der Baubranche aufzudecken, wird die BUAK von sich aus tätig. Für die Einleitung eines Feststellungsverfahrens der Auftraggeberhaftung muss der/die geschädigte ArbeitnehmerIn aktiv und fristgerecht auf die BUAK zugehen und glaubwürdig mit entsprechenden Beweisen und Unterlagen seine/ihre Entgeltansprüche darlegen. Darüber hinaus gilt eine achtwöchige Frist nach Fälligkeit des Entgelts, in der der/die ArbeitnehmerIn die BUAK über seine/ihre Entgeltansprüche zu informieren hat. Im Interview mit der BUAK wurde der aufwändige Verfahrensablauf betont:

*„Welche Tätigkeiten hat [der Arbeitnehmer] ausgeübt? Wann war er überhaupt in Österreich? Das heißt: Welche Tage hat er in Österreich gearbeitet, welche Stunden hat er in Österreich gearbeitet? Dann wäre es gut, wenn er uns die Lohnzettel vorlegt, die genau das belegen. (...) Es ist in der persönlichen Beratung oft sehr schwierig, da entsprechende Informationen zu erhalten, die konkret genug sind. Und das macht das Verfahren schon in der Aufnahme und in der Feststellung sehr schwerfällig. Oftmals*

*sind wir über diesen Feststellungsprozess der Entgelthöhe nicht hinausgekommen.“  
(Interview BUAK)*

Seit Inkrafttreten des § 9 LSD-BG mit 1.1.2017 wurde in 9 Fällen eine Auftraggeberhaftung von der BUAK festgestellt. Die BUAK ist nach Feststellung der Unterentlohnung auch zuständig, den Auftraggeber über etwaige Regressansprüche des Arbeitnehmers an ihn zu informieren. Ob der Arbeitnehmer tatsächlich seinen Lohn beim Auftraggeber geltend macht, wird der BUAK nicht mitgeteilt.

Neben der BUAK sind noch andere Institutionen für die Kontrolle und Feststellung von Unterentlohnung sowie eine entsprechende Anzeigenlegung bei der Bezirksverwaltungsbehörde zuständig. Keine der unten angeführten Institutionen hat eine Funktion bei der Feststellung der Auftraggeberhaftung für Entgelt, jedoch spielen sie eine Rolle bei der Auftraggeberhaftung für lohnbezogene Abgaben und bei der Feststellung von Scheinunternehmen:

- Das **Amt für Betrugsbekämpfung/Finanzpolizei** kontrolliert, ob ArbeitnehmerInnen vorschriftsmäßig gemeldet sind (Sozialversicherung, Beschäftigungsbewilligung im Rahmen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, Meldung von Entsendungen) und ob Unterentlohnung bei Unternehmen mit Sitz im Ausland vorliegt. Darüber hinaus ist es für die Steuerprüfung bei allen Unternehmen zuständig. In die Kompetenz des Finanzministeriums fällt auch die Aktualisierung der Liste der festgestellten Scheinunternehmen.<sup>14</sup>
- Das **Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping** ist für die Feststellung und Anzeigenlegung im Falle von Unterentlohnung durch einen ausländischen Arbeitgeber zuständig
- Die **österreichische Gesundheitskasse gemeinsam mit der Finanzverwaltung** prüft die korrekte Abführung aller lohnabhängigen Abgaben.<sup>15</sup> Darüber hinaus verwaltet sie die Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen und über das Dienstleistungszentrum-AGH die Haftungsbeträge von Unternehmen, die sich von der Haftung durch Einzahlung befreit haben.<sup>16</sup>
- Die **Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service GmbH** <https://www.insolvenzentgelt.at/> bearbeitet Anträge von ArbeitnehmerInnen insolventer Unternehmen auf Ersatz ihrer Löhne und damit verbundener Ansprüche wie z.B. Überstundenabgeltung oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

### **3.3 Wie ist der Zugang der ArbeitnehmerInnen zu Informationen/Rechtsvertretung im Zusammenhang mit Auftraggeberhaftung?**

- **Vorsprache bei der AK:** Viele ArbeitnehmerInnen kennen die Arbeiterkammer und wenden sich bei arbeitsrechtlichen Problemen oder ausstehendem Entgelt an diese. Die AK berät die ArbeitnehmerInnen, vertritt diese gegenüber dem Arbeitgeber außergerichtlich oder vor

<sup>14</sup> <https://service.bmf.gv.at/service/allg/lisu/start.asp?cp=Stoilov+Vasil>

<sup>15</sup> <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.846789&portal=oegkdportal>

<sup>16</sup> <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.820017&portal=oegkdportal>

dem Arbeits- und Sozialgericht. Die komplexen Regelungen der Auftraggeberhaftung sind den betroffenen ArbeitnehmerInnen normalerweise nicht bekannt. Die Tatsache, dass die Auftraggeberhaftung schlagend werden kann, ergibt sich häufig erst im Laufe einer Beratung oder – wie Fall von Hygiene Austria – die Auftraggeberhaftung ist einer von mehreren Schauplätzen von gerichtlichen Verfahren gegen ein Unternehmen.

- **Vorsprache bei der BUAk:** Der/die entsandte ArbeitnehmerIn kann mit entsprechenden Unterlagen die BUAk über eine etwaige Unterentlohnung durch den ausländischen Dienstgeber informieren und eine Haftung des Auftraggebers veranlassen. Die BUAk geht dem Verdacht nach und kann eine Anzeige wegen Unterentlohnung einbringen und eine Auftraggeberhaftung feststellen. Liegt eine Anzeige wegen Unterentlohnung vor, werden der/die ArbeitnehmerIn und der Auftraggeber über eine etwaige Haftung informiert. Hier ist wichtig festzuhalten, dass die BUAk nicht selbst das Feststellungsverfahren einleiten kann, sie kann dem/der ArbeitnehmerIn auch keine Hinweise auf die Möglichkeit der Auftraggeberhaftung für Entgelt geben. Ihr kommt ausschließlich die Verantwortung zu, die Unterentlohnung festzustellen und festzustellen, dass der Auftraggeber, dessen ausländischer Auftragnehmer Entgeltzahlungen schuldig geblieben ist, mit einer Haftung für Entgelt rechnen kann.

Darüber hinaus wird der/die ArbeitnehmerIn über Anzeigen wegen Unterentlohnung informiert, die die BUAk auf Grundlage ihrer Baustellenkontrollen durchgeführt hat. Diese Information bekommt der/die ArbeitnehmerIn mit der Arbeitnehmerinformation ANI, die pro Quartal ausgesendet wird. Für die Feststellung und Geltendmachung der Auftraggeberhaftung, die vom/von der ArbeitnehmerIn selbst erfolgen muss, kommt diese Information oft zu spät und die Ansprüche sind verfallen, da der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von 8 Wochen nach Fälligkeit des Entgelts bei der BUAk vorsprechen muss.

- **Intervention der Gewerkschaft:** Die Gewerkschaft Bau-Holz berät und vertritt ihre Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen. Gewerkschaftsmitglieder am Bau sind überwiegend in großen Unternehmen beschäftigt, in denen es auch einen Betriebsrat gibt. Diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen steht individuell nicht vor der Situation, Ansprüche im Rahmen der Auftraggeberhaftung geltend zu machen. Auf kollektiver Ebene macht die Gewerkschaft immer wieder auf Missstände in Sub-Unternehmen aufmerksam und kann so Verbesserungen erreichen. Die Regelungen der Auftraggeberhaftung haben hier eher die Funktion eines Druckmittels, das indirekt helfen kann, Verbesserungen zu erreichen (vgl. Interview mit Gewerkschaftsvertreter).

### **3.4 Einschränkungen bei der Haftung**

In Österreich gibt es keine umfassende Auftraggeberhaftung für Entgelt. Umfassend im Sinne von a) die Haftung reicht bis zu jenem Unternehmen bzw. Auftraggeber, der von der Arbeitsleistung des/der ArbeitnehmerIn profitiert („echter Generalunternehmer“), und b) entfaltet sich für alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig von Branche und Art des Beschäftigungsverhältnisses. Jeder der

oben aufgezählten Paragraphen unterliegt in den Haftungsbestimmungen bestimmten Einschränkungen. Wir gehen diese Schritt für Schritt durch:

- Die **Auftraggeberhaftung nach § 9 SBBG** greift, wenn das dienstgebende Unternehmen als Scheinunternehmen festgestellt wird. In diesem Fall kann das Unternehmen, das dem festgestellten Scheinunternehmen einen Auftrag übergeben hat, für die nicht bezahlten Entgelte der ArbeitnehmerInnen des Scheinunternehmens haftbar gemacht werden. Hier gibt es folgende Einschränkungen für die effektive Auftraggeberhaftung: 1) Das Gesetz ist unklar in Bezug auf den Zeitpunkt des Haftungseintritts und den Zeitraum der Ansprüche, für die der Auftraggeber haftbar gemacht werden kann. Ist es der Zeitpunkt, zu dem das Scheinunternehmen rechtskräftig als solches festgestellt wurde oder gilt dies schon für Ansprüche die zu einem früheren Zeitpunkt entstehen? 2) Der/die ArbeitnehmerIn (!) muss nachweisen, dass der Auftraggeber bei Auftragsvergabe wusste oder wissen musste, dass der Auftragnehmer ein Scheinunternehmer ist. Das erfordert enorme und aufwändige Rechenschritte seitens des/der ArbeitnehmerIn und seiner Rechtsvertretung, eigentlich „Polizeiarbeit“. 3) Die Haftung setzt die Existenz eines Scheinunternehmens voraus. 4) Da es bei § 9 SBBG keine Generalunternehmerhaftung gibt, die auf ein weiter obenstehendes Glied in der Auftragskette zugreifen kann, fällt im Falle der Insolvenz des Auftraggebers die Haftung aus. In der Regel würde der Insolvenzentgeltfonds die ausstehenden Löhne zahlen, AUSSER es kann festgestellt werden (wie im Falle Fassadenbauer GMBH, Kapitel 4.5), dass der (nunmehr insolvente) direkte Auftraggeber ein rein zwischengeschaltetes Unternehmen war und es sich um eine Umgehungskonstruktion für die Haftung handelt. In diesem Fall kann auch der nächste Auftraggeber in die Haftung für Entgelt genommen werden.
- Die **Auftraggeberhaftung nach § 14 AÜG** greift, wenn der Überlasser den überlassenen Arbeitskräften den Lohn schuldig bleibt. Dann kann der Beschäftigte zur Kasse gebeten werden. Auch hier gibt es Einschränkungen: 1) Bei Insolvenz des Überlassers entfällt die Haftung des Beschäftigten als Bürge, wenn die überlassene Arbeitskraft Anspruch auf Insolvenz-Entgelt nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz hat. 2) Der/die ArbeitnehmerIn kann sich nicht aussuchen (Bürge und Zahler) bei wem (Überlasser oder Beschäftigter) er den ausstehenden Lohn einfordert, sondern die Haftung tritt nur ein, wenn beim Überlasser nachweislich das Entgelt eingefordert wurde und er es nicht erhalten hat. Wenn der Beschäftigte „seine Verpflichtungen aus der Überlassung bereits dem Überlasser nachweislich erfüllt hat“ (§ 14 Abs. 2 AÜG), haftet der Überlasser nur mehr als Ausfallsbürge.<sup>17</sup> 3) Die Haftung für Entgelt gilt nur für die Arbeitskräfteüberlassung. 4) Darüber hinaus wird die Haftung durch das Aufsetzen von Scheinwerkverträgen umgangen. 5) Die ArbeitnehmerInnen wissen nicht, ob schon Zahlungen geleistet wurden und haben derzeit auch kein Recht auf Informationen darüber, d.h. für die ArbeitnehmerInnen (bzw.

---

<sup>17</sup> Die kann z.B. durch eine Zahlungsbestätigung nachgewiesen werden.

ihre VertreterInnen) bleibt auch während eines laufenden Verfahrens unklar, an wen sie ihre Ansprüche tatsächlich richten müssen.

*„Bei diesen Subfirmen, das ist in Wahrheit oft versteckte Arbeitskräfteüberlassung. Diese Subfirmen haben oft kein Büro, es gibt keine Infrastruktur, es gibt kein Kapital. Das heißt, die schicken die Leute auf die Baustelle und die arbeiten unter der fachlichen und organisatorischen Eingliederung in die Firma oben. Der hat auch oft kein bestimmtes Werk zu machen (also z.B. eine Fassade), sondern die Leute arbeiten für das beauftragende Unternehmen. Also eigentlich eine klassische Arbeitskräfteüberlassung. Aber würde das AÜG greifen? Nein, denn ich kann diese Konstellation als Anwalt von diesen Leuten nicht beweisen, weil der Arbeitnehmer die Verträge nicht kennt und die Verträge ganz echte Werkverträge sind. Ich muss dann letztlich nachweisen, was da wirklich vereinbart worden ist und dass das ein Scheinvertrag war. Normalerweise haben die weder Werkzeug noch Maschinen noch irgendwas und das Material wird von der beauftragenden Firma bestellt. Aber das weiß der Arbeiter nicht. Er sagt dem Bauleiter was er braucht und der bringt das dann. Aber woher soll der wissen, wer das wirklich bestellt hat? In Wahrheit ist ein Großteil dieser Beschäftigungsverhältnisse versteckte Arbeitskräfteüberlassung, getarnt als Werkvertrag mit einem Subunternehmen.“ (Interview Anwalt)*

- Nach **§ 10 LSD-BG** haftet der sog. **Generalunternehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags** für das Entgelt der ArbeitnehmerInnen im direkt beauftragten Subunternehmen. Folgende Einschränkungen gelten: 1) Der Auftrag muss in einer nach dem Vergaberecht unzulässigen Weise vergeben worden sein. Als Auftraggeber („Generalunternehmer“) im Rahmen eines öffentlichen Auftrags kann man sich der Haftung entledigen, wenn man auf Grundlage des Vergaberechts alle Subunternehmen genannt bekommen hat und ihre Zuverlässigkeit geprüft hat. 2) Die Auftragsvergabe muss dem Vergaberecht unterliegen.<sup>18</sup> Dies ist für betroffene ArbeitnehmerInnen oft nur schwierig festzustellen.
- Nach **§ 9 LSD-BG** haftet der Auftraggeber für das nicht bezahlte Entgelt von ArbeitnehmerInnen, die von Firmen mit Sitz im Ausland nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandt wurden. Folgende Einschränkungen gelten: 1) Es muss sich dabei um eine grenzüberschreitende Entsendung handeln. 2) Die 8-Wochen-Frist, um die Haftung für die Ansprüche durch den Auftraggeber bei der BUAK „auszulösen“, ist einzuhalten. 3) Die ArbeitnehmerInnen müssen von sich aus aktiv werden und die BUAK von einer etwaigen Unterentlohnung informieren. 4) Die Haftungsmöglichkeit ist auf die Bauwirtschaft beschränkt.
- Bei allen Haftungsbestimmungen kommen noch die **eng gesetzten kollektivvertraglichen Verfallsfristen** hinzu, in denen die ArbeitnehmerInnen ihr Entgelt gegenüber dem

---

<sup>18</sup> §127, §294,  
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010295>



Dienstgeber geltend machen müssen. In der Regel sind das 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch ist die von Kollektivvertrag zu Kollektivvertrag unterschiedlich geregelt. In manchen Bau-Kollektivverträgen gibt es darüber hinaus den sog. Sukzessiven Verfall. Das heißt, wenn der Dienstgeber die Ansprüche des/der ArbeitnehmerIn ablehnt, muss diese/r innerhalb von 8 Wochen den vorenthaltenen Lohn vor Gericht einklagen.

