

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT:

RECHTLICHER RAHMEN & GESTALTUNGSOPTIONEN

Isabel Koberwein, Grundlagenabteilung

Claudia Kral-Bast, Abteilung Arbeit und Technik

29. April 2021, 10:00-12:00 Uhr

Webinar der GPA-Bildungsabteilung

www.gpa.at

ÜBERBLICK

- Gesetzlicher Kontext
- Grundsätze und Prinzipien
- Voraussetzungen und Ablauf
- Arbeitszeitreduktion
- Wiedereingliederungsgeld
- Mitwirkung des Betriebsrates
- Inhalte einer Betriebsvereinbarung
- Wiedereingliederung im Betrieb als Prozess

DIE GESETZLICHEN GRUNDLAGEN

Seit 1. Juli 2017 in Kraft

Gilt auch, wenn der anlassbegründende Krankenstand bereits vor dem Inkrafttreten lag

Zielsetzung

- Schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess
- Nachhaltige Stärkung der Arbeitsfähigkeit nach Rekonvaleszenz
- Längerer Verbleib im Erwerbsleben

Paket umfasst die Novellierung mehrerer Gesetze

- ASVG
- AIVG
- AGG
- AVRAG
- AZG
- BMSVG
- LSDBG

BILANZ NACH FAST 4 JAHREN

- Noch keine Beurteilung möglich hinsichtlich Anhebung der Beschäftigungsquote Älterer und Pensionsantrittsalter
- Gewünschte Effekte sind erreichbar
- 7.331 Anträge in den ersten 2 Jahren
- 92% der Anträge wurde bewilligt (6.965)
- Vorwiegende Krankheitsgruppen:
 - Krebserkrankungen
 - Beeinträchtigungen des Stütz- und Bewegungsapparat
 - psychische Erkrankungen

Quelle: Evaluierungsbericht Wiedereingliederungsteilzeit, BMAFJ, August 2020

PRINZIPIEN

Beidseitige Freiwilligkeit

**Missbrauchssanktion bei
Arbeitszeitüberschreitung**

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

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

**Kein Eingriff in arbeitsvertragliche
Grundlagen**

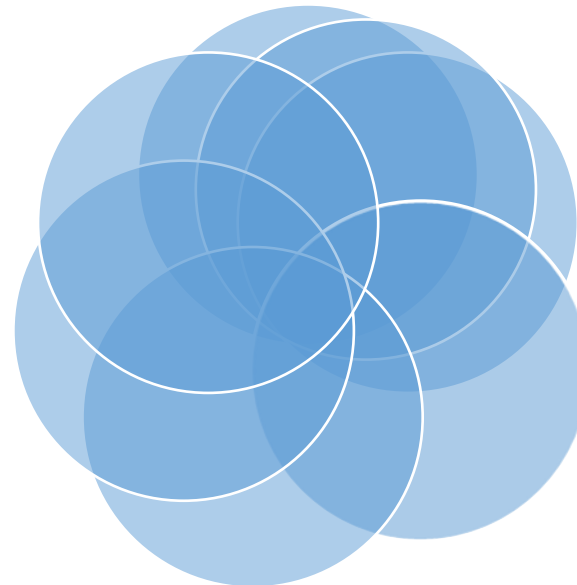
- KV- Einstufung
- Aliquoter Entgeltanspruch

Festgestellte Arbeitsfähigkeit als Voraussetzung

- Kein Teilkrankenstand
- Kein Sonderstatus zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig

