



Wiedereingliederungs- teilzeitgesetz

„Länger Arbeiten in guter Gesundheit“

Wiedereingliederungsteilzeitgesetz
(BGBl I Nr. 30/2017)

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2017

Ausgegeben am 18. Jänner 2017

Teil I

30. Bundesgesetz:

Wiedereingliederungsteilzeitgesetz

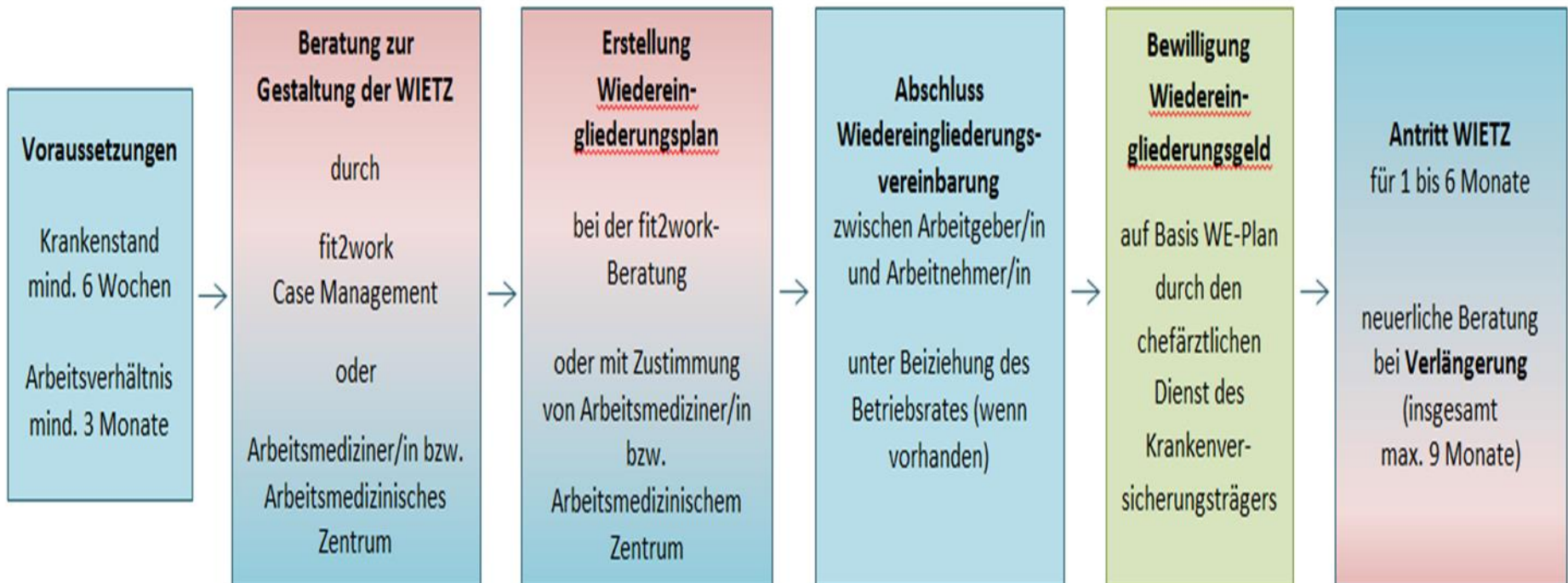
(NR: GP XXV RV 1362 AB 1440 S. 158. BR: AB 9680 S. 862.)

Inkrafttreten 1. Juli 2017

Grundsätzliches

- Personen, die WEG in Anspruch nehmen, sind grundsätzlich arbeitsfähig!
- Zielgruppe sind Personen, bei denen zwar Arbeitsfähigkeit vorliegt, jedoch ohne begleitende Maßnahmen eine erhöhte Gefahr des Rückfalles besteht
- Die Wiedereingliederungsteilzeit soll der Erhaltung der langfristigen Arbeitsfähigkeit dienen.
- Es besteht kein Rechtsanspruch auf die WEG. Diese ist nur auf Grund einer entsprechenden Vereinbarung möglich!

