

Wiedereingliederungsteilzeit

Rechtlicher Rahmen und Ablauf

Mag. Beate Saurugger, Sozialministerium
WIETZ – Erste Erfahrungen mit dem neuen Gesetz
ÖGA, 17. November 2017, Catamaran-Eventcenter Wien

Rechtsgrundlagen berechtigte Personen

- ❖ **Wiedereingliederungsteilzeitgesetz** BGBl. I Nr. 30/2017
Sammelnovelle, seit 1.7.2017 in Kraft
 - Arbeitsrechtliche Regelungen: **§ 13a** Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (**AVRAG**)
 - Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen: insb. **§§ 44, 99, 143d** Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (**ASVG**)

- ❖ **Arbeitnehmer/innen** mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag – AVRAG

- ❖ **Öffentlich Bedienstete** des Bundes und der Länder (Gemeindeverbände und Gemeinden)
 - Anspruch auf WEG, wenn sie eine dem AVRAG entsprechende WIETZ nach **landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen** vereinbart haben (§143d ASVG) Jeweils im Einzelfall zu beurteilen.

Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

- ❖ **Erleichterter Wiedereinstieg** in den Arbeitsprozess nach längerer physischer oder psychischer Erkrankung:
 - moderate und nach der Erkrankung auch leichter bewältigbare Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag
 - durch schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess
- ❖ **Festigung der Arbeitsfähigkeit**
- ❖ **Förderung eines längerfristigen Erhalts der Gesundheit**
- ❖ **Beseitigung von Existenzängsten** der Arbeitnehmer/innen durch die Möglichkeit der WIETZ samt finanzieller Absicherung
- ❖ **Vermeidung von Schwellenängsten**, wenn es um die Frage geht, wie ein Arbeitseinstieg von 0 auf 100 zu meistern ist
- ❖ **Therapeutische Effekte** niederschweligen Arbeitens bei physischen und insb. bei psychischen Erkrankungen wie z.B. „burn out“
- ❖ **Arbeitgeber/innen** können durch die Herabsetzung der Arbeitszeit entsprechend der Kapazität der Arbeitskraft unter Aliquotierung des Entgelts und der Abfederung der Einkommensverluste durch das WE-Geld ihrer **Fürsorgepflicht leichter Rechnung tragen** (menschliche Dimension im Arbeits- und Produktionsprozess) sowie
- ❖ weiterhin von der **Erfahrung ihrer bewährten Mitarbeiter/innen** profitieren und auch künftig auf diese **Ressourcen** setzen.

Weitere Ziele einer gesetzlichen Regelung im Arbeitsrecht

- ❖ Gesetzlich festgelegte Rahmenbedingungen eines engen Korsetts der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung der WIETZ sowie die
- ❖ notwendige Erstellung eines WE-Plans und der schriftlichen WE-Vereinbarung unter
- ❖ arbeitsmedizinischer Beratung bewirken
 - **Schutz vor** Selbstüberschätzung und **Selbstausbeutung** der **Arbeitnehmer/innen**
 - **Erleichterungen für die Führungsebene**, konkrete Entscheidungen über die **Zumutbarkeit** einzelner Arbeitsaufträge zu treffen
- ❖ Gesetzliche Grundlage der Vereinbarung der WIETZ samt Anpassungs- und Unterstützungsmaßnahmen bewirkt auch
 - eine **höhere Akzeptanz des Mitarbeiterteams für allfällige Mehrbelastung** aufgrund momentaner Leistungseinschränkungen ihrer Kollegen und Kolleginnen

Maßnahmen der Wiedereingliederungsteilzeit



- ❖ **Befristete Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit**
(Wiedereingliederungsteilzeit - WIETZ)

- ❖ **Finanzielle Absicherung**
 - neben dem entsprechend der Arbeitszeitreduktion gebührenden Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung steht den Arbeitnehmer/inne/n ein Anspruch auf **Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der sozialen Krankenversicherung** zu

- ❖ **Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung**
 - darüber hinaus ist eine Pflichtversicherung in der Krankenversicherung und eine Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung gesetzlich vorgesehen.
 - die Betroffenen können weiterhin Leistungen aus der Krankenversicherung beanspruchen und müssen keine Einbußen in Bezug auf ihre Pension befürchten

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Voraussetzungen - Überblick

- ❖ **Arbeitsverhältnis** seit mindestens **3 Monaten**
- ❖ Mindestens **sechswöchiger Krankenstand**
- ❖ **Beratung über die Gestaltung der WIETZ** durch **fit2work**
 - Kann entfallen, wenn ein/e **Arbeitsmediziner/in** des Betriebs oder das arbeitsmedizinische Zentrum der WE-Vereinbarung und dem WE-Plan zustimmt.
- ❖ **Erstellung eines WE-Plans**
- ❖ **WE-Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in
- ❖ **Arbeitsfähigkeit** des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin – jedoch erhöhte Gefahr des Rückfalls
- ❖ **Bewilligung des WE-Geldes** durch den KV-Träger

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Wiedereingliederungsplan

- ❖ Berücksichtigung bei der WE-Vereinbarung
- ❖ Zu **vereinbaren** zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in
 - Betriebl. Arbeitsmediziner/in oder Arbeitsmed. Zentrum beizuziehen
- ❖ Inhalt: **Rahmenbedingungen** und den **beabsichtigten Ablauf** für die schrittweise Rückkehr in den ursprünglichen Arbeitsprozess
 - **Anforderungsprofil** der Arbeitsleistung (wie bisher vorgesehen)
 - Anpassungs- und Unterstützungsmaßnahmen zur **Adaptierungen des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit**
 - kann bereits **Arbeitsausmaß** und **Lage der Arbeitszeit** enthalten
- ❖ Muster findet sich im arbeitsrechtlichen Leitfaden des BMASK

