

Wiedereingliederungsgeld

Zielsetzung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht

Personen, die mit dem/der Arbeitgeber/in eine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart haben, steht unter bestimmten Voraussetzungen, neben dem entsprechend der Arbeitszeitreduktion gebührenden Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung, ein Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der sozialen Krankenversicherung zu.

Zielsetzung ist eine finanzielle Absicherung der betroffenen Personen bzw. die Gewährleistung, dass die Teilnahme an der Wiedereingliederung weder im Leistungsspektrum der Sozialversicherung noch im Bereich des Arbeitsrechts eine Verschlechterung bewirkt.

Rechtliche Grundlagen

- Versicherungsfall der Wiedereingliederung nach langem Krankenstand gemäß § 116 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG)
- § 143d ASVG – Anspruchsberechtigung und Höhe des Wiedereingliederungsgeldes
- § 13a des Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetzes (AVRAG)

Voraussetzungen

- Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13a AVRAG
- Bewilligung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers auf Basis eines im Rahmen der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit erstellten Wiedereingliederungsplanes.
- Diese Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn die Wiedereingliederungsteilzeit medizinisch zweckmäßig ist.

Beginn und Bezugsdauer

- Die Wiedereingliederungsteilzeit wird frühestens mit dem Tag nach Zustellung der Bewilligung des Krankenversicherungsträgers an den/die Arbeitnehmer/in wirksam.
- Das Wiedereingliederungsgeld gebührt für den Fall der Bewilligung ab dem tatsächlichen Arbeitsantritt.
- Laut Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in
mindestens ein Monat
maximal sechs Monate
Verlängerungsvarianten (Maximalbezugsdauer neun Monate)

Höhe des Wiedereingliederungsgeldes

Berechnungsgrundlage für das Wiedereingliederungsgeld ist das dem/der Arbeitnehmer/in jeweils zustehende erhöhte Krankengeld.

Dies entspricht 60 Prozent der Bemessungsgrundlage, welches in der Regel das Entgelt (inklusive anteiliger Berücksichtigung der Sonderzahlungen) darstellt.

Das Wiedereingliederungsgeld gebührt dann anteilig, entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Steuerrechtliche Betrachtung

- Wie beim Krankengeld handelt es sich beim Wiedereingliederungsgeld um eine tägliche Leistung. Übersteigt der tägliche Bezug den Betrag von 30 Euro, sind vom Krankenversicherungsträger 25 Prozent Lohnsteuer vom Überschreibungsbetrag einzubehalten.

Beispiel

Ein/e Arbeitnehmer/in bezieht ein Entgelt von 2.000 Euro.

Das erhöhte Krankengeld beträgt 60 Prozent davon = 1.200 Euro.

Der/die Arbeitnehmer/in verringert seine/ihre wöchentliche Normalarbeitszeit um 50 Prozent und erhält daher 50 Prozent des bisherigen Entgelts (1.000 Euro).

Darüber hinaus hat er/sie Anspruch auf 50 Prozent des errechneten Wiedereingliederungsgeldes (600 Euro).

Der/die Arbeitnehmer/in erhält daher in Summe 1.600 Euro.

Varianten

Wird eine Vereinbarung getroffen, wonach die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50 Prozent der ursprünglichen Normalarbeitszeit reduziert wird (Bandbreitenregelung), so ist das Wiedereingliederungsgeld ebenso wie das Entgelt, gleichmäßig entsprechend der während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit, zu zahlen.

Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes

Das Wiedereingliederungsgeld kann entzogen werden, wenn

- das Ausmaß der vereinbarten Stunden um zumindest 10 Prozent überschritten wird, da dies dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widerspricht.
- die Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit weggefallen sind.

Der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld erlischt, wenn für den gleichen Zeitraum eine Eigenpension oder ein Rehabilitationsgeld zuerkannt wird.

Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

- Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in während der Wiedereingliederungsteilzeit, so hat er/sie trotzdem weiterhin Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld, welches dann den Zweck eines Krankengeldes erfüllt.
- Daher sind diese Zeiten des Leistungsbezuges nach den allgemeinen Bestimmungen auf die Höchstanspruchsdauer des Krankengeldes anzurechnen.
- Generell kommen gemäß § 139 ASVG die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Fortsetzungserkrankungen zur Anwendung.

Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

Beispiel:

Ein/e Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Krankengeld von insgesamt 52 Wochen. Vor der Wiedereingliederungsteilzeit hat er/sie bereits 44 Wochen Krankengeld bezogen.

Der/die Arbeitnehmer/in beginnt eine Wiedereingliederungsteilzeit und erkrankt nach neun Wochen neuerlich. Es handelt sich um eine Fortsetzungserkrankung.

Der/die Arbeitnehmer/in kann ab dem Zeitpunkt, ab dem er/sie 50 Prozent oder weniger Entgelt fortgezahlt bekommt, noch für acht Wochen Wiedereingliederungsgeld beziehen.

Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

- Solange der/die Arbeitnehmer/in eine Entgeltfortzahlung von mehr als 50 Prozent erhält, gebührt das Wiedereingliederungsgeld in der bisher bezogenen Höhe weiter.
- Hat der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Fortzahlung von weniger als 50 Prozent des Entgelts, so gebührt das Wiedereingliederungsgeld in der vollen errechneten Höhe, wobei das fortgezahlte Entgelt anzurechnen ist.
- Besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr, gebührt das Wiedereingliederungsgeld in voller Höhe.

Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

Mit dem Erreichen der Höchstanspruchsdauer erlischt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld, wodurch auch die Wiedereingliederungsteilzeit endet.

Sonderfall

Tritt eine Arbeitsunfähigkeit unmittelbar nach dem Ende der Wiedereingliederungsteilzeit ein, so wird das gebührende Krankengeld aus der Summe des anteilig zustehenden Entgelts und des Wiedereingliederungsgeldes neu bemessen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Michael Zwierzina | Abteilung Kundencenter