

Vorblatt

Ziel(e)

- Stärkerer Schutz vor Lohn- und Sozialdumping und Zurückdrängung von Wettbewerbsverzerrungen
- Verbesserung der Information des/der von der Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin
- Praktikable Neuregelung der Verjährung von Unterentlohnung
- Reduktion von durch Bürokratie verursachten Kosten und Zeitaufwand
- Erleichterung bei den Arbeitszeitaufzeichnungen
- Gleichbehandlung von Kinderbetreuungsgeldzeiten und Präsenz- und Zivildienstzeiten in der Arbeitslosenversicherung

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Ausweitung der Lohnkontrolle
- Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen
- Verbesserung des Instruments der Sicherheitsleistung
- Schaffung einer gesetzlichen Bestimmung zur Information des/der Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid
- Festlegung besonderer Zeitpunkte, zu denen die Verjährungsfristen im Bereich der Unterentlohnung zu laufen beginnen
- Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen nach den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften
- Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr
- Klarstellung, dass die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften vereinbar ist
- Einschränkung der Arbeitszeitaufzeichnungen für Teleheimarbeit
- Ausdehnung der Ausnahme von der Aufzeichnung der Ruhepausen.
- Entfall gesonderter Arbeitszeitaufzeichnungen bei fixer Arbeitszeiteinteilung.
- Anrechnung von Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten auf die Anwartschaft

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Aus dem Vorhaben ergeben sich aus der mittelbaren Bundesverwaltung die nachstehend dargestellten finanziellen Auswirkungen auf die Länder.

Die Kosten für das Bundesministerium für Finanzen aus dem gegenständlichen Gesetzentwurf beziffern sich mit € 92.200,--, darin enthalten € 67.200,-- an Kosten für die notwendigen Anpassungen in Finpol Online sowie € 25.000,-- für notwendige Anpassungen an auf der BMF-Homepage angebotenen Formularen. Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich um Einmalkosten; Aufwandgruppe – Werkleistungen. Diese Kosten finden im Rahmen des Detailbudgets 15.01.01.00 Bedeckung.

KinderbetreuungsgeldbezieherInnen sollen in Bezug auf den AIV-Leistungsanspruch in Hinkunft den in §14 (4) AIVG genannten Gruppen gleichgestellt werden. In der Folge wird die Anwartschaft auf AIV-Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldbezug entsprechend erleichtert. Für

KinderbetreuungsgeldbezieherInnen und die bislang im §14 (4) AIVG angeführten Gruppen gelten diese Zeiten wenn innerhalb der Rahmenfrist mindestens 14 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen.

Finanzierungshaushalt für die ersten fünf Jahre

in Tsd. €	2014	2015	2016	2017	2018
Nettofinanzierung Bund	162	162	162	162	162
Nettofinanzierung Länder	-139	-142	-145	-148	-151
Nettofinanzierung Gesamt	23	20	17	14	11

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern:

Von der Gleichstellung der Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten mit Präsenz-/Zivildienstzeiten werden überwiegend Frauen begünstigt sein. Die finanzielle Situation wird sich für die betroffenen Haushalte entsprechend verbessern, es sind jedoch keine Auswirkungen auf die Beteiligung und damit auf die Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu erwarten.

Auswirkungen auf Unternehmen:

Die Erleichterungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen führen zu Einsparungen von bis zu insgesamt 25,52 Mio. Euro.

Der Entfall der Regelungen zur Brandschutzgruppe ergibt eine berechnete Kostenersparnis für Unternehmen in Höhe von € 1.153.000.

Die Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zweimal auf einmal pro Jahr ergibt eine berechnete Kostenersparnis für Unternehmen in Höhe von € 6.058.416. Betroffen sind Arbeitsstätten mit mehr als 100 Beschäftigten bzw. 250 Beschäftigten wenn es sich vor allem um Büroarbeitsplätze handelt.

Die gesetzliche Klarstellung zur Vereinbarkeit der Funktion als Sicherheitsvertrauensperson mit jener als Präventivfachkraft ergibt eine berechnete Kostenersparnis für Unternehmen in Höhe von € 4.176.000.

Soziale Auswirkungen:

Derzeit unterliegt nur der dem/der Arbeitnehmer/in nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehende Grundlohn (= Normalstundenlohn und Überstundengrundlohn ohne Sonderzahlungen) der behördlichen Lohnkontrolle.

Künftig soll sich die Lohnkontrolle auf das gesamte dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Entgelt beziehen; jede Unterschreitung des nach maßgeblichen Lohnvorschriften zustehenden Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien ist für die Lohnkontrolle von Bedeutung und verwaltungsrechtlich strafbar.

Die generalpräventive Wirkung auf aus- und inländische Arbeitgeber, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten, bzw. zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer eine Bezahlung entsprechend den österreichischen Mindeststandards erhalten ist aufgrund der empfindlichen Konsequenzen, der zahlreichen Kontrollen zu erkennen. Die Ausweitung der Lohnkontrolle (samt Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen, siehe Ziel 1 Maßnahme 2) erhöht die generalpräventive Wirkung. Somit ist davon auszugehen, dass mehr Arbeitnehmer/innen den Ihnen zustehenden Lohn erhalten.

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 geändert werden – Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014)

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
(Sozialministerium)
Laufendes Finanzjahr: 2014
Inkrafttreten/ 2015
Wirksamwerden:

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben trägt dem Wirkungsziel "Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen." der Untergliederung 20 Arbeit bei.

