

**Vorbemerkung:** Mustervereinbarungen und Leitfäden können Orientierung geben, sind jedoch nur dann nützlich, wenn sie auf die speziellen betrieblichen Umstände zugeschnitten sind. Wird ein Betriebsvereinbarungsmuster nicht „maßgeschneidert“, gehen schnell wichtige Gestaltungsmöglichkeiten verloren. Aus diesem Grund sind die Regelungen der nachfolgenden Betriebsvereinbarung als Eckpunkte zu verstehen. Sie sollen als Anregungen dienen, um daraus eine zu den Verhältnissen im eigenen Betrieb optimal passende Vereinbarung zu entwickeln.

**Achtung!!!**

Dieses Muster nimmt keine Rücksicht darauf, ob der anzuwendende Kollektivvertrag spezielle Bestimmungen zur Wiedereingliederung enthält. In diesem Fall ist die Betriebsvereinbarung nach dem Günstigkeitsprinzip an die kollektivvertraglichen Basisbestimmungen anzupassen.

**Die GPA-djp unterstützt und berät gerne auf diesem Weg!**

**Hinweis:** Die in der Muster-Betriebsvereinbarung grau hinterlegten Passagen sind als erläuternde Kommentare zu verstehen oder weisen auf alternative Vorgangsweisen hin.

## **Musterbetriebsvereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit**

### **Inhalt**

<b>Präambel</b> .....	2
<b>1) Zielsetzung und Grundsätze</b> .....	2
<b>2) Rechtsgrundlage und Geltungsbereich</b> .....	3
<b>3) Verfahrensablauf</b> .....	4
<b>4) Entgeltanspruch</b> .....	6
<b>5) Datenschutz</b> .....	7
<b>6) Schlussbestimmungen</b> .....	8

## **Präambel**

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Details zu einer Arbeitszeitreduktion nach dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz. Mit einer Wiedereingliederungsteilzeit wird für ArbeitnehmerInnen nach einem langen Krankenstand die Rückkehr ins Arbeitsleben unter Bedachtnahme auf deren Gesundheit erleichtert. Somit ist diese Maßnahme auch als Umsetzungsschritt im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu sehen, das ganzheitlich auf einen optimalen Einsatz der Beschäftigten gemäß ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten abzielt und Initiativen des ArbeitnehmerInnenschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der betrieblichen Qualifizierung und Personalpolitik umfassen kann. Es ergibt sich daher ein Zusammenwirken mit anderen gesundheitsbezogenen Betriebsvereinbarungen und Richtlinien.

*Die gesetzlichen Regelungen zur Wiedereingliederungsteilzeit beziehen sich ausschließlich auf die Reduzierung der Arbeitszeit nach einem längeren Krankenstand. Es ist zu empfehlen, Maßnahmen der Wiedereingliederung auch auf weitere Handlungsebenen, wie z.B. Anpassung der Arbeitsaufgaben, der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Lage der Arbeitszeit etc. zu erweitern.*

*Zu folgenden gesundheitsbezogenen Themen stehen Musterbetriebsvereinbarungen zur Verfügung:*

- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Alternsgerechtes Arbeiten
- Suchtprävention
- Umgang mit Gesundheitsdaten im Betrieb

## **1) Zielsetzung und Grundsätze**

Eine Wiedereingliederungsteilzeit ermöglicht ArbeitnehmerInnen nach einer längeren physischen oder psychischen Erkrankung schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Sie trägt damit zu einer nachhaltigen Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit bei, mit dem Ziel, ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern. Dabei stehen die Potenziale des/der wiederinzugliedernden Beschäftigten im Fokus und nicht die Betrachtung von Defiziten oder Diagnosen. Auch ist gewährleistet, dass mit der Wiedereingliederungsteilzeit kein Weg in Richtung Teilkrankenstand eingeschlagen ist.

