

Vorblatt

Ziel(e)

- Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmer/innen
- Erhöhung der Transparenz bei der Entlohnung von Arbeitnehmer/innen
- Ausweitung der Reisezeitregelungen für Arbeitnehmer/innen

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Anhebung der Entgeltgrenze bei der Konkurrenzklausel
- Herabsetzung der Bindungswirkung bei der Verpflichtung zur Rückzahlung des Ausbildungskostenrückerersatzes
- Zwingende monatliche Aliquotierung des rückzuzahlenden Ausbildungsbetrages
- Gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung einer schriftlichen All-In-Vereinbarung
- Gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung eines Lohnzettels
- Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von Jugendlichen durch passive Reisezeiten
- Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit durch aktive Reisezeiten

Wesentliche Auswirkungen

Die Maßnahmen erhöhen einerseits die Mobilität von Arbeitnehmer/innen und bringen andererseits Erleichterungen für Arbeitgeber/innen.

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Es fallen mit den beabsichtigten Maßnahmen keine finanziellen Belastungen für Unternehmen an, da mit diesen Maßnahmen die bestehende Rechtslage verbessert wird.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen:

Die rechtsetzende Maßnahme enthält 1 neue Informationsverpflichtung/en für Unternehmen. Es wird durch diese insgesamt eine Belastung von rund 0 Euro pro Jahr verursacht.

Mit den beabsichtigten Maßnahmen fallen für Unternehmen keine zusätzlichen Kosten an.

Soziale Auswirkungen:

Für Arbeitnehmer/innen werden die Chancen auf ein berufliches Fortkommen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses im Sinne einer erhöhten Mobilität verbessert.

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 AVRAG, das AngG, das AZG und das KJBG geändert werden

Einbringende Stelle: BMASK
Vorhabensart: Bundesgesetz
Laufendes Finanzjahr: 2015
Inkrafttreten/
Wirksamwerden: 2016

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben hat keinen direkten Beitrag zu einem Wirkungsziel.

Problemanalyse

Problemdefinition

1. Erhöhung der beruflichen Mobilität:

Durch die derzeitigen Regelungen im Konkurrenzklauselrecht und über den Ausbildungskostenersatz können Arbeitnehmer/innen vorhandene Mobilitätschancen nicht zur Gänze realisieren.

2. Erhöhung der Transparenz bei der Entlohnung:

All-In-Vereinbarungen erschweren Arbeitnehmer/innen die Feststellung, ob sie der/die Arbeitgeber/in auch korrekt entlohnt hat.

Das Fehlen einer gesetzlichen Regelung über die verpflichtende Ausstellung von Lohnzetteln verursacht generell ein Informationsdefizit bei Arbeitnehmer/innen bezüglich der richtigen Entlohnung.

3. Verbesserung der Reisezeitregelung:

Derzeit kann die tägliche Höchstarbeitszeit durch Reisezeiten nur dann über 10 Stunden hinaus verlängert werden, wenn es sich um "passive" Reisezeiten handelt, d.h. die Arbeitnehmer/innen nur mitfahren, aber nicht selber lenken.

Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz sieht für Jugendliche eine Tageshöchstarbeitszeit von 8 Stunden vor, die nur in ganz wenigen Fällen auf 9 Stunden verlängert werden kann. Eine Verlängerung im Wege von Reisezeiten ist derzeit nicht vorgesehen. Es ist daher derzeit oft nicht möglich, Jugendliche, z.B. als Teil von Montagetrupps, auf weiter entfernten auswärtigen Arbeitsstätten einzusetzen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Bei Nichtumsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen bestehen die zuvor ausführlich dargestellten Probleme/Problemsituationen weiter.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2019

Evaluierungsunterlagen und -methode: Die vorgeschlagenen Maßnahmen verlangen eine laufende Beobachtung. Gemeinsam mit den Sozialpartnern sind die relevanten Daten über einen längeren Zeitraum zu sammeln und zu bewerten.

Ziele

Ziel 1: Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmer/innen

Beschreibung des Ziels:

Arbeitnehmer/innen sollen durch die vorgeschlagenen Maßnahmen im Konkurrenzklauselrecht und beim Ausbildungskostenersatz vorhandene Mobilitätschancen nach Ende des Arbeitsverhältnisses in einem erhöhten Ausmaß realisieren.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Durch die derzeitigen Regelungen im Konkurrenzklauselrecht und über den Ausbildungskostenersatz können Arbeitnehmer/innen vorhandene Mobilitätschancen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zur Gänze realisieren.	Durch die vorgeschlagenen Maßnahmen im Konkurrenzklauselrecht und beim Ausbildungskostenersatz können Arbeitnehmer/innen vorhandene Mobilitätschancen nach Ende des Arbeitsverhältnisses in einem erhöhten Ausmaß realisieren.