Problemanalyse

Problemdefinition

1) Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung – Behördliche Lohnkontrolle: Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Kapitel "Arbeitsrecht" als Maßnahme im Bereich der behördlichen Lohnkontrolle die Überarbeitung des LSDB-G vor. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die im AVRAG vorgesehenen Maßnahmen zur behördlichen Lohnkontrolle einen wesentlichen Beitrag gegen Lohndumping und – soweit es dem ASVG unterliegende Arbeitnehmer/innen betrifft – auch gegen den aus der Lohnvorenthaltung resultierenden Entfall der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer leisten. Die generalpräventive Wirkung auf aus- und inländische Arbeitgeber/innen, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten bzw. dass die Arbeitnehmer/innen ihre Bezahlung entsprechend den österreichischen Mindeststandards erhalten, ist aufgrund der empfindlichen Konsequenzen und der zahlreichen Kontrollen grundsätzlich gegeben. Die bisherigen Vollzugserfahrungen haben aber auch gezeigt, dass im Sinne einer "Systempflege" die Nachschärfung der bisherigen Kontrollmöglichkeiten, aber auch die Notwendigkeit von weiteren Maßnahmen bei der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erforderlich sind. Ein wesentliches Problem ist, dass nach geltender Rechtslage nur der dem/der Arbeitnehmer/in nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehende Grundlohn, nicht aber der dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Entgeltanspruch der behördlichen Lohnkontrolle unterliegt. Dies führt insbesondere in jenen Branchen zu Problemen, in denen der zustehende Grundlohn sehr niedrig ist und erst mit der Zahlung aller Entgeltbestandteile nicht mehr von Lohn- und Sozialdumping gesprochen werden kann. Ein weiteres Problem in der Praxis ist, dass der/die vom Lohndumping betroffene Arbeitnehmer/in (außerhalb der Baubranche) von der mit Strafbescheid festgestellten Unterentlohnung keine Kenntnis hat. Weiters hat die mit der Ausgestaltung des Verwaltungsstrafbestandes der "Unterentlohnung" als Dauerdelikt verbundene Beginn der Verfolgungsverjährungsfrist – diese beginnt mit Nachzahlung des vorenthaltenen Grundlohns zu laufen – dazu geführt, dass die Strafbarkeit bei Nichtnachzahlung unbefristet bestehen bleibt (auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Umstellung auf korrekte Entlohnung). Dem entsprechend sieht das Regierungsprogramm im Rahmen der Überarbeitung des LSDB-G eine Ausweitung der Lohnkontrolle auf alle Lohnbestandteile sowie eine Entschärfung bezüglich der Verjährungsregelung vor. Die bisherigen Erfahrungen zeigen aber auch, dass in grenzüberschreitende Straf- bzw. Vollstreckungsverfahren die Übersendung und Zustellung von Verfahrensurkunden und der Strafvollzug/Vollstreckung des Strafbescheids in bestimmten Fällen nur erschwert oder nicht möglich ist.

2) ArbeitnehmerInnenschutzrecht: Im Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode ist unter Punkt 01 Wachstum und Beschäftigung für Österreich unter Entbürokratisierung und Entlastung das Ziel festgelegt, durch Bürokratie verursachte Kosten und Zeitaufwand massiv zu reduzieren. Eine der dazu vereinbarten Deregulierungsmaßnahmen lautet: "Beauftragte im Unternehmen: Die Liste der Beauftragten wird im Jahr 2014 mit dem Ziel, drei Positionen abzubauen, überarbeitet".

Mit der vorliegenden Novelle wird die vorgesehene Deregulierung für den Bereich ArbeitnehmerInnenschutz vorgenommen, Folgendes wird vorgesehen: Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen nach den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften;

Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr; Klarstellung, dass die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften vereinbar ist sowie zur Ausbildung.

Durch die Änderungen wird nur eine Deregulierung und Entbürokratisierung vorgenommen, eine Änderung der bestehenden Arbeitnehmerschutzstandards wird dadurch nicht bewirkt.

3) Arbeitslosenversicherungsrecht: Bisher konnten, laut §14 (4) AIVG, Präsenz- und Zivildienstzeiten als zusätzliche Zeiten für die Erfüllung der Anwartschaft für Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden. Für Kinderbetreuungsgeldbezug hat dies bislang nicht gegolten.

Um Präsenz- bzw. Zivildienstzeiten bei der Festsetzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wie bisher weiter berücksichtigen zu können, ist nach einer Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs eine Gleichbehandlung mit ebenfalls im öffentlichen Interesse gelegenen Zeiträumen eines Kinderbetreuungsgeldbezuges verfassungsrechtlich geboten. Dies kann nur im Wege einer Anrechnung von Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten auf die Anwartschaft für das Arbeitslosengeld unter den gleichen Bedingungen, wie sie für den Präsenz-/Zivildienst gelten, erfolgen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

1) Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung – Behördliche Lohnkontrolle: Die oben dargestellten Probleme im Bereich der behördlichen Lohnkontrolle bleiben weiter bestehen; dem Schutzinteresse der Arbeitnehmer/innen vor Lohndumping sowie dem Interesse der Arbeitgeber/innen an fairen und gleichen Wettbewerbsbedingungen kann nicht in ausreichendem Ausmaß entsprochen werden.

2) ArbeitnehmerInnenschutzrecht: Die Belastungen bleiben weiter bestehen, ohne dass dies eine Verbesserung der Schutzstandards bewirkt.

3) Arbeitslosenversicherungsrecht: Weiter anhaltende Ungleichbehandlung.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2020

Evaluierungsunterlagen und -methode: Evaluierungsunterlage und -methode:

1) Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung – behördliche Lohnkontrolle: Die interne Evaluierung wird 2020 in Zusammenarbeit mit den in den Vollzug des LSDB-G eingebunden Einrichtungen und Behörden durchgeführt.

2) ArbeitnehmerInnenschutzrecht: Evaluierungsunterlagen und -methode: Die Evaluierung wird 2020 in Form einer qualitativen Beschreibung erfolgen. Mit der vorliegenden Novelle soll ausschließlich eine Deregulierung erfolgen, ohne bestehende Arbeitnehmerschutzstandards zu beeinträchtigen. Die Evaluierung wird daher in Form eines Erfahrungsaustausches mit relevanten Stakeholdern im ArbeitnehmerInnenschutz erfolgen, inwieweit die Deregulierungsmaßnahmen ohne Beeinträchtigung des Schutzniveaus wirkungsvoll waren.

3) Arbeitslosenversicherungsrecht: Daten aus dem DWH des AMS.