Beratungsprozess WIETZ (Wiedereingliederungsteilzeit)



Voraussetzungen und Lage der Wiedereingliederungszeit

- Krankenstand von zumindest ununterbrochen 6 Wochen
- Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens 3 Monate
allfällige Karenzzeiten sowie alle Zeiten des Krankenstandes sind
auf die Dauer anzurechnen
- Beginn der WEG ist unmittelbar im Anschluss an den Krankenstand!!
- Fraglich ist, ob zwischen AU und WEG eine (kurzfristige)
Vollzeitbeschäftigung („Arbeitsversuch“) zulässig ist, bzw. ob es einen
Richtwert für den Ausschluss des Zusammenhanges geben kann?

Rechte der ArbeitnehmerInnen

- Der Arbeitgeber darf weder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit noch Mehrarbeit anordnen
- Eine Änderung der Vereinbarung (sowohl im Bezug auf die Stundenanzahl als auch die Gesamtdauer) während der WEG (bis zu 2x möglich) ist nur im Einvernehmen zulässig
- Arbeitnehmer hat Anspruch auf das aliquote Entgelt
- Eine (Motiv-) Kündigung im Zusammenhang einer Ablehnung oder einer Inanspruchnahme von WEG kann bei Gericht angefochten werden.

Wiedereingliederungsplan



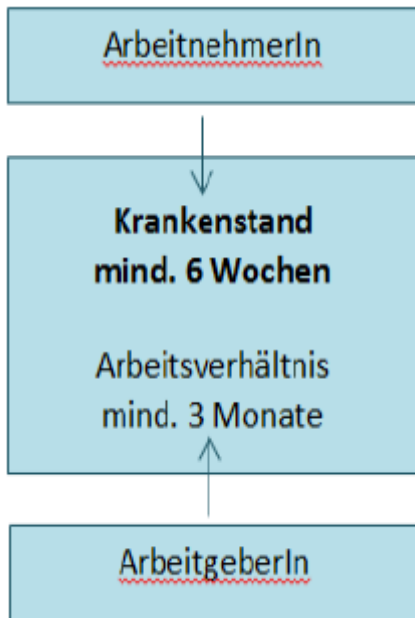
- Die Ausübung bzw. Bewilligung der WEG-Teilzeit setzt eine vorhergehende Beratung der/des ArbeitnehmerIn über die Gestaltung der WEG durch fit2work voraus!
- Im Rahmen der Beratung von fit2work ist gemeinsam mit dem/der ArbeitgeberIn ein Wiedereingliederungsplan zu erstellen.
- Sofern vorhanden, ist der Betriebsrat den Verhandlungsgesprächen beizuziehen. Es braucht keine Zustimmung des Betriebsrates!

Eine ausdrücklich Zustimmung von fit2work zu dem Wiedereingliederungsplan (und in weiterer Folge der WEG-Vereinbarung) ist nicht erforderlich!

Beratung zur Wiedereingliederungsteilzeit

- **Beratung von Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit** (auch bei Verlängerung!) im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements nach dem AGG
- **Beratung der beiden Vertragsparteien zur Erstellung des** zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in zu vereinbarenden **Wiedereingliederungsplans**
- **Beratung kann entfallen**, wenn Arbeitnehmer/in, Arbeitgeber/in und Arbeitsmediziner/in oder arbeitsmedizinisches Zentrum **nachweislich** Wiedereingliederungsvereinbarung und -plan **zustimmen**
- **Beratungsgespräche** und Erstellung des Wiedereingliederungsplans **können** bereits während des Krankenstandes **begonnen werden**

Ablauf der WEG-Beratung bei fit2work im Detail



- ArbeitnehmerIn und/oder Arbeitgeber interessieren sich für eine Wiedereingliederungsteilzeit.
- Erstinformation und ggf. Terminvereinbarung für Erstberatung über **fit2work** Hotline

Ablauf der WEG-Beratung bei fit2work im Detail

Beratung
zur Gestaltung der WIETZ

fit2work
Case Management

TeilnehmerInnen:

