

# UMGANG MIT SUCHT AM ARBEITSPLATZ

## Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederungsteilzeit

12.-13. November 2018  
BIZ

Mag. Isabel Koberwein  
GPA-djp Grundlagenabteilung

# BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

## DIMENSIONEN, MÖGLICHKEITEN, ERFOLGSFAKTOREN

## Schlüsselfaktor Prävention



## Grundsätze und Motive

### Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

- erhalten
- wiederherstellen
- fördern

#### Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Stärkung der Gesundheit und Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses durch Gesundheitsprävention
- Rehabilitation statt Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Vermeidung von Frühverrentung

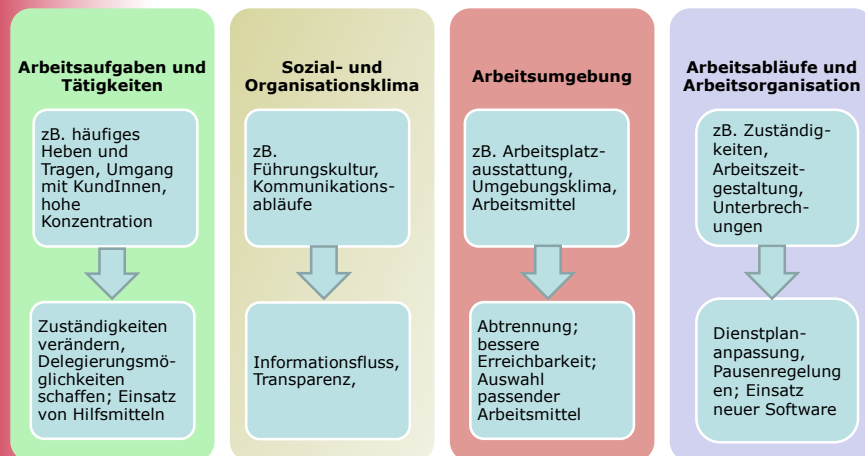
## BEM als ganzheitliches Konzept

- **Rückkehr für Betroffene erleichtern.**
- **Von Erkrankten lernen:**
  - Identifizierung gesundheitsschädigender Arbeitsbedingungen.
  - Eliminierung negativer Faktoren; Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
  - Die Erkenntnisse sind übertragbar und kommen allen zugute.
- **Keine Individualisierung von Erkrankungen.**
- **Nicht Diagnosen und Defizite stehen im Fokus, sondern Chancen und Potenziale.**
- **BEM ist ein innerbetrieblicher Prozess; Wechselwirkung hinsichtlich AN-Schutz, BGF, Organisations- und Personalentwicklung.**

## BEM: Zielsetzungen

- **Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz**
- **Alternativen erarbeiten**
- **Prüfen, ob Arbeitsbedingungen die Krankheit (mit)verursacht haben => Nachevaluierung gem. § 4 Abs. 5 ASchG**
- **Gewonnene Erkenntnisse können zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden und somit allen Beschäftigten zugute kommen**
- **Wenn Wiedereingliederung nicht möglich ist: sozial verträglicher Aus- bzw. Umstieg unterstützen werden (z.B. Hilfe bei Jobsuche)**

## Handlungsebenen und Beispiele für Maßnahmen



## Erfolgsfaktoren

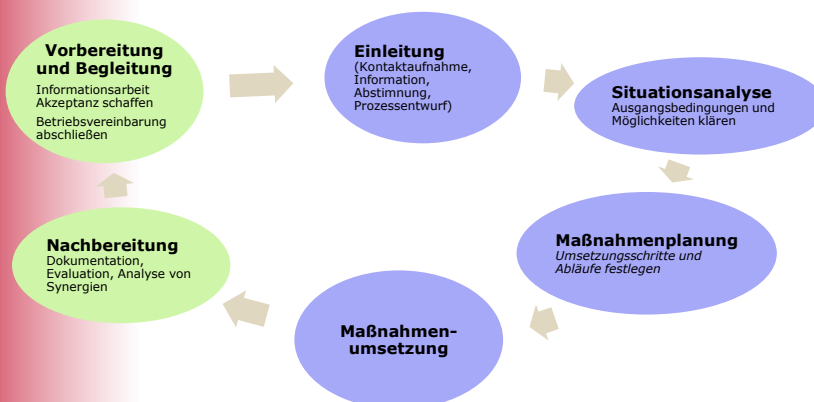
- **Freiwilligkeit – Keine negativen Konsequenzen bei Ablehnung**
- **Transparenz, Aufklärung und Informationen → Vertrauen schaffen**
- **Datenschutz**
- **Gemeinsames Vorgehen aller Beteiligten**
- **Kontinuierliche Zustimmung der/des AN**
- **Ganzheitliche Umsetzung – Synergien zu AN-Schutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement**