Ziele

Ziel 1: Stärkerer Schutz vor Lohn- und Sozialdumping und Zurückdrängung von Wettbewerbsverzerrungen

Beschreibung des Ziels:

Durch ein Bündel an Maßnahmen sollen in einem stärkeren Ausmaß die korrekte Entlohnung der Arbeitnehmer/innen durch die Arbeitgeber/innen und ein fairer wirtschaftlicher Wettbewerb zwischen den Unternehmen erfolgen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Der Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Unterentlohnung und der Arbeitgeber/innen vor Wettbewerbsverzerrungen ist nicht im ausreichendem Ausmaß gewährleistet.	Der Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Unterentlohnung und der Arbeitgeber/innen vor Wettbewerbsverzerrungen ist in erhöhtem Ausmaß gewährleistet. Seitens der Arbeiterkammern werden jährlich Zahlen über die von ihnen erfolgreich eingeklagten ausstehenden Arbeitnehmer/innenentgelte präsentiert. Mittelfristig sollten diese Summen vor dem Hintergrund der (general)präventiven Wirkung des LSDB-G sinken.

Ziel 2: Verbesserung der Information des/der von der Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin

Beschreibung des Ziels:

Der/die vom Lohndumping betroffene Arbeitnehmer/in soll Kenntnis über sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffende Strafbescheide wegen Unterentlohnung erlangen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Im Baubereich ist vorgesehen, dass Bauarbeiter/innen im Rahmen der bereits bestehenden Arbeitnehmer/inneninformation über Anzeigen der BUAK gegen ihren/ihre Arbeitgeber/in wegen Lohndumpings informiert werden, wenn ihr Arbeitsverhältnis davon betroffen ist. Außerhalb des Baubereichs erfolgt keine vergleichbare Information der vom Lohndumping betroffenen Arbeitnehmer/innen.	Auch außerhalb des Baubereichs sollen Arbeitnehmer/innen über Lohndumping informiert werden, wenn ihr Arbeitsverhältnis davon betroffen ist. Die Anzahl der verfallenen oder verjährten Entgeltansprüche von Arbeitnehmern/innen werden mittelfristig aufgrund der verbesserten Informationslage der Arbeitnehmer/innen sinken.

Ziel 3: Praktikable Neuregelung der Verjährung von Unterentlohnung

Beschreibung des Ziels:

Mit der vorliegenden Novelle soll die im Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode vorgesehene Entschärfung bezüglich der Verjährung im Bereich der Unterentlohnung vorgenommen werden.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
-----------------------------------	-----------------------------------

Derzeit tritt aufgrund der Anknüpfung an die Nachzahlung des Grundlohns auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Umstellung auf eine korrekte Entlohnung kein Beginn der Verjährungsfristen (Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung) nach dem VStG ein. Dies hat zur Folge, dass in der Praxis auch noch Jahre später bei festgestellter Unterentlohnung durch die Kontrollbehörden Anzeigen erfolgen und durch die Verwaltungsstraßenbehörden Strafen wegen Unterentlohnung verhängt werden können. Dies auch dann, wenn der/die Arbeitgeber/in zwischenzeitig (auch über mehrere Jahre hindurch) den/die Arbeitnehmer/in korrekt entlohnt hat.	Durch Festlegung des Zeitpunktes, zu dem die Verjährungsfristen nach dem VStG (Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung) zu laufen beginnen, wird der Zeitraum der Strafbarkeit in einen (gegenüber dem Ausgangszustand) engeren zeitlichen Konnex mit der Unterentlohnung gesetzt. Durch Wegfall der de facto Unverjährbarkeit des Deliktes der Unterentlohnung und damit der deutlichen Verkürzung der Verjährbarkeit des Deliktes sollen die Strafverfahren bezüglich Unterentlohnung deutlich beschleunigt werden.
---	--

Ziel 4: Reduktion von durch Bürokratie verursachten Kosten und Zeitaufwand

Beschreibung des Ziels:

Mit der vorliegenden Novelle wird die im Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode vorgesehene Deregulierung zu Beauftragten für den Bereich ArbeitnehmerInnenschutz vorgenommen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Durch die derzeit bestehenden Regelungen zur Brandschutzgruppe und zum Arbeitsschutzausschuss entstehen Kosten für Unternehmen: durch Einrichtung, Organisation und Aufgaben der Brandschutzgruppe, Ausbildung der Mitglieder der Brandschutzgruppe sowie durch Zeitaufwand für verpflichtende Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses. Derzeit ist die Vereinbarkeit der Funktion als Sicherheitsvertrauensperson mit der Funktion als Präventivfachkraft nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt.	Durch die Änderungen entfallen Verpflichtungen bzw. werden diese reduziert, d.h. die damit zusammenhängenden Kosten (Zeitaufwand) fallen nicht mehr an, ohne dass das derzeitige aufgrund der Erfahrungen in der Arbeitsinspektion bekannte Arbeitnehmer/innenschutzniveau beeinträchtigt wird.

Ziel 5: Erleichterung bei den Arbeitszeitaufzeichnungen

Beschreibung des Ziels:

Im Arbeitszeitrecht sollen Erleichterungen für die Arbeitgeber/innen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen vorgesehen werden. Dies führt auch zu einer Senkung der Verwaltungskosten für Unternehmen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeitige Verwaltungskosten für Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem AZG insgesamt 56,5 Mio. Euro je Jahr.	Deutliche Senkung der Verwaltungskosten.

Ziel 6: Gleichbehandlung von Kinderbetreuungsgeldzeiten und Präsenz- und Zivildienstzeiten in der Arbeitslosenversicherung

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Bislang keine Anrechnung von Kinderbetreuungsgeldzeiten für die Anwartschaft von Leistungen aus dem ALVG.	Kinderbetreuungsgeldzeiten und Präsenz- und Zivildienstzeiten werden gleichbehandelt.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Ausweitung der Lohnkontrolle

Beschreibung der Maßnahme:

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung unter anderem eine Ausweitung der Lohnkontrolle vor. In Umsetzung des Regierungsprogramms wird daher gesetzlich klargestellt, dass jede Unterschreitung des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien verwaltungsrechtlich strafbar ist; hier kommt es also nicht mehr auf die Unterschreitung des Grundlohns an.