Ziel 2: Erhöhung der Transparenz bei der Entlohnung von Arbeitnehmer/innen

Beschreibung des Ziels:

Durch die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zur Ausstellung einer schriftlichen All-In-Vereinbarung soll Arbeitnehmer/innen die Feststellung, ob sie der/die Arbeitgeber/in auch korrekt entlohnt hat, erleichtert werden. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zur Ausstellung von Lohnzetteln soll die Informationsdefizite bei Arbeitnehmer/innen bezüglich der richtigen Entlohnung beseitigen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
All-In-Vereinbarungen erschweren Arbeitnehmer/innen die Feststellung, ob sie der/die Arbeitgeber/in auch korrekt entlohnt hat. Das Fehlen einer gesetzlichen Regelung über die verpflichtende Ausstellung von Lohnzetteln verursacht generell ein Informationsdefizit bei Arbeitnehmer/innen bezüglich der richtigen Entlohnung.	Durch die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zur Ausstellung einer schriftlichen All-In-Vereinbarung wird Arbeitnehmer/innen die Feststellung, ob sie der/die Arbeitgeber/in auch korrekt entlohnt hat, erleichtert. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zur Ausstellung von Lohnzetteln soll die Informationsdefizite bei Arbeitnehmer/innen bezüglich der richtigen Entlohnung beseitigen.

Ziel 3: Ausweitung der Reisezeitregelungen für Arbeitnehmer/innen

Beschreibung des Ziels:

Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden durch "aktive" Reisezeiten, wenn das Lenken des Fahrzeuges durch den/die Arbeitgeber/in angeordnet wird.

Schaffung einer Möglichkeit für Arbeitgeber/innen, Jugendliche durch passive Reisezeiten bis zu zehn Stunden täglich zu beschäftigen und damit diese auch an weiter entfernten auswärtigen Arbeitsstätten einzusetzen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit kann die tägliche Höchstarbeitszeit durch Reisezeiten nur dann über 10 Stunden hinaus	Die tägliche Höchstarbeitszeit kann durch "aktive" Reisezeiten auf bis zu zwölf Stunden verlängert

<p>verlängert werden, wenn es sich um "passive" Reisezeiten handelt, d.h. die Arbeitnehmer/innen nur mitfahren, aber nicht selber lenken. Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz sieht für Jugendliche eine Tageshöchst Arbeitszeit von 8 Stunden vor, die nur in ganz wenigen Fällen auf 9 Stunden verlängert werden kann. Eine Verlängerung im Wege von Reisezeiten ist derzeit nicht vorgesehen. Es ist daher derzeit oft nicht möglich, Jugendliche, z.B. als Teil von Montagetrupps, auf weiter entfernten auswärtigen Arbeitsstätten einzusetzen.</p>	<p>werden. Der/Die Arbeitgeber/in kann Jugendliche durch passive Reisezeiten bis zu zehn Stunden täglich beschäftigen und damit diese auch an weiter entfernten auswärtigen Arbeitsstätten einsetzen.</p>
--	---

Maßnahmen

Maßnahme 1: Anhebung der Entgeltgrenze bei der Konkurrenzklausel

Beschreibung der Maßnahme:

Die bisher mit dem 17-fachen der HBG nach § 45 ASVG festgelegte Grenze wird auf das 20-fache der HBG angehoben. Dadurch ist die Vereinbarung von Konkurrenzklauseln tendenziell nur noch in jenen Bereichen zulässig, wo ihr Einsatz im Hinblick auf objektiv nachvollziehbare Interessen der Arbeitgeber/innen gerechtfertigt ist.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Untersuchungen der Arbeiterkammern belegen die weite Verbreitung von Konkurrenzklauseln auch bei Arbeitnehmer/innen mit niedrigen Einkommen und Tätigkeitsprofilen, wo kein objektiv nachvollziehbares Interesse des/der Arbeitgeber/in gegeben ist.	Aus Untersuchungen der Arbeiterkammern ergibt sich, dass der Einsatz von Konkurrenzklauseln durch Arbeitgeber/innen ziel- und interessenadäquater in Bezug auf das Einkommen und die Tätigkeit von Arbeitnehmer/innen erfolgt.