Mit dieser Herangehensweise soll sichergestellt werden, dass der Anlassfall einer Wiedereingliederungsteilzeit im Betrieb als Chance und Aufgabe verstanden wird, um vorhandene Fehlbelastungen, die Fehlbeanspruchungen bewirken können, zu identifizieren und möglichst zu beseitigen. Die so gewonnenen Erkenntnisse und abgeleiteten Handlungserfordernisse kommen daher der gesamten Belegschaft zugute.

Die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit beruht für ArbeitnehmerInnen in allen Phasen auf Freiwilligkeit und darf in keiner Hinsicht Nachteile bewirken. Im Gegenteil: Die Tatsache, dass die Summe aus Wiedereingliederungsgeld und Arbeitsentgelt höher ist als das ansonsten gebührende Krankengeld, kann und soll auch einen zusätzlichen Anreiz bieten.

Die in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Abläufe und Strukturen sind die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an einer Wiedereingliederungsteilzeit beteiligten Personen und damit wesentlichste Erfolgsvoraussetzung.

Die erfolgreiche Durchführung einer Wiedereingliederungsteilzeit hängt nicht zuletzt auch von der Akzeptanz und Identifikation mit den zugrunde gelegten Zielsetzungen und Prinzipien seitens der gesamten Belegschaft und insbesondere der Führungskräfte ab.

Bei der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sind folgende Aspekte zu beachten:

- Freiwillige Teilnahme
- Schutz vor Benachteiligung
- Arbeitsvertragsschutz
- Schutz vor Mehrarbeitsanordnung
- Recht auf Ablehnung von Mehrarbeit
- Umfassender Kündigungsschutz

## **2) Rechtsgrundlage und Geltungsbereich**

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Regelung der Bedingungen, zu denen eine schrittweise Rückkehr in den Betrieb nach einem langen Krankenstand vereinbart werden kann.

Die rechtliche Basis bilden die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), im Besonderen die §§ 89 Abs 3, 90 Abs 1 Z 3, 92 a, 97 Abs 1 Z 21 bzw. Z 9 ArbVG sowie die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), des Datenschutzgesetzes (DSG) und des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes (mit dem das ASVG, das AIVG, das AGG, das AVRAG, das AZG, das BMSVG sowie LSD-BG geändert wurde).

*Grundsätzlich handelt es sich um eine freiwillige, nicht erzwingbare jedoch normativ wirkende Betriebsvereinbarung gemäß §97 (1) Z 21 ArbVG (Rechtstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall) bzw. §97 (1) Z 9 ArbVG (Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung). Zudem ist jeweils zu überprüfen, ob sich unter den erzwingbaren Betriebsvereinbarungstbeständen solche finden, die ebenfalls für Gesundheitsschutz und Präventionsmaßnahmen zugunsten der Belegschaft nutzbar gemacht werden können. Anknüpfungspunkte wären hier etwa §97 (1) Z 1 (Ordnungsvorschriften), Z 2 (Arbeitszeit), Z 6 (Betriebsmittelbenützung), Z 6a (Nachtschwerarbeit) ArbVG. Sollten im Rahmen der betrieblichen Wiedereingliederungsmaßnahmen Erhebungen mittels qualifiziertem Personalfragebogen geplant sein, so handelt es sich in den meisten Fällen um eine zustimmungspflichtige Maßnahme, sodass der Betriebsrat sehr starke Mitwirkungsbefugnisse nutzen kann, um sich Gestaltungsmöglichkeiten im gesamten Projektverlauf zu sichern.*

### Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen des Betriebs, die

- seit mindestens drei Monaten im Unternehmen beschäftigt sind und
- deren Arbeitsfähigkeit nach einem mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Krankenstand ärztlich bestätigt wurde.

Sie gilt auch für überlassene Arbeitskräfte, welche die oben genannten Voraussetzungen erfüllen, sofern der Überlasser dem Verfahrensablauf einzelvertraglich beitrifft.

