

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz
15.-16.5. 2017

Mag. Isabel Koberwein
GPA-djp Grundlagenabteilung

Wiedereingliederungs-Teilzeit:

RECHTLICHER RAHMEN & GESTALTUNGSOPTIONEN

Wiedereingliederungs- Teilzeitgesetz



- Tritt per 1.Juli 2017 in Kraft
- Gilt auch, wenn der anlassbegründende Krankenstand bereits vor dem Inkrafttreten lag
- **Zielsetzung**
 - Schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess
 - Stärkung der Arbeitsfähigkeit nach Rekonvaleszenz
 - Längerer Verbleib im Erwerbsleben
- **Paket umfasst die Novellierung mehrerer Gesetze**
 - ASVG
 - AIVG
 - AGG
 - AVRAG
 - AZG
 - BMSVG
 - LSDBG
 - EStG

Prinzipien

- **Beidseitige Freiwilligkeit**
- **kein Rechtsanspruch**
- **Motivkündigungsschutz**
- **Festgestellte Arbeitsfähigkeit als Voraussetzung**
 - Kein Teilkrankenstand
 - Kein Sonderstatus zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig
- **Kein Eingriff in arbeitsvertragliche Grundlagen**
 - KV- Einstufung
 - Aliquoter Entgeltanspruch
 - Überstundenpauschale ist weiter zu bezahlen
- **Ausgleich des Einkommensverlustes**
- **Missbrauchssanktion bei Arbeitszeitüberschreitung**
- **Keine finanziellen Einbußen bei**
 - Pensionsbemessungsgrundlage
 - Arbeitslosengeld
 - Reha-Geld
 - Altersteilzeit; Bildungsteilzeit
 - Pensionskasse, Abfertigungskasse



Voraussetzungen



- **Arbeitsverhältnis muss mind. 3 Monate gedauert haben**
 - Anrechnung von Karenz- und Krankenstandszeiten
- **Nach einem mindestens sechswöchigen, ununterbrochenem Krankenstand**
- **Ärztliche Bestätigung der vollen Arbeitsfähigkeit**
 - Reguläre Gesundheitsmeldung reicht
- **Schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG über eine befristete Arbeitszeitreduzierung (nach fit2work –Beratung)**
 - Beginn
 - Dauer
 - Ausmaß
 - Lage der Teilzeitbeschäftigung
- **Wiedereingliederungsplan**
 - Enthält zB Vorgaben über die Lage der Arbeitszeit, technische Unterstützungsmaßnahmen....
- **Anspruch auf WE-Geld nach cheförztllicher Genehmigung (Prüfung der medizinischen Zweckmäßigkeit)**

Arbeitszeitreduktion



- **Dauer der WE- Teilzeit:**
 - Min. 1 Monat , max. 6 Monate
 - Verlängerung auf bis zu 9 Monate möglich
- **Rahmen für die Arbeitszeitreduktion:**
 - durchschnittlich mind. 25%, max. 50% der bisher geleisteten wöchentlichen NAZ , bezogen auf WE-Zeitraum
 - Variation des %- Satzes im WE- Zeitraum möglich, sofern der Durchschnitt im Rahmen liegt und die Normalarbeitszeit niemals weniger als 30% der ursprünglichen wöchentl. NAZ beträgt.
 - Arbeitszeitausmaß muss im Verlauf der Wiedereingliederung ansteigen oder gleichbleiben.
 - Absolute Untergrenze der NAZ während WE : 12h/ Woche
 - Ungleichmäßige Verteilung innerhalb eines Kalendermonats:
 - Max. 10% /Woche Abweichung
 - Vereinbartes Arbeitszeitausmaß muss im Monatsschnitt eingehalten werden
- **Einvernehmliche Änderung von Dauer und Stundenausmaß der WE-TZ**
 - Max. 2 x
- **Keine Anordnung von Mehrarbeit, Ablehnungsrecht!**
- **Keine Anordnung einer geänderten Arbeitszeitlage**

Wiedereingliederungsgeld



- **Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld als Ausgleich für den Entgeltverlust aus der reduzierten Arbeitszeit.**
- **Leistung wird von der Krankenversicherung nach chefärztlicher Genehmigung erbracht.**
- **Leistungshöhe entspricht dem erhöhten Krankengeld (=60% der Bemessungsgrundlage)**
 - Aliquotierung erfolgt entsprechend der Arbeitszeitreduktion
 - Wochenarbeitszeit von 50% ➔ 50% Wiedereingliederungsgeld
 - Wochenarbeitszeit von 75% ➔ 25% Wiedereingliederungsgeld
 - Bei Änderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit ➔ Anpassung des WE-Geldes
- **Bei Überschreitung der festgelegten Arbeitszeit in zweckwidrigem Ausmaß droht Leistungsentzug**