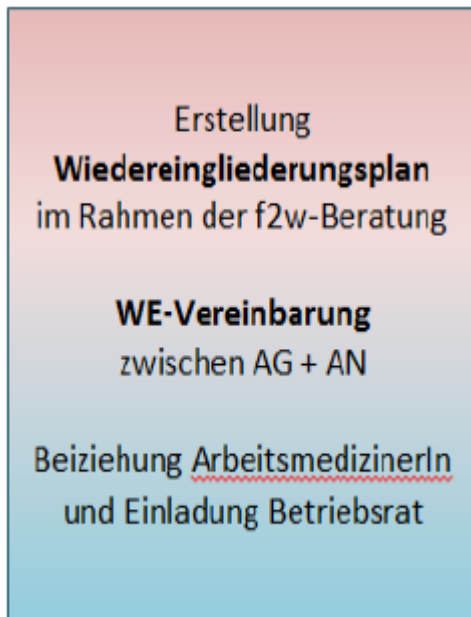
- ❖ ArbeitnehmerIn
- ❖ ArbeitgeberIn

- Erstberatungsgespräch mit ArbeitnehmerIn zur Erhebung der erforderlichen personenbezogenen persönlichen Daten
- Erstberatungsgespräch WEG mit ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn* zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Gestaltungsmöglichkeiten, Voraussetzungen für Wiedereingliederungsplan und Wiedereingliederungsvereinbarung etc.

Dieser gemeinsame Beratungstermin kann unmittelbar vor oder nach dem Erstberatungstermin des/der ArbeitnehmerIn stattfinden

* Auf Wunsch kann ArbeitgeberIn telefonisch zugeschaltet werden

Ablauf der WEG-Beratung bei fit2work im Detail



- fit2work unterstützt bei Erstellung des Wiedereingliederungsplanes*.
- Arbeitsmedizinische Abklärung im Rahmen des fit2work Basischeck: ArbeitsmedizinerIn klärt ab, ob Wiedereingliederungsteilzeit wie geplant medizinisch zweckmässig und empfehlenswert ist und bestätigt dies ggf. im Wiedereingliederungsplan*.
- Erstellung der Wiedereingliederungsvereinbarung durch ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn auf Basis des von ArbeitsmedizinerIn bestätigten Wiedereingliederungsplans.

* Sofern Informationsbedarf bei ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn hiermit gedeckt ist und weiterer Prozess (ggf. inkl. arbeitsmedizinische Einschätzung) selbständig im Betrieb möglich ist, kann Beratungsprozess bei fit2work hier enden.

Ablauf der WEG-Beratung bei fit2work im Detail

**Chefärztlicher
Dienst KV**

Bewilligung
WE-Geld auf
Basis WE-Plan
und ärztlicher
Befunde

- Antragstellung bei KV mittels Wiedereingliederungsplan und Wiedereingliederungsvereinbarung durch ArbeitnehmerIn.
- Bewilligung der Wiedereingliederungsteilzeit durch chefärztlichen Dienst der KV

Ablauf der WEG-Beratung bei fit2work im Detail

Start
WIETZ
Wiedereingliederungsteilzeit
für 1 bis 6 Monate

CM kann weiterlaufen,
neuerliche Beratung bei
Verlängerung (max. 9 Monate)

- **fit2work** begleitet im Bedarfsfall den Wiedereingliederungsprozess und unterstützt beispielsweise um erforderliche medizinische und/oder therapeutische Maßnahmen einzuleiten

Wiedereingliederungsplan

- **zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in zu vereinbaren**
- ✓ **Beziehung von Arbeitsmediziner/in** oder arbeitsmedizinischem Zentrum zur Erstellung des Wiedereingliederungsplans (bei nachweislicher Zustimmung kann die Beratung durch fit2work entfallen)
- ✓ **Beziehung des Betriebsrates** zu den Verhandlungen (wenn eingerichtet)

- ist im Rahmen der Vereinbarung einer WIETZ zu erstellen
- muss bei der Gestaltung der WIETZ berücksichtigt werden
- ausdrückliche Zustimmung von fit2work ist nicht erforderlich
- **chefärztliche Bewilligung** des Wiedereingliederungsgeldes **auf Basis des Wiedereingliederungsplans** und der ärztlichen Befunde

Entwurf Wiedereingliederungsplan (Seite 1 und 2)

Wiedereingliederungsplan

für

Familienname und Vorname(n), Titel		Sozialversicherungsnummer
Anschrift		Krankenversicherungsträger
Telefonnummer	E-Mail	

