

WIEDER- EINGLIEDERUNGS- TEILZEIT

SANFTER EINSTIEG NACH
LANGEM KRANKENSTAND



SALZBURG

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich



„Die Wiedereingliederungsteilzeit ist eine wichtige Maßnahme, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger arbeitsfähig bleiben. Zusätzlich brauchen wir aber auch präventive Maßnahmen auf betrieblicher Ebene.“

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'P. Eder'.

Peter Eder
AK Präsident



WIEDER- EINGLIEDERUNGS- TEILZEIT

SANFTER EINSTIEG NACH
LANGEM KRANKENSTAND

Ein sofortiger, voller Wiedereinstieg ist nicht immer möglich und sinnvoll. Besteht doch die Gefahr eines Rückfalles und damit ein Folgekrankenstand oder gar ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben.

Diese Broschüre enthält alle Infos zur Wiedereingliederungsteilzeit.

Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, T. +43 (0)662 86 87
Redaktion: Stephan Gabler, Mag.^a Michaela Fischer;
Kern Broschüre: AK Oberösterreich
Titelfoto: fotolia@goodluz
Grafik: Ursula Brandecker
Druck: Eigenvervielfältigung AK Salzburg
Verlags- und Herstellungsort: Salzburg

Stand: April 2018

Inhalt

1 Wiedereingliederungsteilzeit	4
2 Arbeitsrechtliche Aspekte	9
3 Sozialrechtliche Aspekte	12
4 Rolle des Betriebsrates	14
5 Prävention hat Vorrang	16
Anhang	
AK Angebote	18

Wiedereingliederungs- teilzeit (WIETZ)

Wiedereingliederungsteilzeit

Was darunter zu verstehen ist.

Welche Voraussetzungen gibt es?

Sie möchten die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen?
Dazu müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt werden.

Wie sieht eine Wiedereingliederungs-Vereinbarung aus?

Vor Antreten einer Wiedereingliederungsteilzeit muss eine entsprechende Vereinbarung mit dem Dienstgeber getroffen werden.

Wiedereingliederungsgeld

Während der Vereinbarung gebührt neben dem Teilzeitentgelt ein Wiedereingliederungsgeld

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, UNTER WELCHEN
KRITERIEN DIE WIEDEREINGLEIDERUNGSTEILZEIT IN
ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN KANN.

Was bedeutet Wiedereingliederungsteilzeit

Seit 1. Juli 2017 ist das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz in Kraft. Personen, die lange erkrankt waren, können mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber eine befristete Teilzeitvereinbarung treffen. Dieser sanfte Wiedereinstieg soll dabei unterstützen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und den Verbleib in Beschäftigung zu sichern. Um die finanziellen Einbußen, welche mit einer verkürzten Arbeitszeit einhergehen, abzumildern, erhalten Betroffene für die Phase der Wiedereingliederung ein Wiedereingliederungsgeld.

■ Voraussetzungen

Beschäftigte, welche mindestens sechs Wochen oder länger ununterbrochen im Krankenstand waren, können ab dem Zeitpunkt ihrer Gesundheitsmeldung eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen. Dazu muss eine schriftliche Vereinbarung mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber getroffen werden. Das Dienstverhältnis muss davor mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden haben. Die finanziellen Einbußen werden in dieser Phase teilweise durch ein Wiedereingliederungsgeld ausgeglichen.

■ Wiedereingliederungsvereinbarung

Sobald aus ärztlicher Sicht Langzeiterkrankte wieder arbeitsfähig sind und eine Gesundheitsmeldung vorliegt, können sie die Wiedereingliederungsteilzeit antreten. Hierfür muss vorab eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber/-in geschlossen werden. Es gilt für alle Beteiligten das Prinzip der Freiwilligkeit – es besteht kein Rechtsanspruch. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsvereinbarung beizuziehen. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss (nach derzeitiger Auskunft des Sozialministeriums und der Krankenversicherungsträger – Stand 1. Juli 2017) unmittelbar an den Krankenstand anschließen. Deshalb ist es ratsam, eine entsprechende Vereinbarung zeitgerecht anzubahnen. Eine Mustervereinbarung des Hauptverbandes ist online abrufbar unter <http://www.fit2work.at>. Im Rahmen einer Wiedereingliederungsvereinbarung ist ein Wiedereingliederungsplan zu erstellen. Für diesen Plan sieht das Gesetz vor, dass sich Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber professionell durch das Präventionsprogramm fit2work beraten lassen. Einer solchen Beratung sollte auch die betriebliche Arbeitsmedizin beigezogen werden.