Die auf die Lohnkontrolle abstellenden Bestimmungen des AVRAG (Bestimmungen betreffend etwa die Erhebung, Kontrolle und Anzeige von Unterentlohnung) und auch der Verwaltungsstraftatbestand "Unterentlohnung" werden entsprechend dieser Konzeption durchgehend adaptiert.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit unterliegt nur der dem/der Arbeitnehmer/in nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehende Grundlohn (= Normalstundenlohn und Überstundengrundlohn ohne Sonderzahlungen) der behördlichen Lohnkontrolle.	Die Lohnkontrolle bezieht sich auf das gesamte dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Entgelt; jede Unterschreitung des nach maßgeblichen Lohnvorschriften zustehenden Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien ist für die Lohnkontrolle von Bedeutung und verwaltungsrechtlich strafbar. Die auf die Lohnkontrolle abstellenden Bestimmungen des AVRAG (Bestimmungen betreffend etwa die Erhebung, Kontrolle und Anzeige von Unterentlohnung) und auch der Verwaltungsstraftatbestand "Unterentlohnung" sind entsprechend dieser Konzeption durchgehend adaptiert.

Maßnahme 2: Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen

Beschreibung der Maßnahme:

Die bisherigen Erfahrungen aus dem Vollzug der Verwaltungsstrafbestimmungen zeigen Verbesserungsbedarf im Sinne einer Verbesserung der generalpräventiven Wirkung auf. In der Praxis hat sich etwa gezeigt, dass Arbeitgeber/innen oftmals eine Anzeige wegen des mit einer wesentlich geringeren Strafe bedrohten Tatbestands des Nicht-Bereithaltens von Lohnunterlagen in Kauf genommen haben, um Unterentlohnungen zu "verschleiern", weil ohne diese Lohnunterlagen eine erfolgversprechende Anzeige wegen Lohndumping regelmäßig nicht möglich ist. Dem entsprechend wird gesetzlich klargestellt, dass die Strafe wegen Nichtbereithaltens der Lohnunterlagen nicht wie bisher pauschal, sondern für jeden/jede Arbeitnehmer/in, für den/die die Lohnunterlagen fehlen, zu verhängen ist. Zugleich wird der Strafrahmen auf das für das Delikt der "Unterentlohnung" vorgesehene Ausmaß angehoben. Damit entfällt die Möglichkeit des zuvor beschriebenen "günstigen Freikaufens". In den Fällen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung wird das Nichtbereithalten der dem/der Beschäftigten durch den/die Überlasser/in Lohnunterlagen verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert.

Überdies wird normiert, dass auch die Nichtübermittlung der Lohnunterlagen (sofern dies von der Abgabenbehörde verlangt wird) verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert ist.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
<p>Arbeitgeber/innen nehmen in der Praxis oftmals eine Anzeige wegen des mit einer wesentlich geringeren Strafe bedrohten Tatbestande des Nicht-Bereithaltens von Lohnunterlagen in Kauf, um Unterentlohnungen zu "verschleiern". Die Nichtübermittlung der Lohnunterlagen ist verwaltungsstrafrechtlich nicht sanktioniert. Es gibt somit keine Anzeige und keine Verwaltungsstrafverfahren wegen Vereitelung der Lohnkontrolle oder wegen Unterentlohnung, da ohne Lohnunterlagen eine erfolgsversprechende Anzeige wegen Lohndumping de facto regelmäßig nicht möglich ist.</p> <p>In den Fällen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung wird das Nichtbereithalten der Lohnunterlagen der überlassenen Arbeitnehmer/innen – auch wenn diese dem/der Beschäftiger/in durch den/die Überlasser/in bereitgestellt wurden – verwaltungsstrafrechtlich nicht sanktioniert. Eine Anzeige wegen Nichtbereithaltens der Lohnunterlagen und wegen Lohndumpings scheidet auch in diesem Fall aus den vorgenannten Gründen aus.</p>	<p>Es ist gesetzlich klargestellt, dass die Strafe wegen Nichtbereithaltens der Lohnunterlagen für jeden/jede Arbeitnehmer/in, für den/die die Lohnunterlagen fehlen, zu verhängen ist; der Strafrahmen ist auf das für das Delikt der "Unterentlohnung" vorgesehene Ausmaß angehoben.</p> <p>Die Nichtübermittlung der Lohnunterlagen (sofern dies von der Abgabenbehörde verlangt wird) ist verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert.</p> <p>In den Fällen einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung ist das Nichtbereithalten der Lohnunterlagen durch den/die Beschäftiger/in verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert.</p>

Maßnahme 3: Verbesserung des Instruments der Sicherheitsleistung

Beschreibung der Maßnahme:

Nach geltender Rechtslage kann die Erlegung einer Sicherheit durch die Bezirksverwaltungsbehörden (BVB) – bei begründetem Verdacht – ausschließlich im Fall des Lohndumpings mittels Bescheid angeordnet werden. Eine Sicherheitsleistung kann daher erst nach entsprechenden Sachverhaltsermittlungen, somit nicht mehr zeitnah zu der Anzeige wegen Lohndumping, durch die BVB verhängt werden. Nach den Erfahrungen aus der Praxis wurde zu diesem Zeitpunkt (Abschluss des Ermittlungsverfahrens) der Werklohn bzw. das Überlassungsentgelt oftmals bereits geleistet; eine Verhängung der Sicherheitsleistung war somit nicht mehr zulässig.

Künftig soll die Erlegung einer Sicherheit außer dem Fall des Lohndumpings etwa auch im Fall des Nichtbereithaltens/Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, im Fall der Vereitelung der Lohnkontrolle, aber auch im Fall der Nichterstattung/Nichtbereithaltung der Entsendemeldung oder der Nichtbereithaltung der A 1 Bestätigung am Arbeitsort zulässig sein.

