

Vorblatt

Ziel(e)

- Längerer Verbleib von Arbeitnehmer/innen im Erwerbsleben

Zu den Maßnahmen, um das Ziel der langfristigen Sicherung des gesetzlichen Pensionssystems durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer zu erreichen, zählt auch die Normierung der "Wiedereingliederung nach langem Krankenstand", die in das Regierungsprogramm Eingang fand. Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, soll ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert werden, das es ihnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren. Die dadurch ermöglichte nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel des längeren Verbleibs im Arbeitsleben und der sanften Reintegration in den Arbeitsmarkt bewirkt eine win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Schaffung von Regelungen über die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit
- Schaffung einer finanziellen Absicherung durch das Wiedereingliederungsgeld

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Da es sich bei der Wiedereingliederungsteilzeit und der während dieser Zeit gebührenden krankenversicherungsrechtlichen Leistung Wiedereingliederungsgeld um ein völlig neues Instrument handelt und dieses darüber hinaus auf einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in basiert, kann nicht konkret abgeschätzt werden, wie viele Personen von einer Wiedereingliederung Gebrauch machen werden. Geht man beispielsweise davon aus, dass 200 Arbeitnehmer/innen pro Jahr Wiedereingliederungsgeld in der maximalen Höhe des halben täglichen Krankengeldes (also rund 21,00 € pro Person und Tag) für maximal sechs Monate beziehen werden, belaufen sich die vom Krankenversicherungsträger zu übernehmenden Kosten für das Wiedereingliederungsgeld auf rund 770.000,00 € pro Jahr. Demgegenüber stehen Einsparungen aufgrund des Wegfalls des Krankengeldes, wenn von der Annahme ausgegangen wird, dass die betreffenden Personen ihren Krankengeldanspruch nicht voll ausschöpfen, sondern bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit der Wiedereingliederung beginnen.

Finanzielle Auswirkungen pro Maßnahme

Maßnahme	2017	2018	2019	2020	2021
Kosten für das Wiedereingliederungsgeld	770.000	770.000	770.000	770.000	770.000

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 Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeits- und-Gesundheit-Gesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz geändert werden (Wiedereingliederungsteilzeitgesetz)

Einbringende Stelle: BMASK
Vorhabensart: Bundesgesetz
Laufendes Finanzjahr: 2017
Inkrafttreten/ Wirksamwerden: 2017

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben trägt dem Wirkungsziel "Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen (50+)" der Untergliederung 20 Arbeit im Bundesvoranschlag des Jahres 2017 bei.

Problemanalyse

Problemdefinition

Zu den Maßnahmen, um das Ziel der langfristigen Sicherung des gesetzlichen Pensionssystems durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer zu erreichen, zählt auch die Normierung der "Wiedereingliederung nach langem Krankenstand", die in das Regierungsprogramm Eingang fand. Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, soll ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert werden, das es ihnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren. Die dadurch ermöglichte nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel des längeren Verbleibs im Arbeitsleben und der sanften Reintegration in den Arbeitsmarkt bewirkt eine win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Wenn die Wiedereingliederung von Arbeitnehmer/innen in die volle Erwerbstätigkeit besser als bisher gelingen soll, sind besondere Maßnahmen dazu im Arbeits- und Sozialrecht zu ergreifen.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2019

Evaluierungsunterlagen und -methode: Durchführung einer Feldstudie zu den Effekten der Regelung, bei Personen, die diese Regelung in Anspruch genommen haben

Ziele

Ziel 1: Längerer Verbleib von Arbeitnehmer/innen im Erwerbsleben

Beschreibung des Ziels:

Zu den Maßnahmen, um das Ziel der langfristigen Sicherung des gesetzlichen Pensionssystems durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer zu erreichen, zählt auch die Normierung der "Wiedereingliederung nach langem Krankenstand", die in das Regierungsprogramm Eingang fand. Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, soll ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert werden, das es ihnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren. Die dadurch ermöglichte nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel des längeren Verbleibs im Arbeitsleben und der sanften Reintegration in den Arbeitsmarkt bewirkt eine win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Nach derzeitiger Rechtslage besteht keine Möglichkeit, dass Arbeitnehmer/innen eine stufenweise Wiedereingliederung nach gesetzlichen Vorgaben vereinbaren können. Weiters fehlt eine zusätzliche finanzielle Absicherung für die Zeit der Wiedereingliederungsmaßnahme. Aufgrund dieser Ausgangslage ist anzunehmen, dass die betroffenen Personen im Krankenstand bleiben und damit pro Tag und Person durchschnittliche Kosten von 42,00 Euro für den Krankenversicherungsträger anfallen.	Mit dem vorgeschlagenen Maßnahmenpaket werden den Arbeitsvertragspartnern rechtliche Instrumentarien für die bessere und zielgerichtete Gestaltung einer Wiedereingliederung an die Hand gegeben. Zusätzlich wird den Arbeitnehmer/innen der durch die Teilzeitbeschäftigung entstehende Verdienstentgang durch eine Leistung der Krankenversicherung kompensiert. Arbeitnehmer/innen werden aufgrund der rechtlichen Möglichkeiten zur Wiedereingliederung schneller in den Arbeitsprozess reintegriert werden. Damit werden die Krankengeldkosten im Hinblick auf die reduzierte Höhe des Wiedereingliederungsgeldes in diesen Fällen um mindestens die Hälfte reduziert.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Schaffung von Regelungen über die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit

