

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Zu den Maßnahmen, um das Ziel der langfristigen Sicherung des gesetzlichen Pensionssystems durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer zu erreichen, zählt auch die Normierung der „Wiedereingliederung nach langem Krankenstand“, die in das Regierungsprogramm Eingang fand. Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, soll ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert werden, das es ihnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren. Die dadurch ermöglichte nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel des längeren Verbleibs im Arbeitsleben und der sanften Reintegration in den Arbeitsmarkt bewirkt eine win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

Nach mindestens sechswöchigem ununterbrochenem Krankenstand soll unter Einbindung von fit2work die arbeitsrechtliche Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin für die Dauer von bis zu sechs Monaten geschaffen werden. Neben dem entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehendem Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung soll dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ein Wiedereingliederungsgeld (=anteiliges Krankengeld aus Mitteln der Krankenversicherung) zustehen.

Die einzelnen vorgeschlagenen Maßnahmen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich der vorliegende Entwurf auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht und Sozialversicherungswesen).

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 und 2 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes und des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes):

Zu Art. 1 Z 1, 2 und 6 (§§ 8 Abs. 1 Z 2 lit. c, 10 Abs. 6b Z 3 und 44 Abs. 1 Z 14a ASVG):

Für die Bezieher/innen eines Wiedereingliederungsgeldes soll für die Dauer dieses Geldleistungsbezuges eine eigene Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung geschaffen werden.

Die Teilpflichtversicherung beginnt mit dem Tag, ab dem das Wiedereingliederungsgeld gebührt und endet mit dem Wegfall der Geldleistung.

Als Beitragsgrundlage wird das Dreißigfache der Bemessungsgrundlage für das Krankengeld (§ 125 ASVG) abzüglich des auf Grund der Wiedereingliederungsteilzeit herabgesetzten Entgelts herangezogen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass weiterhin jene Beitragsgrundlage verwendet wird, die vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit verwendet wurde und die betroffenen Personen in Bezug auf ihre Pension keine Einbußen erleiden.

Zu Art. 1 Z 4 und 5 (§§ 36 Abs. 1 Z 13b und 40 Abs. 1 Z 1 ASVG):

Hier handelt es sich um Ergänzungen der Meldebestimmungen für die neu geschaffene Leistung.

Zu Art. 1 Z 7 und 19 (§§ 90a Abs. 1 und 195 Abs. 6 ASVG):

Bei der Versehrtenrente, sowie beim Familien- und Taggeld erfolgt hinsichtlich des Ruhens dieser Leistungen eine Gleichstellung des Wiedereingliederungsgeldes mit dem Krankengeld.

Zu Art. 1 Z 8 bis 13 und 15 und Art. 2 Z 1 (§§ 99 Abs. 1b, 116 Abs. 1 Z 2a, 117 Z 3a, 120 Z 2a, 125 Abs. 1a, 138 Abs. 2 lit. j und 143d samt Überschriften ASVG und § 84 Abs. 1 B-KUVG):

Für Personen, die sich bereits seit mindestens sechs Wochen durchgehend im Krankenstand befinden, soll die Möglichkeit geschaffen werden, mit dem/der Arbeitgeber/in eine Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren. Um den Einkommensverlust, der durch ein aufgrund der Teilzeitvereinbarung nur in geringerem Ausmaß zustehendes Entgelt bewirkt wird, auszugleichen, soll ein Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld im Bereich der Krankenversicherung geschaffen werden.

Voraussetzung für den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ist die Genehmigung der Geldleistung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers. Dieser hat seiner Entscheidung die vom Versicherten/von der Versicherten vorzulegenden Unterlagen, insbesondere den Wiedereingliederungsplan von „fit2work“ und die ärztlichen Befunde, zugrunde zu legen. Eine