Die Sicherheitsleistung ist künftig nicht mehr nur auf einen Teil des Werklohns oder Überlassungsentgelts beschränkt, sondern kann den gesamten Werklohn oder das gesamte Überlassungsentgelt umfassen.

Weiters können künftig die Abgabenbehörden, das Kompetenzzentrum LSDB, die BUAK sowie der zuständige Träger der Krankenversicherung (KVT) bei Vorliegen eines entsprechenden begründeten Verdachts die Erlegung einer Sicherheit bei der BVB beantragen, wobei die BVB innerhalb von drei Arbeitstagen ab Einlangen des Antrags zu entscheiden hat. Mit diesem Antragsrecht wird eine Parteistellung verbunden.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
<p>Die Erlegung einer Sicherheit durch die BVB- bei begründetem Verdacht – kann ausschließlich im Fall des Lohndumpings angeordnet werden. Im Falle der Verschleierung des Lohndumpings durch Nichtbereithalten der Lohnunterlagen kann keine Sicherheit auferlegt werden. Erst bei Vorliegen eines begründeten Verdachts und somit im Regelfall nicht mehr zeitnah zur Kontrolle ist die Verhängung einer Sicherheit möglich. Zu diesem Zeitpunkt ist jedoch der Werklohn bzw. das Überlassungsentgelt oftmals bereits geleistet, sodass die Verhängung der Sicherheitsleistung nicht mehr zulässig ist.</p> <p>Die Sicherheitsleistung ist auf einen Teil des Werklohns oder Überlassungsentgelts beschränkt und darf die Mindesthöhe von € 5.000 nicht unterschreiten.</p>	<p>Die Erlegung einer Sicherheit ist in allen Fällen des begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach § 7i AVRAG (d.h. neben dem Fall des Lohndumpings etwa auch im Fall des Nichtbereithaltens/Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, aber auch im Fall der Vereitelung der Lohnkontrolle), aber auch im Fall einer Verwaltungsübertretung nach § 7b Abs. 8 AVRAG (Nichterstaten der Entsendemeldung bzw. Nichtbereithalten dieser Meldung in Abschrift am Arbeitsort, Nichtbereithalten der A 1 Bestätigung) zulässig.</p> <p>Durch die Möglichkeit der Verhängung einer Sicherheit auch im Fall des Nichtbereithaltens von Lohnunterlagen kann diese Maßnahme zeitnäher zur Kontrolle erfolgen; die Wahrscheinlichkeit, dass der Werklohn bzw. das Überlassungsentgelt zu diesem Zeitpunkt noch nicht zur Gänze geleistet wurde, ist größer.</p> <p>Die Sicherheitsleistung ist nicht mehr nur auf einen Teil des Werklohns oder Überlassungsentgelts beschränkt, sondern kann den gesamten Werklohn oder das gesamte Überlassungsentgelt umfassen. Die Abgabenbehörden, das Kompetenzzentrum LSDB, die BUAKE sowie der zuständige KVT können bei Vorliegen eines entsprechenden begründeten Verdachts die Erlegung einer Sicherheit bei der BVB beantragen, wobei die BVB innerhalb von drei Arbeitstagen ab Einlangen des Antrags zu entscheiden hat. Mit diesem Antragsrecht wird eine Parteistellung verbunden</p>

Maßnahme 4: Schaffung einer gesetzlichen Bestimmung zur Information des/der Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid

Beschreibung der Maßnahme:

Die für die Lohnkontrolle zuständige Einrichtung (Kompetenzzentrum LSDB oder der jeweils zuständige KVT) hat den/die Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid der zuständigen BVB betreffend Unterentlohnung zu informieren (soweit die Anschrift des/der Arbeitnehmer/in bekannt ist). Dabei soll der/die Arbeitnehmer/in über die Tatsache der Bestrafung informiert werden; eine inhaltliche Darstellung soll damit nicht verbunden sein. Die Information hat nach Erlassung des Bescheids zu erfolgen; auf die Rechtskraft des Bescheids kommt es nicht an.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit ist nur im Baubereich vorgesehen, dass Bauarbeiter/innen im Rahmen der bereits	Der/Die Arbeitnehmer/in wird durch die für die Lohnkontrolle zuständige Einrichtung

bestehenden Arbeitnehmer/innen-Information über Anzeigen der BUAK gegen ihren/ihre Arbeitgeber/in wegen Lohndumpings informiert werden, wenn ihr Arbeitsverhältnis davon betroffen ist. Außerhalb des Baubereichs bzw. bei Kontrollen durch andere zuständige Behörden erfolgt keine vergleichbare Information der vom Lohndumping betroffenen Arbeitnehmer/innen.	(Kompetenzzentrum LSDB oder der jeweils zuständige KVT) über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid der zuständigen BVB betreffend Unterentlohnung informiert.
--	---

Maßnahme 5: Festlegung besonderer Zeitpunkte, zu denen die Verjährungsfristen im Bereich der Unterentlohnung zu laufen beginnen

Beschreibung der Maßnahme:

Die Verjährungsfristen beginnen mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit des Entgelts zu laufen. Die Dauer der Verfolgungsverjährungsfrist beträgt drei Jahre, die der Strafbarkeitsverjährungsfrist fünf Jahre.

Umsetzung von Ziel 3

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die Umstellung auf eine korrekte Entlohnung bewirken keinen Beginn des Laufs der Verjährungsfristen (Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung).	Die Dauer der Verfolgungsverjährungsfrist beträgt drei Jahre, die der Strafbarkeitsverjährungsfrist fünf Jahre.

Maßnahme 6: Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen nach den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften

Beschreibung der Maßnahme:

Die Bestimmungen zur Einrichtung einer Brandschutzgruppe erscheinen als zu überschießend und sollen als Maßnahme zur Deregulierung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und in der Arbeitsstättenverordnung entfallen.

