

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT:

RECHTLICHER RAHMEN & GESTALTUNGSOPTIONEN

Isabel Koberwein, Grundlagenabteilung

Claudia Kral-Bast, Abteilung Arbeit und Technik

28. September 2021, ÖGB Wien - Seminarraum: Anna Boschek

Tagesseminar 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

Zielsetzung

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

Paket umfasst die Novellierung mehrerer Gesetze

- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
- Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)
- Arbeit- und Gesundheit-Gesetz (AGG)
- Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG)
- Arbeitszeitgesetz (AZG)
- Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigen Vorsorgegesetz (BMSVG)
- Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDBG)
- Einkommensteuergesetz (EStG)

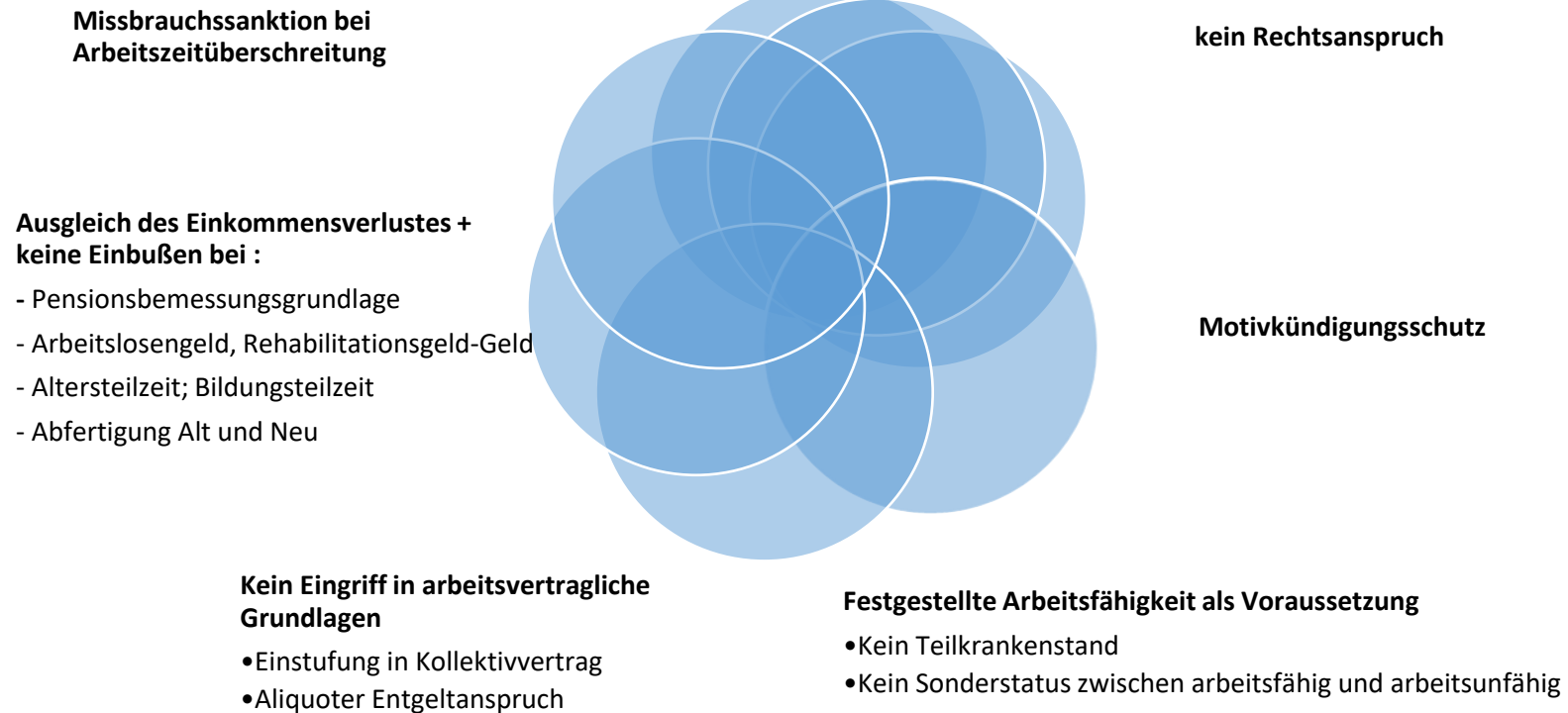
BILANZ NACH FAST 4 JAHREN

- 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, Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, August 2020)