kein Rechtsanspruch

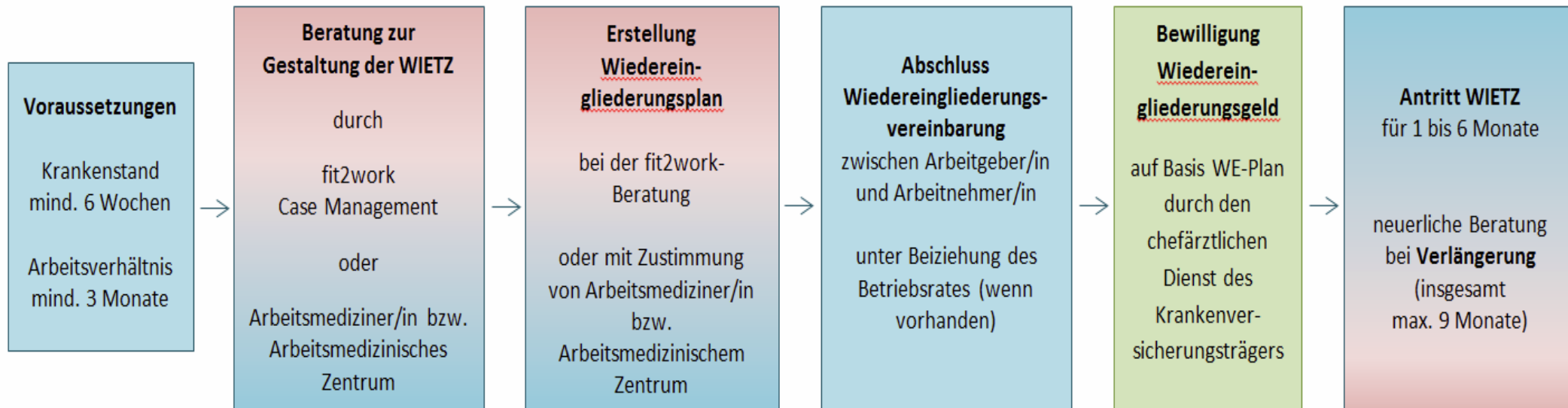
Motivkündigungsschutz



VORAUSSETZUNGEN

- Arbeitsverhältnis seit mind. 3 Monate
 - Anrechnung von Karenz- und Krankenstandzeiten
- Nach einem mindestens sechswöchigen, ununterbrochenem Krankenstand (jedoch nicht mehr in direktem Anschluss)
- Bestätigung der Arbeitsfähigkeit zum Antritt der WIETZ
- 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-Träger

WEG ZUR WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT



ARBEITSZEITREDUKTION

■ 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: BEISPIELE

■ Beispiel 1 :

Normalarbeitszeit = 40 h

Laufzeit = 2 Monate

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

Arbeitszeitreduktion = um 40% auf 60 %

- WE- TZ = durchschnittlich 12 h / Woche
- Keine Variationsmöglichkeit

WIEDEREINGLIEDERUNGSGELD

- Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld als Ausgleich für den Entgeltverlust aus der reduzierten Arbeitszeit.
- Leistung wird von der Krankenversicherung nach cheförztllicher 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: BEISPIELE

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: FLANKIERENDES

■ 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 Beiträgen 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