TIPP**Keine vorzeitige Gesundheitsmeldung – Arbeitsbedingungen gestalten!**

Betriebsrätinnen und Betriebsräte müssen besonders darauf achten, dass betroffene Langzeiterkrankte im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit nicht zu einer vorzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz gedrängt werden. Durch die Beteiligung bei den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsteilzeit, können Betriebsräte/-innen auch Einfluss auf deren Ausgestaltung nehmen. Achten Sie dabei besonders darauf, dass neben der Änderung der Arbeitszeit auch gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen abgestellt werden. Dies wirkt nachhaltig und verhindert Rückfälle sowie Neuerkrankungen. Im Musterformular für den Wiedereingliederungsplan sind Anregungen zu adaptierbaren Arbeitsbedingungen enthalten:

<http://www.fit2work.at>

Bei nachweislicher Zustimmung durch die Arbeitsmedizin zum Wiedereingliederungsplan kann die Beratung von fit2work allerdings auch entfallen. Die Beiziehung von Expertinnen und Experten soll sicherstellen, dass die Wiedereingliederungsteilzeit arbeitsmedizinisch zweckmäßig ist. Betriebsräte/-innen sollten einen guten Kontakt zu fit2work und den Arbeitsmedizinern/-innen pflegen und diese gegebenenfalls unterstützen.

Die Wiedereingliederungsvereinbarung muss jedenfalls Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung beinhalten. Die Arbeitszeit muss derart reduziert werden, dass sie zwischen 50 und 75 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt. Die Vereinbarung kann für mindestens einen Monat und maximal sechs Monate abgeschlossen werden. Eine einmalige Verlängerung um bis zu drei Monate ist möglich.

ACHTUNG

Bei der Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit sind außerdem folgende Punkte zu beachten:

- ▶ Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf zwölf Stunden nicht unterschreiten.
- ▶ In der Vereinbarung darf für einzelne Monate von der Bandbreite zwischen 50 und 75 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit abgewichen werden, sofern das Stundenausmaß nicht 30 % der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeits-

zeit unterschreitet.

- ▶ Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn Prozent unter- oder überschritten wird.
- ▶ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen während der Wiedereingliederungsteilzeit weder Mehrarbeit noch eine Veränderung der zeitlichen Lage der Arbeit anordnen.
- ▶ Im Laufe der Wiedereingliederungsteilzeit darf höchstens zweimal eine Änderung des Teilzeitausmaßes zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber vereinbart werden.

Dem chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers ist schließlich der Wiedereingliederungsplan zur Prüfung vorzulegen. Wird die Wiedereingliederungsteilzeit als medizinisch zweckmäßig angesehen, wird die Auszahlung von Wiedereingliederungsgeld bewilligt.

■ Wiedereingliederungsgeld

Im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst ein Entgelt durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden. Dieses darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht unterschreiten. Hinzu kommt das Wiedereingliederungsgeld, welches als Versicherungsleistung vom zuständigen Krankenversicherungsträger ausbezahlt wird. Es wird auf Basis des erhöhten Krankengeldes errechnet. Bei einer Arbeitszeitreduzierung um 50 % der bisherigen Normalarbeitszeit gebühren 50 % des erhöhten Krankengeldes als Wiedereingliederungsgeld. Wird mehr als 50 % der bisherigen Normalarbeitszeit gearbeitet, wird das Wiedereingliederungsgeld im aliquot gleichen Ausmaß gekürzt. Bei einer Vereinbarung mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeitreduktion wird das Wiedereingliederungsgeld gleichmäßig entsprechend dem durchschnittlichen Arbeitszeitausmaß ausbezahlt.

**ACH
TUNG**

Im Sinne des Ausfallsprinzips haben Beschäftigte während der Wiedereingliederungsteilzeit auch Anspruch auf weitere Lohnbestandteile wie Provisionen oder Zulagen.