Umsetzung von Ziel 4

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
In Erfüllung einer nach § 25 Abs. 5 ASchG iVm § 44 ASStV bestehenden Verpflichtung erwachsen für Arbeitgeber/innen Kosten bzw. ist Zeit aufzuwenden.	Durch den Entfall der Verpflichtung werden die daraus resultierenden Kosten bzw. der Zeitaufwand vermieden

Maßnahme 7: Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr

Beschreibung der Maßnahme:

Da auch unabhängig von Sitzungen im Arbeitsschutzausschuss (ASA) im ArbeitnehmerInnenschutzrecht entsprechende Kommunikations- und Informationsverpflichtungen zwischen den Akteur/innen vorgesehen sind, soll in § 88 ASchG im Sinn einer Entbürokratisierung und Deregulierung die verpflichtende Einberufung des ASA von zweimal auf einmal pro Jahr reduziert werden.

Umsetzung von Ziel 4

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Arbeitgeber/innen müssen den ASA nach Erfordernissen, mindestens aber zweimal im Jahr einberufen.	Arbeitgeber/innen müssen den ASA nach Erfordernissen, mindestens aber einmal im Jahr einberufen.

Maßnahme 8: Klarstellung, dass die Funktion von Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften vereinbar ist

Beschreibung der Maßnahme:

Mit der Novelle soll geregelt werden, dass die Funktion der Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen) und Sicherheitsvertrauenspersonen in Personalunion erfolgen kann, was bereits bisher gängige Auslegung war. Darüber hinaus soll in der Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen zeitgleich klargestellt werden, dass auch eine Ausbildung als Sicherheitsfachkraft oder als Arbeitsmediziner/in die Ausbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen ersetzt.

Umsetzung von Ziel 4

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Momentan werden die Bestimmungen zu Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräften (Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner/in) so ausgelegt, dass diese Funktionen vereinbar sind und auch die Ausbildung als Präventivfachkraft die Ausbildung als Sicherheitsvertrauensperson ersetzt.	Es ist gesetzlich klargestellt, dass die Funktionen Sicherheitsvertrauensperson und Präventivfachkräfte vereinbar sind. In der SVP-VO ist klargestellt, dass auch die Ausbildung als Präventivfachkraft die Ausbildung als Sicherheitsvertrauensperson ersetzt.

Maßnahme 9: Einschränkung der Arbeitszeitaufzeichnungen für Teleheimarbeit

Beschreibung der Maßnahme:

Für Teleheimarbeitnehmer/innen sollen lediglich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen sein.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit sind Zeitpunkte von Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Ruhepausen erforderlich. Aus diesen Aufzeichnungen muss auch die Dauer der täglichen Ruhezeit erkennbar sein.	Es ist lediglich die Dauer der Tagesarbeitszeit aufzuzeichnen.

Maßnahme 10: Ausdehnung der Ausnahme von der Aufzeichnung der Ruhepausen.

Beschreibung der Maßnahme:

Die Ausnahme von der Aufzeichnung der Ruhepausen soll auch durch schriftliche Einzelvereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmer/innen möglich sein.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Ausnahme von der Aufzeichnung der Ruhepausen ist derzeit nur durch Betriebsvereinbarung und somit nur in Betrieben mit Betriebsrat möglich.	Ausdehnung auf Betriebe ohne Betriebsrat.

Maßnahme 11: Entfall gesonderter Arbeitszeitaufzeichnungen bei fixer Arbeitszeiteinteilung.

Beschreibung der Maßnahme:

Bei schriftlich festgehaltener fixer Arbeitszeiteinteilung sind keine gesonderten Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, sondern nur die Einhaltung der Einteilung zu bestätigen und Abweichungen aufzuzeigen.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Auch bei fixer Arbeitszeiteinteilung sind zusätzlich die Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, auch wenn diese nicht von der Einteilung abweichen.	Entfall dieser Verpflichtung. Lediglich Abweichungen sind aufzuzeichnen.

Maßnahme 12: Anrechnung von Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten auf die Anwartschaft

Beschreibung der Maßnahme:

In Hinkunft soll folgender Absatz des §14 AIVG auch für KinderbetreuungsgeldbezieherInnen gelten:

Auf die Anwartschaft sind folgende im Inland zurückgelegte oder auf Grund inländischer Rechtsvorschriften erworbene Zeiten anzurechnen: die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes, wenn innerhalb der Rahmenfrist mindestens 14 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen.

Umsetzung von Ziel 6

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger

Finanzielle Auswirkungen für den Bund

– Ergebnishaushalt – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2014	2015	2016	2017	2018
Transferaufwand		-162	-162	-162	-162	-162
Aufwendungen gesamt		-162	-162	-162	-162	-162

Transferaufwand: Pro Jahr werden 26.452 Leistungsanträge mangels Anwartschaft abgelehnt. In 2.473 Fällen wurde Kinderbetreuungsgeld in den letzten beiden Jahren vor dem Leistungsantrag bezogen. Durch die Verlängerung der Rahmenfrist und Neuregelung der Anwartschaft werden davon 715 Personen zukünftig einen Leistungsanspruch erwerben.

Die durchschnittliche Leistungshöhe von Personen im entsprechenden Alter beträgt € 24,2 pro Tag. Die durchschnittliche Bezugsdauer beträgt 95 Tage. Daraus ergibt sich ein durchschnittlicher Leistungsbezug pro Person von € 2.308,7. Inklusive der anteiligen SV-Abgaben ergeben sich € 3.463,0 Kosten pro Fall. Hieraus ergeben sich Aufwendungen i.H.v. 2,4 Mio. Euro (3.463,0 Euro*715 Bezüge).

Durch die Erhöhung der Anwartschaft bei Präsenzdienern von 13 auf 14 Wochen werden zukünftig statt 3.840 nun 3.094 Personen aus der Regelung des §14 (4) AIVG einen Leistungsanspruch erwerben. Die durchschnittliche Leistungshöhe von Personen dieser Gruppe beträgt € 25,4 pro Tag. Die durchschnittliche Bezugsdauer beträgt 92,8 Tage. Daraus ergibt sich ein durchschnittlicher Leistungsbezug pro Person von € 2.357,12. Inklusive der anteiligen SV-Abgaben ergeben sich € 3.535,68 Kosten pro Fall. Durch die verringerte Zahl an Leistungsbezügen ergibt sich ein verminderter Aufwand in Höhe von 2,6 Mio. Euro (3.535,68 Euro*746 Bezüge).