## 4 FÜNF FALLBEISPIELE AUS DER AUFTRAGGEBERHAFTUNG

In den nächsten Abschnitten werden fünf Fälle näher beschrieben, in denen ArbeitnehmerInnen mit Unterstützung der Arbeiterkammer Wien versucht haben oder derzeit versuchen, Ansprüche im Rahmen der Auftraggeberhaftung geltend zu machen. Sie umfassen im Wesentlichen Bestimmungen zur Auftraggeberhaftung aus drei Gesetzen: Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (§ 9 und § 10 LSD-BG), Sozialbetrugs-Bekämpfungsgesetz (SBB § 9), Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (§ 14 AÜG). Wir werden die fünf Fälle kurz auf Basis von Informationen der Arbeiterkammer Wien und der Rechtsvertretung sowie der in manchen Fällen sehr umfassenden Medienberichterstattung beschreiben und auf Probleme bei der Durchsetzung der Auftraggeberhaftung eingehen. Übersicht 1 bietet einen Überblick über die analysierten Fälle: Die meisten Fälle (4 von 5) betreffen die Bauwirtschaft; in 2 der 5 Fälle gibt es über Entsendungen einen Auslandsbezug für die Auftraggeberhaftung. Bemerkenswert ist die lange Dauer, bei Verfahren von bis zu 5 Jahren (Bau AG), bis offene Ansprüche für Entgelte gezahlt werden. Mit Ausnahme der Hygiene Austria werden die Fälle anonymisiert dargestellt.<sup>19</sup>

### Übersicht 1: Fälle der AK Wien zur Auftraggeberhaftung für Entgelt

	Fall	Gesetzliche Grundlage für die Auftraggeberhaftung	Branche	Auslandsbezug	abgeschlossen/laufend
1	Hygiene Austria AG	§ 14 AÜG, § 9 SBBG, § 10 LSD-BG	Textilindustrie, Arbeitskräfteüberlassung	nein	Laufend seit März 2021
2	Bau AG	Bis Ende 2016 in Geltung: § 7c Abs. 2 AVRAG	Bauwirtschaft	Ja, Entsendung	Abgeschlossen im Jahr 2021; offene Lohnforderungen betreffen 2016; Ansprüche der AN werden aus dem IEF bezahlt
3	Bau Slovenia	§ 9 LSD-BG	Bauwirtschaft	Ja, Entsendung	Kein Verfahren eingeleitet, da die Ansprüche der AN aus der AGH wegen zu kurzer Frist verfallen sind.
4	Reinigung KG	§ 10 LSD-BG	Reinigung, Bauwirtschaft	nein	Außergerichtliche Einigung volle Abdeckung aller Ansprüche und Kosten, kein Urteil
5	Fassadenbau GmbH	§ 9 SBBG	Bauwirtschaft	nein	Abgeschlossen im Jahr 2020; offene Lohnforderungen betreffen 2017; Erledigung, volle Abdeckung aller Ansprüche und Kosten, kein Urteil

<sup>19</sup> Zur Hygiene Austria gibt es zahlreiche Medienberichte und der Fall unterscheidet sich in seinen vielen Dimensionen des Betrugs von allen anderen Fällen, so dass eine Anonymisierung sinnlos wäre.

## 4.1 Hygiene Austria

### Fallbeschreibung

Das Unternehmen „Hygiene Austria“ wurde im Jahr 2020 zu Beginn der COVID-19-Pandemie gegründet, um dringend benötigte MNS- und FFP2-Masken „Made in Austria“ zu produzieren und damit weniger stark von den damals wegen des Mangels an Masken schwierigen Importen aus dem Ausland abhängig zu sein. Bei der Vorstellung des neuen Unternehmens im Jahr 2020 wurde dieses von Seiten der Politik als vorbildhaft dargestellt, auch das Interesse der Medien an diesem Unternehmen war groß. Im März des Jahres 2021 tauchten in österreichischen Medien erstmals Berichte über mögliche Malversationen bei Hygiene Austria auf. Beginnend mit einer Razzia der Finanzpolizei im Unternehmen kamen nach und nach die zahlreichen Missstände ans Licht, die ein breites Spektrum an finanz-, arbeits- und sozialrechtlichen Verfehlungen abdecken. Im Einzelnen betreffen die Vorwürfe gegen das Unternehmen die folgenden Punkte und beziehen sich auf das Unternehmen und die Arbeitsweise Stand März 2021<sup>20</sup>:

- Herstellung bzw. Vertrieb von fälschlicherweise als „Made in Austria“ etikettierten Gesundheitsprodukten<sup>21</sup>, d.h. Verdacht auf Betrug
- Undurchsichtige Firmenkonstrukte und die Beauftragung von Scheinfirmen mit dem Ziel, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht zu bezahlen
- Undokumentierte Arbeit (vgl. Neuhauser et. al., 2021)
- Verletzung der Rechte der im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen
  - nicht- oder nicht ausreichende Entlohnung der ArbeitnehmerInnen
  - gravierende Verletzungen des ArbeitnehmerInnenschutzes bis hin zu Arbeitsunfällen, die nicht korrekt gemeldet wurden
  - schwere Mängel bei den Hygienevorkehrungen für die ArbeitnehmerInnen
  - viel zu lange Arbeitszeiten, keine Abgeltung von Überstunden, kein Einhalten von Ankündigungsfristen der Arbeitszeiten, keine ausreichenden Pausen und viele weitere Verletzungen des Arbeitsrechtes (vgl. Neuhauser et. al., 2021)
- Bei einem der Arbeitskräfteüberlasser, mit denen das Unternehmen Hygiene Austria zusammenarbeitet hat, besteht der Verdacht, dass Kurzarbeitsgeld zu Unrecht bezogen wurde.
- Von Hygiene Austria beauftragte Arbeitskräfteüberlasser vergaben für die beauftragten Arbeiten zu Unrecht Werkverträge.

<sup>20</sup> Mit April 2021 wurde die Eigentümerstruktur von Hygiene Austria verändert.

<sup>21</sup> Wobei das Label „Made in Austria“ wenig geschützt ist und geringe Anforderungen damit verbunden sind. „Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die österreichische Rechtsordnung keine Regeln für das Anbringen bzw. die Verwendung der Herkunftsbezeichnung "Made in Austria" definiert. Lediglich § 2 Abs. 1 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) untersagt irreführende Angaben über den Ursprung von Waren. Herkunftsangaben über ein Produkt sind falsch, wenn sie von den beteiligten Verkehrskreisen in einer Weise verstanden werden, die den tatsächlichen Verhältnissen nicht entspricht, d.h., wenn die Angaben geeignet sind, die beteiligten Verkehrskreise irrezuführen.“ Vgl. [https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/Made\\_in\\_....html](https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/Made_in_....html)

Anfang Dezember 2021 wurde darüber hinaus auf der Homepage von Hygiene Austria eine Unterlassungs- und Verpflichtungserklärung gegenüber TÜV Österreich veröffentlicht, der zufolge es Hygiene Austria ab sofort unterlassen wird, Produkte mit dem TÜV-Logo zu versehen oder den Eindruck zu erwecken, die Produkte wären von TÜV geprüft worden. Offenbar war auch eine TÜV-Kennzeichnung zu Unrecht verwendet worden.

In Bezug auf die Auftraggeberhaftung gibt es im Zusammenhang mit der Hygiene Austria drei Tatbestände, die von ArbeitnehmerInnen mit Unterstützung der AK Wien vor Gericht eingebracht wurden:

1. **Arbeitskräfteüberlassung:** lt. **§ 14 AÜG** haftet der Auftraggeber eines Arbeitskräfteüberlassers, wenn der Überlasser den überlassenen Arbeitskräften den Lohn schuldig bleibt. Voraussetzung dafür ist unter anderem, dass im Falle der Insolvenz des Überlassers kein Anspruch an den Insolvenz-Entgelt-Fonds besteht.
2. **Lohndumping im Rahmen von öffentlichen Aufträgen:** lt. **§ 10 LSD-BG** haftet der sog. Generalunternehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags für nicht bezahltes Entgelt des unmittelbaren Auftragnehmers an seine Beschäftigten, wenn der Auftrag in einer nach dem Vergaberecht unzulässigen Weise oder entgegen der Vereinbarung zwischen sog. Generalunternehmer und öffentlichem Auftraggeber weitergegeben wurde.
3. **Haftung wegen der Beschäftigung von Scheinfirmen:** lt. **§ 9 SBBG** haftet der Auftraggeber, wenn das beauftragte dienstgebende Unternehmen als Scheinunternehmen festgestellt wurde und dies bereits bei der Auftragsvergabe erkennbar war bzw. erkennbar sein musste, dass es sich um ein Scheinunternehmen handelt.

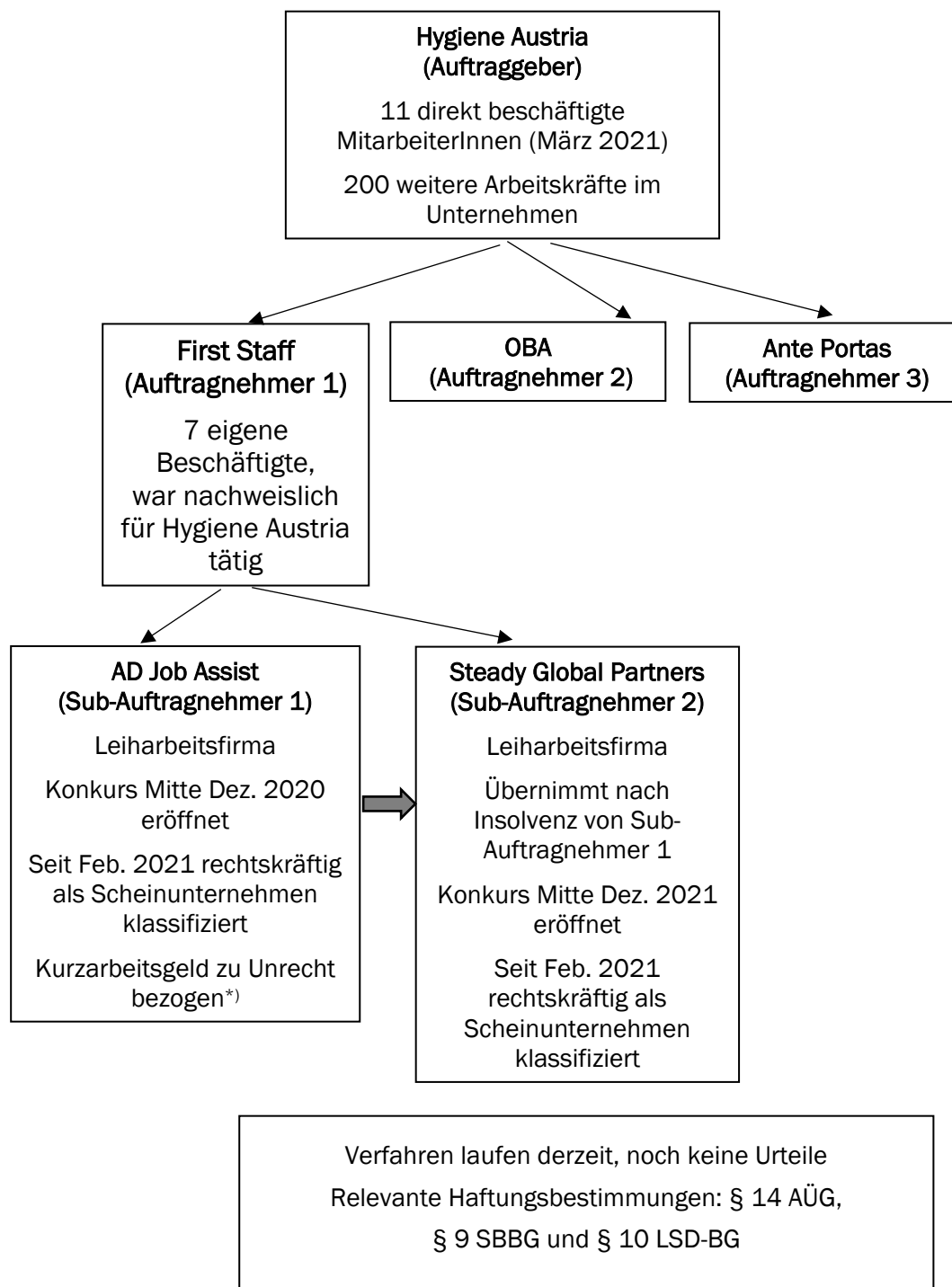
Nicht zuletzt die umfangreiche Medienberichterstattung<sup>22</sup> führte dazu, dass sich zahlreiche betroffene ArbeitnehmerInnen an die Arbeitsrechtsberatung der Arbeiterkammer Wien wandten. Mittlerweile gibt es auch eine umfangreiche Studie über die Arbeitsbedingungen und die Verletzungen von Arbeitsrechten im Unternehmen, basierend auf Interviews mit geschädigten Beschäftigten (Neuhauser et al., 2021). Zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Berichtes laufen die Verfahren noch.

---

<sup>22</sup> <https://www.derstandard.at/story/2000125011151/hygiene-austria-wie-aus-einem-zufallsfund-ein-maskenskandal-wurde>  
<https://www.oe24.at/coronavirus/leihfirma-von-hygiene-austria-bezog-kurzarbeitsgeld/468358404>  
<https://www.derstandard.at/story/2000124972717/netz-an-scheinfirmen-bei-hygiene-austria-haelt-ermittler-auf-trab>  
<https://www.derstandard.at/story/2000125332990/billige-arbeitskraft-im-maskenwerk-arbeiterkammer-ortet-systematisches-lohndumping>  
<https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/masken-schummel-bei-der-hygiene-austria-leiharbeiter-klagen-an-100987756#login>  
[https://www.proge.at/cms/P01/P01\\_0.a/1342645663839/home/hygiene-austria-pro-ge-fordert-auftraggeberhaftung-bei-lohn-und-sozialdumping](https://www.proge.at/cms/P01/P01_0.a/1342645663839/home/hygiene-austria-pro-ge-fordert-auftraggeberhaftung-bei-lohn-und-sozialdumping)

Abbildung 2 gibt einen Überblick über die komplexe Unternehmenskonstruktion mit zahlreichen Sub- und Sub-Subfirmen, die Hygiene Austria etabliert hat.

