

Wiedereingliederungsteilzeit

Arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Leitfaden



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK)
Stubenring 1, A-1010 Wien
+43 1 711 00-0
sozialministerium.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Coverbild: © istockphoto.com/zeljkosantrac

Portraitbild: © interfoto (Seite 3)

Layout & Druck: BMASGK

ISBN: 978-3-85010-544-6

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMASGK“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMASGK und der Autorin/ des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellinfos: Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer +43 1 711 00-86 25 25 sowie unter www.sozialministerium.at/broschuerenservice.

Vorwort

Für einen sanften Einstieg nach einem langen Krankenstand – ob aus physischen oder psychischen Gründen – wurde mit 1. Juli 2017 die Wiedereingliederungsteilzeit geschaffen. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können mit ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen, wonach ihre Arbeitszeit vorläufig herabgesetzt wird und eine schrittweise Rückkehr in den Arbeitsalltag erfolgen kann.

Die Wiedereingliederungsteilzeit soll ein Beitrag zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Langzeiterkrankten sein. Gesetzlich wurde nunmehr klargestellt, dass die Wiedereingliederung nicht unmittelbar nach dem zumindest sechswöchigen Krankenstand beginnen muss. Wichtig ist nämlich, dass nach der Gesundheitsmeldung ein langfristiger Erhalt der Gesundheit und damit auch der Arbeitsfähigkeit bewirkt werden kann. Damit ergeben sich sowohl für die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerseite als auch für die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite Vorteile.

Zur finanziellen und sozialversicherungsrechtlichen Absicherung der betroffenen Personen sind gesetzliche Begleitmaßnahmen vorgesehen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht – neben dem entsprechend der Arbeitszeitreduktion gebüh-



Bundesministerin
Mag.ª Dr.ª Brigitte Zarfl

renden Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung – ein Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der sozialen Krankenversicherung zu.

Alle Informationen über ein Zurückkommen in den Job nach langer Krankheit finden Sie in dieser Broschüre, die einen Überblick über die wichtigsten Regelungen im Zusammenhang mit der Wiedereingliederungsteilzeit gibt. Sollten Sie noch Fragen haben, stehen Ihnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter den angeführten Telefonnummern gerne zur Verfügung.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Brigitte Zarfl

Bundesministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz

Inhalt

1 Wiedereingliederungsteilzeit aus arbeitsrechtlicher Sicht	7
1.1 Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit	7
1.1.1 Voraussetzungen für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit.....	7
1.1.2 Wiedereingliederungsplan	10
1.1.3 Wiedereingliederungsvereinbarung.....	11
1.1.3.1 Inhalt.....	11
1.1.3.2 Änderungsmöglichkeiten.....	12
1.1.4 Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit.....	13
1.1.5 Dauer und Verlängerungsmöglichkeit.....	15
1.1.6 Ausmaß der Arbeitszeitreduktion.....	17
1.1.7 Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit.....	19
1.1.8 Zustehendes Entgelt.....	19
1.1.9 Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit.....	20
1.1.10 Kündigungsschutz.....	21
1.1.11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Wiedereingliederungsteilzeit.....	21
1.2 Muster für den Wiedereingliederungsplan	22
1.3 Muster für die Wiedereingliederungsvereinbarung	22

2 Wiedereingliederungsteilzeit	
aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht	22
2.1 Wiedereingliederungsgeld	22
2.1.1 Voraussetzungen.....	23
2.1.2 Höhe des Wiedereingliederungsgeldes.....	23
2.1.3 Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit.....	24
2.1.3.1 Höhe des Wiedereingliederungsgeldes.....	25
2.1.3.2 Anspruchsdauer.....	26
2.1.4 Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes.....	29
2.2 Checklisten zur Wiedereingliederungsteilzeit	30
2.3 Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung	32
2.3.1 Krankenversicherung.....	32
2.3.2 Pensionsversicherung.....	32
3 Übersicht über die Schritte zur Wiedereingliederungsteilzeit	33
4 Weiterführende Informationen	34

1 Wiedereingliederungsteilzeit aus arbeitsrechtlicher Sicht

1.1 Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Die Möglichkeit zur Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit **privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen**.

Es besteht **kein Rechtsanspruch** auf Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit. Diese ist mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Den Arbeitsvertragsparteien steht es frei, sich für oder gegen das Modell der Wiedereingliederungsteilzeit zu entscheiden.