WE-Geld / 2



- **Steuerliche Behandlung des WE –Geldes**
 - 25% Lohnsteuer werden vorläufig einbehalten (analog Krankengeld)
 - AN-Veranlagung
- **Sozialversicherungsrechtlich**
 - Pensionsbeitragsgrundlage = 30-fache der Bemessungsgrundlage für Krankengeld abzüglich des Entgelts für reduzierte Arbeitszeit
 - Bei der Berechnung von Reha-Geld, Wochengeld, UV-Leistungen , AL-Geld und Beiträge für Abfertigung Neu wird auf die Bemessungsgrundlage vor der Wiedereingliederung abgestellt.
 - Anspruchsvoraussetzungen für Altersteilzeit, Teilpension und Bildungsteilzeit werden nicht berührt.
- **Erkrankung während Wiedereingliederung**
 - Gesetzliche Regelung schließt Schlechterstellung aus
 - Während Entgeltfortzahlungsanspruch bleibt WE-Geld in bisheriger Höhe aufrecht.
 - Bei 1/2 EFZ-Anspruch oder weniger besteht Anspruch auf erhöhtes Krankengeld
- **Nach Ende der WE- Teilzeit: neuer Anspruch nach 18 Monaten**

BR - Mitwirkung



- **Betriebsrat ist der Verhandlung über die Ausgestaltung der Wiedereingliederung beizuziehen.**
 - Nimmt der BR trotz Verständigung nicht teil, schadet das dem rechtswirksamen Zustandekommen der WE nicht.
- **Arbeitsverfassungsrechtliche Mitwirkungsrechte nutzen**
- **Freiwillige BV „ Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall“ nutzen!**
 - § 97 Abs.1 Z. 21 ArbVG
 - Inhalt: günstigere arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen bzw. finanzielle Zuwendungen während Wiedereingliederung
 - Nachwirkung
- **Datenschutz – BV**
 - Betriebliches Datenschutzmanagement
 - Sensible Gesundheitsdaten
 - Prinzip der Datensparsamkeit
 - Strenge Zweckdefinition und -bindung für Datenverwendungen
 - Regelung für Zugang, Aufbewahrung, Löschung

Kleine BR-Checkliste



- **Einhaltung des gesetzlichen AN-Schutzes ?**
 - Gefahrenervaluierung
 - Evaluierung psychischer Belastungen
 - Sicherheits- und Gesundheitsdokumente
- **Welche Arbeitsbedingungen haben die anlassgebende Krankheit (mit)verursacht ?**
 - Nachevaluierung gem. §4 Abs. 5 ASchG
 - Erkenntnisse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen
- **Mitwirkungsrechte ?**
 - §§ 89,90, 91,92,92a ArbVG
 - Überwachungs-, Interventions- und Vorschlagsrechte, Info- und Beratungsrechte
- **Datensicherheit ?**
- **Begleit-BVs abschließen ?**
 - zu Betrieblichem Eingliederungsmanagement
 - zum (Gesundheits-)Datenschutz – §96a ArbVG

Anknüpfungspunkte für die BR- Arbeit/1



- **Überwachung des geltenden Rechts**
 - §89 ArbVG
 - EV, BV, KV, AZG, ARG, ASchG...
- **Einsichtnahmen in AZ-Aufzeichnungen**
 - Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht des AG
 - § 26 AZG
 - Unabhängig von der Zustimmung einzelner AN!
- **Interventions- und Vorschlagsrecht**
 - §90 ArbVG
 - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- **Informations- und Beratungsrecht**
 - Info zu Aufzeichnung, Übermittlung, Verarbeitung personenbezogener AN-Daten
 - §§ 91, 92 ArbVG