Das Wiedereingliederungsgeld kann entzogen werden. Etwa dann, wenn der vereinbarte Teilzeitraumen in einem Ausmaß (10 %) überschritten wird, dass er dem eigentlichen Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widerspricht. Wird der betroffenen Personen während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Rehabilitationsgeld oder eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zuerkannt, entfällt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ebenfalls. Wurde das Wiedereingliederungsgeld ausgeschöpft oder entzogen, kann es erst nach 18 Monaten neuerlich in Anspruch genommen werden.

zB

Ein (vereinfachtes) Beispiel für die Berechnung des Wiedereingliederungsgeldes

- ▶ Bisherige Normalarbeitszeit: 40 Stunden pro Woche bei einem Bruttolohn bzw. -gehalt von 2.000 Euro im Monat.
- ▶ Arbeitszeitreduktion um 50 % auf 20 Stunden pro Woche bei einem Verdienst von 1.000 Euro.
- ▶ Das Wiedereingliederungsgeld beläuft sich, entsprechend der befristeten Arbeitszeitreduktion, auf 50 % des erhöhten Krankengeldes (Bemessungsgrundlage Bruttoverdienst inklusive anteiliger Sonderzahlungen, davon 60 %) und beträgt somit 700 Euro.
- ▶ Statt bisher 2.000 Euro Monatsentgelt für 40 Stunden pro Woche erhält die betroffene Person im Monat 1.700 Euro (Bruttoverdienst plus anteiliges Wiedereingliederungsgeld) für 20 Stunden pro Woche.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Welche Auswirkungen hat die Wiedereingliederungsteilzeit auf den Arbeitsvertrag?

Abgesehen von den geänderten Arbeitszeiten darf es keine Änderungen im Tätigkeitsbereich geben.

Wie sieht es mit dem Kündigungsschutz aus?

Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit besteht für Beschäftigte ein Motiv-Kündigungsschutz.

Wann ist die Wiedereingliederungsteilzeit beendet?

Besteht kein arbeitsmedizinischer Grund mehr, kann die Wiedereingliederungsteilzeit auch vorzeitig beendet werden.

Was ist, wenn ich während der Wiedereingliederungsteilzeit erkrankte?

Solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, bleibt das Wiedereingliederungsgeld gleich.

Wie die Wiedereingliederungsteilzeit den Urlaubsanspruch beeinflusst

Urlaub während Wiedereingliederungsteilzeit ist zulässig, das Ausmaß wird geänderter Arbeitszeit angepasst.

2

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE DIE WICHTIGSTEN ARBEITSRECHTLICHEN ASPEKTE DER WIETZ.

Arbeitsrechtliche Aspekte

■ **Arbeitsvertrag**

Eine Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Änderungen im Tätigkeitsbereich sind nur zulässig soweit diese sich im Rahmen der arbeitsvertraglichen Pflichten bewegen.

■ **Kündigungsschutz**

Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit besteht für Beschäftigte ein Motivkündigungsschutz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht wegen einer Ablehnung, einer beabsichtigten oder einer tatsächlichen Inanspruchnahme eine Wiedereingliederungsteilzeit gekündigt werden. Entsprechende Kündigungen können angefochten werden.

■ **Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit**

Ist die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit nicht mehr gegeben und somit eine Rückkehr zur bisherigen Normalarbeitszeit möglich, kann die Wiedereingliederungsteilzeit vorzeitig beendet werden. Der Wunsch zur Beendigung muss mindestens drei Wochen vorab schriftlich der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden.

■ **Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit**

Tritt während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Krankenstand ein, gebührt weiterhin das Wiedereingliederungsgeld in der bisher bezogenen Höhe – und zwar solange ein Anspruch auf das volle Entgelt im Rahmen der Entgeltfortzahlung besteht. Selbst wenn kein voller Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, wird das Wiedereingliederungsgeld stets in jener Höhe gewährt, sodass die Betroffenen zumindest ein Einkommen in Höhe des erhöhten Krankengeldes erhalten.

Jene Zeiten, in denen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nur noch Anspruch auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte des Entgelts haben, und somit ein höheres Wiedereingliederungsgeld zu bezahlen ist, sind auf die Höchstdauer des Krankengeldanspruches anzurechnen.

Tritt der Krankenstand unmittelbar nach dem Ende der Wiedereingliederungsteilzeit ein oder liegt die Arbeitsunfähigkeit über das Ende der

Wiedereingliederungsteilzeit hinaus vor, so ist zu prüfen, ob noch ein Anspruch auf Krankengeld besteht. Ist dies der Fall, so gebührt Krankengeld mit einer neuen Bemessungsgrundlage in der Höhe des Gesamteinkommens während der Wiedereingliederungsteilzeit (das sind im Beispielsfall 1.700 Euro).