1.1.1 Voraussetzungen für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit

- Die Wiedereingliederungsteilzeit kann infolge eines **mindestens sechswöchigen Krankenstands** der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vereinbart werden, wenn das **Arbeitsverhältnis** bereits **drei Monate** vor Abschluss der Wiedereingliederungsvereinbarung **gedauert** hat. Allfällige Dienstfreistellungen (wie z. B. Pflegefreistellung) sowie alle Zeiten des Krankenstands sind auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen.
- Die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit setzt eine vorhergehende **Beratung** der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers **über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit durch fit2work** voraus. Da bei der Beratung

eventuell auch über ärztliche Befunde gesprochen wird, die der ärztlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen, können vorerst getrennte Termine vereinbart werden.

Hinweis:

Das Präventionsprogramm fit2work dient als Anlaufstelle bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz. Das Team von fit2work kann Sie vor Abschluss einer Wiedereingliederungsvereinbarung beraten und bei der Erstellung eines Wiedereingliederungsplans unterstützen. Nähere Informationen und alle Kontaktdaten der regionalen Beratungsstellen finden Sie am Ende der Broschüre und unter www.fit2work.at.

- Im Rahmen der Beratung von fit2work hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gemeinsam mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zunächst einen **Wiedereingliederungsplan** (siehe „1.1.2 Wiedereingliederungsplan“ auf Seite 10) zu vereinbaren. Bei der Erstellung des Wiedereingliederungsplans sollen auch (wenn vorhanden) die betraute Arbeitsmedizinerin oder der betraute Arbeitsmediziner des Betriebs oder das arbeitsmedizinische Zentrum beigezogen werden.
- Die konkrete Ausgestaltung der Reduktion der Arbeitszeit ist zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nach Beratung durch fit2work und unter Berücksichtigung des Wiedereingliederungsplans **schriftlich zu vereinbaren – Wiedereingliederungsvereinbarung** (siehe „1.1.3 Wiedereingliederungsvereinbarung“ auf Seite 11). Sofern vorhanden, ist der **Betriebsrat** den Verhandlungsgesprächen zur Wiedereingliederungsvereinbarung beizuziehen.

Hinweis:

Die Beratung von fit2work erstreckt sich sowohl auf die Abklärung der Grundvoraussetzungen für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit (Dauer des Arbeitsverhältnisses von drei Monaten, sechswöchiger Krankenstand, **medizinische Zweckmäßigkeit**) als auch auf den zu erstellenden **Wiedereingliederungsplan** und die zu treffende **Wiedereingliederungsvereinbarung**. Eine ausdrückliche Zustimmung von fit2work zu Wiedereingliederungsplan und -vereinbarung ist nicht erforderlich.

Die Beratung durch fit2work kann entfallen, wenn eine Arbeitsmedizinerin oder ein Arbeitsmediziner des Betriebs oder das arbeitsmedizinische Zentrum der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan nachweislich zustimmt.

- Zum Zeitpunkt des Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer arbeitsfähig und der Krankenstand beendet sein. Es muss somit eine **ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit** vorliegen. Diese kann auch durch die Hausärztin oder den Hausarzt erfolgen.
- Der Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit setzt die **Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger** voraus (siehe „2.1.1 Voraussetzungen“ auf Seite 23). Neben der medizinischen Zweckmäßigkeit ist auch das Vorliegen der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (Arbeitsverhältnis von mindestens drei Monaten, mindestens sechs Wochen Krankenstand, Arbeitszeitreduktion in der zulässigen Bandbreite) für die Wiedereingliederungsvereinbarung als Vorfrage für die Bewilligung zu prüfen.

1.1.2 Wiedereingliederungsplan

Im Wiedereingliederungsplan werden die **Rahmenbedingungen** und der **beabsichtigte Ablauf** der Wiedereingliederungsteilzeit für die schrittweise Rückkehr in den ursprünglichen Arbeitsprozess **festgehalten**. Bei der Erstellung des Wiedereingliederungsplanes soll die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) betraute **Arbeitsmedizinerin** oder der damit betraute **Arbeitsmediziner** des Betriebs oder das **arbeitsmedizinische Zentrum** zur Beratung beigezogen werden.

Der Wiedereingliederungsplan kann ausgehend von einem **Tätigkeits- und Anforderungsprofil** auch **Anpassungs- und Unterstützungsmaßnahmen** zur Adaptierung des Arbeitsplatzes beinhalten, die notwendig sind, um den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu fördern.

Im Wiedereingliederungsplan können auch–neben den beschriebenen Rahmenbedingungen–bereits das beabsichtigte **Arbeitsausmaß** und Vorgaben für die **Lage der Arbeitszeit** festgehalten werden.

Hinweis:

Bezüglich eines Musters für den Wiedereingliederungsplan siehe „1.2 Muster für den Wiedereingliederungsplan“ auf Seite 10.

1.1.3 Wiedereingliederungsvereinbarung

Die Vereinbarung wird zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber getroffen.

