

## UNSERE VERANSTALTUNGEN VON NOVEMBER BIS DEZEMBER 2017

### SEMINAR „Im Gespräch bleiben – Gewaltfreie Sprache“

Termin 13. bis 15. November 2017  
Anmeldeschluss 16. Oktober 2017

### SEMINAR „Manchmal ist es einfach zu viel! – Stress und Burnout im Betrieb vorbeugen“

Termin 20. bis 22. November 2017  
Anmeldeschluss 5. Oktober 2017

### SEMINAR „Unterweisung“

Termin 29. November 2017  
Anmeldeschluss 27. Oktober 2017

### SEMINAR „Kräfte wirkungsvoll einsetzen – Zeitmanagement-Intensivtraining“

Termin 5. Dezember 2017  
Anmeldeschluss 7. November 2017

### SEMINAR „Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson“

Termin 5. bis 7. Dezember 2017  
Anmeldeschluss 6. November 2017

### SEMINAR „Was wollte ich denn eben? – Erhöhung der Gedächtnisleistung mit Megamemory“

Termin 11. bis 13. Dezember 2017  
Anmeldeschluss 13. November 2017

## ANMELDUNG

per Post Arbeiterkammer OÖ, AK- Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz  
E-Mail jaegermayrhof@akooe.at

Die Veranstaltungen finden im neu renovierten AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz, statt.  
Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter: [ooe.arbeiterkammer.at/jaegermayrhof](http://ooe.arbeiterkammer.at/jaegermayrhof)

**Impressum:**  
Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 58/2017, Österreichische Post AG, ZI.-Nr.: MZ 02Z039937 M, AK-DVR 0077747, [ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)  
**Medieninhaber, Herausgeberin & Redaktion:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0  
**Hersteller:** Gutenberg-Werbering Gesellschaft m.b.H., Verlagspostamt 4000 (4020) Linz  
**Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:** siehe <http://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>

Für Beschäftigte, die aufgrund einer körperlichen oder psychischen Erkrankung längere Zeit im Krankenstand sind, besteht seit 1. Juli 2017 die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren.



## WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT SEIT 1. JULI 2017 MÖGLICH

### STUFENWEISE RÜCKKEHR IN DEN JOB NACH LANGEM KRANKENSTAND

Durch diesen Wiedereinstieg können Beschäftigte nach langer Krankheit nun – mit Verdienstaussgleich durch das „Wiedereingliederungsgeld“ – angepasst und stufenweise in den Arbeitsprozess zurückkehren.

Dabei sind viele Grundlagen und Voraussetzungen wie etwa

- ▶ der Grundsatz der Freiwilligkeit,
- ▶ der Bestand des bisherigen Aufgaben- und Tätigkeitsbereichs,
- ▶ das Ausmaß und die Gestaltung der Arbeitszeit sowie
- ▶ die Prüfung und Feststellung der arbeitsmedizinischen Zweckmäßigkeit

zu beachten.

# TIPPS FÜR IHRE GESUNDHEIT

## Wer kann Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen?

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann von Arbeitnehmern/-innen, die dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen und in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis stehen, in Anspruch genommen werden. Das zugrundeliegende Beschäftigungsverhältnis muss seit mindestens drei Monaten bestehen. Für eine Wiedereingliederungsteilzeit muss eine ärztliche Gesundheitsmeldung nach einem zumindest sechs Wochen andauernden Krankenstand vorliegen.

## Wiedereingliederungsplan – Wiedereingliederungsteilzeit

Zunächst muss zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in eine freiwillige Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit abgeschlossen werden. Unter Beiziehung von „fit2work“ oder dem/der zuständigen Arbeitsmediziner/-in ist ein Wiedereingliederungsplan zu erstellen, der Dauer und Ausgestaltung der befristeten Teilzeit genau regelt. Auch weitere Bedingungen (z.B. Arbeitsplatzadaptierungen) können Teil des Wiedereingliederungsplans sein.

In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser bei der Erstellung des Planes von Anfang an einbezogen werden. Veränderungen des Arbeitsinhalts und der Arbeitsaufgaben sind jedoch nur im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages möglich. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss arbeitsmedizinisch zweckmäßig gestaltet sein. Schließlich wird der Wiedereingliederungsplan dem chef- und kontrollärztlichen Dienst der zuständigen sozialen Krankenversicherung zur Bewilligung vorgelegt.

## Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit muss unmittelbar an den Krankenstand anschließen, weshalb eine entsprechende Vereinbarung und die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans schon vorher angebahnt werden sollten. Eine Teilzeitvereinbarung kann zunächst für einen Monat bis höchstens sechs Monate abgeschlossen werden. Eine einmalige Verlängerung um drei Monate ist möglich. Nach Ausschöpfung der Wiedereingliederungsteilzeit kann erst nach 18 Monaten neuerlich angesucht werden.

Die Teilzeit muss zwischen 50 und 75 Prozent der bisherigen Normalarbeitszeit betragen. Eine phasenweise Abweichung von dieser Bandbreite ist zulässig, solange über die gesamte Wiedereingliederungsteilzeit der Durchschnitt im genannten Bereich liegt.

Es darf jedoch nicht weniger als zwölf Stunden pro Woche gearbeitet werden. Aufgrund dieser und noch weiterer Vorgaben sollte im Zweifelsfall professionelle Beratung hinzugezogen werden.

## Entgelt und Wiedereingliederungsgeld

Während der Wiedereingliederungsteilzeit erhält der oder die Beschäftigte ein Entgelt entsprechend der geleisteten Arbeitsstunden. Zusätzlich wird von der Krankenversicherung Wiedereingliederungsgeld in Höhe des aliquoten, erhöhten Krankengeldes ausbezahlt. Der Verdienstentgang für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer wird somit wesentlich abgemildert.

### Schritt 1: Prüfung der Voraussetzungen

Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate, das dem ASVG und auch dem AVRAG unterliegt  
Krankenstand von mindestens sechs Wochen

### Schritt 2: Beratung zur Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit

durch Organisation „fit2work - Case Management“ oder alternativ durch Arbeitsmediziner/-in (Präventivkraft im Betrieb) bzw. Arbeitsmedizinisches Zentrum

### Schritt 3: Erstellung Wiedereingliederungsplan mit Gestaltung der Arbeitszeit und ggfs. des Arbeitsplatzes

bei der Beratung von fit2work oder alternativ durch Arbeitsmediziner/-in (Präventivkraft im Betrieb) bzw. Arbeitsmedizinisches Zentrum

### Schritt 4: Abschluss der Wiedereingliederungsvereinbarung

Achtung – immer auf freiwilliger Basis – zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in unter Beiziehung des Betriebsrates

### Schritt 5: Bewilligung Wiedereingliederungsgeld

auf Basis des Wiedereingliederungsplanes durch den chefärztlichen Dienst des Krankenversicherungsträgers, defacto bereits während des Krankenstandes bzw. vor der Gesundheitschreibung

### Schritt 6: Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

Achtung – grundsätzlich mit dem Tag der Gesundheitschreibung für die Dauer von einem bis zu sechs Monaten

mit der Verlängerungsmöglichkeit von drei Monaten auf maximal neun Monate. Falls Wiedereingliederungsteilzeit nicht zweckmäßig oder von Arbeitnehmer/-in nicht mehr erwünscht: Rücktritt möglich

## TIPPS und INFOS für Betroffene, Betriebsratsmitglieder und Sicherheitsvertrauenspersonen

### ► Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

Grundsätzlich ist die Wiedereingliederungsteilzeit mit dem Tag der Gesundheitschreibung anzutreten. Daher muss bereits während des Krankenstandes abgeklärt werden, ob die stufenweise Wiedereingliederung aus arbeitsmedizinischen Gründen sinnvoll und zweckmäßig ist und daher Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart wird. Dabei sollte neben dem Beratungsgespräch bei „fit2work“ und/oder der Prüfung durch die Arbeitsmedizinerin/den Arbeitsmediziner auch eine Rücksprache mit den behandelnden Ärzten/-innen erfolgen.