Arbeitgeber/in	Ansprechperson, Telefonnummer, E-Mail
Anschrift	
beschäftigt seit	
Beginn Krankenstand	
(vorauss.) Beginn Arbeitsfähigkeit	

Berufliche Tätigkeit gemäß Arbeitsvertrag¹

Bisheriges Arbeitszeitausmaß (durchschnittl. wöchentliche Normalarbeitszeit in Stunden)	Bisherige Lage der Arbeitszeit
---	--------------------------------

Tätigkeits- bzw. Anforderungsprofil (Zutreffendes ankreuzen)

Arbeitshaltung					
Sitzen:	<input type="checkbox"/> ständig	<input type="checkbox"/> überwiegend	<input type="checkbox"/> zeitweise	<input type="checkbox"/> nie	
Stehen:	<input type="checkbox"/> ständig	<input type="checkbox"/> überwiegend	<input type="checkbox"/> zeitweise	<input type="checkbox"/> nie	
Gehen:	<input type="checkbox"/> ständig	<input type="checkbox"/> überwiegend	<input type="checkbox"/> zeitweise	<input type="checkbox"/> nie	

¹ **Anmerkung:** Gem. § 13a (2) AVRAG darf die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die seitens des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin im Rahmen des Arbeitsvertrags geschuldeten Leistungen haben. **D.h. bis auf die befristete Änderung der Arbeitszeit wird der Arbeitsvertrag nicht geändert.**

Arbeitsorganisation

- fixe Arbeitszeiten Gleitzeit Schichtarbeit Nachtarbeit
 häufig wechselnde Arbeitszeiten Stückakkord taktgebunden/Fließband
 Bildschirmarbeit Telefondienst Kundenkontakt Außendienst
 häufig wechselnde Arbeitsstätten Reisetätigkeit Lenken eines KFZ

(Zutreffende Anforderungen ankreuzen und Relevantes anführen)

- Besondere Anforderungen an den Bewegungs- und Stützapparat**
 (z.B. Gebrauchsfähigkeit der Hände, Feinmotorik; Ersteigen von Treppen, Leitern und Gerüsten; Heben, Tragen und Bewegen von Lasten; Zwangshaltungen wie etwa über Kopf, vorgebeugt, gebückt, kniend, hockend, usw.)
- Besondere Anforderungen an die Sinnesorgane**
 (insbes. Seh-, Hör-, Sprach-, Sprech-, Tast- und Riechvermögen)
- Besondere psychische Anforderungen**
 (z.B. emotionale Stabilität, Konzentrationsvermögen, Ausdauer, Reaktionsvermögen, Anpassungsvermögen, Lernvermögen; Überwachung, Steuerung komplexer Arbeitsvorgänge, Verantwortung für Personen und Maschinen)
- Besondere Anforderungen an das Kommunikationsverhalten**
 (z.B. Teamarbeit, Besprechungen, Telefondienst, Kundenkontakt; soziale Kompetenz, Führungsaufgaben)
- Gefährdungs- und Belastungsfaktoren**
 (z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Zugluft, Staub, Allergene, Lärm, große Höhe, Erschütterungen, erhöhte Unfallgefahr)

Entwurf Wiedereingliederungsplan (Seite 3 und 4)

Muss der Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit adaptiert werden?²

- ja nein

Welche Anpassungs- bzw. Unterstützungsmaßnahmen werden empfohlen?
(Zutreffendes ankreuzen und Relevantes anführen)

hinsichtlich **Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung**: z.B. zusätzliche Hebehilfen, höhenverstellbarer Schreibtisch, Stehpult, ...

hinsichtlich **sonstiger Unterstützungsmaßnahmen**: z.B. regelmäßige Gespräche mit ArbeitsmedizinerIn, Begleitung durch fit2work Case Management, Unterstützung durch Führungskräfte, ...

Wiedereingliederungsteilzeit

geplant von (TT.MM.JJJJ)	geplant bis (TT.MM.JJJJ)	durchschnittl. wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Ausmaß der Arbeitszeit- reduktion (in %)	Vorgaben für die Lage der Arbeitszeit

Arbeitsmedizinische Einschätzung

Der beschriebene Ablauf für die schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess sowie die ggf. notwendigen Anpassungs- bzw. Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung in die bisherige berufliche Tätigkeit werden voraussichtlich zur nachhaltigen Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit beitragen / nicht beitragen und die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit ist somit gegeben / nicht gegeben.