Anknüpfungspunkte für die BR- Arbeit / 2

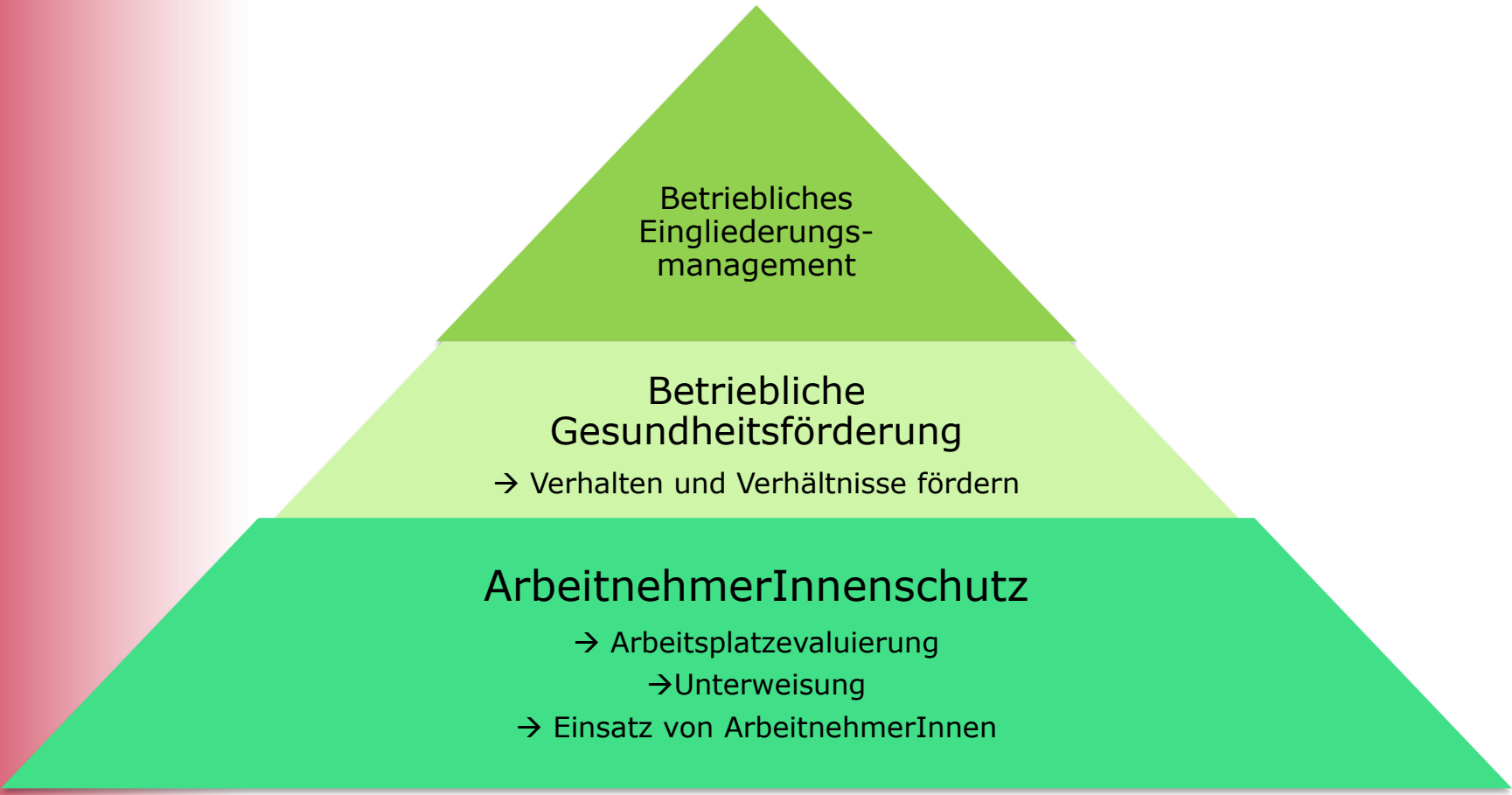


- **Mitwirkung in Arbeitsschutzagenden**
 - § 92a ArbVG
 - Evaluierung psychischer Belastungen einfordern
 - Arbeitszeitbilanz
 - Information an Arbeitsinspektion zu betrieblichen Verstößen gegen Arbeitszeitrecht
- **Erzwingen einer Betriebsvereinbarung**
 - § 97/1/2 ArbVG
 - Über Lage + Dauer der AZ, Arbeitspausen;
 - Mit Evaluierungsregelung für betriebliche Arbeitszeitmodelle
- **BV Personaldatenverwendung / Datenschutz**
 - §96 a