**Abbildung 2: Hygiene Austria**



Quelle: Eigene Darstellung  
\*) lt. Medienberichten.

Von Hygiene Austria wurden mehrere Arbeitskräfteüberlasser in Österreich beauftragt, Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Im Unternehmen selbst waren nur 11 Personen beschäftigt. Tatsächlich arbeiteten jedoch mehr als 200 ArbeitnehmerInnen<sup>23</sup> in der Maskenproduktion.

Zumindest ein Auftragnehmer (First Staff) hat die Arbeitsaufträge an weitere Sub-Auftragnehmer weitergegeben. Über den Sub-Auftragnehmer AD Job Assist wurde Mitte Dezember 2020 der Konkurs eröffnet. Laut einer Mitteilung der Finanzbehörde vom Jänner 2021 handelt es sich bei diesem Unternehmen um ein Scheinunternehmen gemäß Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz, mit Februar 2021 wurde das Unternehmen in die Liste der Scheinarbeitsfirmen eingetragen. Auch die Firma Steady Global Partners wurde inzwischen als Scheinunternehmen identifiziert. Mitte Dezember 2021 wurde über das Unternehmen Konkurs eröffnet.

Hygiene Austria hat dabei behauptet, mit der AD Job Assist keinen Vertrag abgeschlossen zu haben. Auf Anwesenheitslisten von Hygiene Austria aus dem Sommer 2020 tauchen jedoch Namen von Personal auf, das zeitgleich bei AD Job Assist gemeldet war. Zahlungen an AD Job Assist flossen über First Staff, dieses Unternehmen war nachweislich für Hygiene Austria tätig.

Darüber hinaus wurden die Aufträge an die AD Job Assist und Steady Global Partners mittels Werkverträgen weitergegeben. Um hier Ansprüche im Sinne der Auftraggeberhaftung geltend zu machen, d.h. § 14 AÜG zur Anwendung zu bringen, muss in einem ersten Schritt festgestellt werden, dass es sich hier um Arbeitskräfteüberlassung gehandelt hat.

### **Fazit**

Im Fall von Hygiene Austria kommen, wie eingangs bereits beschrieben, unterschiedlichste Probleme zusammen. Hier beziehen wir uns auf Probleme der Rechtsdurchsetzung im Zusammenhang mit Fragen der Auftraggeberhaftung.

- Die (Sub-)AuftragnehmerInnen von Hygiene Austria haben den ArbeitnehmerInnen ihre Löhne verspätet und nur zum Teil bezahlt. Die AD Job Assist ist Ende des Jahres 2020 in Konkurs gegangen. In diesem Fall kann der Auftraggeber des Arbeitskräfteüberlassers nur dann als Bürge herangezogen werden, wenn es keine Bestätigung von Zahlungen des Auftraggebers an den Überlasser gibt. Bei Hygiene Austria liegt eine solche Bestätigung vor. In diesem Fall muss der IEF die Zahlung übernehmen. Hier besteht Reparaturbedarf der Bestimmung in § 14 AÜG. Details dazu werden in Kapitel 5 ausgeführt.
- Bei Hygiene Austria gab es kein Stammpersonal, das operative Tätigkeiten ausgeführt hat. Somit fehlen für die Geltendmachung von Lohnforderungen unmittelbare Vergleichsmöglichkeiten die Lohnhöhe betreffend.

---

<sup>23</sup> In der Studie von Neuhauser et al. gibt es Hinweise, dass deutlich mehr als 200 ArbeitnehmerInnen tatsächlich für Hygiene Austria gearbeitet haben, vgl. Neuhauser et. al. S. 8.

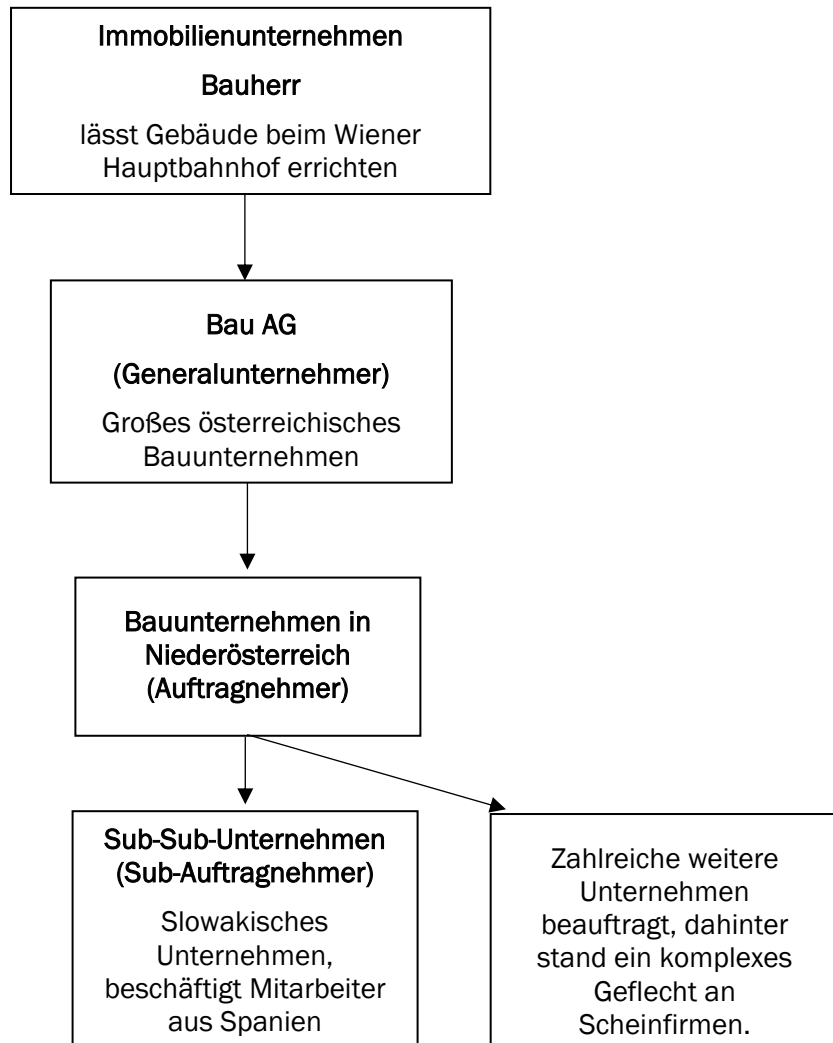
- Hygiene Austria wurde im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge tätig. Gerade in diesem Zusammenhang sollten hohe Standards, auch was die Rechte und den Schutz der ArbeitnehmerInnen betrifft, gelten. Insbesondere sollte die Einhaltung der Standards verstärkt kontrolliert werden.
- Zum Teil waren migrantische ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die weder über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche und Rechte Bescheid wussten noch mit den österreichischen Institutionen vertraut waren (keine Kenntnisse über Kollektivvertrag, über AK etc.), zusätzlich hatte ein Teil der ArbeitnehmerInnen keine Deutschkenntnisse. Bei Hygiene Austria und den beauftragte Sub- und Sub-Subunternehmen war bzw. ist kein Betriebsrat eingerichtet, der die ArbeitnehmerInnen über ihre Rechte informieren könnte. All dies führt zu großer Abhängigkeit der ArbeitnehmerInnen vom Arbeitgeber.

Bei Hygiene Austria sind, wie gezeigt wurde, unterschiedlichste betrügerische bzw. die ArbeitnehmerInnen und die Allgemeinheit schädigende Praktiken gleichzeitig zu finden. Mehrere Behörden sind tätig geworden, um die Missstände aufzudecken und zu verfolgen. Aufgrund der komplexen Rechtslage und der Probleme bei der Rechtsdurchsetzung kann das Instrument der Auftraggeberhaftung nicht/nur teilweise zur Anwendung gebracht werden. Dies zeigt wie dringend hier Verbesserungen der gesetzlichen Grundlagen nötig sind, um die Schlagkraft der Auftraggeberhaftung zu verbessern.

## **4.2 Bau AG**

### **Fallbeschreibung**

Auf einer Baustelle eines Immobilienunternehmens am Wiener Hauptbahnhof wird die Bau AG, ein großes österreichisches Bauunternehmen, als Generalunternehmer, beauftragt. Die Bau AG ist somit das 1. Glied in der Kette der Auftragsvergabe. Die Bau AG vergibt Subaufträge an ein Bauunternehmen mit Sitz in Niederösterreich. Dieses Unternehmen beauftragt wiederum ein slowakisches Unternehmen mit der Durchführung von Bauarbeiten. Dieses Unternehmen beschäftigt schließlich spanische Arbeitnehmer für die Baustelle in Wien. Diese Arbeitnehmer waren im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis nie in der Slowakei. Trotzdem wurden sie in der Slowakei zur Sozialversicherung angemeldet. Auf die Arbeitsmöglichkeit in Österreich wurden die Spanier auf einer spanischen Website aufmerksam, die Jobs der slowakischen Firma in Wien versprach.

**Abbildung 3: Bau AG**

Im Jahr 2016, dem Zeitpunkt, zu dem der Fall aufgetreten ist, galt § 7c Abs. 2 AVRAG. Für Sachverhalte ab 1.1.2017 gilt § 9 LSD-BG; dieser konnte hier also noch nicht zur Anwendung kommen. Die Arbeitnehmer erhielten 2021 Geld aus dem Insolvenz-Entgelt-Ausgleichsfonds.

Quelle: Eigene Darstellung

Ende 2016 erhielten die spanischen Arbeitnehmer des slowakischen Sub-Auftragnehmers die letzten beiden Monatslöhne nicht. Anfang 2017 wandten sich 6 Arbeitnehmer an die Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien. Die Arbeitnehmer waren durch einen österreichischen Journalisten, der spanisch spricht, auf die AK aufmerksam gemacht worden.<sup>24</sup> Die Rechtsvertretung der Arbeitnehmer forderte das ausstehende Entgelt beim slowakischen Unternehmen, also ihrem

<sup>24</sup> Insgesamt waren ca. 50 Arbeitnehmer beim Unternehmen beschäftigt und von den offenen Lohnforderungen betroffen.



direkten Dienstgeber, ein. Die offiziellen, schriftlichen Lohnabrechnungen wiesen einen slowakischen Mindestlohn von € 405,- brutto für eine Vollzeitbeschäftigung aus. Tatsächlich war den ArbeitnehmerInnen ein Gehalt von € 10 netto pro Stunde bezahlt worden. Entsandten ArbeitnehmerInnen steht aber das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren ArbeitnehmerInnen von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt, zu. Die rechtlich zustehenden Löhne wären höher gewesen. Daraus ergaben sich vorenthaltene Löhne und damit ein Streitwert von durchschnittlich € 4.000 brutto pro Arbeitnehmer.

Ein aufwändiges grenzüberschreitendes Exekutionsverfahren gegenüber dem slowakischen Subauftragnehmer folgte. Die Notwendigkeit, eine Zustelladresse ausfindig zu machen und alle rechtsverbindlichen Dokumente ins Slowakische zu übersetzen, führte zu hohen Kosten des Verfahrens und zu einer sehr langen Verfahrensdauer. Das von den Forderungen betroffene slowakische Unternehmen ging schließlich in Insolvenz. Im Jahr 2016 war § 9 LSD-BG noch nicht in Kraft, vielmehr galt § 7c Abs.2 AVRAG. Aus diesem Grund konnte sich die AK auf keine rechtlich „verwertbaren“ Haftungsbestimmungen berufen, die ein Belangen des Auftraggebers ermöglicht hätten.

Im Jahr 2021 konnte für die Arbeitnehmer das offene Entgelt in der Höhe von € 4.000 brutto aus dem Jahr 2016 eingebracht werden. Beglichen wurden die Forderung schließlich aus dem Insolvenz-Entgelt-Ausgleichsfonds.

## Fazit

Fall 2 legt ein komplexes Firmenkonstrukt mit zahlreichen Subfirmen in der Bauwirtschaft dar. Er illustriert die Schwierigkeiten und langwierigen Verfahren, die auf ArbeitnehmerInnen und ihre Rechtsvertretung zukommen können, wenn sie vorenthaltene Lohn von einem ausländischen Dienstgeber einfordern. Da der Fall im Jahr 2016 entstanden ist, kam hier keine wirksame Auftraggeberhaftungsbestimmung zum Zug. Die offenen Ansprüche wurden vom IEF bezahlt.

Grundsätzlich zeigten sich bei diesem Verfahren mehrere Probleme:

- Entsandte ArbeitnehmerInnen finden bei Problemen nur schwer bzw. nur durch Zufall Möglichkeiten zum Einbringen von Lohnforderungen. Sie sind eben nur vorübergehend in Österreich tätig, nach Rückkehr in die Heimat oder Antritt einer Arbeitsstelle in einem anderen Land haben sie kaum die Möglichkeit, ein Verfahren weiter zu verfolgen. Hilfreich für die Lösung war eine intensive mediale Begleitung dieses Falls.
- Auch für die Arbeitsrechtsvertretung der Arbeiterkammer Wien sind grenzüberschreitende Verfahren sehr zeit- und kostenintensiv. So müssen Klagen erst in die ausländische Landessprache übersetzt werden, damit sie überhaupt zugestellt werden können. Durch die höhere Mobilität der ArbeitnehmerInnen ist es sehr schwierig, über Jahre ein Verfahren

in einem anderen Mitgliedsstaat zu führen. Aus diesen Gründen dauern die Verfahren schließlich sehr, sehr lange, im vorliegenden Fall ca. 4,5 Jahre.