Beschreibung der Maßnahme:

Die Wiedereingliederungsteilzeit dient der Erleichterung der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach langer Krankheit. Für die Dauer von einem Monat bis zu sechs Monaten soll dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin die Möglichkeit eröffnet werden, sich Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess einzufügen. Voraussetzung ist das Vorliegen eines mindestens sechswöchigen Krankenstands im selben Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Wiedereingliederung von Arbeitnehmer/innen nach langen Krankenstand funktioniert zur Zeit ohne arbeits- und sozialrechtliche Absicherung. Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen müssen die Wiedereingliederung rechtlich ohne Vorgaben, privatautonom lösen. Weiters besteht keine finanzielle Absicherung hinsichtlich eines	Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen können bei Bedarf eine Wiedereingliederungsteilzeit nach dem gesetzlich vorgegebenen Muster abschließen. Weiters besteht eine finanzielle Absicherung für Arbeitnehmer/innen während der Wiedereingliederungsteilzeit in Gestalt des

aus einer Teilzeitvereinbarung sich ergebenden Wiedereingliederungsgeldes.
Einkommensverlustes.

Maßnahme 2: Schaffung einer finanziellen Absicherung durch das Wiedereingliederungsgeld

Beschreibung der Maßnahme:

Für Personen, die sich bereits seit mindestens sechs Wochen durchgehend im Krankenstand befinden, soll die Möglichkeit geschaffen werden, mit dem/der Arbeitgeber/in eine Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren. Um den Einkommensverlust, der durch ein aufgrund der Teilzeitvereinbarung nur in geringerem Ausmaß zustehendes Entgelt bewirkt wird, auszugleichen, soll ein Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld im Bereich der Krankenversicherung geschaffen werden.

Umsetzung von Ziel 1

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Da es sich bei der Wiedereingliederungsteilzeit und der während dieser Zeit gebührenden krankenversicherungsrechtlichen Leistung Wiedereingliederungsgeld um ein völlig neues Instrument handelt und dieses darüber hinaus auf einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in basiert, kann nicht konkret abgeschätzt werden, wie viele Personen von einer Wiedereingliederung Gebrauch machen werden. Geht man beispielsweise davon aus, dass 200 Arbeitnehmer/innen pro Jahr Wiedereingliederungsgeld in der maximalen Höhe des halben täglichen Krankengeldes (also rund 21,00 € pro Person und Tag) für maximal sechs Monate beziehen werden, belaufen sich die vom Krankenversicherungsträger zu übernehmenden Kosten für das Wiedereingliederungsgeld auf rund 770.000,00 € pro Jahr. Demgegenüber stehen Einsparungen aufgrund des Wegfalls des Krankengeldes, wenn von der Annahme ausgegangen wird, dass die betreffenden Personen ihren Krankengeldanspruch nicht voll ausschöpfen, sondern bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit der Wiedereingliederung beginnen.

Finanzielle Auswirkungen pro Maßnahme

Maßnahme	2017	2018	2019	2020	2021
Kosten für das Wiedereingliederungsgeld	770.000	770.000	770.000	770.000	770.000

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
Gleichstellung von Frauen und Männern	Direkte Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Bei natürlichen Personen mehr als 400 000 € pro Jahr und ein Geschlecht ist unterrepräsentiert: unter 30% in der Zielgruppe/den Kategorien der Zielgruppe oder bei den Begünstigten (Inanspruchnahme der Leistung) - Bei Unternehmen/juristischen Personen mehr als 2,5 Mio. € pro Jahr und ein Geschlecht ist unterrepräsentiert: unter 30% bei den Beschäftigten bzw. 25% bei den Leitungspositionen oder unter 30% bei den NutzerInnen/Begünstigten
Gleichstellung von Frauen und Männern	Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> - Bildung: ab 10 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Erwerbstätigkeit: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Einkommen: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist
Gleichstellung von Frauen und Männern	Öffentliche Einnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Direkte und indirekte Steuern (zB Einkommensteuer, Umsatzsteuer, Verbrauchssteuern) von natürlichen Personen: über 1 Mio. € pro Jahr - Direkte Steuern von Unternehmen/juristischen Personen (zB Körperschaftsteuer, Gebühren für Unternehmen): über 5 Mio. € pro Jahr und ein Geschlecht ist unterrepräsentiert: unter 30% bei den Beschäftigten bzw. 25% bei den Leitungspositionen oder unter 30% bei den NutzerInnen/Nutzern/Begünstigten
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 4.7 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 1557452503).