Daher wird aus arbeitsmedizinischer Sicht empfohlen, die Bewilligung

- zu erteilen nicht zu erteilen.

Ort, Datum

Unterschrift der Arbeitsmedizinerin / des Arbeitsmediziners

Kontakt für Rückfragen

(Name, Telefonnummer, E-Mail)

Erklärung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Ich wurde zum Wiedereingliederungsplan beraten und bin mit dem vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan und dessen Weiterleitung an den/die Arbeitgeber/in sowie den zuständigen Krankenversicherungsträger einverstanden.

Ort, Datum

Unterschrift der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Zustimmung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin

Ich wurde zum Wiedereingliederungsplan beraten und bin mit dem vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan einverstanden.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin

² Anmerkung: nur zulässig, soweit sich diese im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten bewegen!

Wiedereingliederungsvereinbarung

Neben dem Wiedereingliederungsplan ist eine Wiedereingliederungsvereinbarung erforderlich.

Voraussetzungen für das Zustandekommen der Vereinbarung sind:

- **Arbeitsfähigkeit**
 - Gefordert ist eigentlich eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit! Wir gehen vorläufig von Arbeitsfähigkeit aus, wenn keine AU-Meldung vorliegt!

- **Das Vorliegen des Wiedereingliederungsplanes**
 - = die Beratung des Arbeitnehmers und Arbeitgebers durch fit2work, oder die Zustimmung eines Arbeitsmediziners!

Wiedereingliederungsvereinbarung

INHALT:

- Beginn der Teilzeitbeschäftigung
- Dauer der Wiedereingliederungszeit
- Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (=wöchentliche Arbeitsstunden)
- Lage der Teilzeitbeschäftigung (z.B. nur Vormittags)

Wiedereingliederungsvereinbarung

- Es ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich
- Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit
 - mindestens 25% - höchstens 50%,
 - jedoch nicht unter 12 Stunden
 - der „Einstieg“ kann auch bereits mit einem Beschäftigungsmaß von 30% beginnen – über die gesamte Dauer der Vereinbarung müssen allerdings mindestens 50% erreicht werden.

Wiedereingliederungsvereinbarung

- Dauer der Wiedereingliederungszeit mindestens 1 Monat bis (vorerst) maximal 6 Monate
 - Einmalige Verlängerung um mindestens 1 bis maximal 3 Monate ist möglich, muss schriftlich erfolgen und zweckmäßig aus arbeitsmedizinischer Sicht sein

- Das Entgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen!

Änderung der Vereinbarung



- Nach Antritt der WEG-Teilzeit kann die bestehende Vereinbarung höchstens 2 mal geändert werden!
- Beispiel 1:
 - ✓ Vereinbart wurden 20 Wochenstunden für 3 Monate – 1. Verlängerung auf 4 Monate – 2. Verlängerung auf 6 Monate
- Beispiel 2:
 - ✓ Vereinbart wurden 20 Wochenstunden für 6 Monate – nach 4 Monaten wird das Stundenausmaß auf 25 Stunden erhöht und nach 5 Monaten auf 30 Wochenstunden
- ✓ Wurde innerhalb der ursprünglichen Vereinbarung nur eine oder keine Änderung vorgenommen, ist eine Änderung auch noch innerhalb einer allfälligen 3-monatigen Verlängerung möglich!

Wiedereingliederungs- teilzeitvereinbarung

Beispiel für eine stufenweise Vereinbarung betreffen Arbeitszeit:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit vor der WEG betrug 40 Stunden.