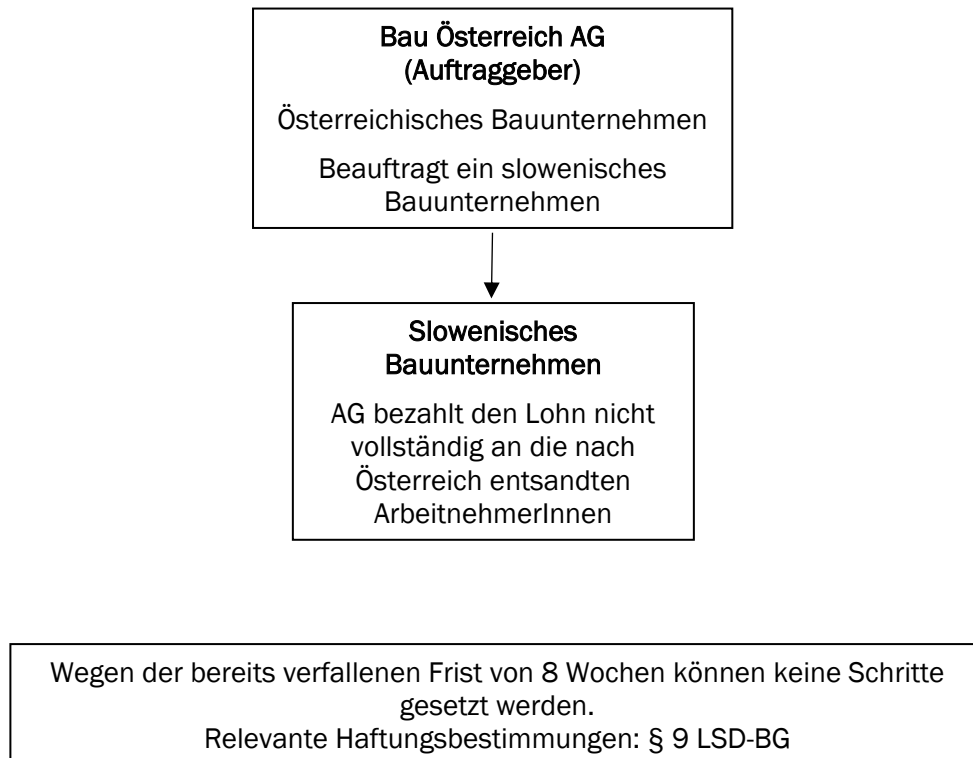
Dieser Fall zeigt auch, dass entsandte ArbeitnehmerInnen realistisch betrachtet nur geringe Chancen haben, offene Lohnforderungen in Österreich durchzusetzen.

### 4.3 Bau Slovenia

#### Fallbeschreibung

Fall 3 illustriert die Auftraggeberhaftung für Entgelt nach § 9 LSD-BG. Eine österreichische Baufirma beauftragt eine slowenische Firma, die slowenische ArbeitnehmerInnen nach Wien zur Auftragsausführung entsendet. Ursprünglich wurden die ArbeitnehmerInnen (irrtümlich) bei der österreichischen Sozialversicherung angemeldet. Entsandte ArbeitnehmerInnen müssen jedoch in ihrem Herkunftsland zur Sozialversicherung angemeldet werden. Der Arbeitgeber muss die ArbeitnehmerInnen zusätzlich bei der BUAK als entsandte ArbeitnehmerInnen anmelden. In Bezug auf das Entgelt stehen aus dem Ausland nach Österreich entsandten und in Österreich sozialversicherten ArbeitnehmerInnen die gleichen Beträge zu.

#### Abbildung 4: Bau Slovenia



Quelle: Eigene Darstellung

Der Arbeitgeber, das slowenischer Bauunternehmen, bezahlt jedoch die Löhne der ArbeitnehmerInnen nicht vollständig. Die Auftraggeberhaftung für Entgelt nach § 9 LSD-BG kann geltend gemacht werden, wenn es sich bei den ArbeitnehmerInnen um entsandte ArbeitnehmerInnen handelt, die von einer ausländischen Firma beschäftigt sind und in Österreich eine Arbeitsleistung für einen österreichischen Auftraggeber erbringen. § 9 LSDBG kommt nicht zur Anwendung, wenn die ArbeitnehmerInnen ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich haben und hier sozialversichert sind. In vorliegenden Fall aber handelt es sich eindeutig um eine Entsendung.

Drei Arbeitnehmer wenden sich an die Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien, weil ihnen ihr Lohn nicht vollständig ausgezahlt wurde. Wie viele ArbeitnehmerInnen insgesamt von diesem Fall betroffen sind, ist unklar. Bei der AK Wien nehmen die Arbeitnehmer einen Beratungstermin wahr. Mit Unterstützung der AK Wien werden die Ansprüche gegenüber dem slowenischen Arbeitgeber eingefordert.

Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen wäre eine Haftung des österreichischen Auftraggebers nach § 9 LSD-BG möglich gewesen. Allerdings sieht § 9 LSD-BG eine sehr kurze Frist von nur 8 Wochen ab Fälligkeit des Entgelts für die Geltendmachung von Ansprüchen vor, zusätzlich es es für Arbeitnehmer, die wieder ins Ausland zurückgekehrt sind, sehr schwierig und aufwändig, ihre Interessen in einem anderen Land durchzusetzen. Die Arbeitnehmer haben sich in weiterer Folge nicht mehr bei der AK gemeldet. Wegen der bereits verstrichenen Frist konnten keine weiteren Schritte im Zusammenhang mit der Auftraggeberhaftung gesetzt werden. Die Arbeitnehmer haben den ausständigen Lohn nicht erhalten.

## **Fazit**

Dieser Fall illustriert die Probleme aus der kurzen Verfallsfrist für Ansprüche aus der Auftraggeberhaftung und die Schwierigkeiten der grenzüberschreitenden Interessenvertretung sehr deutlich. Ansprüche der ArbeitnehmerInnen müssen innerhalb von 8 Wochen bei der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse veranlasst werden. Die kurzen Fristen werden oft mit dem Argument gerechtfertigt, dass die Arbeitgeber Rechtssicherheit brauchen und nicht für etwaige lang zurückliegende Ansprüche der ArbeitnehmerInnen belangt werden können. Die ArbeitnehmerInnen sollten sich im besten Fall bei vorenthaltenem Entgelt sofort beschweren. Zwei Argumente sprechen gegen diese Auslegung: 1) Die üblichen kollektivvertraglichen Verfallfristen für die Geltendmachung von Entgelt liegen bei 3 Monaten. Warum für die Entgeltansprüche gegen den Auftraggeber nicht die gleichen Fristen wie gegenüber dem Dienstgeber gelten, ist nicht nachvollziehbar. 2) In der Realität ist die Praxis der Einforderung von Entgelt durch die ArbeitnehmerInnen oftmals informell und Stückwerk: ArbeitnehmerInnen beschweren sich bei ihrem Arbeitgeber über nicht bezahltes Entgelt und werden, damit sie ihre Arbeitsleistung nicht zurückbehalten, mit der Information über bald erfolgende Zahlungen getröstet oder mit einer Teilzahlung abgespeist. Manchmal folgen nach Aufforderung weitere kleine Teilbeträge, die in Summe aber keineswegs das Gesamtentgelt ausmachen.

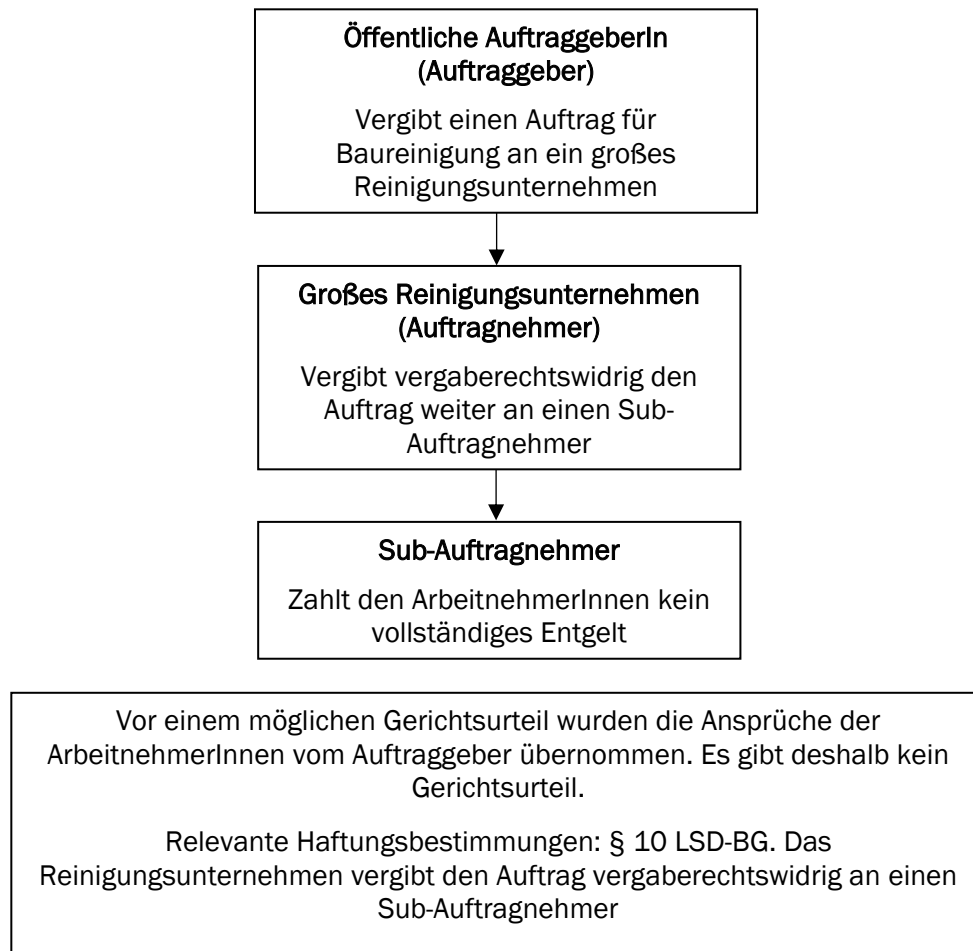
#### 4.4 Reinigung KG

##### Fallbeschreibung

Die relevante Haftungsbestimmung in diesem Fall ist § 10 LSD-BG, der unter bestimmten Umständen eine Haftung des Generalunternehmens im Zuge einer öffentlichen Auftragsvergabe vorsieht.

Auftraggeber ist hier eine öffentliche Einrichtung, die einen Auftrag zur Baustellenreinigung an eine große österreichische Reinigungsfirma vergibt. Es handelt sich somit um einen öffentlichen Auftrag nach Maßgabe des Bundesvergabegesetzes<sup>25</sup>. Das beauftragte Unternehmen (der sogenannte Generalunternehmer) vergibt den Auftrag an ein weiteres Unternehmen, obwohl der öffentliche Auftraggeber eine Weitervergabe vertraglich ausgeschlossen hat. Insofern liegt hier ein vergaberechtswidriger Vorgang vor. Die ArbeitnehmerInnen erhalten ihr Entgelt zum Teil nicht. Zusätzlich werden die ArbeitnehmerInnen nicht bei der BUAKE gemeldet, obwohl Tätigkeiten in der Baustellenreinigung BUAKE-pflichtig sind.

**Abbildung 5: Reinigung KG**



Quelle: Eigene Darstellung

<sup>25</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010295>

11 ArbeitnehmerInnen, überwiegend aus Ungarn, wenden sich an die Arbeitsrechtberatung der AK Wien. Die offenen Entgeltansprüche werden mit Unterstützung der AK Wien beim Arbeits- und Sozialgericht Wien sowohl gegenüber dem Auftraggeber sowie dem Auftragnehmer eingebracht. Bevor es zu einem Gerichtsurteil kommen konnte, werden die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen vom haftenden Unternehmen (dem sog. Generalunternehmer) und nicht vom eigentlichen Arbeitgeber übernommen. Dieses bezahlt alle Kosten inklusive Zinsen und es kommt zu keinem Gerichtsurteil.

### **Fazit**

In diesem Fall konnte mit der Haftungsbestimmung nach § 10 LSD-BG ein beauftragendes Unternehmen im Rahmen eines öffentlichen Auftrags zur Entgeltbegleichung für nicht bezahltes Entgelt bei seinem Subunternehmen gebracht werden. Hier trugen viele glückliche und spezifische Faktoren zu einem positiven Abschluss bei: Es handelte sich um einen tatsächlich vergaberechtswidrig weitergegebenen Auftrag an einen Subunternehmer. Wäre eine Weitervergabe zulässig gewesen, würde § 10 LSD-BG nicht zur Anwendung kommen. Die ArbeitnehmerInnen und die Rechtsvertretung wussten, dass es sich um einen öffentlichen Auftrag handelte, was nicht selbstverständlich ist, denn ArbeitnehmerInnen wissen oft nicht, in wessen Auftrag sie tätig sind, sondern kennen nur ihren unmittelbaren Dienstgeber.

Die beauftragende Reinigungsfirma zahlte alle Ansprüche und Kosten, ohne das Urteil abzuwarten. Ob es aufgrund der negativen Medienberichterstattung oder aufgrund des zu erwartenden Urteils die Begleichung der Kosten und Ansprüche übernahm, ist nicht bekannt. Durch die außergerichtliche Einigung konnte kein Urteil erwirkt werden, das für ähnliche Sachverhalte relevant wäre.

## **4.5 Fassadenbauer GmbH**

### **Fallbeschreibung**

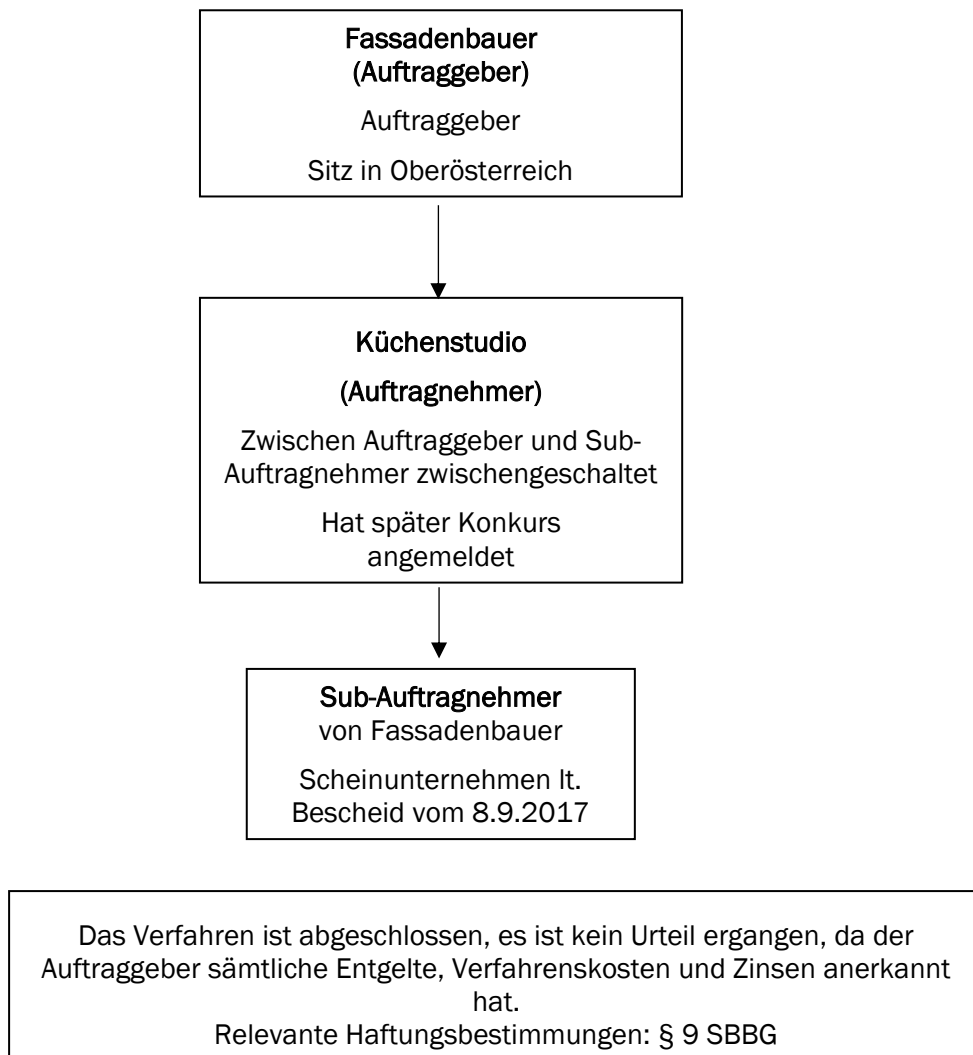
Fall 5 befasst sich mit der Auftraggeberhaftung für Entgelt bei Feststellung eines Scheinunternehmens (§ 9 SBBG).

