



**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](http://www.ak-salzburg.at)**