Genehmigung ist nur dann zu erteilen, wenn aufgrund der vorgelegten Unterlagen davon ausgegangen werden kann, dass die Wiedereingliederung medizinisch zweckmäßig ist. Die Bewilligung darf zunächst für höchstens sechs Monate erteilt werden, eine Verlängerung bedarf jedenfalls einer neuerlichen Bewilligung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst. Der Krankenversicherungsträger hat den/die Versicherte/n sowie den/die Arbeitgeber/in über die Bewilligung beziehungsweise Ablehnung sowie über die Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Das Wiedereingliederungsgeld wird von den Krankenversicherungsträgern aus dem neu geschaffenen Versicherungsfall der Wiedereingliederung nach langem Krankenstand erbracht. Es gebührt ab dem Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit bis zu deren vereinbartem Ende, sofern es nicht frühzeitig durch den Krankenversicherungsträger entzogen wird. Als Entziehungsgrund kommt das Überschreiten der in der Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarten Arbeitszeit um mindestens 10% in Betracht, da bei einer solchen Überschreitung davon auszugehen ist, dass diese dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit – nämlich der schrittweisen Reintegration in den Arbeitsprozess – zuwiderläuft. Für die im § 143d Abs. 2 ASVG getroffene Festlegung, dass Personen, die Rehabilitationsgeld oder eine Eigenpension beziehen (bzw. einen Anspruch auf eine solche Leistung haben) keinen Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld haben sollen, ist die Schaffung eines eigenen Entziehungstatbestandes für den Fall der Zuerkennung einer dieser Leistungen nicht notwendig. In diesen Fällen greift der allgemeine Erlöschenstatbestand nach § 100 Abs. 1 lit. a ASVG, da es sich um eine (negative) Anspruchsvoraussetzung handelt.

Das Wiedereingliederungsgeld gebührt im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes nach § 141 Abs. 2 ASVG, das der anspruchsberechtigten Person aus der Erwerbstätigkeit, für welche die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch genommen wird, gebührt hat oder gebührt hätte, und ist entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu aliquotieren. Ist also eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 50% – im Vergleich zur bisherigen Normalarbeitszeit – vereinbart, so gebühren 50% des errechneten Wiedereingliederungsgeldes; bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 75% gebühren 25% des errechneten Wiedereingliederungsgeldes usw. Wird die Vereinbarung über die wöchentliche Normalarbeitszeit während der Wiedereingliederungsteilzeit abgeändert, so ist die Höhe des gebührenden Wiedereingliederungsgeldes entsprechend anzupassen.

Tritt während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (oder ein Arbeitsunfall/eine Berufskrankheit) ein, so gebührt weiterhin das Wiedereingliederungsgeld in der bisher bezogenen Höhe und zwar solange ein Anspruch auf das volle Entgelt besteht. Hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf das halbe Entgelt oder weniger, gebührt das Wiedereingliederungsgeld grundsätzlich in Höhe des erhöhten Krankengeldes; das Wiedereingliederungsgeld ruht jedoch in der Höhe des fortgezählten Entgelts. Durch diese Regelung wird gewährleistet, dass der/die Arbeitnehmer/in finanziell nicht schlechter gestellt wird, als wäre die Wiedereingliederungsteilzeit nicht vereinbart worden.

Beispiel: Ein/e Arbeitnehmer/in hat vor der Wiedereingliederungsteilzeit ein Entgelt von € 2.000,-- bezogen, daraus ergibt sich ein Krankengeldanspruch in Höhe von € 1.200,--. Reduziert er während der Wiedereingliederungsteilzeit seine Normalarbeitszeit um 50% so hat er Anspruch auf Entgelt in Höhe von € 1.000,-- und auf Wiedereingliederungsgeld in Höhe von € 600,--. Tritt nun die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein, können folgende Ansprüche bestehen:

volle Entgeltfortzahlung (€ 1.000,--) → Wiedereingliederungsgeld € 600,--

halbe Entgeltfortzahlung (€ 500,--) → Wiedereingliederungsgeld € 700,--

keine Entgeltfortzahlung → Wiedereingliederungsgeld € 1.200,--

Für die Dauer einer Erkrankung während der laufenden Wiedereingliederungsteilzeit gebührt anstelle eines Krankengeldes somit weiterhin das Wiedereingliederungsgeld, wenngleich dieses den Zweck eines Krankengeldes erfüllt. Konkret bedeutet dies, dass die allgemeinen Grundsätze hinsichtlich der Anspruchsdauer auch hier zur Anwendung gelangen.

Beispiel: Handelt es sich bei dem nun eingetretenen Versicherungsfall der Arbeitsfähigkeit infolge Krankheit um eine neue Erkrankung (z.B. Grippe, gebrochenes Bein), so entsteht ein neuer Krankengeldanspruch, wenngleich zunächst Wiedereingliederungsgeld weitergezahlt wird und erst ab dem Zeitpunkt, ab dem der/die Arbeitnehmer nur noch Anspruch auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte seines/ihrer Entgelts hat – und somit ein höheres Wiedereingliederungsgeld zu bezahlen ist – eine Anrechnung auf die Höchstdauer des Krankengeldanspruches nach § 139 stattfindet.