In Summe ergibt sich aus der Neuregelung des §14 (4) AIVG ein verminderter Aufwand i.H.v. 162.000 Euro.

Finanzielle Auswirkungen für die Länder

– Kostenmäßige Auswirkungen – Laufende Auswirkungen

	in Tsd. €	2014	2015	2016	2017	2018
Personalkosten		103	105	107	110	112
Betriebliche Sachkosten		36	37	38	38	39
Kosten gesamt		139	142	145	148	151
	in VBÄ	2014	2015	2016	2017	2018
Personalaufwand		1,70	1,70	1,70	1,70	1,70

Personalkosten: Personalkosten siehe obige Berechnung

Betriebliche Sachkosten: Sachkosten siehe obige Berechnung

Aus dem Vorhaben ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen für Gemeinden und Sozialversicherungsträger.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Direkte Leistungen an natürliche Personen

Potentiell betroffene Personengruppe

Durch die Neuregelungen werden vermehrt KinderbetreuungsgeldbezieherInnen nach Beendigung des Bezugs Anspruch auf Leistungen der AIV haben. Laut Statistik Austria sind 95,7% der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen weiblich. In der Folge werden zum allergrößten Teil Frauen von der Neuregelung betroffen sein.

Zielgruppenanalyse der potentiellen Leistungsempfängerinnen/Leistungsempfänger

Betroffene Gruppe	Gesamt		Frauen		Männer		Quelle/Erläuterung
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%		
KBG-BezieherInnen	130.849	125.272	96	5.577		4	Statistik Austria

Inanspruchnahme der Leistung

Da das Kinderbetreuungsgeld zu einem Großteil von Frauen in Anspruch genommen wird, ist zu erwarten, dass die Inanspruchnahme von anschließenden Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in einem ähnlichen Verhältnis erfolgen wird.

Inanspruchnahme der Leistungen (Betroffene)

Betroffene Gruppe	Gesamt		Frauen		Männer		Quelle/Erläuterung
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%		
Anrechnung von KBG-Zeiten	715	686	96	29		4	eigene Berechnungen

Auswirkung der direkten Leistung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Von der Gleichstellung der Kinderbetreuungsgeldbezugszeiten mit Präsenz-/Zivildienstzeiten werden überwiegend Frauen begünstigt sein. Die finanzielle Situation wird sich für die betroffene Gruppe verbessern, es sind jedoch keine Auswirkungen auf die Beteiligung und damit auf die Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu erwarten.

Unternehmen

Auswirkungen auf die Kosten- und Erlösstruktur

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Die Maßnahmen 9 bis 11 führen zu Einsparungen von bis zu insgesamt 25,52 Mio. Euro.

ArbeitnehmerInnenschutz:

Der Entfall der Regelungen zur Brandschutzgruppe ergibt eine berechnete Kostenersparnis für Unternehmen in Höhe von € 1.153.000. Darin inkludiert ist die 12-stündige Ausbildung der Mitglieder und Ersatzmitglieder und der vierteljährlichen Brandschutzübungen.

Die Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zweimal auf einmal pro Jahr ergibt eine berechnete Kostenersparnis für Unternehmen in Höhe von € 6.058.416. Betroffen sind Arbeitsstätten mit mindestens 100 Beschäftigten bzw. 250 Beschäftigten wenn es sich vor allem um Büroarbeitsplätze handelt.

Die gesetzliche Klarstellung zur Vereinbarkeit der Funktion als Sicherheitsvertrauensperson mit jener als Präventivfachkraft ergibt eine berechnete Kostenersparnis für Unternehmen in Höhe von € 4.176.000. Betroffen werden insbesondere Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten sein, da kleinere Betriebe in der Regel die kostenlose Präventivdienstbetreuung durch den Unfallversicherungsträger in Anspruch nehmen werden und damit eine Personalunion von Sicherheitsvertrauensperson und Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner/in nicht in Frage kommt.

Die berechnete Kostenentlastung für Unternehmen beträgt ca. 11,4 Mio. Euro.

Quantitative Auswirkungen auf die Kosten- und Erlösstruktur von Unternehmen

Betroffene Maßnahme	Anzahl der Fälle	Be-/Entlastung pro Fall	Gesamt	Erläuterung
Entfall der Regelungen zur Brandschutzgruppe	100	-11.530	-1.153.000	

Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des ASA von zweimal auf einmal jährlich	2.847	-2.128	-6.058.416
Klarstellung zur Vereinbarkeit der Funktionen Sicherheitsvertrauensperson und Präventivfachkraft sowie zur Ausbildung	3.480	-1.200	-4.176.000
Einschränkung der Arbeitszeitaufzeichnungen für Teleheimarbeit	70.000	-12	-840.000
Ausdehnung der Ausnahme von der Aufzeichnung der Ruhepausen.	1.300.000	-2	-2.600.000
Entfall gesonderter Arbeitszeitaufzeichnungen bei fixer Arbeitszeiteinteilung.	1.380.000	-16	-22.080.000

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in Bezug auf das Entgelt

Derzeit unterliegt nur der dem/der Arbeitnehmer/in nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehende Grundlohn (= Normalstundenlohn und Überstundengrundlohn ohne Sonderzahlungen) der behördlichen Lohnkontrolle.

Künftig soll sich die Lohnkontrolle auf das gesamte dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Entgelt beziehen; jede Unterschreitung des nach maßgeblichen Lohnvorschriften zustehenden Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien ist für die Lohnkontrolle von Bedeutung und verwaltungsrechtlich strafbar.

