

Fragen, Antworten und Anmerkungen

aus der Podiumsdiskussion zur Wiedereingliederungs-Teilzeit

(Vorbehaltlich Satz- und Druckfehler. Diese Informationen ersetzen keine arbeitsrechtliche oder sozialversicherungsrechtliche Beratung. Health Consult inklusive aller DiskussionsteilnehmerInnen schließt jegliche Haftung für die folgenden Inhalte aus)

Thema „Krankenstand während der Wiedereingliederungsteilzeit“.

Was ist zu berücksichtigen

- Wiedereingliederungsteilzeit („WIETZ“) wird nur bewilligt, wenn sie direkt im Anschluss an Krankenstand angetreten wird
 - Krankenstand während WIETZ →
 - Wenn AN > 50% Entgeltfortzahlung: Entgelt + Wiedereingliederungs- („WE“)-Geld, wie vor dem Krankenstand während Ausübung der WIETZ
 - Wenn AN < 50% Entgeltfortzahlung, WE-Geld in voller Höhe des
 - erhöhten Krankengeldes unter Anrechnung des fortgezahlten Entgelts
- } abhängig v. d. Dauer des Krankenstands
- ➔ Die Berechnung erfolgt durch die Krankenkassen oder das Gesundheitsministerium

Wird das vom Chefärztlichen Kontrolldienst überprüft – oder muss das der AG melden?

- Ablauf bei Krankenstand von MitarbeiterIn: Arzt schreibt krank und meldet an Krankenversicherungsträger (im LGKK- System ist vermerkt, dass sich MA in Wiedereingliederungsteilzeit befindet – wenn es zu einer neuen Erkrankung gekommen ist – dann erfolgt eine neue Berechnung des WE-Geldes (siehe Krankenstand während WIETZ); Die GKK kann auch das WE-Geld wieder entziehen

Ab welcher Krankenstands Dauer wird die WIETZ unterbrochen?

- Ein Krankenstand unterbricht grundsätzlich nicht per se die WIETZ. Zur Entgeltfortzahlung und Fortzahlung des WE-Geldes siehe oben.
- Die WIETZ erlischt mit Ende des Anspruchs auf WE-Geld, das an Stelle des Krankengeldes ausbezahlt wird. Wie lange der Anspruch auf Weiterleistung des WE-Geldes bei Erkrankung während der WIETZ besteht, hängt davon ab, ob es sich um eine neue Erkrankung oder eine Fortsetzungserkrankung (also ein Wiederaufleben jener Erkrankung, die für die Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit ursächlich war) handelt.
 - Neue Erkrankung: sofort neuer Anspruch auf Krankengeld und somit auf WE-Geld
 - Folgeerkrankung: Ein neuer Anspruch auf Krankengeld und somit auf WE-Geld entsteht, wenn 13 Wochen während der WIETZ gearbeitet wurde. Ist noch kein neuer Anspruch entstanden, so lebt der vor Antritt der WIETZ begonnene Anspruch auf Krankengeld in Form des WE-Geldanspruchs wieder auf und dauert bis zur Aussteuerung.
- Ein neuer Antrag auf WE-Geld ist erst nach 18 Monaten nach dem Ende der WIETZ möglich (nach weiterem mind. sechswöchigem Krankenstand)

Wiedereingliederungsteilzeit-Geld und Dienstfreistellung

- Dienstfreistellungen sind grundsätzlich ganz normal wie bei jedem anderen Mitarbeiter möglich. (wie z.B. nach Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung vorgesehen bei 1. Schultag/Einschulung/Todesfall...)
- Aus dem Sinn und Zweck der WIETZ werden längere Dienstfreistellungen zwischen Krankenstand und Antritt der WIETZ seitens des BMASK problematisch gesehen und daher für nicht für zulässig erachtet. Sinn der WIETZ ist das langsame Gewöhnen an den Arbeitsalltag.

Arbeitszeitgestaltung – vor dem Hintergrund unterschiedlicher Dienstverträge.

WE-Geld bei Arbeitsvertrag mit Überstundenpauschale?

- Entgelt bei WIETZ: der Durchschnitt des Einkommens vor dem Krankenstand wird berechnet (auch Überstundenpauschalen). Zulagen für Arbeiten die die Person nicht mehr macht bzw. machen kann werden in der Berechnung mitberücksichtigt.

Gleitzeit – in welchem Rahmen ist das möglich?

