

Die neue Wiedereingliederungsteilzeit

aus rechtlicher Sicht

Wiedereingliederungsteilzeit und
Betriebliches Eingliederungsmanagement

AK Salzburg, **18. 9. 2017**

Univ.Ass. Dr. Birgit Schrattbauer

WiedereingliederungsteilzeitG

- BGBl I 2017/30; in Kraft seit 1.7.2017
- gesetzliches Modell für „sanften“ Wiedereinstieg nach langen Krankenständen
- **Kernidee:**
 - Vereinbarung einer **vorübergehenden Reduktion der Arbeitszeit** zwischen AN und AG
 - teilweise Kompensation der Entgelteinbuße durch das **Wiedereingliederungsgeld** als Leistung der gesetzlichen KV
- enge Verzahnung von arbeits- und sozialrechtlichen Vorgaben

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- zentrale Bestimmung: **§ 13a AVRAG**
 - ➔ Möglichkeit der Vereinbarung einer vorübergehenden Herabsetzung d. wöchentlichen Normalarbeitszeit (NAZ) zwischen AG und AN
- **Schriftformgebot**
- Freiwilligkeitsgrundsatz - **kein Rechtsanspruch** auf W-TZ!

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- **Voraussetzungen** für die Vereinbarung einer W-TZ:
 - dreimonatige **Mindestbeschäftigungsdauer** im Betrieb
 - mindestens **sechswöchiger ununterbrochener Krankenstand** vor Beginn der W-TZ
 - **ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit** ab Beginn der W-TZ
 - Abgrenzung von weiterhin unzulässigem Teilkrankenstand!
 - Inanspruchnahme einer **Beratung durch fit2work**
 - alternativ: nachweisliche Zustimmung der Arbeitsmedizin zu Wiedereingliederungsplan / -vereinbarung

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- weitere Voraussetzung gem **§ 143d ASVG: chefärztliche Bestätigung der medizinischen Zweckmäßigkeit + Bewilligung** des Wiedereingliederungsgeldes
- Erfordernis eines **nahtlosen Anschließens** der W-TZ an den Anlasskrankenstand???
 - aus gesetzlichen Grundlagen nicht zwingend ableitbar
 - teleologische Erwägungen sprechen dagegen!
 - aber: **ausreichender zeitlicher + kausaler Zusammenhang** zwischen W-TZ und Anlasskrankenstand erforderlich!

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- **Abschluss der Wiedereingliederungsvereinbarung:**
 - **Mindestinhalt:** Beginn, Dauer, Ausmaß, Lage der Teilzeitbeschäftigung
 - Berücksichtigung von **betrieblichen** und **AN-Interessen**
 - **Beziehung des BR** zu den Verhandlungen über die W-TZ
 - Berücksichtigung des **Wiedereingliederungsplanes**
 - Beachtung der zwingenden Vorgaben des § 13a Abs 2 und 3 AVRAG

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- **Dauer** der W-TZ:
 - 1 – 6 Monate
 - **einmalige Verlängerungsmöglichkeit** um 1 – 3 Monate → **Maximaldauer 9 Monate**
- **Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung:**
 - verbindliche Bandbreite von **50 – 75 % der ursprüngl. NAZ**
 - **Möglichkeit eines schrittweisen Ansteigens** der AZ:
Absenken der AZ in einzelnen Monaten auf bis zu **30 %** d. ursprüngl. NAZ zulässig, wenn Bandbreite über gesamten Verlauf der W-TZ eingehalten wird
 - **absolute Untergrenze** von **12 Wochenstunden**
 - **Entgelt darf nicht unter Geringfügigkeitsgrenze** sinken

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- ungleichmäßige Verteilung der AZ innerhalb eines Kalendermonats: **Über-/Überschreitung** der vereinbarten AZ in einzelnen Wochen **um max. 10 %**
- W-TZ darf **keine Auswirkungen auf die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen** haben
 - Änderungen des Tätigkeitsfeldes nur im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages!
- **Unzulässigkeit** der **einseitigen Änderung der Lage d. AZ** durch den AG
- **Unzulässigkeit der Anordnung von Mehrstunden**
 - **einvernehmlich vereinbarte Mehrstunden** zulässig (aber uU Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes!)

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- **Entgeltanspruch** während der W-TZ:
 - Anspruch auf **aliquotes Entgelt**
 - **schrittweise Erhöhung des AZ-Ausmaßes:**
kontinuierlicher Anspruch auf das der durchschnittlichen AZ während der gesamten W-TZ entsprechende aliquote Entgelt
 - **Rückforderung** von zuviel bezahltem Entgelt bei vorzeitiger Beendigung der W-TZ **ausgeschlossen**

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- **Beendigung der W-TZ:**
 - Ablauf der vereinbarten Dauer
 - AN kann **vorzeitige Rückkehr** zur ursprüngl. AZ verlangen, wenn **medizinische Zweckmäßigkeit nicht mehr gegeben ist**
 - Rückkehr **frühestens 3 Wochen nach schriftlicher Bekanntgabe**
 - einvernehmlich auch frühere Rückkehr zulässig
 - **Entziehung** des Wiedereingliederungsgeldes / **Erlöschen** des Anspruchs (§§ 99 Abs 1b, 100 Abs 1 lit a ASVG)