1.1.3.1 Inhalt

Im Rahmen der Wiedereingliederungsvereinbarung werden **Beginn** und **Dauer** der Wiedereingliederungsteilzeit (siehe „1.1.4 Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit“ auf Seite 13 und „1.1.5 Dauer und Verlängerungsmöglichkeit“ auf Seite 15), das **Stundenausmaß** der Teilzeitbeschäftigung (siehe „1.1.6 Ausmaß der Arbeitszeitreduktion“ auf Seite 17) und die **Lage der Arbeitszeit** festgelegt.

Durch die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf keine **inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages** erfolgen. Eine durch die Arbeitszeitreduktion bedingte Änderung des Tätigkeitsfeldes ist nur zulässig, soweit sich diese nach wie vor im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten bewegt.

Hinweis:

Bezüglich eines Musters für die Wiedereingliederungsvereinbarung siehe „1.3 Muster für die Wiedereingliederungsvereinbarung“ auf Seite 22.

1.1.3.2 Änderungsmöglichkeiten

Nach dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung darf das in der Wiedereingliederungsvereinbarung festgelegte **Stundenausmaß** bzw. die festgelegte **Dauer** der Teilzeitvereinbarung (bezogen auf den Gesamtrahmen von sechs Monaten) **höchstens zweimal geändert** werden. Die Änderung muss im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber erfolgen und bedarf der **Schriftform**. Die Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit wird erst mit der Bewilligung der Verlängerung des Bezuges des Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger wirksam und bedarf einer Prüfung der arbeitsmedizinischen Zweckmäßigkeit.

Hinweis:

Die Änderung muss innerhalb der zulässigen Bandbreite der Wiedereingliederungsvereinbarung (Reduktion: 25% bis 50% der vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit zu leistenden Arbeitszeit; Dauer: maximal 6 Monate) erfolgen.

Beispiele:

Das Stundenausmaß kann auf bis zu 75% der vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit zu leistenden Arbeitszeit erhöht werden.
Eine für vier Monate vereinbarte Wiedereingliederungsteilzeit kann bis zum Höchstausmaß von sechs Monaten verlängert werden.

Die Festlegung der **Lage der Arbeitszeit** kann im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien auch öfter erfolgen und bedarf weder der Schriftform noch der Bewilligung durch den Krankenversicherungsträger.

1.1.4 Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann frühestens am Tag **nach der Zustellung der Mitteilung über die Bewilligung** des Wiedereingliederungsgeldes an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer angetreten werden.

Die Teilzeitbeschäftigung kann entweder im unmittelbaren Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand oder auch zu einem späteren Zeitpunkt bis einen Monat nach dem Ende dieses Krankenstands angetreten werden. Die erforderlichen Schritte (siehe „3 Übersicht über die Schritte zur Wiedereingliederungsteilzeit“ auf Seite 33) können bereits während des Krankenstandes oder auch danach erfolgen.

Der Möglichkeit des Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit innerhalb eines Monats nach dem Arbeitsbeginn steht ein zwischenzeitiger neuerlicher Krankenstand (infolge einer anderen Erkrankung wie z. B. eines grippalen Infekts oder eines Wiederauflebens jener Erkrankung, die für die Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit ursächlich ist) nicht entgegen.

Hinweis zur Berechnung von Fristen:

Das Ende einer nach Monaten bestimmten Frist fällt auf denjenigen Tag des letzten Monats, welcher nach seiner Benennung oder Zahl dem Tag des Ereignisses entspricht, mit dem der Lauf der Frist beginnt, wenn aber dieser Tag in dem letzten Monat fehlt, auf den letzten Tag dieses Monats.

Fällt das Ende der Monatsfrist für den möglichen Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit auf einen arbeitsfreien Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag, Karfreitag oder 24. Dezember, so ist der nächste Tag, der nicht einer der vorgenannten Tage ist, als letzter Tag der Frist anzusehen. Konkret bedeutet das für den spätest möglichen

Zeitpunkt des Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit:

Endet der mindestens sechswöchige Krankenstand z. B. am 15. April (16. April = erster Arbeitstag nach dem Krankenstand), muss die Wiedereingliederungsteilzeit spätestens am 16. Mai angetreten werden.

Endet der Krankenstand am 30. März (31. März = erster Arbeitstag nach dem Krankenstand), muss die Wiedereingliederungsteilzeit spätestens am 30. April angetreten werden.

Endet der Krankenstand am 25. September (26. September = erster Arbeitstag nach dem Krankenstand) und besteht am 26. Oktober (Nationalfeiertag) keine Arbeitsverpflichtung und folgt mit dem 27. und 28. Oktober ein arbeitsfreies Wochenende, so muss die Wiedereingliederungsteilzeit spätestens am 29. Oktober angetreten werden.