Der Auftraggeber, ein österreichisches Fassadenbauunternehmen (Fassadenbauer), vergibt einen Auftrag an einen Auftragnehmer (Küchenstudio). Dieses gibt den Auftrag nochmals an einen Sub-Auftragnehmer weiter. Der Sub-Auftragnehmer bezahlt den beschäftigten Arbeitnehmern kein Entgelt. Schließlich wird dieses Unternehmen zum Scheinunternehmen erklärt. Die Haftung nach § 9 SBBG würde das Küchenstudio treffen. Das Küchenstudio wurde allerdings insolvent, insofern wäre der Haftungsparagraph nicht mehr zur Anwendung gekommen. Die Rechtsvertretung der Beschäftigten konnte aber nachweisen, dass das Küchenstudio eine Umgehungsstruktur war, damit der eigentliche Auftraggeber (Fassadenbauer) der Haftung entkommt.

Alle beteiligten Unternehmen sind in Österreich angesiedelt. Im ausführenden Unternehmen sind überwiegend Arbeitnehmer aus Ungarn beschäftigt, die ihren Lebensmittelpunkt in Österreich

haben. Der Fall ist Teil eines weitreichenden strafrechtlichen Verfahrens in Österreich wegen Sozialbetrug.

**Abbildung 6: Fassadenbauer**



Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt 14 Arbeitnehmer melden sich im Jahr 2017 in der Arbeitsrechtsberatung der AK Wien. Der Sub-Auftragnehmer hat gar kein Entgelt bezahlt. Die Forderungen werden mit Hilfe des Rechtsschutzes der AK Wien beim Arbeits- und Sozialgericht Wien eingebracht. Nach umfassender medialer Berichterstattung und angesichts eines drohenden Urteils bezahlt der Auftraggeber Fassadenbauer alle Ansprüche der Arbeitnehmer – diese lagen insgesamt bei ca. €150.000,- (Interview Anwalt) plus aller entstandenen Kosten nach einem drei Jahre dauernden Verfahren. Es kommt zu keinem Gerichtsurteil.

## Fazit

In diesem Fall wurde vom Auftraggeber bei der Auftragsvergabe ein zusätzliches, bestehendes Unternehmen dazwischengeschaltet, um dann den Auftrag an ein Scheinunternehmen zu vergeben und so zu versuchen, vor einer Haftung für das Scheinunternehmen sicher zu sein. Das Scheinunternehmen (der unmittelbare Arbeitgeber) hat keine Löhne an seine Beschäftigten bezahlt. Wird die Haftung für Entgelt der Arbeitnehmer schlagend, kann das zwischengeschaltete Unternehmen (Küchenstudio) in Konkurs gehen, in weiterer Folge landen die Ansprüche beim Insolvenz-Entgelt-Ausgleichsfonds. Im konkreten Fall konnte die Zwischenschaltung zum Zweck der Umgehung der Haftung durch günstige Rahmenbedingungen und ausführliche Recherchen über die Hintergründe belegt werden.

Das zivilrechtliche Verfahren um die Begleichung der Entgeltansprüche der Arbeitnehmer über die Auftraggeberhaftung nach § 9 SBBG ist in diesem Fall Teil umfangreicher Ermittlungen und Strafverfahren wegen Betrugs betreffend Sozialversicherungsabgaben und BUAZ-Zuschläge in Millionenhöhe. Dahinter steht ein komplexes Geflecht aus Scheinfirmen. Erste, bereits rechtskräftige Urteile im Strafverfahren sind ergangen, das Gesamtverfahren ist bis heute noch nicht vollständig abgeschlossen. Auch in diesem Fall war die Recherche und Beweissammlung über die Firmenkonstruktionen der beteiligten Unternehmen und über die letztliche Haftung für das Entgelt der ArbeitnehmerInnen extrem aufwändig: Nachdem die ArbeitnehmerInnen für unterschiedliche Firmen im fraglichen Zeitraum gleichzeitig tätig waren, musste die Rechtsvertretung ganz genau ausfindig machen, wann die ArbeitnehmerInnen für welche Baufirma und wo im Einsatz waren. Darüber hinaus konnte die Rechtsvertretung nur durch zusätzliche Informationen aus parallelen Gerichtsprozessen die Umgehungskonstruktion nachweisen, und die tatsächlichen Auftraggeber konnten in die Haftung genommen werden. Die Hintermänner dieser Konstruktion sind wegen unterschiedlicher Betrugstatbestände zu langjährigen Haftstrafen verurteilt worden.

## 5 VORSCHLÄGE ZUR BESSEREN WIRKUNG DER AUFTRAGGEBERHAFTUNG FÜR ENTGELT

Die Darstellung der konkreten Fälle der Auftraggeberhaftung hat bereits wichtige Probleme aufgezeigt: Ein wesentlicher Aspekt ist das voraussetzungsvolle und aufwändige Verfahren, damit eine Auftraggeberhaftung für Entgelt überhaupt geltend gemacht werden kann. Jede der rechtlichen Möglichkeiten (§ 9 SBBG, § 14 AÜG, §§ 8-10 LSD-BG), den Auftraggeber für die Bezahlung des vorenthaltenen Entgelts in die Pflicht zu nehmen, hat bestimmte Voraussetzungen und eingeschränkte Anwendungsbereiche in Bezug auf Branche (Bau, Arbeitskräfteüberlassung), Vergabeart (öffentlich, privat), Auslandsbezug (Entsendung) oder Sozialbetrug (Scheinfirma). Wir sind bereits in Kapitel 3 darauf genauer eingegangen. Insgesamt gibt es wenige Fälle, in denen die Auftraggeberhaftung für Entgelt angewendet werden kann.<sup>26</sup>

Die erfolgreich abgeschlossenen Fälle, das heißt jene Fälle, in denen das Instrument der Auftraggeberhaftung tatsächlich zur Haftung des Auftraggebers für das Entgelt der ArbeitnehmerInnen in einem untergeordneten Subunternehmen geführt hat, stellen modellhafte Fälle dar und erfüllen die rechtlichen und prozessuralen Voraussetzungen für das Weiterverfolgen einer etwaigen Auftraggeberhaftung. Unter prozessuralen Voraussetzungen verstehen wir: Der/die ArbeitnehmerIn und seine/ihre Interessenvertretung haben alle Informationen, um zu versuchen, den Auftraggeber in die Pflicht zu nehmen:

- Der Arbeitgeber und dessen Auftraggeber sind bekannt;
- Der/die ArbeitnehmerIn konnte alle Fristen einhalten; d.h. er/sie wurde z.B. nicht vertröstet oder mit Teilzahlungen der Forderungen „ruhig gestellt“.
- Der/die ArbeitnehmerIn verfügt über genügend genaue Evidenz über den Arbeitseinsatz für den Arbeitgeber und dessen Auftraggeber und hat genügend Beweise über die Vorgehensweise des Dienstgebers und Auftraggebers gesammelt.
- Der Auftraggeber konnte sich nicht durch die Insolvenz des Subunternehmers der Haftung entledigen und das ausstehende Entgelt dem IEF „übertragen“.
- In 2 (Fassadenbauer, Reinigung KG) der 5 Fälle zahlten die Auftraggeber, bevor ein Urteil gesprochen wurde. Das ist positiv für die ArbeitnehmerInnen und durchaus als Erfolg zu verbuchen, aber ein Urteil würde mehr Rechtssicherheit über die tatsächlich vom Auftraggeber abzugeltenden Ansprüche der Geschädigten und die Kosten liefern.

Sogar in diesen „erfolgreichen“ Fällen dauerten die Verfahren jahrelang, erst danach kamen die ArbeitnehmerInnen zu ihrem Entgelt. Viele sind zermürbt durch die aufwändige und lange

---

<sup>26</sup> Bei der BUAK (§9 LSD-BG) gab es zwischen 2018 und 2021, seitdem die Bestimmung in Kraft getreten ist, insgesamt 9 Vorsprachen eines Arbeitnehmers, die Auftraggeberhaftung zu veranlassen. Allerdings ist der BUAK unbekannt, in welchen oder wie vielen dieser Fälle tatsächlich das Entgelt beim Auftraggeber eingefordert und dann auch erhalten wurde.



Verfahrensdauer oder bereits wieder im Ausland, bevor der Fall abgeschlossen ist. Durch die kurzen Verfallsfristen und die schwierigen Beweislagen sind die tatsächlich geleisteten Zahlungen für die offenen Entgeltansprüche oft relativ gering und die Verfahrenskosten übersteigen in manchen Fällen gar die nachgezahlten Lohnsummen. Die Recherche durch die AK oder die gesetzliche Vertretung der Geschädigten sind enorm aufwändig, eigentlich „Polizeiarbeit“, um überhaupt einen Fall entstehen zu lassen. Das bedeutet, dass die Auftraggeberhaftung kein Instrument ist, das ArbeitnehmerInnen von sich aus in Anspruch nehmen, sondern ein Instrument, dessen sich ausschließlich „ExpertInnen“, de-facto die gesetzliche Vertretung durch die AK oder eine andere Rechtsvertretung, bedienen. Für den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn ohne qualifizierten rechtlichen Beistand ist die Auftraggeberhaftung „totes Recht“. Ohne die Interpretation und Unterstützung durch die Interessensvertretung, die Rechtsvertretung oder durch die Behörde (z.B. die BUAK) wird dieses Rechtsinstrument nicht eingesetzt. Das heißt, der Zugang zum Recht erfolgt derzeit ausschließlich institutionell vermittelt.

*„Das ist ein gutes Instrument, wie gesagt, um Druck aufzubauen. Es ist ein gutes Instrument für die Experten und für die Politik, dort gehört es auch hin.“ (Interview Gewerkschaft Bau-Holz)*

Vertieft werden konnten die Probleme der derzeitigen Gestaltung dieses Instruments in den Interviews mit ExpertInnen. Zusätzlich wurde die Diskussion zur Auftraggeberhaftung in den Medien und in der Literatur beigezogen. Auf dieser Basis haben wir einige wichtige Bereiche identifiziert, in denen Verbesserungen nötig sind, um dem Instrument der Auftraggeberhaftung im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu mehr Wirkung zu verhelfen. In den nächsten Abschnitten werden diese Themen umrissen und jeweils konkrete Empfehlungen formuliert.

## **5.1 Hauptauftraggeberhaftung**

Derzeit gibt es in Österreich keine unmittelbare und bedingungslose Haftung des Hauptauftraggebers für die nicht-bezahlten Entgelte in seiner Subunternehmerkette. Die Haftung kann immer nur an den nächsten Auftragnehmer ausgesprochen werden. Tatsächlich tragen in bestimmten Branchen, namentlich der Baubranche (Hofstadler, 2016) und der Paketdienstleistung (Haidinger, 2012; Haidinger & Flecker, 2015), aber Kaskaden von Subunternehmen mit unterschiedlichen Beschäftigungsmodellen (Entsendung, Arbeitskräfteüberlassung, [Schein]-Selbständigkeit) zur Erstellung eines Werks bei, wobei die Gesamtkoordination der Leistungserstellung in der Hand eines sog. Generalunternehmers liegt: In der Baubranche beauftragt der Bauherr einen Generalunternehmer mit der Organisation einer Baustelle. In der Paketdienstleistung koordiniert ein Logistikunternehmen die Zustellung, Abholung, Sortierung und logistische Optimierung des Paketzustellprozesses. In beiden Fällen<sup>27</sup> fließen die wesentlichen Informations- Geld- und Koordinierungsprozesse über einen Generalunternehmer, das operative

<sup>27</sup> Diese Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, auch andere Branchen sind betroffen.

Geschäft wird aufgegliedert und an andere Unternehmen ausgelagert. Bliebe es bei dieser Aufteilung, wäre der Generalunternehmer das nächste Glied in der Kette der Auftraggeberhaftung und könnte – so eine der Rechtsnormen anwendbar wäre – in die Haftung für Entgelt genommen werden. Oftmals jedoch – und die Fälle der Hygiene Austria (Fall Nr. 1) und von Fassadenbauer GmbH (Fall Nr. 5) zeigen dies eindrücklich – werden von den Subunternehmen weitere Subunternehmen für Teile der Auftragserledigung beauftragt. In beiden Fällen konnten wir schildern, dass der Generalunternehmer versucht, sich der Haftung zu entledigen (Hygiene Austria) oder nur durch den umständlichen Nachweis einer Umgehungsstruktur (Fassadenbauer) dann tatsächlich die Zahlung der ausständigen Entgelte der ArbeitnehmerInnen seines Sub-Subunternehmens übernommen hat.

In Deutschland wurde die sogenannte „verschuldensunabhängige Haftung des Generalunternehmers beim Mindestlohn“ (Bogoeski, 2017; Bosch et al., 2019) umgesetzt. Die Haftung gilt dann, wenn ein Unternehmer eine eigene vertragliche Verpflichtung zur Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung an einen Dritten weitergibt. Sie ist im Mindestlohngesetz § 13 MiLoG geregelt und seit 2015 in Kraft: Die Haftung des auftraggebenden Unternehmers bezieht sich auf die gesamte Subunternehmerkette, also auch ArbeitnehmerInnen eines vom beauftragten Subauftragnehmers wiederum eingesetzten Sub-Subauftragnehmers können einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns gegen den auftraggebenden Unternehmer geltend machen.

