

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

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

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.

Finanzierungshaushalt für die ersten fünf Jahre

in Tsd. €	2014	2015	2016	2017	2018
Nettofinanzierung Länder	-139	-142	-145	-148	-151

Auswirkungen auf Unternehmen:

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 im Fall von Arbeitnehmern/innen im Baubereich (BUAG-Arbeitsverhältnisse) 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. Bei den übrigen Arbeitsverhältnissen ist "Prüfungsmaßstab" weiterhin der Grundlohn, zusätzlich sind auch Sonderzahlungen in die Lohnkontrolle einbezogen. Soweit es AÜG-Arbeitsverhältnisse betrifft, ist aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt, dass auch der nach Maßgabe des Abschnittes IX des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zustehende Überlassungslohn (samt Referenzzuschlag) der Lohnkontrolle unterliegt.

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 und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geändert werden

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 Verfahrensunterlagen 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.

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.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2019

Evaluierungsunterlagen und -methode: Evaluierungsunterlage und -methode:

1) Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung - behördliche Lohnkontrolle: Die interne Evaluierung wird 2019 in Zusammenarbeit mit den in den Vollzug des LSDB-G eingebunden Einrichtungen und Behörden durchgeführt.

2) ArbeitnehmerInnenschutzrecht: Evaluierungsunterlagen und -methode: Die Evaluierung wird 2019 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.

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.

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 Strafbescide 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.

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 der Zeitpunkte, zu denen die Verjährungsfristen (Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung) nach dem VStG zu laufen beginnen, wird der Zeitraum der Strafbarkeit in einen (gegenüber dem Ausgangszustand) engeren zeitlichen Konnex mit den firstauslösenden Zeitpunkt gesetzt.

Ziel 4: Reduktion von durch Bürokratie verursachten Kosten und Zeitaufwand

Beschreibung des Ziels:

Mit der vorliegenden Novelle wird die Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode vorgesehene Deregulierung zu Beauftragten für den Bereich Arbeitnehmer/innenschutz vorgenommen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Durch die derzeit bestehenden Regelungen zur Brandschutzgruppe und zum	Durch die Änderungen entfallen Verpflichtungen bzw. werden diese reduziert, d.h. die damit

<p>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.</p> <p>Derzeit ist die Vereinbarkeit der Funktion als Sicherheitsvertrauensperson mit der Funktion als Präventivfachkraft nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt.</p>	<p>zusammenhängenden Kosten (Zeitaufwand) fallen nicht mehr an.</p>
---	---

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 bei Arbeitnehmern/innen im Baubereich (BUAG-Arbeitsverhältnisse) 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. Im Fall von BUAG-Arbeitsverhältnissen bezieht sich die Lohnkontrolle somit auf das gesamte dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Entgelt. Bei den übrigen Arbeitsverhältnissen ist "Prüfungsmaßstab" weiterhin der Grundlohn, jedoch werden zusätzlich auch Sonderzahlungen in die Lohnkontrolle einbezogen. Soweit es AÜG-Arbeitsverhältnisse betrifft, wird aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt, dass auch der nach Maßgabe des Abschnittes IX des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zustehende Überlassungslohn (samt Referenzzuschlag) in die Lohnkontrolle einzubeziehen ist.

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

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
<p>Derzeit unterliegt nur der dem/der Arbeitnehmer/in nach den jeweiligen Lohnvorschriften zustehende Grundlohn (= Normalstundenlohn und Überstundengrundlohn ohne Sonderzahlungen) der behördlichen Lohnkontrolle.</p>	<p>Im Fall von Arbeitnehmern/innen im Baubereich (BUAG-Arbeitsverhältnisse) bezieht sich die Lohnkontrolle 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 ist. Bei den übrigen Arbeitsverhältnissen ist "Prüfungsmaßstab" weiterhin der Grundlohn, zusätzlich sind auch Sonderzahlungen in die Lohnkontrolle einbezogen. Soweit es AÜG-Arbeitsverhältnisse betrifft, ist aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt, dass auch der nach Maßgabe des Abschnittes IX des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zustehende Überlassungslohn (samt Referenzzuschlag) der Lohnkontrolle unterliegt.</p> <p>Die auf die Lohnkontrolle abstellenden Bestimmungen des AVRAG (Bestimmungen</p>

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 Beschäftiger/in durch den/die Überlasser/in bereitgestellten Lohnunterlagen verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert. Die Strafbarkeit des/der Beschäftigers/Beschäftigerin setzt dabei voraus, dass der/die Überlasser/in dem/der Beschäftiger/in die Unterlagen nachweislich übermittelt hat. 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 Tatbestands 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 erfolgversprechende 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 dem/der Beschäftiger/in durch den/die Überlasser/in bereitgestellten Lohnunterlagen 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 (Nichterstattung 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 BUAK 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 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.	Der/Die Arbeitnehmer/in wird durch die für die Lohnkontrolle zuständige Einrichtung (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:

Rechtlich ist das Lohndumping weiterhin als Dauerdelikt zu qualifizieren. Weder die "Umstellung auf die korrekte Entlohnung" noch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beenden das Dauerdelikt. Die Verjährungsfristen beginnen jedoch - entsprechend den allgemeinen Verjährungsvorschriften des Verwaltungsstrafgesetzes - erst mit der Beendigung des Dauerdelikts zu laufen. Wenn nun der/die Arbeitgeber/in die vorenthaltenen Beträge für die Vergangenheit nicht nachzahlt, wird das Dauerdelikt nicht beendet und beginnen daher die Verjährungsfristen in keinem Fall zu laufen. Der/die Arbeitgeber/in kann derzeit somit auch Jahre nach einer Unterentlohnung - auch wenn er/sie den/die Arbeitnehmer/in zwischenzeitig korrekt entlohnt hat - noch immer bestraft werden.