*Die Einschränkung des persönlichen Geltungsbereiches bezieht sich auf die in §13 a AVRAG für die Wiedereingliederungsteilzeit definierten Voraussetzungen.*

Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht in Kombination mit Altersteilzeit oder Teilpension in Anspruch genommen werden.

### **3) Verfahrensablauf**

*Bitte dringend darauf achten, ob der Kollektivvertrag einen anderen als den in der Folge geschilderten Verfahrensablauf vorsieht!*

#### **3 a) Initiative zur Wiedereingliederungsteilzeit**

Der Anstoß für die Einleitung einer Wiedereingliederungsteilzeit kann sowohl durch die/den betroffene/n ArbeitnehmerIn erfolgen, oder seitens der für die Planung/Durchführung der Wiedereingliederung zuständigen betrieblichen PartnerInnen; diese sind: ArbeitgeberInnen, Betriebsrat, ArbeitsmedizinerIn, sowie allenfalls freiwillig bestellte Integrationsbeauftragte. Es ist abzuklären, ob die Voraussetzungen für eine Wiedereingliederungsteilzeit gegeben sind, siehe Punkt 2 (Geltungsbereich).

#### **3 b) fit2work - Beratung**

Nachdem sich der/die betroffene ArbeitnehmerIn und der/die ArbeitgeberIn grundsätzlich auf die Durchführung einer Wiedereingliederungsteilzeit verständigt haben, hat nachweislich eine Beratung beider Seiten über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit durch fit2work zu erfolgen. Diese Beratung kann entfallen, wenn ein/e ArbeitsmedizinerIn, auf den sich die Beteiligten vorab einigen müssen, dem Wiedereingliederungsplan zustimmt.

#### **3 c) Wiedereingliederungsplan**

Auf Grundlage einer durch eine/n Vertragsarzt/-ärztin bestätigten Arbeitsfähigkeit legen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn einen Wiedereingliederungsplan fest. Bei diesen Verhandlungen ist der Betriebsrat auf Wunsch des/der Betroffenen zwingend beizuziehen.

Der Wiedereingliederungsplan legt den geplanten Beginn, das zeitliche Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit während der Wiedereingliederungsteilzeit fest.

*Im Wiedereingliederungsplan können auch andere Maßnahmen zur Wiedereingliederung, z.B. Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsmittel oder Änderung der Arbeitszeitlage, vorübergehend keine Nachtdienste, etc. vereinbart werden. Keinesfalls dürfen Gesundheitsdaten des/der ArbeitnehmerIn in den Wiedereingliederungsplan eingehen, geschweige denn aufscheinen.*

#### **3 d) Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit**

ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn schließen auf Basis des Wiedereingliederungsplanes und nach nachweislich erfolgter Beratung beider Seiten durch fit2work bzw. mit Zustimmung des/der oben angeführten ArbeitsmedizinerIn zum Wiedereingliederungsplan unter Beiziehung des Betriebsrates eine Vereinbarung über eine befristete Arbeitszeitreduzierung. Der Wiedereingliederungsplan muss bei der Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit berücksichtigt werden.

Die Vereinbarung hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

Dabei ist der folgende Gestaltungsrahmen zu beachten:

- **Beginn:** Die Wiedereingliederungsteilzeit kann entweder im unmittelbaren Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand oder auch zu einem späteren Zeitpunkt bis einen Monat nach Ende des Krankenstandes angetreten werden. (Änderung der Rechtslage mit Juli 2018)
- **Laufzeit:**  
Die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit muss mindestens ein Monat und maximal sechs Monate umfassen. Wenn aus arbeitsmedizinischer Sicht die Zweckmäßigkeit gegeben ist, kann die Eingliederungsdauer einmalig um ein bis drei Monate verlängert werden.

