

**Gute
Arbeit!**

Wiedereingliederungs-Teilzeit: Rechtlicher Rahmen & Gestaltungsoptionen

**Seminar „Nach dem Krankenstand:
Wiedereingliedern statt ausmustern!“**

29. März 2017, ÖGB

Mag.^a Claudia Kral-Bast, GPA-djp
Abteilung Arbeit & Technik

Exkurs: Gesetzliche Grundlagen in Deutschland

Stufenweise Wiedereingliederung = Hamburger Modell (§74 SGB V)	Betriebliches Eingliederungs- management (§84 SGB IX)
Knüpft an „ weiterbestehende “ Arbeitsunfähigkeit Wiedereingliederungsverhältnis ≠ Arbeitsverhältnis	Knüpft an Rückkehr in den Betrieb nach mind. 6 wöchiger Arbeitsunfähigkeit p.a. (= arbeitsrechtliche Verpflichtung des AG)
Ziel = stufenweise Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit / Rehabilitation	Ziel = erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und Arbeitsplatz erhalten
= Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung / AN bezieht Krankengeld	= Leistung des Arbeitgebers AN bezieht volles Arbeitsentgelt und hat Anspruch auf BEM- Unterstützungsangebot des AG
Freiwillige Teilnahme für AN+AG	Für AG verpflichtend , unabhängig von Betriebsgröße und ungeachtet der Ursache der Arbeitsunfähigkeit

Wiedereingliederungs- Teilzeitgesetz



- Tritt per 1.Juli 2017 in Kraft
- Gilt auch, wenn der anlassbegründende Krankenstand bereits vor dem Inkrafttreten lag
- **Zielsetzung**
 - Schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess
 - Stärkung der Arbeitsfähigkeit nach Rekonvaleszenz
 - Längerer Verbleib im Erwerbsleben
- **Paket umfasst die Novellierung mehrerer Gesetze**
 - ASVG
 - AIVG
 - AGG
 - AVRAG
 - AZG
 - BMSVG
 - LSDBG
 - EStG

Prinzipien



- **Beidseitige Freiwilligkeit**
- **kein Rechtsanspruch**
- **Motivkündigungsschutz**
- **Festgestellte Arbeitsfähigkeit als Voraussetzung**
 - Kein Teilkrankenstand
 - Kein Sonderstatus zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig
- **Kein Eingriff in arbeitsvertragliche Grundlagen**
 - KV- Einstufung
 - Aliquoter Entgeltanspruch
 - Überstundenpauschale ist weiter zu bezahlen
- **Ausgleich des Einkommensverlustes**
- **Missbrauchssanktion bei Arbeitszeitüberschreitung**
- **Keine finanziellen Einbußen bei**
 - Pensionsbemessungsgrundlage
 - Arbeitslosengeld
 - Reha-Geld
 - Altersteilzeit; Bildungsteilzeit
 - Pensionskasse, Abfertigungskasse

Voraussetzungen



- **Arbeitsverhältnis muss mind. 3 Monate gedauert haben**
 - Anrechnung von Karenz- und Krankenstandszeiten
- **Nach einem mindestens sechswöchigen, ununterbrochenem Krankenstand**
- **Ärztliche Bestätigung der vollen Arbeitsfähigkeit**
 - Reguläre Gesundheitsmeldung reicht
- **Schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG über eine befristete Arbeitszeitreduzierung (nach fit2work –Beratung)**
 - Beginn
 - Dauer
 - Ausmaß
 - Lage der Teilzeitbeschäftigung
- **Wiedereingliederungsplan**
 - Enthält zB Vorgaben über die Lage der Arbeitszeit, technische Unterstützungsmaßnahmen....
- **Anspruch auf WE-Geld nach chefärztlicher Genehmigung (Prüfung der medizinischen Zweckmäßigkeit)**

Arbeitszeitreduktion



- **Dauer der WE- Teilzeit:**
 - Min. 1 Monat , max. 6 Monate
 - Verlängerung auf bis zu 9 Monate möglich
- **Rahmen für die Arbeitszeitreduktion:**
 - durchschnittlich mind. 25%, max. 50% der bisher geleisteten wöchentlichen NAZ , bezogen auf WE-Zeitraum
 - Variation des %- Satzes im WE- Zeitraum möglich, sofern der Durchschnitt im Rahmen liegt und die Normalarbeitszeit niemals weniger als 30% der ursprünglichen wöchentl. NAZ beträgt.
 - Arbeitszeitausmaß muss im Verlauf der Wiedereingliederung ansteigen oder gleichbleiben.
 - Absolute Untergrenze der NAZ während WE : 12h/ Woche
 - Ungleichmäßige Verteilung innerhalb eines Kalendermonats:
 - Max. 10% /Woche Abweichung
 - Vereinbartes Arbeitszeitausmaß muss im Monatschnitt eingehalten werden
- **Einvernehmliche Änderung von Dauer und Stundenausmaß der WE-TZ**
 - Max. 2 x
- **Keine Anordnung von Mehrarbeit, Ablehnungsrecht!**
- **Keine Anordnung einer geänderten Arbeitszeitlage**

Wiedereingliederungsgeld



- **Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld als Ausgleich für den Entgeltverlust aus der reduzierten Arbeitszeit.**
- **Leistung wird von der Krankenversicherung nach chefärztlicher Genehmigung erbracht.**
- **Leistungshöhe entspricht dem erhöhten Krankengeld (=60% der Bemessungsgrundlage)**
 - Aliquotierung erfolgt entsprechend der Arbeitszeitreduktion
 - Wochenarbeitszeit von 50% ➡ 50% Wiedereingliederungsgeld
 - Wochenarbeitszeit von 75% ➡ 25% Wiedereingliederungsgeld
 - Bei Änderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit ➡ Anpassung des WE-Geldes
- **Bei Überschreitung der festgelegten Arbeitszeit in zweckwidrigem Ausmaß droht Leistungsentzug**