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- **Individualkündigungsschutz § 15 AVRAG:**
 - Möglichkeit der **Anfechtung** einer AG-Kündigung
 - wegen **beabsichtigter / tatsächlich in Anspruch genommener W-TZ**
 - wegen **Ablehnung** einer vom AG initiierten W-TZ
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der W-TZ:
 - Berechnung d. **Kündigungsentschädigung / Urlaubersatzleistung / Abfertigung alt** auf Basis des Entgelts vor Herabsetzung der Arbeitszeit
 - gilt ebenso für Beiträge des AG nach dem BMSVG (Abfertigung neu)

Sozialrechtlicher Rahmen

- neue Pflichtaufgabe d. KV: Vorsorge für **Versicherungsfall der Wiedereingliederung nach langem Krankenstand**
- **Eintritt des Versicherungsfalles** mit dem **tatsächlichen Beginn der W-TZ** nach § 13a AVRAG
- Anspruch auf **Wiedereingliederungsgeld** gem § 143d **ASVG**
 - Voraussetzung: **chefärztliche Bewilligung** – Prüfung der **medizinischen Zweckmäßigkeit**
 - Bewilligung für maximal 6 Monate; Verlängerung bis zu einer **Maximaldauer von 9 Monaten** – neuerliche Bewilligung (+ Prüfung der medizinischen Zweckmäßigkeit) erforderlich

Sozialrechtlicher Rahmen

- **Beginn** des Anspruchs mit tatsächl. Antritt der W-TZ
- **Ende** des Anspruchs:
 - vereinbartes Ende der W-TZ
 - vorzeitige Rückkehr des AN zur ursprüngl. NAZ
 - **Entziehung** durch Bescheid des Vtr bei **Überschreitung** der in der Wiedereingliederungsvereinbarung festgelegten **Arbeitszeit** in einem **dem Zweck der W-TZ widersprechendem Ausmaß**
 - Sanktion erst nach erfolgtem Hinweis auf die drohende Entziehung
 - Zuspruch von **Rehageld** / einer **Eigenpension aus der PV**
 - ➔ Erlöschen des Anspruchs

Sozialrechtlicher Rahmen

- **Höhe** des Wiedereingliederungsgeldes:
 - **Grundlage:** erhöhtes Krankengeld iSd § 141 Abs 2 ASVG = 60 % der Bemessungsgrundlage
 - konkrete Höhe richtet sich nach **Ausmaß d. AZ-Reduktion:**
 - bei Herabsetzung der AZ um 50 %: Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld iHv 50 % des erhöhten Krankengeldes
 - geringere Reduktion: aliquote Kürzung des Wiedereingliederungsgeldes

Sozialrechtlicher Rahmen

Beispiel:

Entgelt vor der Erkrankung: € 2.000,-

→ erhöhtes Krankengeld iHv € 1.200,-

Vereinbarung einer W-TZ → Reduktion auf **50 %** der ursprünglichen NAZ:

→ **Entgeltanspruch gegen den AG iHv € 1.000,-**

→ **Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld iHv € 600,-**

Sozialrechtlicher Rahmen

- **Höhe** des Wiedereingliederungsgeldes:
 - bei **schrittweisem Ansteigen der AZ**: kontinuierlich entsprechend dem durchschnittlichen AZ-Ausmaß
 - **Veränderung des Stundenausmaßes** während der W-TZ (gem § 13a Abs 4 AVRAG max. 2x zulässig): **Anpassung** der Höhe des Wiedereingliederungsgeldes
 - **Meldepflicht** des Versicherten binnen 7 Tagen!

Sozialrechtlicher Rahmen

- **Erkrankung des AN während der W-TZ:**
 - Wiedereingliederungsgeld gebührt in **unveränderter Höhe** weiter, solange ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den AG iHv mehr als 50 % des Entgelts besteht
 - danach Wiedereingliederungsgeld in **Höhe des erhöhten Krankengeldes**, es ruht jedoch in Höhe des fortgezahlten Entgelts
 - (nur) diese Zeiten sind auch auf die **Höchstdauer** des Krankengeldanspruchs gem § 139 ASVG anzurechnen
- **Sperrfrist von 18 Monaten** für neuerliche Beantragung des Wiedereingliederungsgeldes nach Ende der W-TZ

Fazit

- Schaffung eines gesetzlichen Modells zur stufenweisen Wiedereingliederung nach langen Krankenständen ausdrücklich zu begrüßen
- Freiwilligkeitsgrundsatz
- (zu?) rigider arbeitsrechtlicher Rahmen
- **offene Fragen / Probleme:**
 - fehlender Zugang bei Erkrankungsbildern mit häufigen, aber kürzeren Krankenständen
 - Erfordernis des nahtlosen Anschließens an den Krankenstand??
 - Sperrfrist auch bei gescheiterter W-TZ

**Danke für Ihr
Interesse!**

birgit.schrattbauer@sbg.ac.at