Handelt es sich um eine Fortsetzungserkrankung, so ist danach zu unterscheiden, ob bereits ein neuer Krankengeldanspruch entstanden ist oder nicht. Ist aufgrund der Frist des § 139 Abs. 3 ASVG (13 Wochen) bereits ein neuer Anspruch entstanden, so besteht auch ein neuer Krankengeldanspruch. Das

oben zur neuen Erkrankung Gesagte gilt entsprechend. Tritt die Fortsetzungserkrankung jedoch innerhalb von 13 Wochen wieder auf, so lebt der ursprüngliche Krankengeldanspruch wieder auf und das Wiedereingliederungsgeld ist – wenngleich erst ab dem Zeitpunkt, ab dem der/die Arbeitnehmer/in nur noch Anspruch auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte seines/ihrer Entgelts hat – auf die Höchstdauer anzurechnen.

Tritt unmittelbar nach dem Ende der Wiedereingliederungsteilzeit ein Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein beziehungsweise besteht dieser weiterhin, so ist – wie soeben ausgeführt – zu prüfen, ob noch ein Anspruch auf Krankengeld besteht. Ist dies der Fall, so gebührt Krankengeld, wobei die Bestimmungen des § 143 zu berücksichtigen sind. Neue Bemessungsgrundlage ist in diesem Fall das während der Wiedereingliederungsteilzeit gebührende Teilentgelt sowie das gebührende Wiedereingliederungsgeld.

Für den Fall, dass eine Arbeitsunfähigkeit nicht unmittelbar, sondern (beispielsweise) einige Tage nach dem Ende der Wiedereingliederungsteilzeit eintritt, ist der laufende Beitragszeitraum für die Bemessung des Krankengeldes heranzuziehen, solange noch kein ganzer Beitragsmonat erworben wurde.

Nach dem Ende einer Wiedereingliederungsteilzeit kann ein neuerlicher Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld erst nach Ablauf von 18 Monaten entstehen. Durch diese „Sperrfrist“ soll verhindert werden, dass die vorgesehene Höchstdauer der Wiedereingliederungsteilzeit durch mehrfache Vereinbarung ungebührlich zu Lasten der Versicherungsgemeinschaft verlängert wird.

Durch § 143d Abs. 7 ASVG und die Ergänzung des Wiedereingliederungsgeldes im § 84 Abs. 1 B-KUVG wird Vorsorge für den Fall getroffen, dass eine Wiedereingliederungsteilzeit auch durch andere bundes- oder landesgesetzliche Regelungen (z.B. Vertragsbedienstetengesetz) vorgesehen wird.

Zu Art. 1 Z 14 (§ 143a Abs. 2 ASVG):

Bei der Berechnung des Rehabilitationsgeldes ist auf das Krankengeld, das aus der letzten eine Pflichtversicherung begründende Erwerbstätigkeit gebührt hätte, abzustellen. Für Personen, die während oder unmittelbar nach einer Wiedereingliederungsteilzeit Rehabilitationsgeld zuerkannt bekommen, hätte dies zur Folge, dass auf das geringe, während der Wiedereingliederungsteilzeit bezogene Teilentgelt und ein daraus zu berechnendes Krankengeld abgestellt würde. Um diese für den/die Versicherte/n negative Folge zu verhindern, soll in diesen Fällen auf das vor der Wiedereingliederung gebührende volle Entgelt abgestellt werden.

Zu Art. 1 Z 16 und 17 (§§ 162 Abs. 3 und 165 ASVG):

Bei der Berechnung des Wochengeldes sollen Zeiten, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wurde, außer Betracht bleiben.

Bei einem Zusammentreffen von Wiedereingliederungsgeld und Wochengeld gebührt nur letzteres.

Zu Art. 1 Z 18 (§ 178 Abs. 1a ASVG):

Um eine mögliche Schlechterstellung von Personen, die eine Wiedereingliederungsteilzeit vereinbaren, bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Geldleistungen aus der Unfallversicherung zu verhindern, sollen diese Zeiten außer Betracht bleiben.