PRINZIPIEN

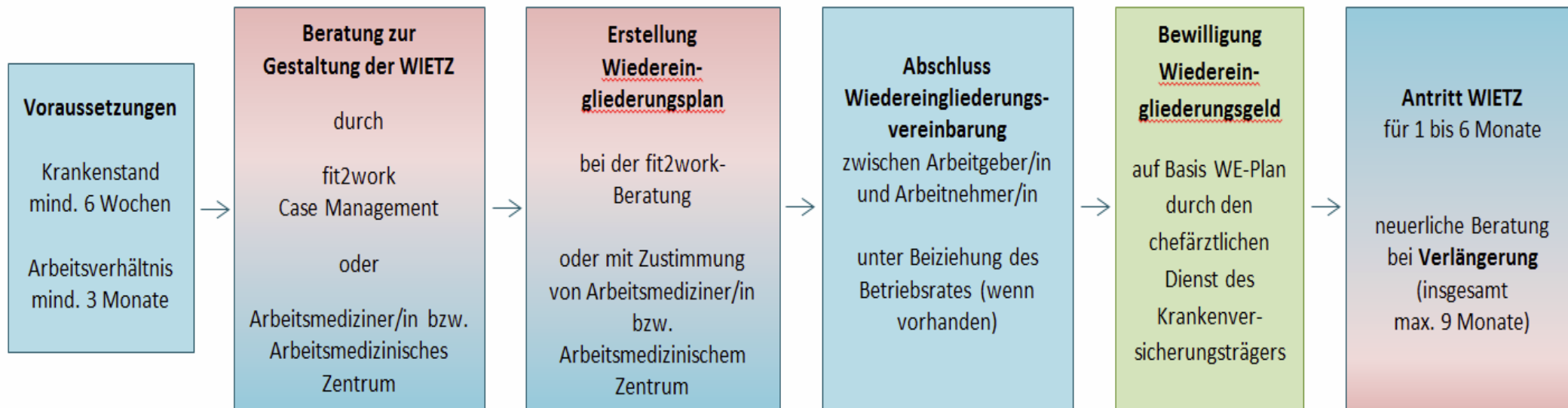
Beidseitige Freiwilligkeit



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 Wiedereingliederungsteilzeit
- Wiedereingliederungsplan
 - Wird im Zuge einer fit2work Beratung erstellt
 - Regelt Rahmenbedingungen und Verlauf der Wiedereingliederungsteilzeit
 - 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 Krankenversicherungsträger

WEG ZUR WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT (WIETZ)



ARBEITSZEITREDUKTION

- Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit:
 - 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 Normalarbeitszeit , bezogen auf den Wiedereingliederungszeitraum
 - Absolute Untergrenze der Normalarbeitszeit während Wiedereingliederungsteilzeit: 12h / Woche
- Flexible Gestaltung innerhalb der Laufzeit:
 - Variation des %- Satzes im Wiedereingliederungszeitraum möglich, sofern der Durchschnitt im Rahmen liegt und die Normalarbeitszeit niemals weniger als 30% der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt.
 - Arbeitszeitausmaß muss im Verlauf der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung 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 Wiedereingliederungsteilzeit
 - Max. 2 x
- Keine Anordnung von Mehrarbeit /geänderter Arbeitszeitlage

ARBEITSZEITREDUKTION: BEISPIELE

■ Beispiel 1 :

Normalarbeitszeit = 40 h

Laufzeit = 2 Monate

Arbeitszeitreduktion = um 50 % auf 50%

- Wiedereingliederungsteilzeit:
= 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 %

- = 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 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 Wiedereingliederungsgeldes
- Bei Überschreitung der festgelegten Arbeitszeit in zweckwidrigem Ausmaß droht Leistungsentzug!

WIEDEREINGLIEDERUNGS-GELD: BEISPIELE

Beispiel 1:

➤ **Entgelt vor Wiedereingliederungsteilzeit = € 2.000**

Krankengeldanspruch (60%) = € 1.200

Reduzierung der Arbeitszeit um 50% auf 50%

> Entgeltanspruch = € 1.000

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

➤ **Gesamteinkommen während der Wiedereingliederungsteilzeit = € 1.600**

Beispiel 2:

➤ **Entgelt vor Wiedereingliederungsteilzeit = € 3.000**

Krankengeldanspruch (60%) = € 1.800

Reduzierung der Arbeitszeit um 30% auf 70%

> Entgeltanspruch (70 %) = € 2.100

> Wiedereingliederungsgeld = € 540
(30% des Krankengeldes)