- Mindestwochenstunden:  
Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten und das dem/der ArbeitnehmerIn in einem Kalendermonat zustehende Entgelt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.
- Mögliche Arbeitszeitreduktion:  
Bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit ist die Arbeitszeit um mindestens 25 % und höchstens 50 % der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit zu reduzieren.
- Flexible Gestaltung innerhalb der Laufzeit:  
Abweichend vom grundsätzlich geltenden Rahmen für die Arbeitszeitreduzierung, kann in einzelnen Monaten das Teilausmaß auf bis zu 30% der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit verkürzt werden, wenn über die Gesamtdauer das Teilzeitausmaß zwischen 50% und 75% der bisherigen Normalarbeitszeit beträgt und ein ansteigender Verlauf des Arbeitszeitausmaßes vereinbart wird.
- Flexible Gestaltung innerhalb eines Kalendermonats:  
In einzelnen Wochen der Wiedereingliederungsteilzeit kann die vereinbarte Arbeitszeit um maximal 10% über- oder unterschritten werden, wenn innerhalb des jeweiligen Kalendermonats im Durchschnitt das vereinbarte Arbeitszeitausmaß eingehalten wird.

*Die Vereinbarung über die Arbeitszeitreduktion kann bereits während des Krankenstandes getroffen werden, erlangt ihre Rechtswirksamkeit jedoch erst mit Vorliegen der Arbeitsfähigkeitsbestätigung eines Vertragsarztes sowie der Genehmigung des Wiedereingliederungsgeldbezuges seitens der Krankenversicherung. Deshalb ist es ratsam, die folgende Regelung ausdrücklich in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen.*

Die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit wird zeitgleich mit dem Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld (Bewilligung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers) bei tatsächlichem Dienstantritt rechtswirksam.

### **3 e) Verbot von Mehrarbeit**

Während einer Wiedereingliederungsteilzeit darf der/die ArbeitgeberIn weder eine Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) noch eine Änderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit anordnen und hat darauf zu achten, dass die vereinbarte Arbeitszeit auch von dem/der ArbeitnehmerIn nicht überschritten wird.

### **3 f) Änderung der Vereinbarung**

Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit können ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn im Einvernehmen höchstens zweimal eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung vereinbaren. Die Änderungen können sich auf die Dauer der Maßnahme (unter Beachtung der maximalen Laufzeit, siehe Pkt. 3 d) und auf das vereinbarte Stundenausmaß beziehen. Eine Änderung ist in schriftlicher Form festzuhalten.

Im Zuge einer Änderung der Wiedereingliederungsteilzeit ist der Betriebsrat beizuziehen. Es hat außerdem nachweislich eine erneute Beratung durch fit2work zu erfolgen bzw. ist die Zustimmung einer/eines ArbeitsmedizinerIn erforderlich.

### **3 g) Ende der Wiedereingliederungsteilzeit**

Die Wiedereingliederungsteilzeit endet mit dem in der Vereinbarung festgelegten Zeitpunkt mit Wegfall des Anspruchs auf Wiedereingliederungsgeld.

*Das Ende der Wiedereingliederungsteilzeit ist gesetzlich mit dem Entfall des Wiedereingliederungsgeldes verbunden. Für den Fall, dass der Wegfall des Anspruchs durch den/die ArbeitgeberIn verschuldet wird (z.B. Entziehung wegen Überschreitens der Arbeitszeit), ist zu empfehlen, auf betrieblicher Ebene eine entsprechende entgeltliche Kompensation festzulegen.*

Auf Verlangen des/der ArbeitnehmerIn kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit erfolgen. Diese ist schriftlich zu verlangen und setzt voraus, dass die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist. Die Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit darf frühestens drei Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe des Beendigungswunsches der Wiedereingliederungsteilzeit erfolgen.

Wird das Arbeitsverhältnis während der Wiedereingliederungsteilzeit beendet, sind alle Ansprüche – insbesondere Kündigungsentschädigung, Abfertigung Alt sowie Urlaubersatzleistung auf Basis des Entgelts für die ursprüngliche Normalarbeitszeit zu berechnen.