Die generalpräventive Wirkung auf aus- und inländische Arbeitgeber, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten, bzw. zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer eine Bezahlung entsprechend den österreichischen Mindeststandards erhalten, ist aufgrund der empfindlichen Konsequenzen, der zahlreichen Kontrollen zu erkennen. Die Ausweitung der Lohnkontrolle (samt Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen, siehe Ziel 1 Maßnahme 2) erhöht die generalpräventive Wirkung. Somit ist davon auszugehen, dass mehr Arbeitnehmer/innen den Ihnen zustehenden Lohn erhalten.

Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Anzahl der Betroffenen)

Betroffene Gruppe	Anzahl der Betroffenen	Quelle Erläuterung
Unselbständig Erwerbstätige	3.421.000	Sozialministerium

Anhang mit detaillierten Darstellungen

Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Bedeckung

in Tsd. €	2014	2015	2016	2017	2018
Auszahlungen/ zu bedeckender Betrag	2.476	2.476	2.476	2.476	2.476
Einsparungen/reduzierte Auszahlungen	2.638	2.638	2.638	2.638	2.638

in Tsd. €

Betroffenes Detailbudget	Aus Detailbudget	2014	2015	2016	2017	2018
Durch Umschichtung	20.01.03 Leistungen/ Beiträge BMA SK	2.476	2.476	2.476	2.476	2.476

Erläuterung der Bedeckung

Die durch den Verfassungsgerichtshofentscheid erforderliche Gleichstellung von KinderbetreuungsgeldbezieherInnen zu Präsenz- und Zivildienern bedarf einer entsprechenden Gesetzesänderung und Finanzierung.

Durch die Verlängerung der Rahmenfrist und Neuregelung der Anwartschaft beim KBG ergeben sich für den Bund Aufwendungen i.H.v. 2,4 Mio. Euro. Eine Erhöhung der Anwartschaft bei Präsenzdienern von 13 auf 14 Wochen ergibt einen verminderter Aufwand i.H.v. 2,6 Mio. Euro. In Summe ergibt sich aus der Neuregelung des §14 (4) AIVG ein verminderter Aufwand i.H.v. 162.000 Euro.

Laufende Auswirkungen

Personalaufwand

Es wird darauf hingewiesen, dass der Personalaufwand gem. der WFA-Finanziellen Auswirkungen-VO valorisiert wird.

Maßnahme / Leistung	Tätigkeitsschr.	Körpersch.	Verwgr.	Fallz.	Zeit	2014	2015	2016	2017	2018

Bearbeitung von Strafanzeigen nach § 7i AVRAG	Länder	VB-VD-Gehob. Dienst2 v2/4	158	2,00 Tage	85.327	87.034	88.775	90.550	92.361
Anordnung einer Sicherheitsleistung – § 7k AVRAG	Länder	VB-VD-Höh. Dienst 2 v1/4	20	2,00 Tage	17.896	18.254	18.619	18.991	19.371
GESAMTSUMME					2014	2015	2016	2017	2018
					103.223	105.288	107.393	109.541	111.732
VBÄ GESAMT					2014	2015	2016	2017	2018
					1,70	1,70	1,70	1,70	1,70

Seit Inkrafttreten der Lohnschutzrechtlichen Bestimmungen im AVRAG mit 1. Mai 2011 wurden bis zum 30. September 2014 bei den Bezirksverwaltungsbehörden Strafanzeigen wie nachstehend eingebracht:

938 Strafanzeigen wegen Unterentlohnung (davon 494 gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Inland/444 gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Ausland);

240 Strafanzeigen wegen Verweigerung der Einsichtnahme in die Lohnunterlagen gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Inland.

Da der vorliegende Entwurf als wesentliche Maßnahmen eine Ausweitung der Lohnkontrolle (Ziel 1 – Maßnahme 1) sowie eine Verbesserung der Wirksamkeit der Sicherheitsleistung (Ziel 1 – Maßnahme 3) vorsieht, ist von einem daraus resultierenden Anstieg der Strafanzeigen wegen Unterentlohnung auszugehen.

Es wird für die Zwecke der WFA von einem Anstieg der Strafanzeigen wegen Unterentlohnung je Jahr um 20 % (938 x 0,2), d.h. um einen Anstieg von 187 Strafanzeigen je Jahr – ausgegangen.

Die übrigen Maßnahmen im Bereich der Verbesserung des Schutzes haben (wie etwa die Erhöhung des Strafrahmens oder die gesetzliche Klarstellung, welche Lohnunterlagen durch Arbeitgeber/innen mit Sitz im Ausland bereitzuhalten sind) für sich betrachtet keine signifikant zwingenden Auswirkungen auf die Zahl der aus den Kontrollhandlungen resultierenden Anzeigen.

Im Bereich der Sicherheitsleistung wird auf Grundlage der bekannten Zahl der Strafanzeigen und der Länder, die systematisch die Rechtshilfe in Verwaltungsstrafverfahren verweigern, davon ausgegangen, dass in 20 Fällen je Jahr die Verhängung einer Sicherheitsleistung erfolgen wird. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang die Möglichkeit der Kontrollstellen, eine Sicherheitsleistung bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu beantragen.

Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand

	Körperschaft	2014	2015	2016	2017	2018
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand	Länder	36.128	36.851	37.588	38.339	39.106

Der Arbeitsplatzbezogene betriebliche Sachaufwand wurde mit 35% berechnet.

Transferaufwand

Bezeichnung	Körperschaft	Menge	Preis je Einheit(€)	2014	2015	2016	2017	2018
Anwartschaft nach Kinderbetreuungsgeldbezug	Bund	715	3.463,00	2.476.045	2.476.045	2.476.045	2.476.045	2.476.045
Erhöhung d. Anwartschaft b. Präsenzdienern	Bund	746	-3.535,68	-2.637.617	-2.637.617	-2.637.617	-2.637.617	-2.637.617
GESAMTSUMME				-161.572	-161.572	-161.572	-161.572	-161.572

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatzverordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Verwaltungs-kosten	Verwaltungskosten für Unternehmen	Mehr als 100 000 € an Verwaltungskosten für alle Betroffenen pro Jahr

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 3.2 des WFA – Tools erstellt.