Zu Art. 1 Z 20 (§ 199 Abs. 3 ASVG):

Beim Rehabilitationsgeld und Wiedereingliederungsgeld handelt es sich um einkommensersetzende Leistungen. Um eine Überversorgung zu vermeiden, wenn die betreffende Person ein Übergangsgeld aus der Unfallversicherung bezieht, sollen diese Leistungen künftig wie ein sonstiges Erwerbseinkommen auf das Übergangsgeld angerechnet werden.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977):

Zu Z 1 (§ 21 Abs. 2a):

Bereits derzeit bleiben bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes bestimmte Zeiträume außer Betracht, in denen nicht das volle Entgelt bezogen wurde (z.B. wegen Krankheit, der Inanspruchnahme einer Pflgeteilzeit oder des Bezugs eines Bildungsteilzeitgeldes). Mit der gegenständlichen Regelung soll dies auch für Zeiträume gelten, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wurde.

Zu Z 2 und 3 (§ 26a Abs. 6; § 27 Abs. 2a und §27a Abs. 2a):

Für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld muss vor der Herabsetzung der Arbeitszeit die jeweilige wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen sechs Monate, bei einer befristeten Beschäftigung in einem Saisonbetrieb ununterbrochen drei Monate lang gleich hoch gewesen sein. Die Phase einer Wiedereingliederung soll der späteren Inanspruchnahme des Bildungsteilzeitgeldes nicht entgegenstehen, weshalb sie als Zeitraum einer nicht herabgesetzten, unveränderten Normalarbeitszeit gelten soll.

Für die Inanspruchnahme eines Altersteilzeitgeldes sowie einer Teilpension (erweiterte Altersteilzeit) muss im letzten Jahr vor deren Inanspruchnahme eine der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit entsprechende vertragliche Normalarbeitszeit vorliegen. Der Bemessung dieser Leistungen liegt das im letzten Jahr vor der Inanspruchnahme durchschnittlich gebührende Entgelt zu Grunde.

Zeiträume des Bezugs eines Wiedereingliederungsgeldes sollen der möglichen Inanspruchnahme dieser Leistungen nicht entgegenstehen und im Hinblick auf die vorgenannten Anspruchsvoraussetzungen als Zeiträume einer unverminderten Arbeitszeit bzw. eines unverminderten Entgeltanspruchs gelten.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes):

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 2):

Mit der gegenständlichen Regelung soll das bestehende Case Management im Rahmen des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes (fit2work) auch für die Beratung vor Abschluss einer Wiedereingliederungsvereinbarung und für die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans genutzt werden können.

Zu Artikel 5 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 13a):

Die Wiedereingliederungsteilzeit dient der Erleichterung der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach langer Krankheit. Für die Dauer von einem Monat bis zu sechs Monaten soll dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin die Möglichkeit eröffnet werden, sich Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess einzufügen. Voraussetzung ist das Vorliegen eines mindestens sechswöchigen Krankenstands im selben Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis muss vor dem Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit mindestens drei Monate gedauert haben, diese Voraussetzung zielt auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ab. Demgemäß sind auch allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstands auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen.

In Einzelfällen könnte mit einer Wiedereingliederungsteilzeit in der Dauer von maximal sechs Monaten für eine nachhaltige und erfolgreiche Rückkehr nicht das Auslangen gefunden werden. Im Hinblick darauf ist bei Vorliegen der medizinischen Notwendigkeit eine schriftliche Vereinbarung über eine einmalige Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit zulässig, wobei das Gesamtausmaß der Wiedereingliederungsteilzeit neun Monate nicht übersteigen darf. Die Beratung im Sinne des § 13a Abs.1 Z 2 erstreckt sich auch auf die Vereinbarung der Verlängerung.

Grundlage der Wiedereingliederungsteilzeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin über eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit nach erfolgter Beratung der beiden Vertragsparteien durch fit2work. Überdies muss ein Wiedereingliederungsplan gemäß § 1 Abs. 2 Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) vorliegen, der bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit zu berücksichtigen ist. Der Wiedereingliederungsplan ist im Rahmen der Beratung durch fit2work zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in zu vereinbaren, eine ausdrückliche Zustimmung von fit2work ist nicht erforderlich. In diesem Plan können auch bereits Vorgaben für die Lage der Arbeitszeit (z.B. keine Nachtarbeit) sowie andere Unterstützungsmaßnahmen (z.B. hinsichtlich der Arbeitsmittel) vorgesehen werden. Diesbezügliche Gespräche zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin, Beratungsgespräche mit fit2work und die Erstellung des Wiedereingliederungsplans können bereits während des Krankenstands begonnen werden. Die Vereinbarung über die Herabsetzung der Arbeitszeit bleibt jedoch bis zur Gesundung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und Mitteilung über die Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes schwebend unwirksam. Die Arbeitszeitreduktion kann somit frühestens ab dem auf die Zustellung der Bewilligung der Geldleistung folgenden Tag erfolgen. Der Verlauf der jeweils monatlich festgelegten Arbeitszeiten muss innerhalb des Wiedereingliederungszeitraumes ansteigen oder gleichbleiben. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin erfolgen.