### ► Beratungsgespräch rund um die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit

Der Betriebsrat ist dem Beratungsgespräch zum Abschluss der Wiedereingliederungsteilzeit verpflichtend beizuziehen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass kein Druck auf Beschäftigte ausgeübt wird, dass die Vereinbarung arbeitsmedizinisch zweckmäßig ist und vor allem auch bestmöglichen Schutz vor Rückfall oder Wiedererkrankung bietet. Neben der Frage des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit sollten auch andere Gestaltungsmöglichkeiten zum Schutz der Betroffenen (Änderungen des Arbeitsumfeldes, technische Unterstützungen usw.) berücksichtigt werden.

### ► Tätigkeit und Aufgabenbereich während der Wiedereingliederungsteilzeit

Die Tätigkeit muss dem Rahmen des bisherigen Inhalts des Arbeitsvertrages entsprechen. Anpassungen wie stufenweiser Einstieg (z.B. Verkaufstätigkeit: zuerst noch Innendienst oder ohne Kundenkontakt – dann im Laufe der Wiedereingliederungsteilzeit mehr Außendienst und/oder mehr Kundenkontakt) sind bei arbeitsmedizinischer Zweckmäßigkeit jedoch möglich.

### ► Arbeitszeit während der Wiedereingliederungsteilzeit

Ausmaß, Lage und somit Gestaltung der Arbeitszeit sind im Rahmen des Wiedereingliederungsplanes und der Wiedereingliederungsvereinbarung festzulegen. Die Arbeitsvertragsparteien und auch der Betriebsrat haben darauf zu achten, dass die dabei festgelegten Grenzen eingehalten werden. Die Anordnung von Mehrarbeit durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber während der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht zulässig.

### ► Entgelt während der Wiedereingliederungsteilzeit

Die betroffenen Arbeitnehmer/-innen und ihre Betriebsräte sollten darauf achten, dass auch während der Wiedereingliederungsteilzeit ordnungsgemäße Entgeltverrechnungen erfolgen.

Besonders ist dabei das Ausfallsprinzip analog § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zu beachten, wonach bisherige Entgeltbestandteile (keine Aufwandsentschädigungen!) wie durchschnittliche Provisionen oder sonstige variable Gehaltsbestandteile, Schichtzulagen, sonstige Zulagen, Überstundenentgelte oder Überstundenpauschalien auch weiterhin anteilig gebühren.

### ► Schutz der Gesundheitsdaten – Beschäftigtendatenschutz

Auch bei den Gesprächen und der Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit sind Beschäftigte nicht verpflichtet oder angehalten, Informationen über Gesundheitszustand, Krankheitsbild usw. weiterzugeben.

### ► Kündigungsschutz bei Wiedereingliederungsteilzeit

Bei der Wiedereingliederungsteilzeit gilt ein sogenannter Motivatungskündigungsschutz – sollte jemand wegen (Nicht-)Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit gekündigt werden, ist eine Anfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht möglich.



Folgende Informationen finden Sie auf der Homepage der AK OÖ – [ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at) – zum Herunterladen oder Bestellen:

- Alle bisher erschienenen Wandzeitungen
- Weitere Informationen zum Thema
- Allgemeine Informationen zum Arbeitnehmerschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung

## NOCH FRAGEN?

Wenn Sie zusätzliche Exemplare dieser Wandzeitung oder weitere Informationen zum Thema wünschen, wenden Sie sich bitte an die

**Arbeiterkammer Oberösterreich**  
Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung  
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.



**+43 (0)50 6906-2323**

E-Mail: [kbi@akooe.at](mailto:kbi@akooe.at)  
[ooe.arbeiterkammer.at](http://ooe.arbeiterkammer.at)



# WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT SEIT 1. JULI MÖGLICH



**Wiedereingliederungsteilzeit  
beginnt mit der Gesundheitschreibung!**



**Stufenweiser Wiedereinstieg nur nach  
vorheriger arbeitsmedizinischer Prüfung!**



**Bei Vereinbarung von Wiedereingliederungsteil-  
zeit ist der Betriebsrat zeitgerecht einzubeziehen!**

Wenn Sie weitere Fragen zu **Sicherheit und  
Gesundheit am Arbeitsplatz** haben, wenden  
Sie sich an Ihre Sicherheitsvertrauensperson  
oder an ein Betriebsratsmitglied.

**AK**  
Oberösterreich