## AkteurInnen und PartnerInnen

- ArbeitnehmerIn
- ArbeitgeberIn
- Betriebsrat
- Präventivfachkräfte
- KollegInnen
- Führungskräfte
- Sozialversicherung
- Externe BeraterInnen
- PersonalistInnen
- .....



## Kernprozesse beim BEM



## Wann endet das BEM

- Bei Beendigung durch die/den AN
- Bei Erfolg der Eingliederungsmaßnahmen bzw. wenn die Ziele des Eingliederungsplanes erreicht sind
- Nach Auslaufen der festgelegten Zeitdauer

## Einschätzung und Forderungen

- BEM erschöpft sich nicht in Reduzierung der Arbeitszeit
- BEM kann auch ohne explizite gesetzliche Grundlagen funktionieren. Gesetzliche Regelung sollte jedoch über AZ-Reduzierung hinausgehen
- Mitwirkung, Transparenz, Vertrauen
- Kündigungsschutz
- Klare Abgrenzung zu: Teilkrankenstand, Krankenstandsrückkehrgesprächen

## Gesetzlich geregelte Maßnahme zur Wiedereingliederung nach langem Krankenstand

# WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT

## Wiedereingliederungs- Teilzeitgesetz



Seit 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

**Missbrauchssanktion bei  
Arbeitszeitüberschreitung**

**Ausgleich des  
Einkommensverlustes +  
keine Einbußen bei :**

- Pensionsbemessungsgrundlage
- Arbeitslosengeld, Reha-Geld
- Altersteilzeit; Bildungsteilzeit
- Vorsorgekasse

**Kein Eingriff in  
arbeitsvertragliche Grundlagen**

- KV- Einstufung
- Aliquoter Entgeltanspruch

**Beidseitige  
Freiwilligkeit**



**kein Rechtsanspruch**

**Motivkündigungsschutz**

**Festgestellte Arbeitsfähigkeit als  
Voraussetzung**

- Kein Teilkrankenstand
- Kein Sonderstatus zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig

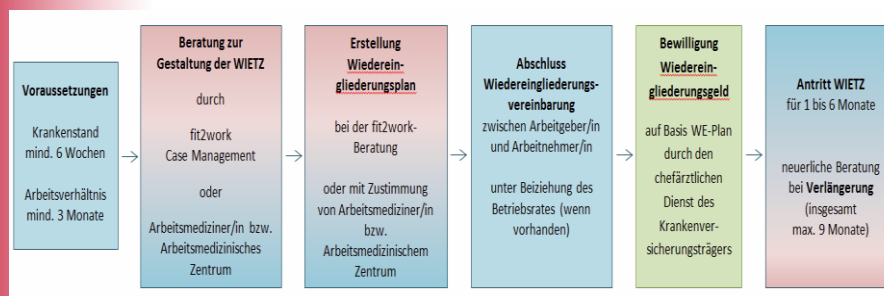
## Voraussetzungen

- **Arbeitsverhältnis seit mind. 3 Monate**
  - Anrechnung von Karenz- und Krankenstandszeiten
- **Nach einem mindestens sechswöchigen, ununterbrochenem Krankenstand** (jedoch nicht mehr in direktem Anschluss)
- **Bestätigung der Arbeitsfähigkeit zum Antritt der WET**
  - Nicht gleichzeitig mit Reha-Geld beantragen!
- **Wiedereingliederungsplan**
  - Wird im Zuge einer fit2work Beratung erstellt
  - Regelt Rahmenbedingungen und Verlauf der WET
  - Enthält zB Vorgaben über die Lage der Arbeitszeit, technische Unterstützungsmaßnahmen....
- **Schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG über eine befristete Arbeitszeitreduzierung**
  - Beginn
  - Dauer
  - Ausmaß
  - Lage der Teilzeitbeschäftigung
- **Prüfung der medizinischen Zweckmäßigkeit durch KV**