In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen über die Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit beizuziehen. Das bedeutet, dass der Betriebsrat zu diesbezüglichen Gesprächen eingeladen werden muss. Kommt er der Einladung nicht nach, so hat dies keine Auswirkungen auf das rechtmäßige Zustandekommen der Wiedereingliederungsvereinbarung.

Wesentlich ist der für diese Vereinbarung zulässige Rahmen der Arbeitszeitreduktion: Die geleistete Arbeitszeit muss – bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit – 50% bis 75% des bisherigen Umfangs betragen. Möglich ist es daher, die Wiedereingliederungsteilzeit zunächst im Ausmaß von weniger als 50% zu beginnen, wenn die Arbeitszeit während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit im Durchschnitt zwischen 50% und 75% beträgt. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Wiedereingliederungsteilzeit darf 12 Stunden nicht unterschreiten. Bei der Festlegung einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit darf das Stundenausmaß 30 vH der nach Abs. 1 vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten. Überdies muss das während der Wiedereingliederungsteilzeit gebührende monatliche Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG liegen. Innerhalb des Kalendermonats darf die vereinbarte Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn vH unter- oder überschritten wird.

Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit schafft keinen Sonderstatus zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“. Zum Unterschied zu einem Teilkrankenstand gilt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit als absolut arbeitsfähig. Voraussetzung für den Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit ist daher eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Diese muss zum Antrittszeitpunkt gegeben sein. Das Gesetz enthält keine bestimmte Vorgabe darüber, welcher Arzt die Bestätigung auszustellen hat. Diese kann z.B. als „reguläre“ Gesundheitsmeldung durch den behandelnden Arzt erfolgen.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bewirkt – abgesehen von der befristeten Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit – keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrags. So erfolgt insbesondere auch keine Änderung der kollektivvertraglichen Einstufung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Durch die Arbeitszeitreduktion bedingte Änderungen des Tätigkeitsfeldes sind zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten bewegen.

Aus dem Sinn und Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit ergibt sich, dass die Arbeitszeitreduktion der Wiedererlangung und Erhaltung der langfristigen Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin dienen muss. Vollständig ausgeheilte Erkrankungen ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft rechtfertigen nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist für jene Fälle schwerer physischer oder psychischer Erkrankungen gedacht, in denen dennoch zu erwarten ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in absehbarer Zeit am Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig sein wird.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit darf seitens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin keine Mehrarbeit und auch keine Änderung der Lage der Arbeitszeit angeordnet werden. § 13a Abs. 3 derogiert daher der Bestimmung des § 19c Abs. 2 AZG.

Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf die ursprüngliche Vereinbarung, die auch in Form eines Stufenplans erfolgen kann, zwei Mal im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin hinsichtlich der Dauer (bis zum Höchstaussmaß von sechs Monaten) und hinsichtlich des gem. Abs. 1 zulässigen Stundenausmaßes geändert werden. Auch die Vereinbarung über der Änderung der Teilzeitbeschäftigung bedarf der Schriftform.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat das dem vereinbarten Arbeitszeitausmaß entsprechende anteilige Entgelt inklusive anteiliger Lohnnebenkosten zu leisten. Wird eine Vereinbarung getroffen, wonach die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50% der ursprünglichen Normalarbeitszeit reduziert wird, so ist das Entgelt samt Nebenkosten gleichmäßig entsprechend der während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu bezahlen. Die Entgelteinbuße auf Seiten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin soll mit einer Sozialleistung (Wiedereingliederungsgeld = anteiliges virtuelles Krankengeld) kompensiert werden. Die Berechnung des seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin geschuldeten Entgelts erfolgt analog zu § 3 EFZG und es gebührt daher während der Wiedereingliederungsteilzeit auch ein davor vereinbartes oder zustehendes Überstundenpauschale. Eine Rückforderung dieses Entgelts aufgrund einer vorzeitigen Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

Der Betriebsvereinbarungstatbestand gem. § 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG „Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall“ kann als Grundlage für begleitende betriebliche Regelungen genützt werden. Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung können über das Gesetz hinausgehende finanzielle Zuwendungen an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sein. Ebenso können sonstige arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern diese Regelungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstiger als die gesetzlichen Bestimmungen sind.