Hinweis:

Bei Inanspruchnahme einer Beratung durch fit2work samt Unterstützung bei der Erstellung des Wiedereingliederungsplans und der Wiedereingliederungsvereinbarung kann seitens fit2work ein fristgerechter Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit nur garantiert werden, wenn Sie sich spätestens zwei Wochen vor dem letztmöglichen Antrittszeitpunkt der Wiedereingliederungsteilzeit an fit2work wenden.

1.1.5 Dauer und Verlängerungsmöglichkeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann zwischen den Arbeitsvertragsparteien zunächst in der Dauer von ein bis sechs Monaten vereinbart werden. Wurde die Teilzeitbeschäftigung ursprünglich nicht für sechs Monate vereinbart, so ist eine Verlängerung bis zur Dauer von maximal sechs Monaten durch Änderung der Wiedereingliederungsvereinbarung (siehe „1.1.3.2 Änderungsmöglichkeiten“ auf Seite 12) möglich.

Beispiel:

Zunächst wurde die Wiedereingliederungsteilzeit von 20 Wochenstunden für die Dauer von zwei Monaten vereinbart, eine Änderung des Stundenausmaßes ist nicht gewünscht.

Im Rahmen der zweimaligen Änderungsmöglichkeit der Wiedereingliederungsvereinbarung kann die Dauer der Teilzeitbeschäftigung zunächst auf insgesamt vier Monate und in weiterer Folge auf sechs Monate verlängert werden.

Sofern **nach Ausschöpfung der sechsmonatigen Teilzeitbeschäftigung** weiterhin die **arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit** gegeben ist, kann **einmalig eine Verlängerung** der Wiedereingliederungsteilzeit **in der Dauer von ein bis drei Monaten** vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf der Beratung durch fit2work oder der Zustimmung der Arbeitsmedizinerin oder des Arbeitsmediziners des Betriebs oder des arbeitsmedizinischen Zentrums. Auch diese Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit wird erst mit der Bewilligung der Verlängerung des Bezuges des Wiedereingliederungsgeldes durch den Krankenversicherungsträger wirksam.

Beispiel 1:

Im oben angeführten Beispiel (einer erfolgten zweimaligen Verlängerung bis zur Dauer von sechs Monaten) kann die Wiedereingliederungsteilzeit noch einmal für weitere ein bis drei Monate (d. h. auf insgesamt maximal neun Monate) verlängert werden.

Beispiel 2:

Wurde ursprünglich eine Wiedereingliederungsteilzeit von 20 Wochenstunden für die Dauer von sechs Monaten vereinbart und in dieser Zeit durch Änderung der Wiedereingliederungsvereinbarung das Stundenausmaß auf 25 Wochenstunden erhöht, kann die Teilzeitbeschäftigung nach Ablauf der sechs Monate **einmal** z. B. bis zur Gesamtdauer von acht Monaten **verlängert** werden. (Eine weitere Verlängerung ist nicht mehr möglich.)

Da in den ersten sechs Monaten die Wiedereingliederungsvereinbarung nur **einmal geändert** wurde, steht den Arbeitsvertragsparteien die **zweite Änderungsmöglichkeit** der Wiedereingliederungsvereinbarung noch hinsichtlich des Stundenausmaßes offen: in der Verlängerungsphase kann die Arbeitszeit noch einmal (z. B. auf 30 Wochenstunden) erhöht werden.

1.1.6 Ausmaß der Arbeitszeitreduktion

Das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion ist in der Wiedereingliederungsvereinbarung festzulegen.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit muss **um mindestens ein Viertel** und darf **höchstens um die Hälfte** erfolgen (Bandbreite). Darüber hinaus darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit 12 Stunden und das monatliche Entgelt die **Geringfügigkeitsgrenze** (im Jahr 2019 € 446,81 monatlich) nicht unterschreiten.

Hinweis:

Eine Wiedereingliederungsteilzeit kann daher **auch von Teilzeitbeschäftigten** vereinbart werden. Zu beachten ist hier jedoch, dass die Normalarbeitszeit nach der Reduktion mindestens 12 Stunden in der Woche betragen und das monatliche Entgelt über € 446,81 (Wert 2019) liegen müssen.

Der Verlauf des festgelegten Arbeitsausmaßes muss innerhalb des Wiedereingliederungszeitraumes ansteigen oder zumindest gleichbleiben.