Es wird folgende Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von 6 Monaten vereinbart:

1. Monat	Reduktion um 70%	12 Stunden pro Woche
2. Monat	Reduktion um 60%	16 Stunden pro Woche
3. Monat	Reduktion um 50%	20 Stunden pro Woche
4. Monat	Reduktion um 50%	20 Stunden pro Woche
5. Monat	Reduktion um 40%	24 Stunden pro Woche
<u>6. Monat</u>	<u>Reduktion um 30%</u>	<u>28 Stunden pro Woche</u>
Im Durchschnitt:	Reduktion um 50%	20 Stunden pro Woche

Vereinbarung ist zulässig, da im Schnitt innerhalb der Bandbreite von 25% - 50%

Entwurf Wiedereingliederungsvereinbarung



Vereinbarung Wiedereingliederungsteilzeit

von¹ _____ bis² _____

z w i s c h e n

Arbeitnehmer(in) Familienname und Vorname(n), Titel	Sozialversicherungsnummer
Anschrift	Telefonnummer

u n d

Arbeitgeber(in)	Ansprechperson, Telefonnummer, E-Mail
Anschrift	

Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit in Stunden vor der Arbeitsunfähigkeit/Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederungsteilzeit wird vereinbart			
von (TT.MM.JJJJ)	bis (TT.MM.JJJJ)	Ø wöchentliche Arbeitszeit in Stunden ³	Angaben zur Lage der Arbeitszeit

Angaben zur beruflichen Tätigkeit während der Wiedereingliederungsteilzeit

Durchschnittliche Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit in Prozent	Monatliches Entgelt in Euro (Bruttowert) auf Basis der durchschnittlichen Reduktion der Arbeitszeit

¹ Die Wiedereingliederungsteilzeit beginnt frühestens mit dem Tag nach Zustellung der Genehmigung der Vereinbarung durch den Krankenversicherungsträger an den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin.
² Zulässige Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit: Mindestens ein Monat, maximal sechs Monate
³ Mindestwert 12 Stunden

HV/Mustervereinbarung Wiedereingliederungsteilzeit/2017



Checkliste:

Bestehendes Arbeitsverhältnis seit zumindest drei Monaten (Karenzzeiten, Pflegefreistellungen, Zeiten des Krankenstandes sind einzurechnen) und durchgehender Krankenstand von mindestens sechs Wochen	<input type="checkbox"/>
Bei wiederholter Inanspruchnahme: Ende der letzten Wiedereingliederungsteilzeit vor mindestens 18 Monaten	<input type="checkbox"/>
Wiedereingliederungsplan liegt bei	<input type="checkbox"/>
Eine Beratung im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements nach dem Arbeit- und Gesundheitsgesetz („fit2work“) hat stattgefunden.	<input type="checkbox"/>
Alternativ zur Beratung durch fit2work: Arbeitsmedizinische Zustimmung zur Vereinbarung liegt vor.	Datum/Stempel/Paraphie

Erklärung

Der Betriebsrat wurde – sofern eingerichtet – in die Verhandlungen über die Wiedereingliederungsteilzeit einbezogen bzw. zu den Verhandlungen eingeladen.
 Ich erkläre, dass die Angaben richtig und vollständig sind.
 Stellt sich nachträglich heraus, dass meine Angaben nicht der Wahrheit entsprechen, nehme ich zur Kenntnis, dass ich dem Krankenversicherungsträger einen dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen habe.
 Darüber hinaus bin ich verpflichtet, alle Abweichungen zur Vereinbarung sowie alle den Bezug des Wiedereingliederungsgeldes betreffende Änderungen unverzüglich dem Krankenversicherungsträger bekannt zu geben.

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer(in)

Datum

Unterschrift Arbeitgeber(in)

Vom Krankenversicherungsträger auszufüllen

Leistungsrechtliche Anspruchsvoraussetzungen gegeben: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Datum/Stempel/Paraphie
Chef- bzw. Kontrollärztlicher Dienst Medizinische Zweckmäßigkeit gegeben: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit beendet? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Bei nein: Ende der Arbeitsunfähigkeit mit	Datum/Stempel/Paraphie

HV/Mustervereinbarung Wiedereingliederungsteilzeit/2017

Arbeitsverwendung während der Wiedereingliederungsteilzeit



- Durch die Vereinbarung darf keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen!!
- Beispiel:
Entsprechend dem bei der Vereinbarung zu berücksichtigenden Wiedereingliederungsplan kann zur Entlastung des Bewegungs- und Stützapparates vorgesehen werden, dass eine Arbeitnehmerin zunächst vom Heben und Tragen von bestimmten Lasten befreit wird und für eine gewisse Zeit andere Aufgaben übernimmt. Diese müssen sich jedoch mit den Verpflichtungen aus ihrem Arbeitsvertrag decken. Zweck der WEG ist ja, schrittweise in den ursprünglichen Arbeitsprozess zurückzukehren.