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

**DIMENSIONEN, MÖGLICHKEITEN,
ERFOLGSFAKTOREN**

Schlüsselfaktor Prävention



Betriebliches
Eingliederungs-
management

Betriebliche
Gesundheitsförderung
→ Verhalten und Verhältnisse fördern

ArbeitnehmerInnenschutz
→ Arbeitsplatzevaluierung
→ Unterweisung
→ Einsatz von ArbeitnehmerInnen

BEM: Grundsatz

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

- erhalten
- wiederherstellen
- fördern



✓ Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Unterstützung bei der Genesung und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses durch Gesundheitsprävention
- Rehabilitation statt Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Vermeidung von Frühverrentung

BEM als ganzheitliches Konzept

- **Rückkehr für Betroffene erleichtern.**
- **Von Erkrankten lernen:**
 - Identifizierung gesundheitsschädigender Arbeitsbedingungen.
 - Eliminierung negativer Faktoren; Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
 - Die Erkenntnisse sind übertragbar und kommen allen zugute.
- **Keine Individualisierung von Erkrankungen.**
- **Nicht Diagnosen und Defizite stehen im Fokus, sondern Chancen und Potenziale.**
- **BEM ist ein innerbetrieblicher Prozess; Wechselwirkung hinsichtlich AN-Schutz, BGF, Organisations- und Personalentwicklung.**

BEM: Zielsetzungen

- **Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz**
- **Alternativen erarbeiten**
- **Prüfen, ob Arbeitsbedingungen die Krankheit (mit)verursacht haben => Nachevaluierung gem. § 4 Abs. 5 ASchG**
- **Gewonnene Erkenntnisse können zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden und somit allen Beschäftigten zugute kommen**
- **Wenn Wiedereingliederung nicht möglich ist: sozial verträglicher Aus- bzw. Umstieg unterstützen werden (z.B. Hilfe bei Jobsuche)**

BEM: Handlungsebenen

- **Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten**
zB. häufiges Heben und Tragen, Umgang mit KundInnen, hohe Konzentration
- **Sozial- und Organisationsklima**
zB. Handlungsspielräume, Unterstützung durch Vorgesetzte, Kommunikationsabläufe
- **Arbeitsumgebung**
zB. Arbeitsplatzausstattung, Umgebungsklima, Arbeitsmittel
- **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation**
zB. Zuständigkeiten, Arbeitszeitgestaltung, Unterbrechungen

Mögliche Maßnahmen

- Anpassung von Arbeitsräumen bzw. Arbeitsplätzen:
zB. **Abtrennungen, bessere Erreichbarkeit**
 - Gestaltung von ergonomischen Arbeitsabläufen:
zB. **Neue Software, Hebehilfen**
 - Adaptierung von Arbeitsmitteln:
neuer Arbeitsstuhl
 - Veränderung der Arbeitsorganisation:
Zuständigkeiten verändern, Delegationsmöglichkeiten schaffen
 - Arbeitszeitgestaltung:
Dienstplananpassung, Pausen regeln
 - Sozialklima:
KollegInnen miteinbeziehen
- **Medizinische Behandlungen, Therapien und die persönliche Lebensführung müssen weitgehend ausgespart werden!**

Erfolgsfaktoren

- **Freiwilligkeit – Keine negativen Konsequenzen bei Ablehnung**
- **Transparenz, Aufklärung und Informationen
→ Vertrauen schaffen**
- **Datenschutz**
- **Gemeinsames Vorgehen aller Beteiligten**
- **Kontinuierliche Zustimmung der/des AN**
- **Ganzheitliche Umsetzung – Synergien zu AN-Schutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Startphase