Maßnahme 2: Herabsetzung der Bindungswirkung bei der Verpflichtung zur Rückzahlung des Ausbildungskostenrückersatzes

Beschreibung der Maßnahme:

Die Höchstdauer für die Verpflichtung des/der Arbeitnehmer/in/s zur Rückzahlung der Ausbildungskosten wird von fünf auf vier Jahre herabgesetzt. Damit soll die die Mobilität der Arbeitnehmer/innen erhöht werden, in dem eine arbeitnehmer/innen/seitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass die Verpflichtung zur Zahlung des Ausbildungskostenrückersatzes ausgelöst wird, früher möglich ist.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Untersuchungen der Arbeiterkammern belegen, dass die Vereinbarung von Ausbildungskostenrückersatz die Mobilität von Arbeitnehmer/innen beeinträchtigen.	Aus Untersuchungen der Arbeiterkammern ergibt sich, dass die Herabsetzung der Bindungswirkung der Verpflichtung zur Leistung des Ausbildungskostenrückersatzes die Mobilität von Arbeitnehmer/innen erhöht.

Maßnahme 3: Zwingende monatliche Aliquotierung des rückzuzahlenden Ausbildungsbetrages

Beschreibung der Maßnahme:

Nach der geltenden Rechtslage ist relativ zwingend eine an der Dauer der Rückzahlungsverpflichtung orientierte jährliche Aliquotierung des Ausbildungskostenrückersatzes vorgesehen. Die nunmehr vorgeschlagene monatliche Aliquotierung verringert deutlich die Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmer/innen insbesondere im letzten Jahr der Rückzahlungsverpflichtung und erhöht damit die Mobilität der Arbeitnehmer/innen wesentlich.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Untersuchungen der Arbeiterkammern belegen, dass die an der Dauer der Rückzahlungsverpflichtung orientierte jährliche Aliquotierung des Ausbildungskostenrückersatzes die Mobilität von Arbeitnehmer/innen erheblich beeinträchtigen.	Aus Untersuchungen der Arbeiterkammern ergibt sich, dass die nunmehr vorgeschlagene monatliche Aliquotierung deutlich die Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmer/innen insbesondere im letzten Jahr der Rückzahlungsverpflichtung verringert und damit die Mobilität von Arbeitnehmer/innen erheblich erhöht.

Maßnahme 4: Gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung einer schriftlichen All-In-Vereinbarung

Beschreibung der Maßnahme:

Durch die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zur Ausstellung einer schriftlichen All-In-Vereinbarung soll Arbeitnehmer/innen die Feststellung, ob sie der/die Arbeitgeber/in auch korrekt entlohnt hat, erleichtert werden. Erfüllt der/die Arbeitgeber/in diese Verpflichtung nicht, hat der/die Arbeitnehmer/in auf den ortsüblichen Istlohn zwingend Anspruch.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Zahlreiche Untersuchungen der Arbeiterkammern belegen, dass Arbeitnehmer/innen durch All-In-Vereinbarungen hinsichtlich des ihnen zustehenden Entgelts benachteiligt werden.	Aus Untersuchungen der Arbeiterkammern ergibt sich, dass die durch All-In-Vereinbarungen bewirkten Benachteiligungen hinsichtlich der Entlohnung zurückgedrängt wurden.

Maßnahme 5: Gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung eines Lohnzettels

Beschreibung der Maßnahme:

Derzeit haben nicht alle Arbeitnehmer/innen das Recht auf Ausstellung eines Lohnzettels, dieser ist nicht immer in den Kollektivverträgen geregelt. Mit der gesetzlichen Regelung soll allen Arbeitnehmer/innen das Recht zukommen, eine korrekte und schriftliche Lohnabrechnung von ihren Arbeitgeber/innen zu bekommen.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Untersuchungen der Arbeiterkammern belegen, dass nicht alle Arbeitnehmer/innen das Recht auf Ausstellung eines Lohnzettels, haben.	Aus Untersuchungen der Arbeiterkammern ergibt sich, dass die Lohnzettel nunmehr flächendeckend für alle Arbeitnehmer/innen ausgestellt werden.