#### **4) Entgeltanspruch**

*Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der/die ArbeitnehmerIn neben dem von der Krankenversicherung ausbezahlten Wiedereingliederungsgeld gegenüber dem/der ArbeitgeberIn Anspruch auf das entsprechend der reduzierten Arbeitszeit aliquotierte Entgelt. Das Arbeitsentgelt während der Wiedereingliederungsteilzeit ist analog §3 EFZG zu berechnen. Es ist aber darauf zu achten, ob der Kollektivvertrag eine Sonderregelung über die Höhe des Entgelts während des Entgeltfortzahlungszeitraumes enthält. Überstundenpauschalien und All-In Bezüge werden entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit aliquotiert. Bei Fragen zur Berechnung stehen die Regionalgeschäftsstellen zur Verfügung. Nachstehender Regelungsvorschlag enthält eine Besserstellung gegenüber der gesetzlichen Regelung in §13a Abs.6 AVRAG.*

Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der/die ArbeitnehmerIn folgenden Entgeltanspruch: Das vereinbarte Grundgehalt inklusive Überzahlung wird anhand des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes aliquotiert. Die übrigen Entgeltbestandteile werden - sofern es sich um ein Pauschale handelt - in voller Höhe ausbezahlt, andernfalls in der Höhe des Durchschnitts der letzten 13 Wochen. Die kollektivrechtlichen Sonderzahlungen gebühren auch für den Zeitraum der Wiedereingliederung in voller Höhe.

##### Pensionskassenbeiträge:

Ist für den Betrieb ein Pensionskassensystem eingerichtet, so sollte die Vereinbarung die arbeitgeberseitige Beitragsleistung während des Wiedereingliederungszeitraums so regeln, dass der / die ArbeitnehmerIn keine diesbezüglichen Nachteile aus der Wiedereingliederung in Kauf nehmen muss. Da zu diesem Punkt keine gesetzliche Regelung vorgesehen ist, erscheint es für Betriebe mit einem Pensionskassenvertrag besonders empfehlenswert, den Entgeltausfall während- und in Folge einer Wiedereingliederungsteilzeit tunlichst mit einer eigenen Bestimmung zu minimieren.

Der/die ArbeitgeberIn verpflichtet sich, Pensionskassenbeiträge während der Wiedereingliederungsteilzeit auf Basis des vor Herabsetzung der Arbeitszeit bestehenden Entgeltanspruchs zu entrichten.

Im Falle eines leistungsorientierten Pensionskassensystems wird die Wiedereingliederungsteilzeit bei der Leistungsbemessung so behandelt, als wäre die Arbeitszeit nicht herabgesetzt worden.

#### Entgeltanspruch bei Wiedererkrankung:

Bei **Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit** gebührt weiterhin das Wiedereingliederungsgeld in der bisherigen Höhe und zwar solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Besteht Anspruch auf die Fortzahlung des halben Entgelts oder weniger, gebührt das Wiedereingliederungsgeld grundsätzlich in der Höhe des erhöhten Krankengeldes, ruht aber in der Höhe des fortgezahlten Entgelts. Damit ist eine finanzielle Schlechterstellung von ArbeitnehmerInnen, die Wiedereingliederung vereinbart haben, ausgeschlossen. Zusätzlich empfiehlt sich, in der Betriebsvereinbarung eine Besserstellung aufzunehmen.

Im Falle einer Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit, wird vertraglich vereinbart, dass die Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Dienstgebers gem. §8 Abs 1 AngG bzw. der einschlägigen kollektivvertraglichen Regelung neu beginnt, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um eine Erst- oder Wiedererkrankung handelt.

### **5) Datenschutz**

Ein wirksamer und sorgfältiger Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement, da das Gelingen wesentlich vom Vertrauen in das Verfahren abhängt. Gesundheitsdaten sind besondere Datenkategorien iSd Art.9 DSGVO und unterliegen somit einem besonderen Schutz. Sie dürfen nur dann erhoben werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies vorsieht oder zwingend voraussetzt.