■ **Urlaubsverbrauch**

Die Vereinbarung von Erholungsurlaub während der Wiedereingliederungsteilzeit ist zulässig. Zu beachten ist dabei, dass das Urlaubsausmaß der unterjährigen Änderung des Beschäftigungsausmaßes angepasst wird.

Sozialrechtliche Aspekte

Was bedeutet die Wiedereingliederungsteilzeit für SV-Beiträge und Abfertigung Neu?

Während der Wiedereingliederungsteilzeit bestehen Krankenversicherung und Pensionsschutz. Der Arbeitgeberbeitrag zur Abfertigung Neu bleibt gleich.

Wiedereingliederungsteilzeit und Schwerarbeit

Während der Wiedereingliederungsteilzeit werden keine Schwerarbeitsmonate erworben/angerechnet.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE DIE WICHTIGSTEN SOZIAL-
RECHTLICHEN ASPEKTE DER WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Was bedeutet die Wiedereingliederungsteilzeit für SV-Beiträge und Abfertigung Neu?

■ Sozialversicherungsbeiträge und Abfertigung Neu

Für die Dauer des Bezuges des Wiedereingliederungsgeldes wurde eine eigene Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung geschaffen. Dadurch wird gewährleistet, dass weiterhin jene Beitragsgrundlage verwendet wird, die vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit verwendet wurde, und somit bei der künftigen Pension keine Einbußen hinzunehmen sind.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit bemisst sich der seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu entrichtende Beitrag für die Abfertigung Neu auf Grundlage jener Arbeitszeit, die vor der Arbeitszeitreduktion vereinbart war.

■ Schwerarbeit

Bei den gesetzlichen Bestimmungen zur Wiedereingliederungsteilzeit wurde dazu keine Sondernorm geschaffen. Daher ist wie bei allen anderen Teilzeit-Modellen auch zu beachten, dass aufgrund der (befristeten) Teilzeitbeschäftigung de facto keine Schwerarbeit mehr geleistet wird und damit möglicherweise die Voraussetzungen (z.B. Anzahl an Nachtdiensten, Anzahl an Tagen mit Schwerarbeit und dementsprechendem Kalorienverbrauch usw.) für Schwerarbeits- oder Nachtschwerarbeitsmonate nicht mehr vorliegen.

TIPP

Spätere Inanspruchnahme von Leistungen wie Rehageld, Arbeitslosengeld, Bildungsteilzeitgeld oder Altersteilzeitgeld Zeiträume des Bezuges eines Wiedereingliederungsgeldes stehen diesen Leistungen nicht entgegen und gelten im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen als Zeiträume einer unverminderten Arbeitszeit bzw. eines unverminderten Entgeltanspruchs. Für deren Bemessung werden die vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit verwendeten Beitragsgrundlagen herangezogen.

Rolle des Betriebsrates

Betriebsrätinnen und Betriebsräte kommt eine wichtige Rolle bei der Wiedereingliederungsteilzeit zu. Zunächst können sie diese Maßnahme sowohl bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern anregen, sofern dies als sinnvoll erachtet wird. Wenn Beschäftigte eine Wiedereingliederungsteilzeit wünschen, kann dieser Wunsch gegenüber der Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern unterstützt werden.

Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind für die Beschäftigten eine wichtige Informationsquelle. Bezogen auf die Wiedereingliederungsteilzeit können beispielsweise Fragen zur Ausgestaltung, zu Rechten und Pflichten der Beschäftigten, zur Bemessung des Wiedereingliederungsgeldes oder zum Datenschutz auftauchen. Sie können sich bei Fragen an die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften, fit2work oder die Gebietskrankenkasse wenden.

Da die Wiedereingliederungsteilzeit direkt an den Krankenstand anschließen muss, sollten Betriebsrätinnen und Betriebsräte darauf achten, dass eine entsprechende Vereinbarung zeitgerecht angebahnt wird. Es kann deshalb Sinn machen, den Kontakt mit Langzeiterkrankten während des Krankenstandes zu pflegen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine Kontaktaufnahme im Krankenstand nicht als Belästigung oder gar Kontrolle missverstanden wird. Gesundheit und Krankheit sind sehr persönliche und sensible Bereiche.

4

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WORAUF BETRIEBSRÄTINNEN UND BETRIEBSRÄTE BESONDERS ZU ACHTEN HABEN.