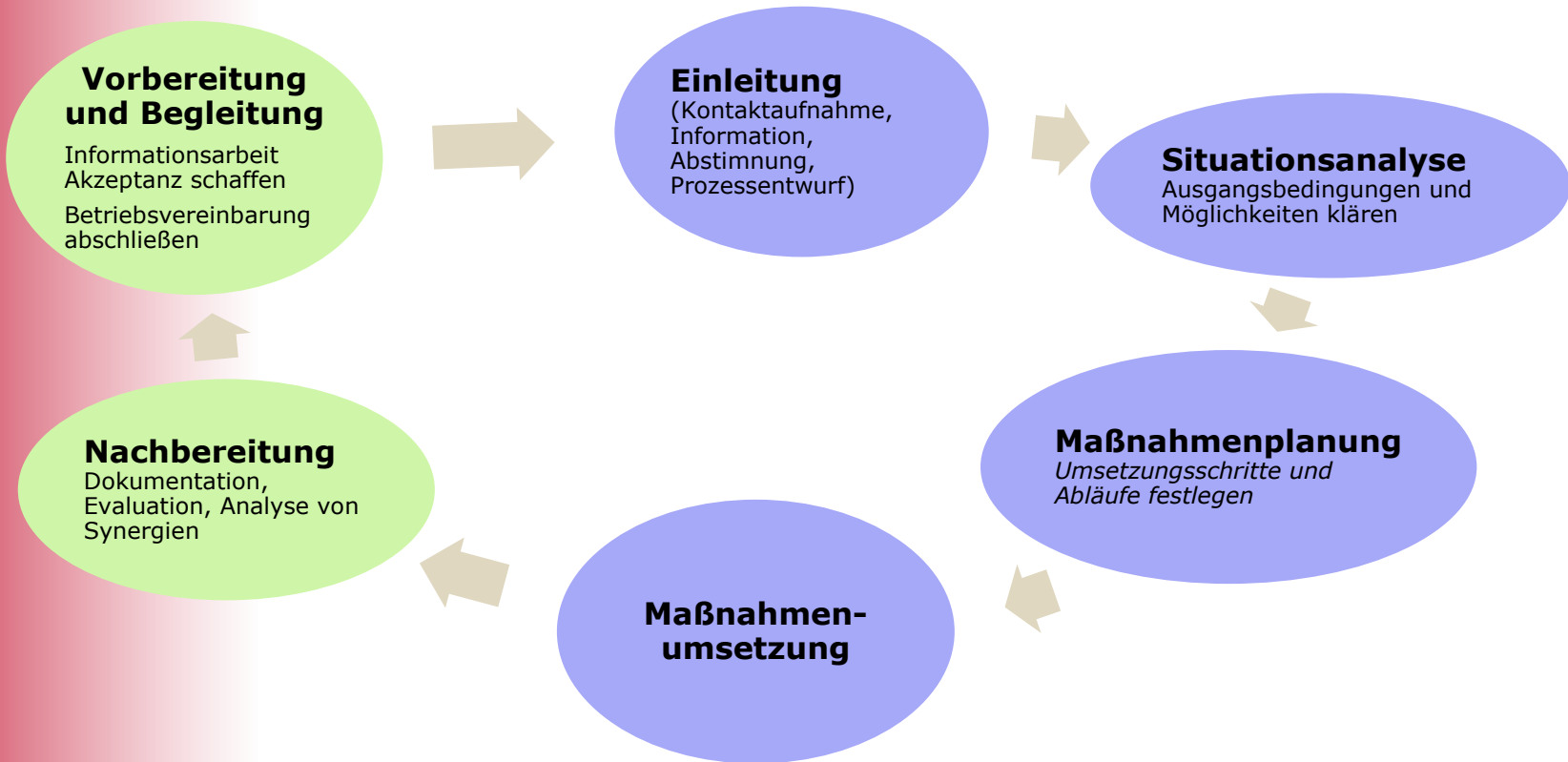
- **Arbeitsgruppe (Integrationsteam, Steuerungsgruppe...) gründen**
- **AkteurInnen festlegen**
- **Ablauf planen (zB. Begleitung durch Externe)**
- **Angebotsvoraussetzungen festlegen**
- **Informationsarbeit beginnen (Ansprechpersonen bekanntmachen)**
- **Leitfäden entwickeln**
- **AkteurInnen qualifizieren**

AkteurInnen und PartnerInnen

- ArbeitnehmerIn
- ArbeitgeberIn
- Betriebsrat
- Präventivfachkräfte
- KollegInnen
- Führungskräfte
- Sozialversicherung
- Externe BeraterInnen
- PersonalistInnen
-



Kernprozesse beim BEM



Wann endet das BEM

- **Bei Beendigung durch die/den AN**
- **Bei Erfolg der Eingliederungsmaßnahmen bzw. wenn die Ziele des Eingliederungsplanes erreicht sind**
- **Nach Auslaufen der festgelegten Zeitdauer**

Einschätzung und Forderungen

- **BEM erschöpft sich nicht in Reduzierung der Arbeitszeit**
- **BEM kann auch ohne explizite gesetzliche Grundlagen funktionieren. Gesetzliche Regelung sollte jedoch über AZ-Reduzierung hinausgehen**
- **Mitwirkung, Transparenz, Vertrauen**
- **Kündigungsschutz**
- **Klare Abgrenzung zu: Teilkrankenstand, Krankenstandsrückkehrgesprächen**

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**