#### Umgang mit Gesundheitsdaten:

Es besteht keine Verpflichtung der Betroffenen, die Krankheitsdiagnose mitzuteilen. Das gilt sowohl für die Vorgespräche als auch für das weitere Verfahren.

Allfällige Angaben seitens der/des Beschäftigten, die mehr als die Erkrankungsdauer beinhalten, sind freiwillig und werden streng vertraulich behandelt. Den Beteiligten sind geschützte personenbezogene Daten nur in dem Umfang zugänglich zu machen, als es für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben unumgänglich ist.

Führt der/die ArbeitgeberIn mit dem/der ArbeitnehmerIn nach einer krankheitsbedingten Fehlzeit ein sogenanntes „Krankenstandsrückkehrgespräch“, darf er/sie nur Informationen abfragen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, wie z.B. Fragen nach krankmachenden Ursachen am Arbeitsplatz sowie nach bevorstehenden Abwesenheiten (Krankenhausaufenthalt, Kur, etc.). Das Abfragen der Diagnose ist nicht zulässig. Für den/die ArbeitnehmerIn besteht keine Verpflichtung, medizinische Daten preiszugeben. Werden für Krankenstandsrückkehrgespräche standardisierte Formulare verwendet, so sind die darin vorgesehenen Fragen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren (Personalfragebogen nach § 96 Abs 1 Z 2 ArbVG).

Gesundheitsdaten der ArbeitnehmerInnen, die dem/der ArbeitgeberIn rechtmäßig überlassen wurden, dürfen nur für den vereinbarten oder vertraglich bzw. gesetzlich geregelten Zweck verwendet werden. Die Aufzeichnung der Krankenstände der ArbeitnehmerInnen dient der Erfüllung der Entgeltfortzahlungspflicht im Krankenstand sowie der Meldung an die Sozialversicherung. Darüberhinausgehende Verwendungen sind unzulässig (z.B. personenbezogene Krankenstands-Ratings als Anreizsystem), weil dadurch personenbezogene Daten nicht nur zweckwidrig verwendet, sondern MitarbeiterInnen auch (betriebs-)öffentlich bloßgestellt und somit in ihrer Menschenwürde verletzt werden.

*Werden in Ausnahmefällen sensible Daten wie ein medizinisches Gutachten oder ein Vermerk über den Gesundheitszustand des/der ArbeitnehmerIn gespeichert, so muss der Zugriff durch Unbefugte ausgeschlossen werden. Dies erfolgt durch besondere technische und organisatorische Maßnahmen wie Ablage in einer separaten Akte oder in einem verschlossenen Umschlag, oder – bei elektronischer Speicherung – durch Verschlüsselung.*

#### Auskunft und Richtigstellung:

Jeder/Jede ArbeitnehmerIn hat das Recht auf Auskunft über die zu seiner/ihrer Person verarbeiteten Daten. Ferner besteht das Recht auf Richtigstellung unrichtiger Daten bzw. auf Einschränkung oder Löschung jener Daten, die unberechtigt ermittelt wurden oder deren Verwendung nicht mehr erforderlich ist.

#### Datenlöschung:

Gesundheitsdaten sind zu löschen, sobald sie für die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten nicht mehr erforderlich sind. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sind Krankheitsdaten für den/die ArbeitgeberIn nach Ablauf von 12 Monaten nach Beginn der Erkrankung nicht mehr zur Berechnung der Entgeltfortzahlung erforderlich und daher zu löschen. Arztbesuchsbestätigungen dürfen nicht elektronisch erfasst werden, sie dienen nur zum Nachweis des Arztbesuches und werden anschließend vernichtet.

#### Verzicht auf Beweisverwertung:

Die Geschäftsleitung verzichtet ausdrücklich darauf, Informationen, die unter Verletzung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, als Beweismittel zur Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu verwenden.