Dementsprechend behutsam sollten Kontaktaufnahme und Gesprächsführung sein. Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsvereinbarung beizuziehen. Neben der zeitlichen Ausgestaltung muss dabei besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen gelegt werden. Der Arbeitsplatz kann oftmals die Krankheit mitverursacht haben oder sogar zentraler Auslöser gewesen sein. Die befristete Verkürzung der Arbeitszeit alleine wird in solchen Fällen keinen nachhaltigen Erfolg bringen. Sie sollten deshalb darauf hinwirken, dass krankmachende Arbeitsbedingungen abgestellt werden und der Arbeitsplatz gesundheitsförderlich gestaltet wird.

Für eine bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen sollten Betriebsrätinnen und Betriebsräten ihr Netzwerk nutzen. Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit ist insbesondere ein guter Kontakt zu den Beraterinnen und Beratern von fit2work und der Arbeitsmedizinerin oder dem Arbeitsmediziner sinnvoll. Aber auch die Zusammenarbeit mit Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, Gewerkschaften oder Arbeitsinspektion können hilfreich sein.

Wiedereingliederungsteilzeit – Immer das richtige Mittel?

Nicht für jede langzeiterkrankte Person ist die Wiedereingliederungsteilzeit geeignet. Doch welche Optionen haben Betroffene sonst? Soll eine berufliche Rehabilitation angestrebt werden? Wäre ein Jobwechsel sinnvoll oder gar ein Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension? Im Zweifelsfall empfiehlt sich die Klärung der weiteren Vorgehensweise mit Expertinnen und Experten der Arbeiterkammer, der Gewerkschaften und fit2work.

**ACH
TUNG**

Betriebsvereinbarung

Um Prozesse festzulegen und Art und Ausmaß betriebsrätlicher Beteiligung zu definieren, empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Der Abschluss einer Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit erfordert die Zusammenarbeit zahlreicher betrieblicher Akteurinnen und Akteure und externer Stellen.

Prävention hat Vorrang

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann eine wichtige Unterstützung für die Rückkehr nach langer Krankheit darstellen. Viel sinnvoller und nachhaltiger ist es jedoch darauf zu achten, dass lange Arbeitsunfähigkeiten gar nicht erst entstehen. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gibt einen zielführenden Rechtsrahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen vor. Insbesondere die Arbeitsplatzevaluierung bietet die Chance, gesundheitsgefährdende Faktoren vorzeitig zu erkennen und auszuschalten. Prävention ist keine lästige Bürokratie, sondern die sicherste Methode zur Vermeidung langer Krankenstände. Wenn im Zuge einer Wiedereingliederungsteilzeit Hinweise auf gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen auftauchen, muss laut Gesetz eine Nachevaluierung erfolgen.

■ Betriebliches Eingliederungsmanagement

Um Wiedereingliederungsprozesse zielführend und wirksam zu gestalten, empfiehlt es sich, ein Eingliederungsmanagement im Betrieb zu implementieren. Unabhängig von Vereinbarungen zu Wiedereingliederungsteilzeit können dabei innerbetriebliche Maßnahmen zu einem guten Wiedereinstieg und zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden. Obwohl es keine gesetzliche Verpflichtung gibt, haben bereits viele österreichische Unternehmen ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich eingeführt.

5

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE ROLLE DER PRÄVENTION ZUKOMMT UND WAS BETRIEBSLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT IST.

AK-Angebote für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

- Arbeits- und sozialrechtliche Beratung im Zusammenhang mit Langzeitkrankenständen
- Beratung bei der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Unterstützung bei der Berechnung des Wiedereingliederungsgeldes.
- Beratung in Fragen des Datenschutzes
- Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen zur Wiedereingliederungsteilzeit

Forderungen der Arbeiterkammer Salzburg

- Kündigungsschutz im Krankenstand
- Ausbau des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Härtere Strafen bei der Verletzung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen
- Mehr Ressourcen für die Arbeitsinspektion
- Stärkung der Mitbestimmung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten in Fragen der Sicherheit und Gesundheit

Informationen zu AK-Angeboten

Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

5020 Salzburg

T: +43 (0)662 86 87

E-Mail: kontakt@ak-salzburg.at

www.ak-salzburg.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**MEIN RECHT AUF
ARBEIT, DIE NICHT
KRANK MACHT.**

DAFÜR STEHT MEINE AK.

www.ak-salzburg.at