WE-Geld / 2



- **Steuerliche Behandlung des WE –Geldes**
 - 25% Lohnsteuer werden vorläufig einbehalten (analog Krankengeld)
 - AN-Veranlagung
- **Sozialversicherungsrechtlich**
 - Pensionsbeitragsgrundlage = 30-fache der Bemessungsgrundlage für Krankengeld abzüglich des Entgelts für reduzierte Arbeitszeit
 - Bei der Berechnung von Reha-Geld, Wochengeld, UV-Leistungen , AL-Geld und Beiträge für Abfertigung Neu wird auf die Bemessungsgrundlage vor der Wiedereingliederung abgestellt.
 - Anspruchsvoraussetzungen für Altersteilzeit, Teilpension und Bildungsteilzeit werden nicht berührt.
- **Erkrankung während Wiedereingliederung**
 - Gesetzliche Regelung schließt Schlechterstellung aus
 - Während Entgeltfortzahlungsanspruch bleibt WE-Geld in bisheriger Höhe aufrecht.
 - Bei 1/2 EFZ-Anspruch oder weniger besteht Anspruch auf erhöhtes Krankengeld
- **Nach Ende der WE- Teilzeit: neuer Anspruch nach 18 Monaten**

BR - Mitwirkung



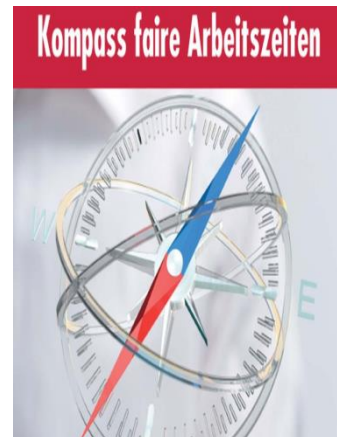
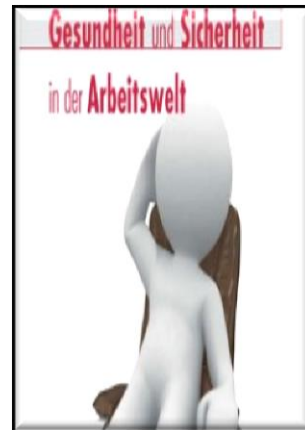
- **Betriebsrat ist der Verhandlung über die Ausgestaltung der Wiedereingliederung beizuziehen.**
 - Nimmt der BR trotz Verständigung nicht teil, schadet das dem rechtswirksamen Zustandekommen der WE nicht.
- **Arbeitsverfassungsrechtliche Mitwirkungsrechte nutzen**
- **Freiwillige BV „ Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall“ nutzen!**
 - § 97 Abs.1 Z. 21 ArbVG
 - Inhalt: günstigere arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen bzw. finanzielle Zuwendungen während Wiedereingliederung
 - Nachwirkung
- **Datenschutz – BV**
 - Betriebliches Datenschutzmanagement
 - Sensible Gesundheitsdaten
 - Prinzip der Datensparsamkeit
 - Strenge Zweckdefinition und -bindung für Datenverwendungen
 - Regelung für Zugang, Aufbewahrung, Löschung

Kleine BR-Checkliste



- **Einhaltung des gesetzlichen AN-Schutzes ?**
 - Gefahrenevaluierung
 - Evaluierung psychischer Belastungen
 - Sicherheits- und Gesundheitsdokumente
- **Welche Arbeitsbedingungen haben die anlassgebende Krankheit (mit)verursacht ?**
 - Nachevaluierung gem. §4 Abs. 5 ASchG
 - Erkenntnisse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen
- **Mitwirkungsrechte ?**
 - §§ 89,90, 91,92,92a ArbVG
 - Überwachungs-, Interventions- und Vorschlagsrechte, Info- und Beratungsrechte
- **Datensicherheit ?**
- **Begleit-BVs abschließen ?**
 - zu Betrieblichem Eingliederungsmanagement
 - zum (Gesundheits-)Datenschutz – §96a ArbVG

Unterstützende Materialien – Eine Auswahl





**Für alle,
die mehr wollen!**

Anknüpfungspunkte für die BR- Arbeit/ 1



- **Überwachung des geltenden Rechts**
 - §89 ArbVG
 - EV, BV, KV, AZG, ARG, ASchG...
- **Einsichtnahmen in AZ-Aufzeichnungen**
 - Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht des AG
 - § 26 AZG
 - Unabhängig von der Zustimmung einzelner AN!
- **Interventions- und Vorschlagsrecht**
 - §90 ArbVG
 - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- **Informations- und Beratungsrecht**
 - Info zu Aufzeichnung, Übermittlung, Verarbeitung personenbezogener AN-Daten
 - §§ 91, 92 ArbVG

Anknüpfungspunkte für die BR- Arbeit /2



- **Mitwirkung in Arbeitsschutzagenden**
 - § 92a ArbVG
 - Evaluierung psychischer Belastungen einfordern
 - Arbeitszeitbilanz
 - Information an Arbeitsinspektion zu betrieblichen Verstößen gegen Arbeitszeitrecht
- **Erzwingen einer Betriebsvereinbarung**
 - § 97/1/2 ArbVG
 - Über Lage + Dauer der AZ, Arbeitspausen;
 - Mit Evaluierungsregelung für betriebliche Arbeitszeitmodelle
- **BV Personaldatenverwendung / Datenschutz**
 - §96 a