Eine **von der Bandbreite abweichende Vereinbarung** der wöchentlichen Normalarbeitszeit **ist** für bestimmte Monate **unter folgenden Bedingungen zulässig**:

- Die Wiedereingliederungsteilzeit kann **zunächst** im Ausmaß von **weniger als 50 % der ursprünglichen Arbeitszeit ausgeübt werden**, wenn:
 - das Stundenausmaß 30% der ursprünglichen (vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bestehenden) wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreitet und

- die Arbeitszeit während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit **im Durchschnitt** zwischen 50% und 75% der ursprünglichen (vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bestehenden) wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt. Trotz Durchschnittsberechnung darf die Arbeitszeit auch gegen Ende der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr als 75% der ursprünglichen (vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bestehenden) wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen.

Beispiel:

Ihre wöchentliche Normalarbeitszeit hat vor Ihrem Krankenstand 38 Stunden betragen. Mit Zustimmung des Arbeitsmediziners treffen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Wiedereingliederungsvereinbarung, wonach Sie für die Dauer von sechs Monaten die **Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden** (diese Stundenanzahl liegt zwischen 50% und 75% der ursprünglichen Arbeitszeit) **reduzieren**. Abweichend davon können Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass Sie im ersten Monat wöchentlich 11,5 Stunden arbeiten (**30% der ursprünglichen Normalarbeitszeit** wären 11,4 Stunden. Das neu vereinbarte Stundenausmaß liegt über diesem Wert), im zweiten bis fünften Monat könnten Sie 20 Stunden arbeiten und im sechsten Monat 28,5 Stunden. Sie würden daher während der gesamten Dauer der **Wiedereingliederungsteilzeit durchschnittlich 20 Stunden arbeiten**.

- **Innerhalb eines Kalendermonats** kann darüber hinaus eine **ungleiche Verteilung** der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als 10% unter- oder überschritten wird. Diese abweichende Vereinbarung bedarf nicht der Bewilligung durch den Krankenversicherungsträger.

Die 12-Stunden-Grenze und die Geringfügigkeitsgrenze müssen zumindest im Durchschnitt – über alle Monate der Wiedereingliederungsteilzeit – eingehalten werden.

Hinweis:

Im oben angeführten Beispiel wäre die 12-Stunden-Untergrenze im Durchschnitt eingehalten.

Im Rahmen der Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit darf seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers **weder Mehrarbeit noch eine Änderung der Lage** der Arbeitszeit angeordnet werden.

1.1.7 Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

Sofern noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber besteht, wird dieser aufgrund des im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit gebührenden Entgelts bemessen. Zum Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld siehe „2.1.3 Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit“ auf Seite 24.

1.1.8 Zustehendes Entgelt

Während der Wiedereingliederungsteilzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber einen **Anspruch auf das monatliche entsprechend der Arbeitszeitreduktion anteilige Entgelt**. Wird eine Vereinbarung getroffen, wonach die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50 % der ursprünglichen Normalarbeitszeit reduziert wird, so ist das Entgelt gleichmäßig entsprechend der während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu zahlen.

Hinweis:

Im auf Seite 18 angeführten Beispiel hätten Sie in jedem Monat der Wiedereingliederungsteilzeit Anspruch auf das Entgelt entsprechend der durchschnittlich vereinbarten 20 Wochenstunden.

Zusätzlich haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Wiedereingliederungsteilzeit Anspruch auf ein Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der Krankenversicherung (siehe „2.1 Wiedereingliederungsgeld“ auf Seite 22).

1.1.9 Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können—sofern die **arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit** der Herabsetzung der Arbeitszeit nicht mehr gegeben ist—von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine vorzeitige Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit und die Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich verlangen. Die **Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe** des Beendigungswunsches an die Arbeitgeberin bzw. an den Arbeitgeber erfolgen.

Sofern das **Wiedereingliederungsgeld** vom Krankenversicherungsträger entzogen wird (siehe „2.1.4 Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes“ auf Seite 29), endet die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem auf den Wirksamkeitsbeginn der Entziehung folgenden Tag.

1.1.10 Kündigungsschutz

Für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit besteht ein **Motivkündigungsschutz**.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht gekündigt werden, **weil** sie eine Wiedereingliederungsteilzeit anstreben, ausüben oder ablehnen. Wird die Kündigung dennoch ausgesprochen, kann diese von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

1.1.11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Wiedereingliederungsteilzeit

Trotz Bestehens eines Motivkündigungsschutzes kann das Arbeitsverhältnis dennoch (z. B. durch einvernehmliche Auflösung oder Kündigung seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers) auch während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet werden. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses enden die Wiedereingliederungsteilzeit und auch der Anspruch auf das Wiedereingliederungsgeld. Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Wiedereingliederungsteilzeit ist bei der **Berechnung** der Kündigungsschädigung, Abfertigung alt und Urlaubersatzleistung das **ungeschmälerte Entgelt** (d. h. das Entgelt vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit und vor allfälliger Kürzung infolge langen Krankenstands) heranzuziehen.