Maßnahme 6: Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von Jugendlichen durch passive Reisezeiten

Beschreibung der Maßnahme:

Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von Jugendlichen durch passive Reisezeiten bis zu zehn Stunden.

Umsetzung von Ziel 3

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz sieht für Jugendliche eine Tageshöchstarbeitszeit von 8 Stunden vor, die nur in ganz wenigen Fällen auf 9 Stunden verlängert werden kann. Eine Verlängerung im Wege von Reisezeiten ist derzeit nicht vorgesehen. Es ist daher derzeit oft nicht möglich, Jugendliche, z.B. als Teil von Montagetrupps, auf weiter entfernten auswärtigen Arbeitsstätten einzusetzen.	Der/Die Arbeitgeber/in kann die tägliche Höchstarbeitszeit von Jugendlichen durch passive Reisezeiten auf bis zu zehn Stunden verlängern. Die Anzahl der Lehrstellen hat sich in reiseintensiven Branchen/Branchen mit auswärtigen Arbeitsstellen signifikant erhöht.

Maßnahme 7: Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit durch aktive Reisezeiten

Beschreibung der Maßnahme:

Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden, wenn während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht wird, die nicht eine Haupttätigkeit der Arbeitnehmer/innen darstellt

Umsetzung von Ziel 3

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit kann die tägliche Höchstarbeitszeit durch Reisezeiten nur dann über 10 Stunden hinaus verlängert werden, wenn es sich um "passive" Reisezeiten handelt, d.h. die Arbeitnehmer/innen nur mitfahren, aber nicht selber lenken.	Die tägliche Höchstarbeitszeit kann durch "aktive" Reisezeiten auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Die Zahl der infolge der bislang geltenden Arbeitszeitregelung "erzwungenen" auswärtigen Übernachtungen sinkt. Diese Regelung trägt ebenso zur Senkung der Lohnnebenkosten bei.

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Es fallen mit den beabsichtigten Maßnahmen keine finanziellen Belastungen für Unternehmen an, da mit diesen Maßnahmen die bestehende Rechtslage verbessert wird.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen

Arbeitgeber/innen haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen bei Ausschreibung von im Betrieb freierwerdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren.

Da diese Information durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten Stelle erfolgen kann, fallen keine relevanten Mehrkosten an.

IVP	Kurzbezeichnung	Fundstelle	Be-Entlastung (in Tsd. €)
1	Information für Teilzeitbeschäftigte	§ 19d Abs. 2a und 28 Abs. 1 Z 6 AZG	0

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Ausweitungen der täglichen Höchstarbeitszeiten im Zusammenhang mit Reisebewegungen haben keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer/innen.

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Arbeitszeit

Vorgesehen ist die Möglichkeit der Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden, wenn während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht wird, die nicht eine Haupttätigkeit der Arbeitnehmer/innen darstellt

Vorgesehen ist weiters die Schaffung einer Möglichkeit für Arbeitgeber/innen, Jugendliche durch Reisezeiten bis zu zehn Stunden täglich zu beschäftigen und damit diese auch an weiter entfernten auswärtigen Arbeitsstätten einzusetzen.

Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (Anzahl der Betroffenen)

Betroffene Gruppe	Anzahl der Betroffenen	Quelle Erläuterung
Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit bei aktiver Reisezeit	3.000.000	Schätzung des BMASK
Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit für Lehrlinge bei passiver Reisezeit	20.000	Schätzung des BMASK auf Basis der Lehrlingsstatistik der WKÖ

Anhang mit detaillierten Darstellungen

Detaillierte Darstellung der Berechnung der Verwaltungskosten für Unternehmen

Informationsverpflichtung 1	Fundstelle	Art	Ursprung	Verwaltungslasten (in €)
Information für Teilzeitbeschäftigte	§ 19d Abs. 2a und 28 Abs. 1 Z 6 AZG	neue IVP	National	0

Begründung für die Schaffung/Änderung der Informationsverpflichtung

Arbeitgeber/innen haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen bei Ausschreibung von im Betrieb freiwerdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Da diese Information durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten Stelle erfolgen kann, fallen keine relevanten Mehrkosten an.

Eine elektronische Umsetzung der Informationsverpflichtung ist nicht vorgesehen:

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
Unternehmen	Finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen	Mindestens 10 000 betroffene Unternehmen oder 2,5 Mio. € Gesamtbe- bzw. entlastung pro Jahr

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 3.9 des WFA – Tools erstellt.