Bewilligung der Vereinbarung durch den KV-Träger



Der chef- bzw. kontrollärztliche Dienst des KV-Trägers entscheidet auf Grund von übermittelten Unterlagen (generell keine Kundenvorsprache nötig – im Einzelfall ist Vorladung möglich), des Wiedereingliederungsplanes sowie der Vereinbarung. Die Entscheidung umfasst eine Prüfung der Unterlagen hinsichtlich Vollständigkeit, Nachvollziehbarkeit und Zweckmäßigkeit sowie der Lage der Arbeitszeit (z.B. kein Nachtdienst) mit dem Ziel der Wiedererlangung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Die Bewilligung zum Zeitpunkt TT.MM.JJJJ beendet jedenfalls den Krankenstand zu diesem Termin und ersetzt eine allenfalls fehlende „Arbeitsfähigkeitsmeldung“!

Verlängerung der Vereinbarung

- Eine allfällige Verlängerung ist einmalig für ein bis drei Monate unmittelbar nach dem bisherigen Ende möglich.
- Für die Bewilligung durch den KV-Träger muss die Vereinbarung über die Verlängerung, die Bestätigung über ein neuerliches Beratungsgespräch durch fit2work und die „Bewilligung“ durch eine arbeitsmedizinisches Zentrum oder Arbeitsmediziner vorliegen!

Bewilligung durch KV-Träger

- ❖ Über die Entscheidung des KV-Trägers werden sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer schriftlich informiert!
- ❖ Der Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit kann frühestens der Tag nach der Zustellung der Bewilligung des KV-Trägers sein!
 - Seitens des Arbeitnehmers und Arbeitgebers sollte daher ein realistischer Zeitpunkt in der Zukunft vereinbart werden.

Ausschlussgründe

- aufrechte Arbeitsunfähigkeit
- es liegt kein vorangegangener sechswöchiger Krankenstand vor
- das DV dauert noch nicht die geforderten 3 Monate
- durch die längere AU ist mit keiner dauernden Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen
- Auf Grund der (chronischen) Erkrankung ist eine Wiedereingliederung nicht zu erwarten
- das monatliche Entgelt liegt unter der Geringfügigkeitsgrenze
- das Ausmaß der möglichen Wiedereingliederungsteilzeit (im Ausmaß von 75%) liegt unter 12 Wochenstunden
- seit dem letzten Bezug von WEG liegen weniger als 18 Monate

Wiedereingliederungsgeld

- Das Wiedereingliederungsgeld wird für die Dauer der Vereinbarung – mindestens 1 Monat maximal 6 Monate – zwischen AN und AG gewährt
- Einmalige Verlängerung für 1 bis maximal 3 Monate möglich
- Die Höhe des Wiedereingliederungsgeldes richtet sich nach dem Ausmaß der „Teilzeitvereinbarung“
- Es besteht eine Teilversicherung in der Pensionsversicherung inkl. der Absicherung hinsichtlich der Beitragsgrundlage

Höhe des Wiedereingliederungsgeldes



- Basis für die Berechnung ist das erhöhte Krankengeld (60% der Bemessungsgrundlage)
- Die BMG wird aus dem letzten vollen Beitragszeitraum vor Antritt der WEG ermittelt
- Kürzung entsprechend der Herabsetzung der Arbeitszeit
- Es erfolgt eine Pauschalversteuerung analog dem Krankengeld (ab € 30,-- pro Tag sind 25% Lohnsteuer abzuführen.)
- Die Auszahlung erfolgt (analog Krankengeld) alle 28 Tage im Nachhinein
- Wiedereingliederungsgeld ist pfändbar

Höhe des Wiedereingliederungsgeldes



Beispiel bei einer 50% Wiedereingliederungsteilzeit (WE):

- Ein(e) Arbeitnehmer(in) hat vor der WE € 2.000,-- an Entgelt bezogen. Daraus ergibt sich ein Krankengeld von € 1.200,--!
- Auf Grund der reduzierten Arbeitszeit um 50% beträgt das Entgelt während der WE € 1.000,--!
- Das Wiedereingliederungsgeld wird in Höhe des halben Krankengeldes gewährt = € 600,--
- Während der WE beläuft sich daher das „Einkommen“ auf gesamt € 1.600,-- und liegt somit € 400,-- über dem zuvor bezogenen Krankengeld.