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Wiedereingliederungsvereinbarung

- ❖ **Schriftliche** Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in
 - Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen
 - Betriebsrat beizuziehen

- ❖ **Inhalt:**
 - Beginn, Dauer, Stundenausmaß, Lage der Arbeitszeit
 - Keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrags

- ❖ **Zweimalige** einvernehmliche **Änderungsmöglichkeit**
 - Verlängerung - erst mit der Bewilligung der Verlängerung des WEG durch den KV-Träger wirksam
 - Stundenausmaß - bedarf nur der Mitteilung an den KV-Träger
 - Änderung der Lage der Arbeitszeit kann auch öfter erfolgen, keine Mitteilung an den KV-Träger

- ❖ Muster findet sich im arbeitsrechtlichen Leitfaden des BMASK

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit



Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

- ❖ Frühestens am Tag nach der Zustellung der Mitteilung über die **Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes** an den/die Arbeitnehmer/in
- ❖ Im **direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand**
 - Dazu zählt auch die Zeit des Krankenstands aufgrund eines medizinisch indizierten und von den zuständigen Stellen bewilligten Aufenthalts zur Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in einer **Kuranstalt** oder einem **Rehabilitationszentrum**.
 - Bei Karenzierung des Arbeitsverhältnisses infolge Zuerkennung von Rehabilitationsgeld liegt kein Krankenstand vor.
 - die für den Antritt der WIETZ notwendigen Schritte müssen bereits während des Krankenstandes erfolgen

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Dauer und Verlängerungsmöglichkeit

- ❖ **Ein bis sechs Monate**
- ❖ Danach weitere **Verlängerung** in der Dauer von **ein bis drei Monaten einmal** möglich
 - Sofern weiterhin die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit gegeben ist
 - Beratung durch fit2work oder der Zustimmung des/der Arbeitsmediziners/Arbeitsmedizinerin des Betriebs oder des arbeitsmedizinischen Zentrums erforderlich
 - Bedarf der Bewilligung durch den KV-Träger

Ausmaß der Arbeitszeitreduktion

- ❖ um **mindestens ein Viertel** und **höchstens die Hälfte** der ursprünglichen Normalarbeitszeit (Bandbreite)
- ❖ Wöchentliche Normalarbeitszeit **nicht unter 12 Stunden** und monatliches Entgelt **nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze**
- ❖ **Verlauf** des festgelegten Arbeitsausmaßes muss **ansteigen** oder zumindest gleichbleiben

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit



Ausmaß der Arbeitszeitreduktion – abweichende Vereinbarung

- ❖ **Für bestimmte Monate** ist eine von der Bandbreite (50% – 75% der ursprünglichen NAZ) **abweichende Vereinbarung** der wöchentl. NAZ zulässig. Es kann mit weniger als 50% begonnen werden.
 - die Arbeitszeit muss während der gesamten WIETZ im Durchschnitt innerhalb der Bandbreite liegen
 - das Stundenausmaß darf 30% der ursprünglichen (vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bestehenden) wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten
 - wöchentliche NAZ darf im Durchschnitt – über alle Monate der Wiedereingliederungsteilzeit – **nicht unter 12 Stunden** betragen
 - monatliches Entgelt darf **im Durchschnitt** – über alle Monate der Wiedereingliederungsteilzeit – **nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen**
 - Mitteilung an den KV-Träger - keine Bewilligung durch den KV-Träger notwendig

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit



Ausmaß der Arbeitszeitreduktion – abweichende Vereinbarung

- ❖ **Innerhalb eines Kalendermonats** kann darüber hinaus eine **ungleiche Verteilung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen**, wenn das vereinbarte **Arbeitszeitausmaß**
 - im **Durchschnitt eingehalten** wird und
 - in den einzelnen Wochen jeweils **nicht um mehr als 10% unter- oder überschreitet**
 - wöchentliche NAZ darf im Durchschnitt **nicht unter 12 Stunden** betragen
 - monatliches Entgelt darf **im Durchschnitt nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen**
 - Keine Mitteilung an den KV-Träger - keine Bewilligung durch den KV-Träger notwendig
 - = zulässiger Rahmen für die Teilnahme am System gleitender Arbeitszeit

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Zustehendes Entgelt

- ❖ Anspruch auf das monatliche **entsprechend der Arbeitszeitreduktion anteilige Entgelt**
 - Sofern die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50% der ursprünglichen NAZ reduziert wird, ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend der während der WIETZ durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu zahlen
- ❖ Zusätzlich WEG

Vorzeitige Beendigung der WIETZ - Rückkehr zur ursprünglichen NAZ

- ❖ Auf **Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin**
 - frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches an den/die Arbeitgeber/in
 - Meldung an den KV-Träger erforderlich
- ❖ Wenn das **WEG** vom KV-Träger **entzogen** wird

Motivkündigungsschutz

Weitere Informationsmöglichkeiten



- [Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz - Arbeitsrecht und Pensionsversicherung:](#)
Bürger/innenservice – Tel.:01 71100-862286
Homepage www.sozialministerium.at
- [Bundesministerium für Gesundheit und Frauen - Gesetzliche Krankenversicherung und Wiedereingliederungsgeld](#)
Bürger/innenservice – Tel. 0810 333 999
Homepage www.bmgf.gv.at
- [Österreichische Sozialversicherung](#)
Homepage www.sozialversicherung.at
- [Fit2work](#)
Homepage www.fit2work.at