## **6) Schlussbestimmungen**

#### Freiwilligkeitsprinzip:

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die betroffene Person. Der/die ArbeitgeberIn hat den/ die ArbeitnehmerIn auf die Freiwilligkeit der Teilnahme am Eingliederungsmanagement nachweislich hinzuweisen.

Der/die ArbeitnehmerIn kann ihre Zustimmung jederzeit widerrufen. Der Widerruf hat das sofortige Ende der Wiedereingliederungsteilzeit im Sinne dieser Betriebsvereinbarung zur Folge.

#### Teilnahmerecht:

*Um einen fairen Zugang zu einer Wiedereingliederungsteilzeit für alle ArbeitnehmerInnen, welche die Voraussetzungen erfüllen, zu gewährleisten, empfiehlt sich zusätzlich folgende Formulierung in der Betriebsvereinbarung zu verankern:*

Variante 1: Liegen die Voraussetzungen gem. Punkt 2 vor, hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Abschluss einer Wiedereingliederungsteilzeit-Vereinbarung, sofern nicht massive wirtschaftliche Gründe dagegen sprechen.

Variante 2: Lehnt der/die ArbeitgeberIn den Wunsch nach Abschluss einer Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit trotz Vorliegens der Voraussetzungen gem. Punkt 2 ab, so hat er dies gegenüber dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn und dem Betriebsrat schriftlich zu begründen. Darüber ist mit dem Betriebsrat auf Verlangen zu beraten.



### Kündigungsschutz:

*Der zur Wiedereingliederungsteilzeit geregelte Motivkündigungsschutz bezieht sich nicht nur auf den Zeitraum der Wiedereingliederungsteilzeit, sondern umfasst auch die Anbahnungsphase. Es wird empfohlen, auf betrieblicher Ebene einen Kündigungsschutz für alle Phasen der Wiedereingliederungsteilzeit zu vereinbaren, um eine umfassende Absicherung für betroffene KollegInnen sicherzustellen.*

Die (Änderungs-)Kündigung eines/er ArbeitnehmerIn, der/die aufgrund der Ablehnung einer Wiedereingliederungsteilzeit, oder in Folge einer in diesem Zusammenhang beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden.

*Alternativ wäre es möglich, einen Kündigungsverzicht des Arbeitgebers zu vereinbaren. Dieser könnte so formuliert sein:*

Für den Zeitraum der Wiedereingliederung sowie xx Monate nach deren Beendigung verzichtet der/die ArbeitgeberIn freiwillig auf den Ausspruch einer (Änderungs-)Kündigung.

### Arbeitsplatzevaluierung:

Aus Anlass einer Wiedereingliederungsteilzeit kann der Betriebsrat eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung der Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ASchG verlangen.

### Versetzungsschutz:

Für den Fall, dass die Vereinbarung einen Zeitraum von mehr als 13 Wochen umfasst und es zu einer Verschlechterung der Entgelt - bzw. sonstigen Arbeitsbedingungen kommt, ist vor Umsetzung der Wiedereingliederungsteilzeit die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

*Alternative Formulierung: Die Schutzbestimmungen des §101 ArbVG sind uneingeschränkt zu beachten.*

### Günstigkeitsprinzip:

Einschlägige kollektivvertragliche bzw. betriebliche Regelungen im Zusammenhang mit der betrieblichen Wiedereingliederung behalten nach Maßgabe des Günstigkeitsprinzips ihre Wirksamkeit.

### Inkrafttreten und Geltungsdauer:

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit xxxx in Kraft (und ist befristet mit xxxx). Sie kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartal aufgekündigt werden und entfaltet Nachwirkung für all jene ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Aufkündigung bereits im Verfahren zur Wiedereingliederungsteilzeit stehen bzw. eine voraussichtliche Krankenstandsdauer von 6 oder mehr Wochen zu erwarten haben.