1.2 Muster für den Wiedereingliederungsplan

Ein Muster für den Wiedereingliederungsplan finden Sie in der Druckversion dieser Broschüre zum Herausnehmen bzw. auf http://fit2work.at/file/download/file_muster-wiedereingliederungsplan-02-2018_1792.pdf.

1.3 Muster für die Wiedereingliederungsvereinbarung

Ein Muster für die Wiedereingliederungsvereinbarung finden Sie in der Druckversion dieser Broschüre zum Herausnehmen bzw. auf https://fit2work.at/file/download/file_muster-wiedereingliederungsvereinbarung-jan-2020_2192.pdf.

2 Wiedereingliederungsteilzeit aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht

2.1 Wiedereingliederungsgeld

Während einer Wiedereingliederungsteilzeit steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund der verringerten Arbeitszeit nur ein Entgelt in geringerem Ausmaß zu. Zur finanziellen Absicherung besteht daher für die Dauer einer Wiedereingliederungsteilzeit unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld.

2.1.1 Voraussetzungen

Das Wiedereingliederungsgeld ist eine Geldleistung der gesetzlichen Krankenversicherung und muss durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers bewilligt werden.

Eine Bewilligung kann nur dann erteilt werden, wenn die vereinbarte Wiedereingliederungsteilzeit aus medizinischer Sicht zweckmäßig ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Teilzeitvereinbarung keine negativen Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hat und zu erwarten ist, dass sie oder er nach dem Ende der vereinbarten Wiedereingliederungsteilzeit ihrer bzw. seiner Erwerbstätigkeit wieder im ursprünglichen Ausmaß nachgehen kann.

Als Entscheidungsgrundlage hat der chef- und kontrollärztliche Dienst die Wiedereingliederungsvereinbarung (siehe „1.1.3 Wiedereingliederungsvereinbarung“ auf Seite 11) und den Wiedereingliederungsplan (siehe „1.1.2 Wiedereingliederungsplan“ auf Seite 10) heranzuziehen.

Für den Fall der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes gebührt dieses ab dem Tag des tatsächlichen Antritts der Wiedereingliederungsteilzeit.

2.1.2 Höhe des Wiedereingliederungsgeldes

Als Berechnungsgrundlage für das Wiedereingliederungsgeld wird das der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer jeweils zustehende erhöhte Krankengeld herangezogen; dies entspricht 60 % der Bemessungsgrundlage, welche in der Regel das Entgelt (inklusive anteiliger Berücksichtigung der Sonderzahlungen) darstellt.

Das Wiedereingliederungsgeld gebührt dann anteilig, und zwar entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin bezieht ein Entgelt von € 2.000,-;
das erhöhte Krankengeld beträgt 60 % davon, also € 1.200,-.

Die Arbeitnehmerin verringert ihre wöchentliche Normalarbeitszeit um 50 % und erhält daher 50 % ihres bisherigen Entgelts (€ 1.000,-).
Daneben hat sie Anspruch auf 50 % des errechneten Wiedereingliederungsgeldes (€ 600,-).

Die Arbeitnehmerin erhält daher in Summe € 1.600,-.

Wird eine Vereinbarung getroffen, wonach die Arbeitszeit zunächst um mehr als 50 % der ursprünglichen Normalarbeitszeit reduziert wird, so ist das Wiedereingliederungsgeld ebenso wie das Entgelt gleichmäßig entsprechend der während der Wiedereingliederungsteilzeit vereinbarungsgemäß durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit zu zahlen (siehe dazu „1.1.8 Zustehendes Entgelt“ auf Seite 19).

Aus steuerrechtlicher Sicht ist zu bedenken, dass es sich beim Wiedereingliederungsgeld ebenso wie beim Krankengeld um eine täglich zu berechnende Leistung handelt. Übersteigt der tägliche Bezug den Betrag von € 30,-, sind vom Krankenversicherungsträger 25 % Lohnsteuer einzubehalten. Im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung werden vom Finanzamt sämtliche steuerpflichtige Bezüge herangezogen und neu berechnet. Es kann daher auch zu einer Nachforderung seitens der Finanzbehörde kommen.

2.1.3 Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

Erkrankt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Wiedereingliederungsteilzeit, so hat sie bzw. er trotzdem weiterhin Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld, welches dann den Zweck eines Krankengeldes erfüllt.

2.1.3.1 Höhe des Wiedereingliederungsgeldes

Solange die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Entgeltfortzahlung von mehr als 50 % erhält, gebührt das Wiedereingliederungsgeld in der bisher bezogenen Höhe.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer bezieht während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Entgelt von € 1.000,- und ein Wiedereingliederungsgeld von € 600,-. Solange der Arbeitnehmer mehr als die Hälfte seines Entgelts (also mehr als € 500,-) fortgezahlt bekommt, bezieht er weiterhin ein Wiedereingliederungsgeld in der Höhe von € 600,-.

