

# Wiedereingliederungsteilzeit

## Arbeitsrechtliche Aspekte

# Ziel und Maßnahmen



## Ziel

- ❖ **Erleichterung des Wiedereinstiegs** in den Arbeitsalltag nach längerer physischer oder psychischer Erkrankung
- ❖ **Langfristiger Erhalt der Gesundheit**
- ❖ **Festigung der Arbeitsfähigkeit**

## Maßnahmen

- ❖ **Teilzeitbeschäftigung** (Wiedereingliederungsteilzeit - WIETZ)
- ❖ **Finanzielle Absicherung** (Wiedereingliederungsgeld - WEG)
- ❖ **Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung**

# Personenkreis Rechtsgrundlagen



- ❖ Arbeitnehmer/innen mit privatrechtlichen Arbeitsvertrag
  
- ❖ Wiedereingliederungsteilzeitgesetz BGBl. I Nr. 30/2017  
In-Kraft-Treten: **1.7.2017** (= frühester Antrittszeitpunkt 1.7.2017, Beratung, Erstellung des WE-Plans und der WE-Vereinbarung, Bewilligung durch den KV-Träger bereits vorher möglich)
  - Arbeitsrecht: insbesondere **§ 13a** Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (**AVRAG**)
  
  - Sozialversicherungsrecht: insbesondere **§§ 44, 99, 143d** Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (**ASVG**)

# 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

- ❖ 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
  - **Tätigkeits- und Anforderungsprofil** (entsprechend Arbeitsvertrag):  
Ausmaß sitzen/gehen/stehen, Arbeitsorganisation (Schicht- und Nachtarbeit, Bildschirmarbeit, Fließbandarbeit, Telefon-, Außendienst), Anforderungen für Bewegungs- und Stützapparat, Sinnesorgane, Kommunikation, psychische Beanspruchung und andere Belastungsfaktoren
  - Anpassungs- und Unterstützungsmaßnahmen zur **Adaptierungen des Arbeitsplatzes**
  - kann bereits **Arbeitsausmaß** und **Lage der Arbeitszeit** enthalten
- ❖ Muss bei der Ausgestaltung der WE-Vereinbarung berücksichtigt werden

# 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
  - Lage der Arbeitszeit kann auch öfter erfolgen, keine Mitteilung an den KV-Träger

# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit



## Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

- ❖ Voraussetzung: ärztliche Bestätigung über die **Arbeitsfähigkeit**
- ❖ 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**
  - die dazu notwendigen Schritte müssen bereits während des Krankenstandes erfolgen

# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit



## Dauer und Verlängerungsmöglichkeit

### ❖ Ein bis sechs Monate

- Wurde die Teilzeitbeschäftigung ursprünglich nicht für sechs Monate vereinbart, ist eine **Verlängerung** bis zur Dauer von maximal sechs Monaten **durch Änderung der Wiedereingliederungsvereinbarung** (siehe oben) möglich

### ❖ 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



# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit



## Ausmaß der Arbeitszeitreduktion

- ❖ um **mindestens ein Viertel** und **höchstens die Hälfte** der ursprünglichen Normalarbeitszeit (Bandbreite)
  - auch für Teilzeitbeschäftigte möglich
- ❖ Wöchentliche Normalarbeitszeit **nicht unter 12 Stunden**
- ❖ monatliches Entgelt **nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze** (im Jahr 2017 Euro 425,70 monatlich)
- ❖ **Verlauf** des festgelegten Arbeitsausmaßes muss **ansteigen** oder zumindest gleichbleiben

Seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin darf **weder Mehrarbeit noch eine Änderung der Lage** der Arbeitszeit **angeordnet** werden.