Daher wird nun für die Fälle der "Umstellung auf die korrekte Entlohnung" und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt, dass damit die strafbare Tätigkeit abgeschlossen ist und ab diesen Zeitpunkten die Verfolgungsverjährungsfrist und die Strafbarkeitsverjährungsfrist zu laufen beginnen, wobei diese Fristen drei und fünf Jahre betragen. Die Dauer der Fristen ergibt sich einerseits aus dem Umstand, dass die strafbewehrte Handlung an sich nicht durch eine "echte" Beendigung im Sinne eines Nachzahlens der vorenthaltenen Beträge für die Vergangenheit abgeschlossen ist und andererseits aus dem Umstand, dass die allgemeinen Verjährungsvorschriften des Verwaltungsstrafgesetzes so kurz sind, dass eine Kontrolle im Regelfall zu spät käme, als dass noch ein Strafbescheid erlassen werden könnte. Um zu vermeiden, dass den Kontrollen ihre präventive Wirkung genommen wird, werden abweichend vom VStG besondere Verjährungsfristen (3 und 5 Jahre) vorgesehen.

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	Rechtlich ist das Lohndumping weiterhin als Dauerdelikt zu qualifizieren, die Strafverfolgung ist möglich, solange der/die Arbeitgeber/in nicht

Beginn des Laufs der Verjährungsfristen (Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung).	den vorenthaltenen Grundlohn nachzahlt. Allerdings beginnen im Fall der Umstellung auf die korrekte Entlohnung oder mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab diesen Zeitpunkten die Verjährungsfristen (Verfolgungsverjährung: 3 Jahre; Strafbarkeitsverjährung: 5 Jahre) zu laufen.
---	--

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 AStV 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.

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger

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 Bund, 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.

Unternehmen

Auswirkungen auf die Kosten- und Erlösstruktur

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 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.

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	

Sonstige wesentliche Auswirkungen

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

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 im Fall von Arbeitnehmern/innen im Baubereich (BUAG-Arbeitsverhältnisse) 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. Bei den übrigen Arbeitsverhältnissen ist "Prüfungsmaßstab" weiterhin der Grundlohn, zusätzlich sind auch Sonderzahlungen in die Lohnkontrolle einbezogen. Soweit es AÜG-Arbeitsverhältnisse betrifft, ist aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt, dass auch der nach Maßgabe des Abschnittes IX des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zustehende Überlassungslohn (samt Referenzzuschlag) der Lohnkontrolle unterliegt.

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

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						103.223	105.288	107.393	109.541	111.732
VBÄ GESAMT						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. Juni 2014 bei den Bezirksverwaltungsbehörden Strafanzeigen wie nachstehend eingebracht:

789 Strafanzeigen wegen Untereitlohnung (davon 407 gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Inland/382 gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Ausland);

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

1.007 Strafanzeigen wegen Nichtbereithalten der Lohnunterlagen gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Ausland;

120 Strafanzeigen wegen Vereitelung der Lohnkontrolle gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Ausland.

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, insbesondere im Baubereich (Bau und Baunebengewerbe) - hier ist eine Ausweitung der Lohnkontrolle auf das gesamte Entgelt vorgesehen - auszugehen. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass sich im Baubereich seit 1. Mai 2011 bis zum 30. Juni 2014 im Rahmen von 13.550 Baustellenkontrollen 1.113 Verdachtsfälle auf Unterentlohnung ergaben und seitens der BUAK in 399 Fällen Strafanzeige wegen Unterentlohnung erstattet wurden.

Es wird für die Zwecke der WFA von einem Anstieg der Strafanzeigen wegen Unterentlohnung je Jahr um 20 % (789 x 0,2), d.h. um einen Anstieg von 158 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.

Wie erwähnt, wurden bis 30. Juni 2014 382 Strafanzeigen wegen Unterentlohnung gegen Arbeitgeber/innen mit Sitz im Ausland erstattet. Davon betrafen 132 Arbeitgeber/innen mit Sitz in Ungarn und 6 Arbeitgeber/innen mit Sitz in Rumänien, sohin Länder, die systematisch die Rechtshilfe in Verwaltungsstrafverfahren verweigern. Im Bereich der Sicherheitsleistung wird auf Grundlage der bekannten Zahl der Strafanzeigen davon ausgegangen, dass in 20 Fällen je Jahr die Verhängung einer Sicherheitsleistung erfolgen wird. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang die in § 7k Abs. 1a AVRAG vorgesehene Möglichkeit der Kontrollstellen, eine Sicherheitsleistung bei der BVB zu beantragen.

Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand

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

Der Arbeitsplatzbezogene betriebliche Sachaufwand wurde mit 35% berechnet.

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
Verwaltungskosten	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.