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung von 50 % oder weniger als 50 % des Entgelts, so gebührt das Wiedereingliederungsgeld in der vollen errechneten Höhe, wobei das fortgezahlte Entgelt anzurechnen ist. Besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr, so gebührt das Wiedereingliederungsgeld in voller Höhe.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer bezieht vor der Wiedereingliederungsteilzeit ein Entgelt von € 2.000,-; das volle errechnete Wiedereingliederungsgeld beträgt daher € 1.200,-.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit bezieht er ein Entgelt von € 1.000,- und ein Wiedereingliederungsgeld von € 600,-.

Sobald der Arbeitnehmer nur mehr Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung von weniger als 50 % hat, gebührt das Wiedereingliederungsgeld in Höhe von € 1.200,-, abzüglich des fortgezahlten Entgelts.

Wird beispielsweise ein Entgelt von € 300,- fortgezahlt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Wiedereingliederungsgeld von € 900,-.

Nach dem Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches gebührt das Wiedereingliederungsgeld in Höhe von € 1.200,-.

2.1.3.2 Anspruchsdauer

Da das Wiedereingliederungsgeld während einer Erkrankung in der Wiedereingliederungsteilzeit den Zweck eines Krankengeldes erfüllt, sind diese Zeiten des Leistungsbezuges nach den allgemeinen Bestimmungen auf die Höchstanspruchsdauer des Krankengeldes anzurechnen.

Wie lange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterleistung des Wiedereingliederungsgeldes im Falle einer Erkrankung hat, 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.

Wenn es sich um eine neue Erkrankung handelt, besteht sofort ein neuer Anspruch auf Krankengeld.

Wenn es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt, ist maßgeblich, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit bereits einen neuen Anspruch auf Krankengeld erworben hat, oder ob der ursprüngliche, vor der Wiedereingliederungsteilzeit begonnene Anspruch wieder auflebt.

Ein neuer Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zumindest 13 Wochen hindurch wieder gearbeitet hat.

Für alle in der Folge geschilderten Konstellationen gilt, dass die Anrechnung auf die Höchstanspruchsdauer erst dann beginnt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nur noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung von 50% oder weniger hat.

Beispiel–Variante 1:

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Krankengeld in der Dauer von insgesamt 52 Wochen. Vor der Wiedereingliederungsteilzeit hat er bereits 44 Wochen lang Krankengeld bezogen.

Der Arbeitnehmer beginnt eine Wiedereingliederungsteilzeit, erkrankt jedoch nach 9 Wochen neuerlich. Es handelt sich um eine Fortsetzungserkrankung.

Da noch kein neuer Anspruch auf Krankengeld entstanden ist, lebt der vorherige Krankengeldanspruch wieder auf; der Arbeitnehmer kann ab dem Zeitpunkt, ab dem er 50% oder weniger Entgelt fortgezahlt bekommt, noch für 8 Wochen Wiedereingliederungsgeld beziehen. Mit dem Erreichen der Höchstanspruchsdauer erlischt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld, wodurch auch die Wiedereingliederungsteilzeit endet.

Beispiel–Variante 2:

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Krankengeld in der Dauer von insgesamt 52 Wochen. Vor der Wiedereingliederungsteilzeit hat er bereits 44 Wochen lang Krankengeld bezogen.

Der Arbeitnehmer beginnt eine Wiedereingliederungsteilzeit, erkrankt jedoch nach 17 Wochen neuerlich. Es handelt sich um eine Fortsetzungserkrankung.

Da bereits ein neuer Anspruch auf Krankengeld entstanden ist, hat der Arbeitnehmer für weitere 52 Wochen Anspruch auf Krankengeld. Für die Dauer der vereinbarten Wiedereingliederungsteilzeit erhält der Arbeitnehmer das Wiedereingliederungsgeld weiter; nach dem Ende hat er Anspruch auf Krankengeld.

Besteht die Erkrankung über das Ende der Wiedereingliederungsteilzeit hinaus fort, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld, sofern die Höchstanspruchsdauer noch nicht erreicht ist.

Das Krankengeld wird dann aus der Summe des anteilig zustehenden Entgelts und des Wiedereingliederungsgeldes neu bemessen.

Dasselbe gilt, wenn eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit unmittelbar nach dem Ende der Wiedereingliederungsteilzeit eintritt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat ein Entgelt von €1.000,- und ein Wiedereingliederungsgeld von €600,- bezogen.