# 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 **nicht unter 12 Stunden** betragen
  - monatliches Entgelt darf **im Durchschnitt 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

### *Beispiel*

- ✓ Wöchentliche Normalarbeitszeit vor dem Krankenstand: 38 Stunden
- ✓ **Wiedereingliederungsvereinbarung** mit Zustimmung des Arbeitsmediziners: **Arbeitszeitreduktion auf 20 Wochenstunden** für die Dauer von sechs Monaten (diese Stundenanzahl liegt zwischen 50% und 75% der ursprünglichen Arbeitszeit)
- ✓ **Abweichend** davon kann der AN mit dem AG vereinbaren, dass er im ersten Monat wöchentlich 11,5 Stunden arbeitet (**30% der ursprünglichen Normalarbeitszeit** wären 11,4 Stunden. Das neu vereinbarte Stundenausmaß liegt über diesem Wert)
- ✓ Im zweiten bis fünften Monat könnte der AN 20 Stunden arbeiten
- ✓ und im sechsten Monat 28,5 Stunden
- ✓ Er würde daher während der gesamten Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit **durchschnittlich 20 Stunden** arbeiten

# 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

# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

## Zustehendes Entgelt

- ❖ Anspruch auf das monatliche **entsprechend der Arbeitszeitreduktion anteilige Entgelt**
  - Bei Vereinbarung, wonach 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

## Erkrankung während der WIETZ

- ❖ Sofern noch ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** gegenüber dem/der Arbeitgeber/in besteht, wird dieser **aufgrund des im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit gebührenden Entgelts** bemessen

# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

## Vorzeitige Beendigung der WIETZ

Rückkehr zur ursprünglichen NAZ

- ❖ Auf **Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin**
  - sofern die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit nicht mehr gegeben ist
  - Rückkehr 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
  - WIETZ endet mit dem der Entziehung folgenden Tag

## Motivkündigungsschutz

- ❖ Arbeitnehmer/innen dürfen nicht gekündigt werden, **weil** sie eine Wiedereingliederungsteilzeit anstreben oder ausüben.
  - Kündigung kann beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden

# Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit



## Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der WIETZ

- ❖ z.B. durch einvernehmliche Auflösung oder Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin
- ❖ Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses **enden** die **WIETZ** und der Anspruch auf das **Wiedereingliederungsgeld**
- ❖ bei der Berechnung der Kündigungsentschädigung, Abfertigung alt und Urlaubersatzleistung das **ungeschmälerte Entgelt** (d.h. das Entgelt vor Antritt der Wiedereingliederungszeit und vor allfälliger Kürzung infolge langen Krankenstands) **heranzuziehen**

# Wiedereingliederungsgeld



## Geldleistung der gesetzlichen Krankenversicherung

### Anspruchsvoraussetzungen

- ❖ **Wiedereingliederungsplan** erstellt
- ❖ **Wiedereingliederungsvereinbarung** getroffen
  - Arbeitsverhältnis seit mindestens drei Monaten
  - Mindestens sechswöchiger Krankenstand
- ❖ Ende der **letzten WIETZ vor** zumindest **18 Monaten**
- ❖ **Bewilligung** durch den Chef- und kontrollärztlichen Dienst des KV-Trägers (dem AG und AN zu melden)
  - Medizinische Zweckmäßigkeit
  - Grundsätzlich Entscheidung anhand med. Befunde und WE-Plan ohne Kundenvorsprache
- ❖ Kein Anspruch auf Eigenpension oder Rehabilitationsgeld



# Wiedereingliederungsgeld



## Anspruchsdauer

- ❖ Für die Dauer der WIETZ entsprechend Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in (und deren Verlängerung)
  - Beginn jedoch frühestens mit dem auf die Zustellung der Bewilligung an den/die Arbeitnehmer/in folgenden Tag
- ❖ Meldepflicht des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bei
  - Nichtantritt der WIETZ
  - Vorzeitiger Beendigung der WIETZ
- ❖ Entziehung durch KV-Träger möglich