*„Wenn der Auftraggeber haften würde, unabhängig von der Voraussetzung, ob dazwischen irgendwo ein Scheinunternehmer ist (...), wenn der für den Lohn des letzten da unten haften würde, dann würde sich der Auftraggeber oder auch der Generalunternehmer sehr genau oder besser aussuchen, wen er überhaupt mit der Auftragsvergabe betraut, bzw. welche Voraussetzungen er an eine Weitergabe knüpft. Er beschränkt dann die Subunternehmer-Kette auf einen Sub-Unternehmer, und der darf nicht weitgeben, außer wenn er mir vorher eine Sicherheitsleistung gibt.“  
(Interview AK)*

Wird eine Hauptauftraggeberhaftung eingeführt, um den Durchgriff auf jenen Auftraggeber, der von der Arbeitsleistung der Auftragnehmer profitiert, zu sichern, so kann die Praxis der Vergabe von Aufträgen an zwischengeschaltete Unternehmen, die dann in Konkurs gehen, und Scheinunternehmen bzw. an Unternehmen aus dem Ausland, die die in Österreich geltenden Lohn- und Sozialstandards unterlaufen, verhindert oder zumindest eingeschränkt werden. Momentan ist die Praxis folgende, wie ein auf Arbeitsrecht spezialisierter Anwalt schildert:

*„Nach außen hin gibt es die formalen Lohnabrechnungen. Der Betrug im Hintergrund ist, dass das Subunternehmen auf der untersten Ebene zwar abrechnet (mit dem direkten Auftraggeber), aber nicht zahlt. Der zahlt weder den Arbeitern das Geld aus noch zahlt er Lohnsteuer und Sozialversicherung. Deshalb kommt irgendwann die ÖGK oder Finanz oder die BUAK und hebt die Beiträge ein und macht einen*

*Rückstandsausweis. Und dann schicken sie die Subunternehmen in Konkurs und machen eine Feststellung über ein Scheinunternehmen. Die Firma ist in Konkurs, es gibt kein Geld für die Arbeitnehmer. (...) Den Großteil der Löhne, die ich einklage, zahlen nicht die Unternehmer und auch nicht die Generalunternehmer, sondern die zahlt der Insolvenzfonds. Ich glaube nicht, dass über das LSD-BG und SBBG irgendwas Markantes rausschaut, was da verloren geht.“ (Interview Anwalt)*

**Empfehlung:**

Eine umfassende Hauptauftraggeberhaftung, angelehnt an die Regelung nach dem Mindestlohngesetz MiLoG in Deutschland, ermöglicht einen Durchgriff auf das oberste Glied der Subunternehmerkette. Damit kann einer Umgehung der Haftung durch die Zwischenschaltung von Unternehmen in die Sub-Unternehmerkette effektiv entgegengewirkt werden. Darüber hinaus wäre es sinnvoll, die bruchstückhafte Aufteilung von Haftungsbestimmungen des Auftraggebers für Entgelt in unterschiedlichen Gesetzen (AÜG, SBBG, LSD-BG) in einem Gesetz zusammenzuführen.

### 5.1.1 Öffentliche Auftragsvergabe

Derzeit gilt in Österreich im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eine Haftung des sog. Generalunternehmers – jedoch nur für den unmittelbaren Auftragnehmer. Die Haftungsrisiken können vermieden werden, wenn die öffentliche Auftragsvergabe vergaberechtskonform vonstattenging, also z.B. Subauftragnehmer entsprechend dem Bundesvergabegesetz im Rahmen der Auftragsvergabe gemeldet werden.

*„Das heißt, ich bringe die Haftung nach dem § 10 LSD-BG eigentlich dadurch an, dass ich mich rechtskonform verhalte, indem ich meiner Verpflichtung aus dem Bundesvergabegesetz nachkomme, wo drinnen steht, dass Subunternehmer zu melden sind, ja? (...) Als Generalunternehmer muss man die Subauftragnehmer bekanntgeben, und der öffentliche Auftraggeber muss diese auch prüfen, nämlich nicht nur im Hinblick auf sozialpolitische Verfehlungen, sondern auch: Hat der eine Gewerbeberechtigung? Hat er Steuerschulden? Also, ist er technisch in der Lage, das durchzuführen?“ (Interview WKÖ)*

Das bedeutet umgekehrt, dass die sog. Generalunternehmerhaftung im Falle einer Unterentlohnung durch den Subauftragnehmer nicht mehr schlagend wird, wenn den Verpflichtungen aus dem Bundesvergabegesetz nachgekommen wurde. Hier besteht eine rechtliche Lücke, die durch eine Hauptauftraggeberhaftung (siehe Punkt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) geschlossen werden könnte.

### 5.2 Beschränkung von Sub-Unternehmerketten

Die dargestellten Fälle haben gezeigt, dass Subaufträge an Unternehmen vergeben wurden, die ohne eigene Leistung den Auftrag an weitere Subauftragnehmer weitergegeben haben, also lediglich

zwischen geschaltet werden, um Rechtsnormen wie etwa die Auftraggeberhaftung zu umgehen, da bei der Auftraggeberhaftung derzeit immer nur der unmittelbare Auftraggeber in die Haftung genommen werden kann. Im Falle der Arbeitskräfteüberlassung kommt als Problem hinzu, dass der Auftraggeber, der zulässt, dass das beauftragte Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen einen Subunternehmer einsetzt, die Gültigkeit des in manchen Fällen für die ArbeitnehmerInnen vorteilhaften Kollektivvertrags für die Arbeitskräfteüberlassung umgehen kann und Kosten spart.

In der öffentlichen Auftragsvergabe ist eine vertragliche (nicht gesetzliche) Beschränkung der Subauftragnehmerketten bereits möglich und wird teilweise gemacht. Findet sich eine derartige Klausel in der vertraglichen Abmachung zwischen öffentlichem Auftraggeber und Auftragnehmer („Generalunternehmer“), hält sich der Auftragnehmer nicht daran und beauftragt einen unterentlohnenden Subunternehmer, kann der sog. Generalunternehmer nach § 10 LSD-BG für die nicht-bezahlten Entgelte in die Haftung genommen werden.

Auch bei privater Auftragsvergabe kann eine derartige Weitervergabeverbots-Klausel vertraglich festgeschrieben werden. Ein Vertragsbruch hat aber keine Auswirkung auf die Haftung des Auftraggebers für das Entgelt der ArbeitnehmerInnen beim Sub-Subauftragnehmer.

Gesetzliche Beschränkungen könnten gegen diese Umgehungsstrategie Abhilfe schaffen, einerseits durch die Beschränkung der Zahl der Glieder in einer Sub-Auftragnehmerkette oder durch ein Verbot von Subaufträgen an Unternehmen, die keine eigene Leistung erbringen.

**Empfehlung:**

Verbot von Sub-Aufträgen an Unternehmen, die keine eigene Leistung erbringen (innerhalb einer Kette von Sub-Aufträgen) und Beschränkung der Zahl der Glieder in einer Sub-Auftragnehmerkette.

### **5.3 Verpflichtung zur Sorgfaltspflicht in der Subunternehmerkette und Nachunternehmensmanagement**

In Verbindung mit der Hauptauftraggeberhaftung könnte das auftraggebende Unternehmen zu einem verantwortungsvollen Nachunternehmermanagement verpflichtet werden: Das auftraggebende Unternehmen muss dafür Sorge tragen, dass Arbeitsstandards, inklusive Entgeltbestimmungen, in den Subunternehmen eingehalten werden (Cremers & Houwerzijl, 2021). Das heißt, Unternehmen müssen einem verbindlichen und sanktionierbaren Standard und Procedere für das interne Nachunternehmensmanagement folgen: z.B. Risikoanalyse der Subunternehmerkette mit Ermittlungspflicht, Schaffung interner Beschwerdekanaäle für ArbeitnehmerInnen in Subunternehmerketten beim Hauptauftraggeber (Weil, 2018, S. 447) oder die Verpflichtung zur vertieften Angebotsprüfung und Sanktionen für die Auftraggeber, wenn wesentliche preisbeeinflussende Informationen in die Ausschreibungsunterlagen nicht aufgenommen wurden (Hofstadler, 2016).

Da Betroffene von Unterentlohnung in Subunternehmerketten keinerlei Einblick in die Umsetzung von Sorgfaltspflichten im Unternehmen haben und es daher quasi unmöglich für sie ist, die Missachtung dieser Pflichten zu beweisen, müsste das Unternehmen selbst die Einhaltung der Sorgfaltspflichten beweisen. Diese sogenannte Beweislastumkehr ist aus der Debatte um die Einführung von Lieferkettengesetzen bekannt. Der Ansatz zielt darauf ab, dass ein Unternehmen darlegen muss, warum es nicht imstande war, die Subunternehmerkette zu kontrollieren und eine arbeitsrechtliche Verletzung, z.B. Unterentlohnung, zu verhindern. Kann es diesen Beweis nicht erbringen, so würde davon ausgegangen, dass es haftbar sein muss. Kunz und Wagnsonner legen dar, dass „eine Beweislastumkehr (...) auf verschiedenen Wegen prozessual festgelegt werden [kann].“ Als Beispiel nennen sie die gesetzliche Vermutung<sup>28</sup> eines „beherrschenden Einflusses auf die Lieferkette“: In diesem Fall würde von vornherein angenommen, dass ein Unternehmen genug Durchgriff auf Töchter und Zulieferer hat um Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten oder eben arbeitsrechtliche Verletzungen in Subunternehmerketten verhindern zu können (Kunz & Wagnsonner, 2021).

#### Empfehlung:

In Verbindung mit der Auftraggeberhaftung sollte das auftraggebende Unternehmen dazu verpflichtet werden, dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsstandards, inklusive Entgeltbestimmungen, in den beauftragten Subunternehmen eingehalten werden bzw. darzulegen, warum es dazu nicht im Stande war.

## 5.4 Liste Lohnzahlung

Für die Baubranche gibt es – neben der Auftraggeberhaftung für Entgelt – auch die Auftraggeberhaftung für Sozialversicherungsbeiträge und lohnbezogene Abgaben. Unter bestimmten Umständen können sich Unternehmen dieser Haftung entledigen. Einerseits führt die österreichische Sozialversicherung eine Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen (vgl. Kapitel 3.2). Werden Unternehmen aus dieser Liste beauftragt, gibt es für sog. Generalunternehmer bzw. Auftraggeber bei Erbringung von Bauleistungen und Reinigungsleistungen keine Haftung für Sozialversicherungsbeiträge und lohnbezogene Abgaben aus den Arbeitsverhältnissen von Subauftragnehmern. In die Liste aufgenommen werden Unternehmen nach Antrag, die seit mindestens drei Jahren Bauleistungen in der EU/EWR oder in der Schweiz erbracht haben und zum Antragszeitpunkt seit zwei Monaten keine Rückstände bei den Beiträgen haben. Von der Haftung

<sup>28</sup> Bei Strategien zur Bekämpfung von Scheinselbständigkeit auf Plattformen verweist Martin Gruber-Risak (2021; Gruber-Risak et al., 2020) auf die Möglichkeit der sog. „widerleglichen gesetzlichen Vermutung“ eines Arbeitsverhältnisses zur Plattform und die Forderung nach einer Umkehr der Beweislast oder zumindest Abschwächung des Beweismaßes bei der Statusdurchsetzung eines Arbeitsverhältnisses. Die Beweislast und die Möglichkeit der Widerlegung, dass es sich NICHT um ein Arbeitsverhältnis handelt, würden also die PlattformbetreiberInnen und nicht die arbeitenden Personen treffen. Analog würden eine Beweislastumkehr bzw. widerlegliche Vermutung für die Haftung des Auftraggebers für das Einhalten arbeitsrechtlicher Standards bei seinen Subunternehmern bedeuten, dass nicht die geschädigten ArbeitnehmerInnen die Verletzung der Sorgfaltspflicht und die Haftung des Auftraggebers beweisen müssen, sondern der Auftraggeber beweisen muss, dass er der Sorgfaltspflicht nachgekommen ist.

können sich Auftraggeber auch „freikaufen“, indem sie 25% des Werklohns an das Dienstleistungszentrum AGH überweisen.

Kein Kriterium für die Aufnahme in die HFU-Liste ist die Frage, ob die Unternehmen nicht nur die Sozialversicherungsabgaben korrekt abgeführt haben, sondern auch die Löhne der ArbeitnehmerInnen korrekt bezahlt haben. Im Zuge der Interviews mit ExpertInnen wurde diskutiert, ob es nicht auch eine Liste von Unternehmen geben sollte, die ihre ArbeitnehmerInnen korrekt bezahlen und unter bestimmten Bedingungen auf diese Liste kommen. Wählt der Auftraggeber dann aus dieser Liste einen Auftragnehmer, kann er sich der Haftung entledigen. Alternativ kann der Auftraggeber einen Teil des Werklohns in einen Fonds überweisen, der im Falle von Entgeltansprüchen der ArbeitnehmerInnen an den Auftragnehmer herangezogen werden kann. Bei öffentlichen Auftragsvergabeverfahren muss diese Liste berücksichtigt werden.

#### Empfehlung

Aufbau und Administration einer haftungsfreistellenden Liste von Unternehmen, die in einem zu bestimmenden vergangenen Zeitraum die Löhne und Gehälter korrekt bezahlt haben.

### 5.5 Rolle der Behörden stärken

Wenn die BUAK von Arbeitgebern Ansprüche einfordert oder wenn die Sozialversicherung bzw. das Finanzamt Zahlungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses einfordern, werden die Entgeltansprüche der ArbeitnehmerInnen bei diesen Forderungen nicht „mitgenommen“. Die ArbeitnehmerInnen müssen ihre Entgelte individuell auf zivilrechtlichem Wege einklagen. Zwar müssen die ArbeitnehmerInnen über eine Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde wegen Unterentlohnung theoretisch informiert werden; ob dieser Informationsfluss in der Praxis stattfindet, ist unbekannt. Jedenfalls informiert die BUAK ihre ArbeitnehmerInnen in der quartalsmäßig ausgeschickten und mehrsprachigen Arbeitnehmerinformation (ANI) über eine etwaige Anzeige wegen Unterentlohnung nach deren Feststellung durch die BUAK, die Feststellung der Haftung durch den Auftraggeber muss aber aktiv durch die ArbeitnehmerInnen betrieben werden. Da zwischen den Aussendungen der ANI 3 Monate liegen, die Frist zur Geltendmachung der Haftung aber nur 8 Wochen beträgt, sind die ArbeitnehmerInnen oftmals zu spät informiert, um eine Auftraggeberhaftung nach § 9 LSD-BG zu veranlassen.