➤ **Gesamteinkommen während Wiedereingliederungsteilzeit = € 2.640**

WIEDEREINGLIEDERUNGS-GELD: FLANKIERENDES

■ Steuerliche Behandlung des Wiedereingliederungsgeldes

- 25% Lohnsteuer werden vorläufig einbehalten (analog Krankengeld)
- Abrechnung im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung

■ Sozialversicherungsrechtlich:

- Pensionsbeitragsgrundlage = das 30-fache der täglichen Bemessungsgrundlage für Krankengeld abzüglich des Entgelts für reduzierte Arbeitszeit
- Bei der Berechnung von Rehabilitationsgeld, Wochengeld, Leistungen der Unfallversicherung, Arbeitslosengeld und Beiträgen für Abfertigung Neu wird auf die Bemessungsgrundlage vor der Wiedereingliederung abgestellt.
(Berechnung der Abfertigung ALT nach dem Entgelt vor der Wiedereingliederungsteilzeit)
- Anspruchsvoraussetzungen für Altersteilzeit, Teilpension und Bildungsteilzeit werden nicht berührt.

■ Erkrankung während Wiedereingliederung

- Gesetzliche Regelung schließt Schlechterstellung aus
- Während des bestehenden Entgeltfortzahlungsanspruches bleibt das Wiedereingliederungsgeld in bisheriger Höhe aufrecht.
- Bei halbem Entgeltfortzahlungsanspruch oder weniger besteht aliquoter Anspruch auf erhöhtes Krankengeld