Auszahlung alle 28 Tage im Nachhinein

# Wiedereingliederungsgeld



## Höhe des Wiedereingliederungsgeldes

- ❖ Berechnungsgrundlage ist das zustehende **erhöhte Krankengeld**
  - Dieses entspricht 60% der Bemessungsgrundlage (BMG = in der Regel das letzte volle Entgelt vor Antritt der WIETZ inklusive anteiliger Berücksichtigung der Sonderzahlungen)
- ❖ Kürzung **entsprechend der Herabsetzung der Arbeitszeit**
  - Neuberechnung bei Änderung des Stundenausmaßes
  - Meldeverpflichtung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin
- ❖ Sofern eine von der Bandbreite (50% – 75% der ursprünglichen NAZ) abweichende Vereinbarung getroffen wird und die **Arbeitszeit zunächst um mehr als 50% reduziert** wird, wird das **WEG** (wie das Entgelt) **gleichmäßig** entsprechend der während der WIETZ vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit **ausgezahlt**.
- ❖ 25% Lohnsteuer wenn täglicher WEG-Bezug von 30,-- € überschritten wird
  - u.U. Nachforderung der Finanzbehörde

# Wiedereingliederungsgeld

## Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

- ❖ **weiterhin** unveränderter Anspruch auf **Wiedereingliederungsgeld**, welches dann den Zweck eines Krankengeldes erfüllt
  - Kein Anspruch auf Krankengeld
- ❖ in **bisher bezogener Höhe** (entsprechend der Arbeitszeitreduktion)
  - solange dem/der Arbeitnehmer/in Entgeltfortzahlung seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin von mehr als 50% zusteht
- ❖ in **Höhe des erhöhten Krankengeldes** unter Anrechnung des fortgezahlten Entgelts
  - Wenn der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von weniger als 50% des Entgelts hat
  - In diesem Fall unterliegt das WEG den Bestimmungen über das Krankengeld (Anrechnung des WEG auf die Höchstanspruchsdauer des Krankengeldes)

# Wiedereingliederungsgeld

## Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

- Das bedeutet:
  - **Anspruchsdauer bei neuerlicher Erkrankung**
    - Anspruch auf WEG in der Dauer des neuerlichen Krankengeldanspruchs
  - **Anspruchsdauer bei Fortsetzungserkrankung** (Wiederaufleben der für die WIETZ ursächlichen Erkrankung)
    - WEG in der Dauer des verbleibenden Anspruchs auf Krankengeld
    - Neuerlicher Anspruch auf WEG in der Dauer des neuerlichen Krankengeldanspruchs, wenn der/die Arbeitnehmer/in zumindest 13 Wochen hindurch wieder gearbeitet hat
- ❖ Sofern die **Krankheit über das Ende der WIETZ hinausreicht oder unmittelbar an die WIETZ anschließt** besteht **Anspruch auf Krankengeld** sofern die Höchstdauer noch nicht erreicht ist
  - Summe des anteilig zustehenden Entgelts und des WEG

# Wiedereingliederungsgeld

## Ende des Anspruchs auf WEG

- ❖ **Erlöschen**
  - mit Ende der WIETZ
  - ab Zuerkennung einer Eigenpension oder Rehabilitationsgeld
- ❖ **Entziehung durch den KV-Träger** wenn
  - das Ausmaß der vereinbarten Stunden um zumindest 10% überschritten wird (widerspricht Zweck der WIETZ)
  - Die Voraussetzungen für die WIETZ weggefallen sind (z.B. infolge neuerlicher Erkrankung die Wiedereingliederung nicht mehr erreicht werden kann)
- ❖ **Aussteuerung** des Anspruchs auf WEG (wegen Aussteuerung des Krankengeldanspruchs)
- ❖ Mit dem Ende des Anspruchs auf WEG **endet auch die Wiedereingliederungsteilzeit**

# Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung



## Krankenversicherung

- ❖ Da bei Ausübung der WIETZ ein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Entgelt bezogen werden muss, besteht eine aufrechte **Pflichtversicherung** in der Krankenversicherung
  - Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung

## Pensionsversicherung

- ❖ **Teilpflichtversicherung**
  - beginnt mit dem Tag, ab dem das Wiedereingliederungsgeld gebührt und endet mit dem Wegfall der Geldleistung
  - **Beitragsgrundlage**: wird das Dreißigfache der Bemessungsgrundlage für das Krankengeld abzüglich des auf Grund der Wiedereingliederungsteilzeit herabgesetzten Entgelts
  - **keine Einbußen** der betroffenen Personen in Bezug auf ihre Pension

# Weitere Informationsmöglichkeiten



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