*„Ich glaube, der größte Knackpunkt der Bestimmung [§ 9 LSD-BG] ist, dass eben diese Feststellung der Höhe des Entgelts und dieses Aussprechen der Haftung durch die BUAK losgelöst ist von der Betreuung der Entgeltansprüche per se, also diese Loslösung und diese 2-gliedrige Verfahren ist eben für die Durchsetzung und die Anwendbarkeit des § 9 das größte Hindernis.“ (Interview BUAK)*

Insofern wäre es sinnvoll, wenn nach der Feststellung der Unterentlohnung etwaige Haftungsansprüche auf dem behördlichen Weg (durch die BUAK) überprüft und ArbeitnehmerInnen

über diese Möglichkeit informiert werden sowie auch darüber, welche prozeduralen und rechtlichen Schritte sie setzen müssen.

In der Bauwirtschaft gibt es eine Auftraggeberhaftung für Sozialversicherungsbeiträge und lohnabhängige Abgaben, die für die ganze Branche gilt, unabhängig davon, ob es sich um ein ausländisches oder inländisches Unternehmen oder ob es sich um einen öffentlichen Auftrag handelt. Auch hier könnte bei Feststellung der Haftung des Auftraggebers durch die Behörde von Amts wegen eruiert werden, ob hier auch Unterentlohnung und ein etwaiger Fall von Auftraggeberhaftung für Entgelt zur Anwendung kommt.

#### Empfehlung:

ArbeitnehmerInnen müssen ihre Lohnforderungen selbst beim Arbeits- und Sozialgericht, meistens mit Unterstützung einer Rechtsvertretung, einbringen. Behörden sind mit der Kontrolle und Feststellung von Unterentlohnung sowie (in der Bauwirtschaft) mit der etwaigen Einforderung von lohnbezogenen Abgaben beim Auftraggeber betraut. Eine Koppelung einerseits der Feststellung der Unterentlohnung mit der Feststellung der Auftraggeberhaftung für Entgelt (im Falle des § 9 LSD-BG) und andererseits der Feststellung der Auftraggeberhaftung für Sozialversicherungsbeiträge und lohnbezogene Abgaben mit einer etwaigen Auftraggeberhaftung für Entgelt würde den Behörden eine wichtigere Rolle bei der Auslotung von Haftungsmöglichkeiten zuweisen. Gleichzeitig muss der Informationsfluss über Haftungsmöglichkeiten Richtung ArbeitnehmerInnen und ihrer Rechtsvertretung verbessert werden. Beide Haftungsmöglichkeiten betreffen zurzeit lediglich die Bauwirtschaft. Wichtig in diesem Zusammenhang wäre auch die Ausdehnung der Auftraggeberhaftung für lohnabhängige Abgaben auf andere Branchen, etwa die Paketdienstleistung oder die Reinigung.

## 5.6 Transparente und sanktionierbare Dokumentation der Entgeltansprüche durch den Dienstgeber

Werden ArbeitnehmerInnen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses nicht alle zustehenden Ansprüche abgegolten, müssen sie selbst aktiv werden, um ihre Rechte – außergerichtlich oder über das Arbeits- und Sozialgericht – einzufordern. Wesentliches Problem dabei ist, dass viele ArbeitnehmerInnen nur geringes Wissen über ihre zustehenden Rechte haben. Dies gilt für in Österreich lebende Menschen, noch viel mehr trifft dies aber natürlich auf ArbeitnehmerInnen zu, die nach Österreich entsandt wurden und kein Deutsch sprechen. Dies bestätigt auch ein Interviewpartner der Gewerkschaft Bau-Holz:

*„Also die [ArbeitnehmerInnen] wissen ja oft nicht einmal, gerade entsandte Arbeitnehmer, aber auch Leute, die in Österreich beschäftigt sind: Was ist der Stundenlohn, der mir zusteht? Also die ganz elementaren Dinge weiß man schon nicht. Also da jetzt zu erwarten, dass die über die Auftraggeberhaftung mit all diesen Komplexitäten Bescheid wissen, das greift schon viel zu weit.“ (Interview Bau-Holz)*

Obwohl nach Meinung des Gesprächspartners die Auftraggeberhaftung nicht Sache der einzelnen ArbeitnehmerInnen ist, müssen genau diese aktiv werden, um Ansprüche im Rahmen der Auftraggeberhaftung geltend zu machen. Aus diesem Grund erscheint die Frage der Einbeziehung bzw. Ermächtigung der betroffenen ArbeitnehmerInnen für das Ziel einer größeren Wirksamkeit der Auftraggeberhaftung ganz zentral. Hier sind zwei Punkte sehr wichtig.

Erstens brauchen ArbeitnehmerInnen mehr und bessere Informationen über ihr Beschäftigungsverhältnis und die Möglichkeiten, Ansprüche geltend zu machen. Hier gab es in den letzten Jahren sogar eine Verschlechterung: Die Angaben, die Dienstgeber bei der Anmeldung zur Sozialversicherung, machen müssen, wurden vereinfacht.

*„Wir haben den Leuten erfolgreich beigebracht in den letzten 20 Jahren, dass sie ohne Anmeldung nicht arbeiten dürfen. Jetzt wollen sie eine Anmeldung. Wenn der Chef keine Anmeldung rausrückt, dann ist das für viele schon ein Alarmzeichen. Und zu sagen hoppala da ist ein Problem, ich gehe mich erkundigen. Jeder weiß, ich brauche die Anmeldung. Jetzt stehen aber in der Anmeldung nicht mehr die Infos drinnen, die er brauchen würde. Also jetzt hat er eine Anmeldung, die letztlich nichts wert ist. Er müsste jetzt selber zu Krankenkassa gehen und nachfragen: bitte mit wieviel Stunden war ich angemeldet? Das wäre ein wichtiger Schritt: es müsste einen schriftlichen Dienstzettel/Arbeitsvertrag geben, wo diese Informationen draufstehen.“ (Interview Anwalt)*

ArbeitnehmerInnen können nun der Anmeldung zur Sozialversicherung nicht mehr entnehmen, ob sie in Vollzeit oder in Teilzeit und für welche Tätigkeit sie angestellt sind. Diese Informationen sind grundsätzlich dem Dienstzettel zu entnehmen. Es gibt zwar eine Dienstzettelpflicht, nur halten sich nicht alle daran. Dienstzettel sind zivilrechtlich einklagbar, es ist allerdings sehr unrealistisch, dass jemand den eignen Arbeitgeber wegen des Nicht-Vorhandenseins eines Dienstzettels klagt. Insofern sollte die Aushändigung des Dienstzettels verwaltungsstrafrechtlich sanktionierbar sein, z.B. als Verwaltungsstraftatdelikt.

Die transparente und vollständige Dokumentation des Beschäftigungsverhältnisses ist auch für die Kontrolle, etwa von Unterentlohnung, durch die Behörden wichtig. In diesem Zusammenhang ist darauf zu verweisen, dass erst kürzlich im Rahmen der Reformierung des LSD-BG die Strafen für die Nicht-Bereithaltung von Lohnunterlagen massiv gesenkt wurden von einem Strafraum bei Nichtbereithalten oder Nichtübermitteln der Unterlagen bei fünf ArbeitnehmerInnen von 10.000 € bis 250.000 € (im Wiederholungsfall) auf eine maximal zulässige Strafe von nur mehr 20.000 €, im Wiederholungsfall 40.000 € ohne Mindeststrafe<sup>29</sup>. Bis vor Kurzem wurde also das Nicht-Bereithalten von Lohnunterlagen mit empfindlichen Strafen sanktioniert. Zwischen 1. Mai 2011 und 31. August 2019 gab es 2.527 rechtskräftige Entscheidungen wegen Nichtbereithaltung von Unterlagen durch ausländische Arbeitgeber, die verhängten Strafen betragen insgesamt 10,4

---

<sup>29</sup> Vgl. § 28 Abs. 4 LSD-BG



Millionen €. Im Vergleich dazu wurden wegen Unterentlohnung insgesamt 1.806 Arbeitgeber (davon 1.054 ausländische Arbeitgeber) rechtskräftig verurteilt und Strafen im Ausmaß von 14,3 Mio. Euro verhängt.<sup>30</sup>

Zweitens sollten die Informationsflüsse über das Instrument der Auftraggeberhaftung und darüber, WIE es für die eigene Entgelteinforderung eingesetzt werden kann, zwischen den Institutionen und den ArbeitnehmerInnen, die die Auftraggeberhaftung dann tatsächlich vorantreiben müssen, verbessert werden.

#### Empfehlung

Alle ArbeitnehmerInnen sollten transparente und vollständige Informationen zu den Details (Wochenstunden, Tätigkeit) ihrer Anstellung durch den Dienstgeber erhalten. Die Nicht-Aushändigung der Information sollte sanktionierbar sein.

### 5.7 Umsetzung Bau ID Card

In mehreren ExpertInneninterviews wurde über die geplante Einführung einer Bau-ID gesprochen. Damit ist gemeint, dass alle wichtigen Dokumente der ArbeitnehmerInnen im Baubereich in einer Datenbank hinterlegt sind. Die ArbeitnehmerInnen erhalten eine Karte, die Bau-ID, die sie bei Kontrollen auf der Baustelle vorweisen müssen. Diese ist der Schlüssel zur Datenbank und ermöglicht es einerseits Kontrollorganen, rasch zu prüfen, ob der/die ArbeitnehmerIn korrekt angemeldet und beschäftigt ist. Andererseits erhalten die Auftraggeber Zugang zu behördlichen Daten ihrer Auftragnehmer und können intern die Zuverlässigkeit und Rechtskonformität ihrer Auftragnehmer prüfen. Zusätzlich soll die Karte den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit bieten, ihre Ansprüche direkt bei der BUAK elektronisch abzufragen.

*„(...) da schließen die Arbeitgeber mit der Bau-ID-GmbH einen Vertrag ab, dass sie diese Daten, dass sie die Karte nützen und entsprechende Daten zur Verfügung stellen. Und welche weiteren Schritte die Auftraggeber und Arbeitgeber an diese Karte knüpfend, das ist dann in der Hand des Arbeitgebers, aber die Nutzung befreit auch nicht automatisch von irgendwelchen Haftungen.“ (Interview BUAK)*

#### Empfehlung

Die Analyse der Fälle von Auftraggeberhaftung, aber auch die ExpertInnen-Interviews, haben deutlich gemacht, dass die rasche Implementierung der Bau-ID-Card erwünscht ist. Wichtig wird sein, dass diese Karte möglichst breite Verwendung findet und Unternehmen sie tatsächlich als Instrument der Kontrolle ihrer Subauftragnehmerketten einsetzen.

<sup>30</sup> [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/AB/AB\\_04162/imfname\\_773040.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/AB/AB_04162/imfname_773040.pdf)

## 5.8 Auskunfts- oder Einsichtsrechte der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretung in die Auftraggeberkette

Die ArbeitnehmerInnen und ihre Rechtsvertretung wissen oft nicht Bescheid über die Ausgestaltung der Auftraggeberkette und welches Unternehmen letztlich mit einer Auftraggeberhaftung belangt werden kann. Auf ihrem Dienstzettel (so einer vorhanden) steht der Name des Dienstgebers, aber nicht, wer ihn beauftragt hat. Es erfordert aufwändige Recherche und oft zufällige Gegebenheiten, um herauszufinden, wer der Auftraggeber ist.

*„Das Problem in der Praxis ist, dass die Arbeiter, die zur Beratung kommen, meistens nicht durchschauen, wer im Hintergrund steht, wer der Generalunternehmer ist. Entweder es interessiert sie nicht oder sie können es schlicht nicht erheben. Meistens wissen sie auch nicht, ob das ein öffentlicher Auftrag ist, der dem Vergaberecht unterliegt. Der Eisenbieger, ein angelernter Arbeiter, der dort seine Eisen biegt, hat keine Ahnung, wer der Auftraggeber ist und für welchen Auftraggeber er im 3. Keller die Eisen biegt. Müsste man aber wissen. Der weiß nur, ich bin beschäftigt bei, z.B. XY. Aber für wen diese Firma arbeitet oder für wen wiederum diese Firma arbeitet, das weiß er nicht. Und ob das ein öffentlicher Auftrag war, weiß er auch nicht. D.h. Wir kommen nicht oder nur selten zu einem öffentlichen Auftraggeber, weil wir's schlicht nicht wissen.“ (Interview Anwalt)*

Insofern sollten die ArbeitnehmerInnen und ihre Interessens- bzw. Rechtsvertretung ein sanktionierbares Auskunftsrecht über die Firmen der Auftraggeberkette bekommen. Im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe ist dieses Recht bereits ausformuliert (§ 10 Abs. 2 LSD-BG). Wenn die Information nicht bekannt gegeben wird, „gilt es, so lange die erforderliche Auskunft nicht erteilt wird, bezüglich der weitergegebenen Bauleistungen oder sonstigen Beauftragungen jedenfalls als Auftrag gebendes Unternehmen aller nachfolgend beauftragten Unternehmen“.

### Empfehlung

Einführung eines sanktionierbaren Auskunfts- oder Einsichtsrechts der ArbeitnehmerInnen, die ihr nicht-bezahltes Entgelt über die Auftraggeberhaftung einfordern wollen, in die Auftraggeberkette.

## 5.9 Umgehung der Arbeitskräfteüberlassung durch Werkverträge und der Auftraggeberhaftung durch Überwälzung der Kosten an den IEF

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz sieht eine Haftung des Auftraggebers für nicht bezahltes Entgelt der ArbeitnehmerInnen beim Überlasser vor (siehe Kapitel 3). In vielen Fällen, mit denen die AK Rechtsberatung zu tun hat (wie etwa im Fall Bau AG, Kapitel 4.2), werden die Kosten für nicht-bezahltes Entgelt durch den Subauftragnehmer jedoch nicht an den Auftraggeber weitergegeben. Hier gibt es zwei Umgehungsmöglichkeiten: Erstens wird die Arbeitskräfteüberlassung als Werkvertrag getarnt, d.h., anstatt einen Vertrag im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung abzuschließen

wird ein Werkvertrag vergeben.<sup>31</sup> Eine zweite Möglichkeit, die Haftung des Auftraggebers zu umgehen, ist die Insolvenz des Überlassers. Hat der Auftraggeber nachweislich bereits Zahlungen an den Auftragnehmer geleistet, landen die Forderungen für die nicht bezahlten Arbeitnehmer-Entgelte beim IEF. Dieser wird durch Beiträge aller Arbeitgeber finanziert, ist also ein Element der Sozialversicherung. Die Kosten werden somit auf die Allgemeinheit übertragen.

#### Empfehlung

Der Haftungsentfall für den Fall, dass der IEF einspringen kann (§ 14 Abs. 3 AÜG), sollte gestrichen werden. Der Beschäftiger sollte auch als Bürge und Zahler haften, wenn er das Überlassungsentgelt oder Teile davon gezahlt hat.