Als Krankengeld nach der Wiedereingliederungsteilzeit gebühren daher 50% (beziehungsweise ab dem 43. Tag 60%) von €1.600,-, also €800,- (beziehungsweise €960,-).

2.1.4 Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes

Das Wiedereingliederungsgeld kann durch den Krankenversicherungsträger entzogen werden, wenn das Ausmaß der vereinbarten Stunden um zumindest 10% überschritten wird, da dies dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widerspricht.

Eine Entziehung ist weiters möglich, wenn die Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit weggefallen sind. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn durch den neuerlichen Eintritt einer Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit die Wiedereingliederung nicht mehr erreicht werden kann.

Darüber hinaus erlischt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum ein Rehabilitationsgeld oder eine Eigenpension zuerkannt wird.

Mit dem Wegfall des Wiedereingliederungsgeldes endet jedenfalls auch die Wiedereingliederungsteilzeit.

2.2 Checklisten zur Wiedereingliederungsteilzeit

Folgende Voraussetzungen müssen für eine Wiedereingliederungsteilzeit bzw. den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld gegeben sein:

Checkliste 1: Realisierung der Wiedereingliederungsteilzeit

Bestehendes Arbeitsverhältnis seit zumindest 3 Monaten (<i>Karenzzeiten, Pflegefreistellungen, Zeiten des Krankenstandes sind einzurechnen</i>)	
Durchgehender Krankenstand von mindestens 6 Wochen	
Bei wiederholter Inanspruchnahme: Ende der letzten Wiedereingliederungsteilzeit vor mindestens 18 Monaten	
Beratung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers durch fit2work <i>Alternativ:</i> Arbeitsmedizinische Zustimmung zu Wiedereingliederungsplan und Wiedereingliederungsvereinbarung	
Wiedereingliederungsplan ist vorhanden	
Wiedereingliederungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber wurde abgeschlossen (<i>Dauer: 1 bis maximal 6 Monate</i>)	
Arbeitsfähigkeit liegt vor (<i>zu Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit</i>)	
Bewilligung durch den zuständigen Krankenversicherungsträger ist erfolgt	
Wiedereingliederungsteilzeit wurde tatsächlich angetreten	

Checkliste 2: Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit

<p>Beratung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers durch fit2work <i>Alternativ:</i> Arbeitsmedizinische Zustimmung zur Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit</p>	
<p>Vereinbarung über die Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber wurde abgeschlossen <i>(Dauer: 1 bis maximal 3 Monate)</i></p>	
<p>Bewilligung der Verlängerung durch den zuständigen Krankenversicherungsträger ist erfolgt</p>	

Checkliste 3: vorzeitige Beendigung

<p>Arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht mehr gegeben</p>	
<p>Schriftliche Mitteilung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist erfolgt</p>	
<p>Meldung der Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit an den Krankenversicherungsträger ist erfolgt</p>	
<p>Rückkehr zur Normalarbeitszeit frühestens 3 Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe an die Arbeitgeberin oder an den Arbeitgeber</p>	

2.3 Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung

2.3.1 Krankenversicherung

Die Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während dieser Zeit ein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Entgelt bezieht. Dadurch ist auch gewährleistet, dass eine aufrechte Pflichtversicherung in der Krankenversicherung besteht.

Für den Fall einer Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit und dem damit verbundenen Wegfall des Entgelts hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung.

2.3.2 Pensionsversicherung

Für die Bezieherinnen und Bezieher eines Wiedereingliederungsgeldes wurde für die Dauer dieses Geldleistungsbezuges eine eigene **Teilpflichtversicherung** in der Pensionsversicherung geschaffen. 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 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.**

Personen, die bereits Rehabilitationsgeld oder eine Eigenpension beziehen (bzw. Anspruch auf eine solche Leistung haben), haben keinen Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld.

3 Übersicht über die Schritte zur Wiedereingliederungsteilzeit



4 Weiterführende Informationen

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Service für Bürgerinnen und Bürger

Telefon: 01 711 00-86 22 86

www.sozialministerium.at

Österreichische Sozialversicherung

www.sozialversicherung.at

fit2work

www.fit2work.at

Regionale Telefonhotlines fit2work

Montag bis Donnerstag zwischen 8:00 und 18:00 Uhr,

Freitag zwischen 8:00 und 15:00 Uhr

Burgenland:	0664 88 70 68 35
Kärnten:	0463 31 85 40-2713
Niederösterreich:	02742 311 89-6060
Oberösterreich:	0732 69 22-6922
Salzburg:	0662 88 24 64-1290
Steiermark:	0316 57 76 74-1500
Tirol:	0512 36 56 03-3997
Vorarlberg:	0664 82 42 566
Wien:	01 740 22 2500