- ArbeitnehmerInnen, die eine WIETZ ausüben sind grundsätzlich von der Möglichkeit einer Gleitzeit nicht ausgeschlossen. Entsprechend dem Sinn der Wiedereingliederungsteilzeit, AN die Möglichkeit zu geben, sich langsam wieder in den Arbeitsalltag einzufinden, wird durch § 13a AVRAG ein enges Korsett der Arbeitszeitgestaltung vorgegeben, das – unter Berücksichtigung der physischen und psychischen Anforderungen des Arbeitsalltags – der Belastbarkeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin möglichst entspricht. (Schutz des AN auch vor Selbstausschöpfung). Dieses Korsett gilt auch für die Gleitzeit.
- Aus § 13a Abs. 2 Satz 5 ergeben sich daher für die Möglichkeit der Gleitzeit folgende Einschränkungen: Zeitguthaben und Zeitschulden dürfen nicht mehr als 10% der vereinbarten Arbeitszeit betragen. Die Teilnahme am System gleitender Arbeitszeit ist nur möglich, wenn die Gleitzeitperiode nicht länger als 1 Monat dauert.
- Es gibt 2 Änderungsmöglichkeiten während WIETZ:
 - Zunahme der Arbeitszeit im vereinbarten Rahmen ist möglich, aber keine Reduktion der Stunden im Verlauf! (Ziel ist, dass sich der/die Rückkehrende der ursprünglichen Arbeitszeit annähert)
 - Veränderung der Lage der Arbeitszeit: Nur im wechselseitigen Einvernehmen. Tipp: Machen Sie es schriftlich z.B. in Form eines kurzen Mails.
- Lage der Arbeitszeit ist in der WIETZ-Vereinbarung anzugeben (z.B. Mo-Fr 8-12)
 - Innerhalb eines Monats kann man Arbeitszeit im Rahmen von +/- 10% variabel gestalten.
 - „viele vereinbar, wenn gutes Einvernehmen“
 - Tipp aus der Praxis: Langsam starten, damit konstanter Anstieg der AZ gewährleistet und als Schutz vor Überlastung.
 - Mit der klaren zeitlichen Vereinbarung gibt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber ein „Korsett“ vor. Sowohl AG wie auch AN wissen, wann wer für Arbeit zur Verfügung steht.
 - Tipp aus der Praxis: für MA ist es gut in gemeinsam konzipiertem Konzept zu bleiben.

Empfehlung alles schriftlich festzuhalten?

- WIETZ wird sowieso schriftlich vereinbart. Alles andere (zusätzliche oder spontane Vereinbarungen) muss nicht schriftlich sein. Tipp: Bei spontanen Veränderungen der Arbeitszeit – kurzes Mail, welches das Einvernehmen bestätigt.

Urlaub während der Wiedereingliederungsteilzeit

- ... bleibt aufrecht – tageweiser Urlaubsverbrauch (wenn vorher der Arbeitstag 8 Stunden beträgt, umfasst der Urlaubstag – bei einer vereinbarten Arbeitszeit von vier Stunden täglich – nunmehr 4 Stunden).

Unterschiede in WIETZ in Österreich – hinsichtlich Antritt gleich nach dem Krankenstand?

- WIETZ sollte in ganz Österreich von den GKK gleich gehandhabt werden. Solange es keine Änderungen des Gesetzes gibt gilt überall, dass die Wiedereingliederungsteilzeit gleich nach dem Krankenstand anzutreten ist. Arbeitsversuch mit anschließender WIETZ ist gesetzlich nicht ausdrücklich vorgesehen.

Rolle: Arbeitsmedizinische Zentren und fit2work

Betriebe und die rückkehrende Arbeitnehmer können frei wählen ob sie sich bei der Erstellung des Wiedereingliederungsplans und der Wiedereingliederungsvereinbarung von fit2work oder ihrem Arbeitsmediziner/Arbeitsmed. Zentrum beraten lassen bzw. die WIETZ mit Unterstützung von fit2work oder mit ihrem Arbeitsmediziner/Arbeitsmed. Zentrum durchführen. Vorteil des Arbeitsmediziners ist, dass er den Arbeitsplatz, die Abläufe und den Mitarbeiter kennt und oft vor Ort ist. (Nachbetreuung)

Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber dafür entscheiden, sich über die Gestaltung der WIETZ nicht von fit2work sondern von ihrem Arbeitsmediziner oder ihres Arbeitsmed. Zentrum beraten zu lassen, muss der Arbeitsmediziner des Betriebs oder des arbeitsmedizinischen Zentrums dem Wiedereingliederungs-Plan und der Wiedereingliederungsvereinbarung zustimmen (schriftlich).