Zu Z 3 (§ 14b):

Ist der Anspruch auf Familienhospizkarenz bereits ausgeschöpft, so ist eine neuerliche Inanspruchnahme durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin jeweils bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden, Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass rund 20 bis 25% der notwendigen Therapien für schwersterkrankte Kinder länger als neun Monate dauern bzw. weitere notwendige Therapien nach einer Unterbrechung (z.B. von einigen Wochen oder Monaten) erforderlich sind. Um Härtefälle abzumildern wurde in der Verwaltungspraxis bei der Begleitung schwersterkrankter Kindern darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenzierung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes fanden. Entsprechend der Verwaltungspraxis wurde in diesen Fällen auch schon bisher das Pflegekarenzgeld gewährt.

Die Neuregelung des § 14b AVRAG stellt somit eine gesetzliche Klarstellung der bisherigen Auslegungspraxis dar.

Zu Z 4 (§ 15 Abs. 1):

Niemand soll in das Modell der Wiedereingliederung nach langem Krankenstand gedrängt werden. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sollen sich freiwillig für oder gegen die Wiedereingliederungsteilzeit entscheiden dürfen, ohne dadurch den Verlust des Arbeitsplatzes befürchten zu müssen. Daher soll sowohl bei Äußerung der Absicht oder tatsächlicher Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit als auch bei Ablehnung der Maßnahme ein Motivkündigungsschutz gewährt werden. Der Kündigungsschutz erstreckt sich zum Unterschied zur Bildungsteilzeit oder Pflegeteilzeit auch auf die Ablehnung der Wiedereingliederungsteilzeit durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin. Dies deshalb, da die Wiedereingliederungsteilzeit auch im Interesse des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin liegen kann und eine diesbezügliche Vereinbarung daher auch von diesem bzw. dieser ausgehen wird. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit, so darf der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin jedoch regulär gekündigt werden, sofern die Ablehnung der Wiedereingliederungsteilzeit nicht tatsächlich das Motiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war.

Zu Z 5 (§ 19 Abs. 1 Z 37):

Die Regelungen der Wiedereingliederungsteilzeit treten mit 1. Juli 2017 ohne weitere Übergangsbestimmungen in Kraft. Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit ist daher auch in jenen Fällen zulässig, in denen der anlassbegründende Krankenstand (zur Gänze oder teilweise) vor dem Inkraft-Treten lag. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit darf bereits ab dem 1. Juli 2017 null Uhr erfolgen, selbst wenn es bereits vor diesem Zeitpunkt zu einer diesbezüglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin kam.

Zu Artikel 6 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes 1969):**Zu Z 1 (§ 19d Abs. 8):**

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann Mehrarbeit jedenfalls ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen ablehnen. Einvernehmliche Mehrarbeit ist hingegen möglich.

Zu Artikel 7 (Änderung des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes):**Zu Z 1 (§ 6 Abs. 4):**

Während der Wiedereingliederungsteilzeit bemisst sich der seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zu entrichtende Beitrag für die Abfertigung Neu auf Grundlage jener Arbeitszeit, die vor der Arbeitszeitreduktion vereinbart war.

Zu Artikel 8 (Änderung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes):**Zu Z 1 bis 3 (§ 53 Abs. 1 und 2 sowie § 67 LSD-BG):**

Die Änderungen haben ausschließlich die Beseitigung von Redaktionsversehen in der Stammfassung zum LSD-BG zum Gegenstand und sollen zeitgleich mit diesem mit 1. Jänner 2017 in Kraft treten.

Zur Art. 9 Z 1 (§ 69 Abs. 2 EStG):

Da es sich beim Wiedereingliederungsgeld um eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung handelt, soll hinsichtlich der Besteuerung eine Gleichstellung mit dem Krankengeld und dem Rehabilitationsgeld erfolgen.