## Weg zur Wiedereingliederungsteilzeit



## Arbeitszeitreduktion / 1



- **Dauer der WE- Teilzeit:**
  - Min. 1 Monat , max. 6 Monate
  - Verlängerung auf bis zu 9 Monate möglich
- **Rahmen für die Arbeitszeitreduktion:**
  - durchschnittlich **UM** mind. 25%, max. 50% der bisher geleisteten wöchentlichen NAZ , bezogen auf WE-Zeitraum
  - Absolute Untergrenze der NAZ während WE : 12h / Woche
- **Flexible Gestaltung innerhalb der Laufzeit:**
  - 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.
- **Flexible Gestaltung innerhalb eines Kalendermonats:**
  - Max. 10% /Woche Abweichung
  - Vereinbartes Arbeitszeitausmaß muss im Monatsschnitt eingehalten werden
- **Einvernehmliche Änderung von Dauer und Stundenausmaß der WE-TZ**
  - Max. 2 x
- **Keine Anordnung von Mehrarbeit /geänderter Arbeitszeitlage**

## Arbeitszeitreduktion /2



### Beispiel 1 :

**Normalarbeitszeit = 40 h**

**Laufzeit = 2 Monate**

**Durchschnittliche Arbeitszeitreduktion um 50 % auf 50%**

➤ **WE- TZ = durchschnittlich 20 h / Woche**

➤ **Variationsmöglichkeit:**

- 12 h im 1. Monat
- 28 h im 2. Monat

### Beispiel 2 :

**Normalarbeitszeit = 20 h**

**Laufzeit = 2 Monate**

**Durchschnittliche Arbeitszeitreduktion um 40% auf 60 %**

➤ **WE- TZ = durchschnittlich 12 h / Woche**

➤ **Keine Variationsmöglichkeit**

## Wiedereingliederungs-Geld /1



➤ **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**

## Wiedereingliederungs-Geld / 2



### ➤ Beispiel 1)

**Entgelt vor WE = € 2.000**

Krankengeldanspruch (60%) = € 1.200

**Reduzierung der AZ um 50% auf 50%**

> Entgeltanspruch = € 1.000

> WE-Geld ( 50 % des Krankengeldes)= € 600

**Gesamteinkommen während der WE –Teilzeit = € 1.600**

### ➤ Beispiel 2)

**Entgelt vor WE = € 3.000**

Krankengeldanspruch (60%) = € 1.800

**Reduzierung der AZ um 30% auf 70%**

> Entgeltanspruch ( 70 %) = € 2.100

> WE-Geld (30% des Krankengeldes) = € 540

**Gesamteinkommen während WE- Teilzeit = € 2.640**

## Wiedereingliederungs-Geld / 3



### ➤ 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 ½ 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, Pensionskassenbeitrag...
  - 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 ?**
  - Gefahrenewaluierung
  - 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

## Betriebsvereinbarung - Mögliche Inhalte



- ❖ **Erleichterter Zugang** zur Wiedereingliederungsteilzeit (Rechtsanspruch)
- ❖ **Verbesserter (Änderungs-)Kündigungsschutz** auch für die Zeit nach der Wiedereingliederung
- ❖ **Nachevaluierung** iSd. § 4 ASchG
- ❖ **Erweiterter Entgeltanspruch** (zB auf ungekürzte Sonderzahlungen).
- ❖ **Sanktion/Regressanspruch** bei Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit.
- ❖ Umgang mit Gesundheitsdaten / **Verzicht auf Beweisverwertung**

➤ Mehr dazu in der GPA-djp  
Muster-Betriebsvereinbarung

**Für alle,  
die mehr wollen!**