### 5.10 Zu kurze Verfallsfristen

Von den fünf hier berichteten Fällen aus der Praxis der Auftraggeberhaftung der AK Wien konnte ein Fall nicht weiterverfolgt werden, da die Frist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme der ArbeitnehmerInnen mit der AK Wien bereits abgelaufen war (Fall 4.3). Die kurzen Fristen bei der Geltendmachung des Entgelts im Falle einer grenzüberschreitenden Entsendung nach Österreich gegenüber dem Auftraggeber nach § 9 LSD-BG stellen ein großes Problem dar.

*„Der Arbeitnehmer muss innerhalb von 8 Wochen ab Fälligkeit kommen und sagen: ‚Es passt nicht‘, ja, sein Lohn stimmt nicht, (...) das ist die Eintrittsvoraussetzung für das weitere Procedere.“ (Interview BUAK).*

*„Also grundsätzlich ist es so, dass, im § 9 Absatz 2 vorgesehen ist, dass der Arbeitnehmer die BUAK spätestens 8 Wochen nach der Fälligkeit des Entgelts zu informieren hat. Also das ist eine sehr knappe Frist und es ist wichtig für den Arbeitnehmer, dass da rasch gehandelt wird.“ (Interview BUAK)*

In der Praxis sind mehrere Fristen von Bedeutung, um die Lohnansprüche geltend zu machen. Je nach Kollektivvertrag gibt es unterschiedlich lange Fristen, in denen nicht erhaltene Lohnzahlungen eingefordert werden müssen, ansonsten verfallen sie (siehe Kapitel 3.4). Konkret bedeutet dies, dass zum Ersten innerhalb der vom Kollektivvertrag geltenden Fristen (in der Regel oftmals 3 Monate) Forderungen an den Dienstgeber und/oder den Auftraggeber gestellt werden müssen. Laut Anwaltsauskunft § 14 KV des Baugewerbes und der Bauindustrie können hingegen (in der Bauwirtschaft) bis zu 6 Monate ausstehende Löhne eingeklagt werden. Zum zweiten können (entsandte) ArbeitnehmerInnen im Falle der Anwendung des § 9 LSDBG ihr Entgelt über die Feststellung der BUAK beim Auftraggeber einfordern. Hier sind beide – die kollektivvertragliche

<sup>31</sup> Zur Abgrenzung zwischen Arbeitskräfteüberlassung und Werkvertrag gibt es mit 20.10.2020 eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (Geschäftszahl 8ObA63/20b). Mit dieser Entscheidung wird die Abgrenzung zwischen Arbeitskräfteüberlassung und Werkvertrag des gemäß § 4 Abs. 2 AÜG bestätigt, insbesondere wird betont, dass der „wahre wirtschaftliche Gehalt“ und die Arbeitsleistung „im Betrieb des Werkbestellers“ wesentliche Kriterien darstellen.

Verfallsfrist für die Geltendmachung des Entgelts und die Frist von 8 Wochen, innerhalb derer ArbeitnehmerInnen bei der BUAK vorsprechen müssen, um die Auftraggeberhaftung auszulösen – von Relevanz. In einem ersten Schritt wenden sich ArbeitnehmerInnen mit ihren Forderungen an die Arbeitgeber, häufig werden sie von diesen getröstet oder mit Teilzahlungen abgespeist. Dabei vergehen rasch viele Wochen. Die kurzen Fristen haben zur Folge, dass viele ArbeitnehmerInnen mit ihren Forderungen an den Fristen scheitern, vor allem, wenn der schwierige Zugang zu Informationen und ein Auslandsbezug in Betracht gezogen werden.

**Empfehlung**

Die Fristen für das Einbringen von Forderungen im Rahmen der Auftraggeberhaftung nach LSD-BG § 9 LSD-BG müssen verlängert werden, zumindest auf die „übliche“ Mindestverfallsfrist von drei sechs Monaten, nach denen kollektivvertragliche Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber einzufordern sind.

## 6 FAZIT

Die Auftraggeberhaftung bietet für ArbeitnehmerInnen potentiell einen wichtigen Mehrwert, zugleich gibt es, das haben der Überblick über die Regelungen aber vor allem auch die Fallbeispiele im Bericht deutlich gezeigt, derzeit gravierende Schwächen. Diese Schwachpunkte betreffen sowohl einzelne Regelungen als auch das Zusammenspiel der verschiedenen, in unterschiedlichen Gesetzen verankerten, Regelungen miteinander.

Um die Wirksamkeit des Instruments der Auftraggeberhaftung zu verbessern, schlagen wir verschiedene Maßnahmen vor. Teilweise würde die Umsetzung einer Maßnahme weitere empfohlene Maßnahmen obsolet machen, so würde die Einführung einer durchgehenden Haftung des Hauptauftraggebers für alle nachfolgenden Sub-Auftragnehmer wohl in der Praxis automatisch zu einer Beschränkung der Zahl der Sub-Auftragnehmer in einer Kette führen. Da das Ziel unserer Analyse jedoch darin bestand, unterschiedliche Ansatzpunkte für Verbesserungen zu identifizieren, finden sich beide Maßnahmen im Bericht.

Insgesamt gehen unsere Empfehlungen in drei Richtungen:

1. Dringend geboten ist eine **tatsächliche Haftung des Hauptauftraggebers** über alle möglichen Glieder einer Auftraggeberkette hinweg und damit einhergehend eine Sorgfaltspflicht für alle Glieder in der Subunternehmerkette und ein Nachunternehmensmanagement. Hier kann eine Liste mit haftungsfreistellenden Unternehmen, die in der Vergangenheit Löhne und Gehälter korrekt bezahlt haben, hilfreich sein.
2. Ebenso notwendig sind **bessere Informationen der ArbeitnehmerInnen über ihr Anstellungsverhältnis und die daraus entstehenden Ansprüche** als derzeit zur Verfügung stehen. Dies betrifft einerseits die Arbeit der Behörden, die nach einer festgestellten Unterentlohnung bei den Auftraggebern lohnbezogene Abgaben einfordern. Ein solches Behördenverfahren sollte mit der Feststellung der Auftraggeberhaftung gekoppelt werden. Aber auch ohne Behördenverfahren brauchen die ArbeitnehmerInnen bessere Informationen über ihr Dienstverhältnis, dabei geht es um transparente und vollständige Informationen über die Details der Anstellung, auch die-Bau ID-Card kann hier hilfreich sein. Zusätzlich brauchen die ArbeitnehmerInnen und ihre Rechtsvertretung bessere Informationen über die Haftungsmöglichkeiten durch Einsicht in die Auftraggeberkette.
3. Schließlich müssen **punktueller Probleme** in den gesetzlichen Bestimmungen repariert werden, besonders wichtig ist hier die Tatsache, dass im Falle einer Haftung des IEF und wenn schon Zahlungen an den Auftragnehmer geleistet wurden, der Auftraggeber aus seiner Haftung entlassen ist. Dieser sollte weiterhin als Bürge und Zahler haften. Und immer wieder tauchen auch in den rekonstruierten Fällen in der Auftraggeberhaftung Probleme mit den kurzen Verfallsfristen auf. Diese müssen verlängert werden.

Die Umsetzung dieser Vorschläge würde entscheidend dazu beitragen, die Auftraggeberhaftung zu einem wirksamen Instrument zu machen, das zu einer besseren Situation am Arbeitsmarkt aber auch zu faireren Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen beiträgt. Für Unternehmen würde das Risiko, das mit der Zusammenarbeit mit betrügerischen Unternehmen verbunden ist, deutlich ansteigen. Derzeit braucht, was die Abwehr von Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen betrifft, in vielen Fällen nur ein (Schein-)Unternehmen zwischengeschaltet werden, um den Hauptauftraggeber vor einer Haftung zu bewahren oder in anderen Fällen ist die Bezahlung von Ansprüchen durch den IEF schon „eingepreist“. Unternehmen, die solche Praktiken ablehnen, würden gewinnen. Zugleich würden ArbeitnehmerInnen und ihre Rechtsvertretung nicht mehr – so wie es derzeit immer wieder zu sehen ist – vergeblich um ihre Ansprüche kämpfen, wenn die ArbeitnehmerInnen überhaupt zu Informationen über ihre Ansprüche gelangen.

## 7 QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS

- Bartos, D. B. (2008). Die neue Auftraggeberhaftung im Kampf gegen Sozialbetrug. *Soziale Sicherheit*, (9), 426–446.
- Bogoeski, V. (2017). Chain liability as a mechanism for strengthening the rights of posted workers. Gehalten auf der Protecting Mobility through Improving Labour Rights Enforcement in Europe (PROMO).
- Bosch, G., Hüttenhoff, F., & Weinkopf, C. (2019). *Kontrolle von Mindestlöhnen*. Springer VS, Wiesbaden. Wiesbaden: Springer VS.
- Cremers, J., & Houwerzijl, M. (2021). *Subcontracting and social liability: Report & policy recommendations*. Brussels: ETUC. Abgerufen von [https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/57781729/Subcontracting\\_and\\_social\\_liability\\_EN.pdf](https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/57781729/Subcontracting_and_social_liability_EN.pdf)
- Gruber-Risak, M. (2021). Arbeitsrecht für Essenszusteller:innen – warum eigentlich nicht? Abgerufen von <https://awblog.at/arbeitsrecht-fuer-essenszustellerinnen/>
- Gruber-Risak, M., Warter, J., & Berger, C. (2020). *Plattformarbeit – was tun?* (Grundsatzpapier). Wien: AK Wien. Abgerufen von [https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitdigital/crowdwork/Strukturpapier\\_Plattformarbeit\\_3.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitdigital/crowdwork/Strukturpapier_Plattformarbeit_3.pdf)
- Haidinger, B. (2012). *On the move in global delivery chains: Labour relations and working conditions in the parcel delivery industries of Austria, Germany, the Czech Republic and Hungary* (SODIPER Synthesis Report). Vienna: FORBA. Abgerufen von <https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/12/1-FINAL-SODIPER-Synthesis-FINAL.pdf>
- Haidinger, B., & Flecker, J. (2015). Positioning Labour in Service Value Chains: The case of parcel delivery. In K. Newsome, P. Taylor, J. Bair & A. Rainnie (Hrsg.), *Putting Labour in its Place* (S. 64–82). Palgrave Macmillan.
- Haidinger, B., & Papouschek, U. (2021). Strategisches Vorgehen gegen Unterentlohnung in der Bauwirtschaft. Eine Fallstudie über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). *WISO*, (2), 83–100.
- Hofstadler, C. (2016). *Einfluss von Lohn- und Sozialdumping auf den Wettbewerb in der Bauwirtschaft*. Graz: TU Wien im Auftrag der Wirtschaftskammer Steiermark.
- Kunz, C., & Wagnsonner, T. (2021). Globale Lieferketten, globale Rechte? Herausforderungen der Absicherung globaler Lieferketten mittels Due Diligence (Sorgfaltspflichten) von Unternehmen in internationalen Liefer- und Produktionsketten. Gehalten auf der Momentum Kongress 2021 - Arbeit, Hallstatt.
- Neuhauser, J., El-Roumy, M., & Wexenberger, Y. (2021). „Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak.“ *Migrantische Systemerhalter\_innen bei Hygiene Austria und Post AG* (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft No. 227) (Bd. 227). AK Wien. Abgerufen von <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16357630/1/>
- Weil, D. (2018). Creating a strategic enforcement approach to address wage theft: One academic's journey in organizational change. *Journal of Industrial Relations*, 60(3), 437–460. <https://doi.org/10.1177/0022185618765551>

## 8 ANHANG „AUFTRAGGEBERHAFTUNG“ FÜR ENTGEHLT - ÜBERSICHT

	AG aus Drittstaat § 8 LSD-BG	Bau § 9 LSD-BG	öffentl. Aufträge § 10 LSD-BG	AÜ § 14 AÜG	Scheinunternehmen § 9 SBBG	illegale AuslB § 29a AuslBG
Wer haftet?	Auftraggeber als Unternehmer	Auftraggeber; Bauherr nur eingeschränkt - wenn er vor der Beauftragung von der Nichtzahlung des Entgelts wusste oder diese auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand.	Auftragnehmer eines öffentl. Auftrages, der (zumindest einen Teil) des Auftrags weitervergibt; Gleiches gilt für Subunternehmer	Beschäftigter	das Auftrag gebende Unternehmen	Unternehmen, welches die Erbringung einer Leistung an ein anderes Unternehmen ganz oder teilweise weitergibt
Wie?	Bürge und Zahler	Bürge und Zahler	Bürge und Zahler	(normale) Bürgschaft (§ 1355 ABGB); bloße Ausfallbürgschaft, wenn Beschäftigter schon an Überlasser gezahlt hat	Bürge und Zahler	Ausfallsbürge
Wofür?	„KV-Mindestlohn“ von entsandten AN	„KV-Mindestlohn“	„KV-Mindestlohn“	zustehendes Entgelt	„KV-Mindestlohn“	gebührendes Entgelt (§ 29 AuslBG) + Kosten der Auslandsüberweisung
Haupt-schuldner?	AG mit Sitz in einem Drittstaat	Auftragnehmer, der grenzüberschreitend entsandte oder überlassene AN für Bauarbeiten einsetzt	AG (mit Ausnahme AG mit Sitz in Drittstaat)	Überlasser	rk festgestelltes ScheinU nach § 8 SBBG	beauftragtes Unternehmen, welches Ausländer entgelten § 3 AuslBG beschäftigt
Weitere Voraussetzung/ Sonstiges	---	konkrete Info an BUAK und Info der BUAK an Auftraggeber	Auftrag muss in einer nach dem Vergaberecht unzulässigen Weise oder entgegen der Vereinbarung weitergegeben worden sein	Keine Haftung bei Insolvenz des Überlassers soweit Anspruch nach dem IESG	wenn Auftraggeber zum Zeitpunkt der Auftragserteilung wusste oder wissen musste, dass es sich um ein ScheinU handelt	Wenn illegale AuslB vom Auftraggeber wesentlich geduldet wird oder der Nachweis nach § 26 Abs 6 AuslBG nicht verlangt wird

„KV-Mindestlohn“: Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt bzw (AG mit Sitz im Ausland) Anspruch auf das Entgelt nach § 9 Abs 2 oder 3 LSD-BG (.gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt.

Quelle: Arbeiterkammer Wien, Autor Walter Gagawczuk





## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Beispiel für Auftraggeber-Auftragnehmer-Beziehungen .....	8
Abbildung 2: Hygiene Austria .....	21
Abbildung 3: Bau AG .....	24
Abbildung 4: Bau Slovenia .....	26
Abbildung 5: Reinigung KG .....	28
Abbildung 6: Fassadenbauer .....	30