Steuerrechtliche Sicht beim Wiedereingliederungsgeld

ACHTUNG:

Aus steuerrechtlicher Sicht ist zu bedenken, dass sowohl das WEG (sofern täglich unter € 30,--) als auch das aliquote Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung steuerfrei sein kann.

Im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung werden vom Finanzamt sämtliche steuerpflichtigen Bezüge herangezogen und neu berechnet.

Es kann daher auch zu einer Nachforderung seitens der Finanzbehörde kommen !!!

Arbeitsunfähigkeit während Wiedereingliederungsgeld

- ❖ Während dem Wiedereingliederungsgeldbezug
 - ❖ WEG gebührt in voller Höhe weiter so lange Anspruch auf Weiterleistung von >50% der Geld- und Sachbezüge besteht
 - ❖ WEG gebührt in Höhe des erhöhten Krankengeldes sofern kein Anspruch oder Anspruch bis zu 50% auf Weiterleistung der Geld- und Sachbezüge besteht
Diesfalls sind auf das (anstelle des Krankengelds) gebührende Wiedereingliederungsgeld alle Bestimmungen anzuwenden, die auch auf das Krankengeld anzuwenden wären (wie z.B. Aussteuerung, Versagen, Verwirken, Ruhen,)

Arbeitsunfähigkeit während Wiedereingliederungsgeld

Anspruchsdauer:

- WEG erfüllt den Zweck des Krankengeldes – daher Anrechnung auf die Höchstdauer des Krankengeldes im Falle einer Fortsetzungserkrankung
- Im Falle einer Fortsetzungserkrankung entsteht ein neuer Anspruch nur dann, wenn für zumindest 13 Wochen hindurch wieder gearbeitet wurde.
- Handelt es sich um eine „neue“ Erkrankung, besteht sofort ein Anspruch auf Krankengeld.

Eintritt von Arbeitsunfähigkeit

Unmittelbar nach dem Ende der WEG:

- Krankengeld
 - **Achtung:** die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldes ist die Summe des herabgesetzten Entgeltes und des Wiedereingliederungsgeldes

Nicht unmittelbar nach der WEG:

- Krankengeld
 - Sonderregelung für die Bemessungsgrundlage:
laufender Beitragszeitraum, wenn noch kein ganzer Beitragsmonat erworben wurde.

Vorzeitiges Ende der WEG

- Wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der WEG nicht mehr gegeben ist, kann die/der ArbeitnehmerIn eine vorzeitige Beendigung der WEG und Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftliche verlangen.
- Die Rückkehr darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches an den/die ArbeitgeberIn erfolgen.

Ende des Wiedereingliederungsgeldes

■ Erlöschen:

- Ende der Wiedereingliederungsteilzeit
- Zuerkennung einer Eigenpension oder von Rehabilitationsgeld

■ Entziehung:

- Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit in einem dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widersprechenden Ausmaß (laut den Erläuterung zur Gesetzesvorlage liegt dies bei überschreiten von 10% jedenfalls vor!)
- Bei bestimmten Fallkonstellationen bei einer AU während der Wiedereingliederungsteilzeit (Aussteuerung nach § 139 ASVG)
- Durch den neuerlichen Eintritt einer Erkrankung während der WEG kann die Wiedereingliederung nicht mehr erreicht werden.

Weitere Information

Weiter gehende Informationen erhalten Sie bei den beteiligten Institution wie fit2work und den Sozialversicherungsträgern und in der vom SMS erstellten Broschüre:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=407>

Der Wiedereingliederungsplan und die WEG-Vereinbarung sind derzeit lediglich im Download über fit2work möglich:

http://www.fit2work.at/home/Service/Materialien_Downloads/

Danke.

