



HERZLICH WILLKOMMEN

IN DER ARBEITERKAMMER SALZBURG



DIE AK SALZBURG

KURZ ERKLÄRT

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Wiedereingliederungsteilzeit

seit 1. Juli 2017 in Kraft

Arbeitsrechtlicher Rahmen:

Zentrale Bestimmung: § 13a AVRAG

- **Vereinbarung von AG und AN über die vorübergehende Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit**
 - **Schriftlichkeit = Pflicht**
 - **Kein Rechtsanspruch**
 - **Freiwilligkeitsgrundsatz - für beide Seiten**

Wann ist Wiedereingliederungsteilzeit nicht möglich?

- Bei Altersteilzeit
- Bei Teilpensionsbezug
- Beschäftigungsverbot nach MschG
- Elternkarenz
- Bezug von Reha-Geld
- Pensionsbezug (Eigenpension)

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Voraussetzungen gem § 13a Abs 1 AVRAG:

- ✓ **3 Monate im selben Betrieb**
 - Erleichterungen für Saisonbeschäftigte!
- ✓ **6 Wochen ununterbrochener Krankenstand**
 - Vor Beginn der WIETZ
- ✓ **Ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit**
 - ab Beginn der WIETZ
 - jedoch weiterhin Teilkrankstand unzulässig!

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Voraussetzungen gem § 13a Abs 1 AVRAG:

- ✓ **Inanspruchnahme einer Beratung durch fit2work**
 - keine Zustimmung zum W-Plan von fit2work erforderlich
 - oder Zustimmung der/des Arbeitsmediziners/in zum W-Plan

- ✓ **Chefärztliche Bestätigung der medizinischen Zweckmäßigkeit + Bewilligung des W-Geldes**

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Zeitpunkt der WIETZ-Vereinbarung:

- Bereits im aufrechten Krankenstand möglich, bis zur Genesung + Mitteilung über Bewilligung des W-Geldes schwebend unwirksam

■ Zeitpunkt des Antritts der WIETZ:

- Nicht zwingend unmittelbar nach Ende des KS, jedoch muss eine ausreichender zeitlicher und kausaler Zusammenhang mit dem Anlasskrankenstand bestehen.
- Frühestens 1 Tag nach Bewilligung des W-Geldes durch den Krankenversicherungsträger

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Inhalte der W-Vereinbarung:

- **Beginn, Dauer, Ausmaß, Lage der Arbeitszeit**
- **Berücksichtigung von betrieblichen und AN-Interessen**
- **Beiziehung des Betriebsrates zu den Verhandlungen**
- **Berücksichtigung des Wiedereingliederungsplanes**
- **Beachtung der zwingenden Vorgaben**

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Zwingende Vorgaben:

- Dauer 1- 6 Monate
- einmalige Verlängerung um 1-3 Monate
- Maximaldauer 9 Monate

■ Ausmaß der AZ-Reduzierung:

- Bandbreite 50 – 75% der urspr. NAZ
- Senkung auf bis zu 30 % möglich, wenn die Bandbreite in der Gesamtdauer der WIETZ eingehalten wird.

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Ausmaß der AZ-Reduzierung:

- Absolute Untergrenze sind 12 Wochenstunden
- Entgelt darf nicht unter die Geringfügigkeitsgrenze sinken
- Bei flexibler Arbeitszeit:
Über- und Unterschreitung maximal 10%
- Keine Anordnung von Mehrstunden

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Änderungsmöglichkeiten:

- Einseitige Änderungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber sind unzulässig
- Einvernehmliche Änderungen des Teilzeitausmaßes sind 2 x zulässig

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Entgeltanspruch in der WIETZ:

- Aliquot der AZ-Reduzierung
- Bei schrittweiser Erhöhung muss kontinuierlich das Entgelt für die durchschnittliche AZ bezahlt werden.
- Überstundenpauschale ist zu berücksichtigen, trotz Unzulässigkeit der Anordnung von Mehrstunden –
fiktives Ausfallsprinzip nach § 3 EFZG

Arbeitsrechtlicher Rahmen

- **Auswirkungen auf die Tätigkeit:**
 - **WIETZ darf keine Auswirkungen auf den Inhalt des Arbeitsvertrages haben**
 - **Änderung der Tätigkeit nur im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrages**

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Beendigung der WIETZ:

➤ Ablauf der vereinbarten Dauer

➤ Vorzeitige Rückkehr zur urspr. NAZ, auf Verlangen des AN, wenn medizinisch keine Zweckmäßigkeit mehr gegeben ist:

- Frühestens 3 Wochen nach schriftlicher Bekanntgabe
- Einvernehmlich auch früher möglich

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Individualkündigungsschutz § 15 AVRAG Möglichkeit einer KÜ-Anfechtung

- wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen WIETZ
- Wegen einer Ablehnung einer vom AG initiierten WIETZ durch den AN

Arbeitsrechtlicher Rahmen

■ Beendigung des AV während der WIETZ

- Berechnung der Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung und Abfertigung alt ist Entgelt vor Herabsetzung der Arbeitszeit!
- Berechnung der Beiträge des AG in die Mitarbeitervorsorgekasse (Abfertigung neu): Bemessungsgrundlage vor Herabsetzung der Arbeitszeit (§ 6 Abs 4 BMSVG)

Die 5 Schritte zur WIETZ

1. Beratung zur Gestaltung der WIETZ

- Durch fit2work
- Oder: Zustimmung d. Arbeitsmedizin zu Wiedereingliederungsplan und Wiedereingliederungsvereinbarung

2. Erstellung des Wiedereingliederungsplanes

- Im Rahmen der fit2work-Beratung
- Alternativ: mit Zustimmung d. Arbeitsmedizin

Die 5 Schritte zur WIETZ

3. Abschluss d. Wiedereingliederungsvereinbarung

- Zwischen AG und AN
- Beiziehung des BR

4. Antragstellung W-Geld beim KV-Träger

- Auf Basis W-Plan und ärztliche Befunde
- Bewilligung durch chef- und kontrollärztlichen Dienst

5. Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit

- Frühestens 1 Tag nach Zustellung der Bewilligung des W-Geldes
- Arbeitsfähigkeit des AN ist Voraussetzung

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

www.ak-salzburg.at