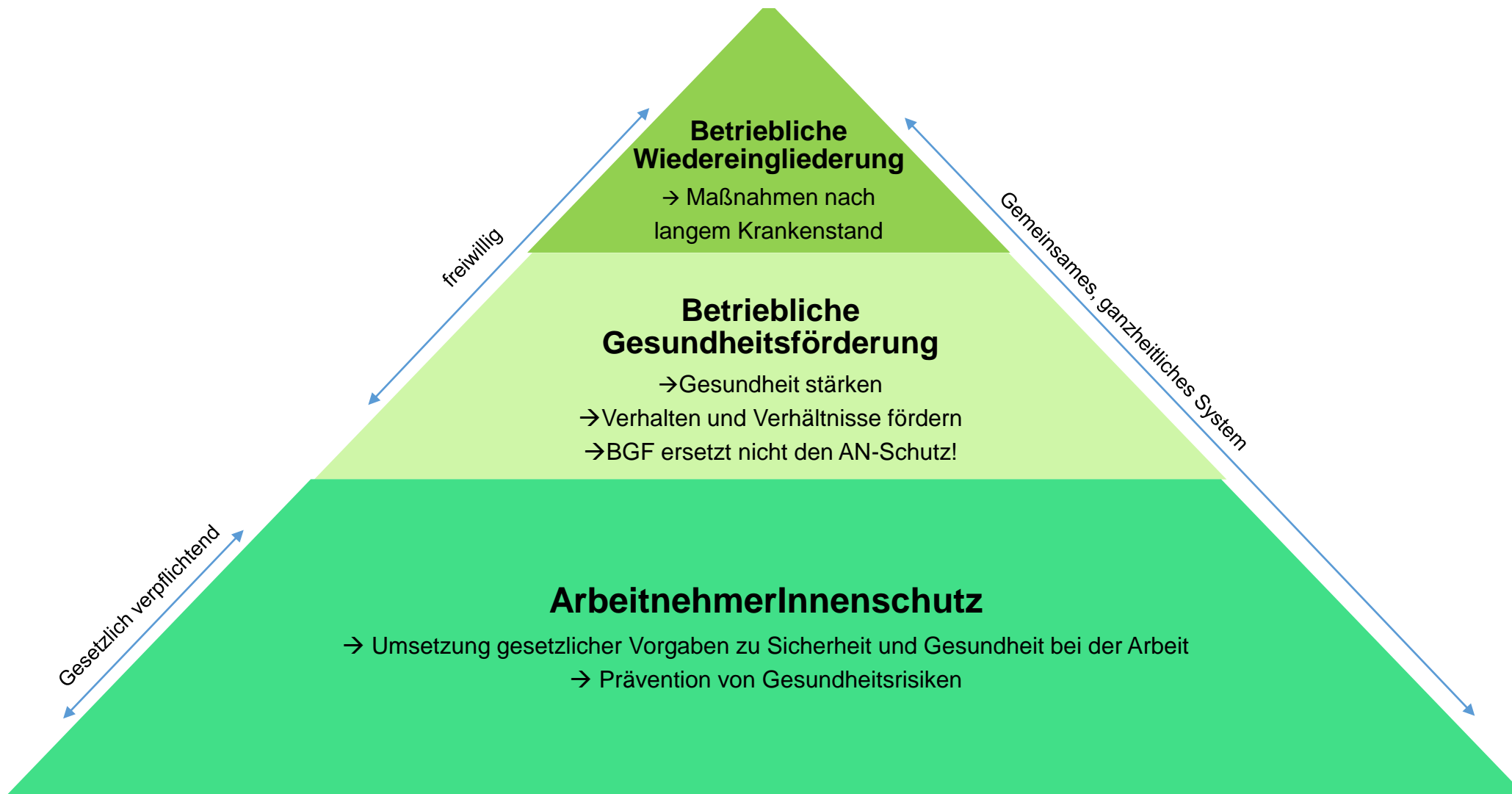
MITWIRKUNG DES BETRIEBSRATS

- Betriebsrat ist der Verhandlung über die Ausgestaltung der Wiedereingliederung beizuziehen.
 - Nimmt der BR trotz Verständigung nicht teil, schadet das dem rechtswirksamen Zustandekommen der WIETZ 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

WIEDEREINGLIEDERUNG ALS GANZHEITLICHES KONZEPT

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

GESUNDHEIT IM BETRIEB



KLEINE BR-CHECKLISTE

➤ **Einhaltung des gesetzlichen AN-Schutzes ?**

- Gefahrenevaluierung
- Inkl. Evaluierung psychischer Belastungen
- Sicherheits- und Gesundheitsdokumente

➤ **Welche Arbeitsbedingungen haben die anlassgebende Krankheit (mit)verursacht ?**

- Überprüfung und Anpassung der Evaluierung gem. §4 Abs. 5 ASchG
- Erkenntnisse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen

➤ **Nutzung der Expertise der Präventivfachkräfte?**

- ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, möglichst auch ArbeitspsychologInnen)

➤ **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
- ❖ Integration in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement- Konzept





WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Leitfaden

**PSYCHE
IN DER KRISE**

Unterstützung, Lösungen und
Präventionsmaßnahmen im Betrieb

Aus der Broschürenserie **GUTE ARBEIT!**
Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

**FÜR ALLE,
DIE MEHR WOLLEN!**