■ Nach Ende der Wiedereingliederungsteilzeit: neuer Anspruch nach 18 Monaten

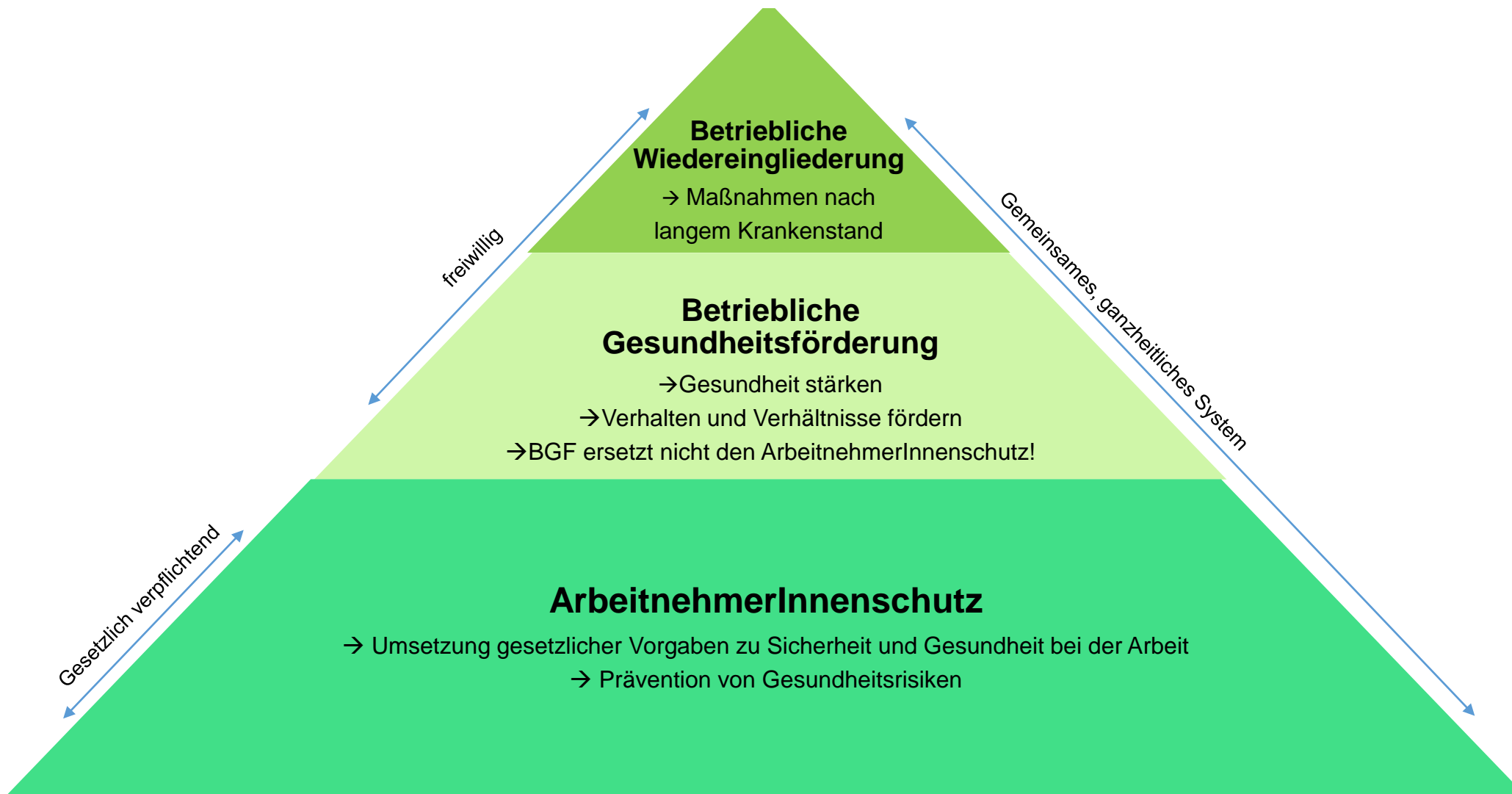
MITWIRKUNG DES BETRIEBSRATS

- Betriebsrat ist der Verhandlung über die Ausgestaltung der Wiedereingliederung beizuziehen.
 - Nimmt der BR trotz Verständigung nicht teil, schadet das dem rechtswirksamen Zustandekommen der Wiedereingliederungsteilzeit nicht.
- Arbeitsverfassungsrechtliche Mitwirkungsrechte nutzen
- Freiwillige Betriebsvereinbarung „ 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 – Betriebsvereinbarung
 - 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 ArbeitnehmerInnenschutz, Betrieblicher Gesundheitsförderung, Organisations- und Personalentwicklung.

GESUNDHEIT IM BETRIEB



KLEINE BR-CHECKLISTE

- **Einhaltung des gesetzlichen ArbeitnehmerInnenschutzes?**
 - 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 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (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-Betriebsvereinbarungen abschließen ?**
 - zu Betrieblichem Eingliederungsmanagement
 - zum (Gesundheits-)Datenschutz – §96a ArbVG

BETRIEBSVEREINBARUNG - MÖGLICHE INHALTE

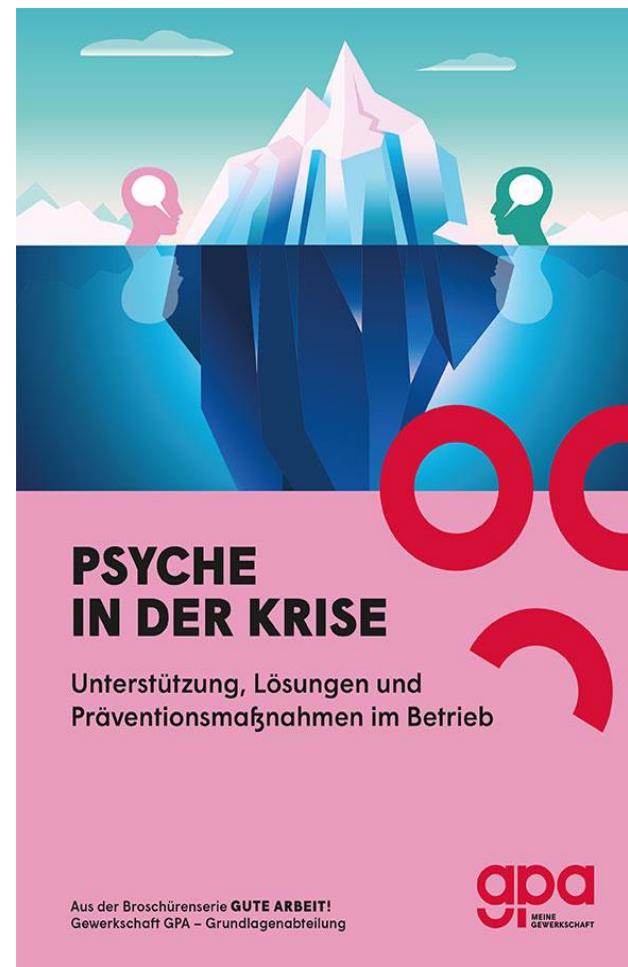
- ❖ Erleichterter Zugang zur Wiedereingliederungsteilzeit (Rechtsanspruch)
- ❖ Verbesselter (Änderungs-)Kündigungsschutz auch für die Zeit nach der Wiedereingliederung
- ❖ Nachevaluierung iSd. § 4 ASchG
- ❖ Erweiterter Entgeltanspruch (zB auf ungekürzte Sonderzahlungen).
- ❖ Sanktion/Regressanspruch 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!**

