



## Wiedereingliederungsteilzeit und ähnliche geförderte Freistellungen im Arbeitsverhältnis

### Einleitung

- Zweck der geförderten Freistellungen nach AVRAG
  - Arbeitsfreistellung bzw Reduzierung der Arbeitszeit, um gewissen Bedürfnissen des AN Rechnung zu tragen
  - zB Weiterbildung, Betreuung erkrankter Angehöriger, Wiedereinstieg nach Krankheit
- Arbeitsrechtliche Freistellung flankiert von sozialrechtlichen Maßnahmen

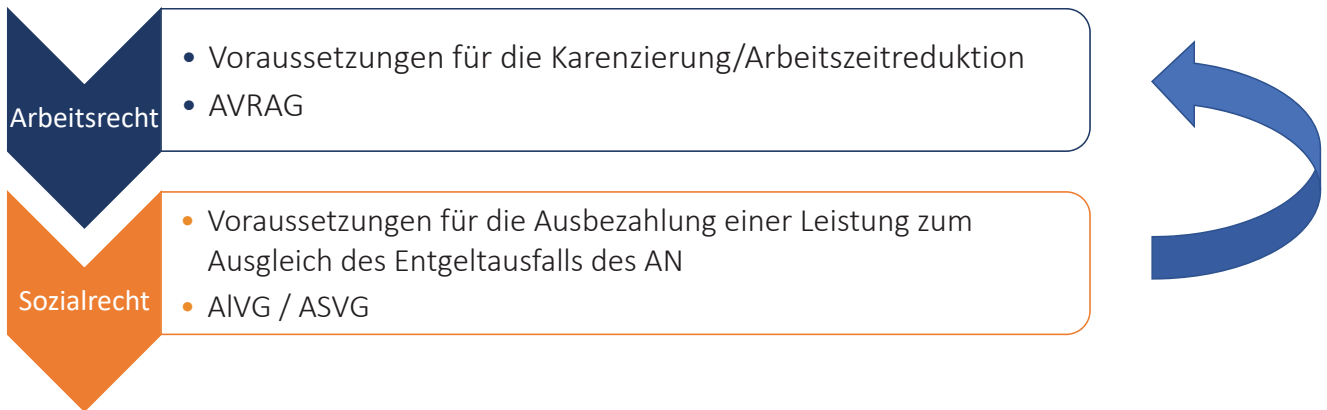
## Gliederung

- Überblick über die Freistellungen nach AVRAG
- Wiedereingliederungsteilzeit
- Sonstige geförderte Freistellungen
- Fazit

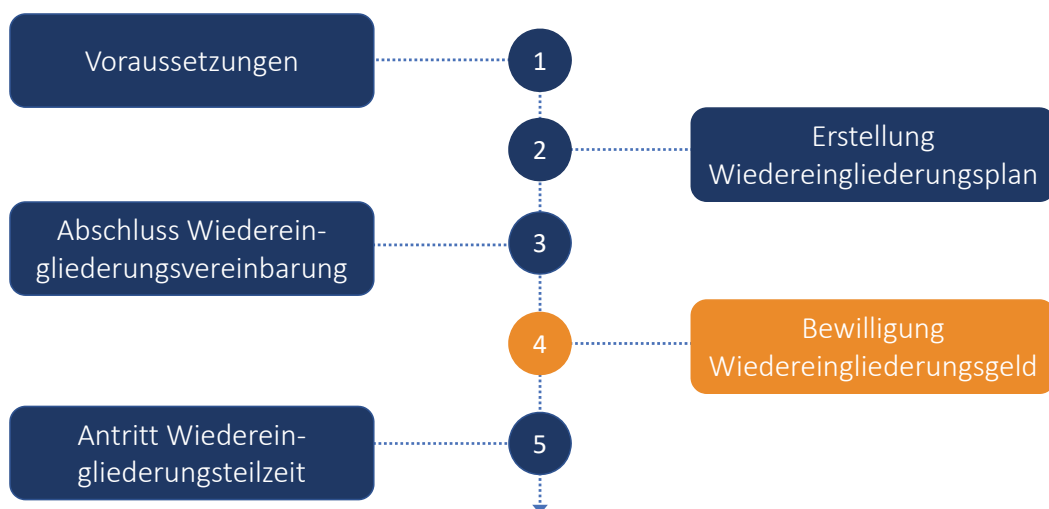
## Geförderte Freistellungen nach AVRAG

- Bildungskarenz und Bildungsteilzeit (§§ 11, 11a AVRAG)
- Freistellung gegen Entfall des Entgelts (§ 12 AVRAG)
- Wiedereingliederungsteilzeit (§ 13a AVRAG)
- Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§ 14 AVRAG)
- Familienhospizkarenz (§§ 14a, 14b AVRAG)
- Pflegekarenz und Pflegeteilzeit (§§ 14 c, d AVRAG)

## Aufbau und Struktur der geförderten Freistellungen



## Wiedereingliederungsteilzeit (§ 13a AVRAG )



## Wiedereingliederungsteilzeit – Voraussetzungen

- mindestens **drei Monate** ununterbrochene Beschäftigung bei dem gleichen AG
- mindestens **6-wöchiger ununterbrochener Krankenstand** des AN
- Fehlen von **Hinderungsgründen**
  - kein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot; Karenzurlaub wegen Elternschaft; Präsenz-, Ausbildungs- bzw Zivildienst)
- Antritt spätestens **einen Monat** nach Ende der Arbeitsunfähigkeit (1.7.2018)
- ❖ Sonderregelungen für Saisonbetriebe

## Wiedereingliederungsteilzeit – Wiedereingliederungsplan

- **Beratung** über die inhaltliche Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit durch die Einrichtung „fit2work“
  - keine Zustimmung durch „fit2work“ erforderlich
  - Beratung kann entfallen, wenn AN, AG und Arbeitsmediziner der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen
- **Inhalt**
  - keine gesetzlichen Vorgaben
  - Materialien: Rahmenbedingungen und beabsichtigter Ablauf für die schrittweise Rückkehr in den Arbeitsprozess
  - Musterwiedereingliederungsplan: konkrete Unterstützungsmaßnahmen für den AN, regelmäßige Begleitung durch Gespräche mit Arbeitsmediziner oder Mitarbeiter von „fit2work“

## Wiedereingliederungsteilzeit – Wiedereingliederungsvereinbarung

- **schriftliche Vereinbarung** zwischen AN und AG
  - kein Rechtsanspruch des AN
- **Inhalt**
  - Beginn, Dauer und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung
  - Bedachtnahme auf die Interessen des AN und Erfordernisse des Betriebs
  - Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des AN zu Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit

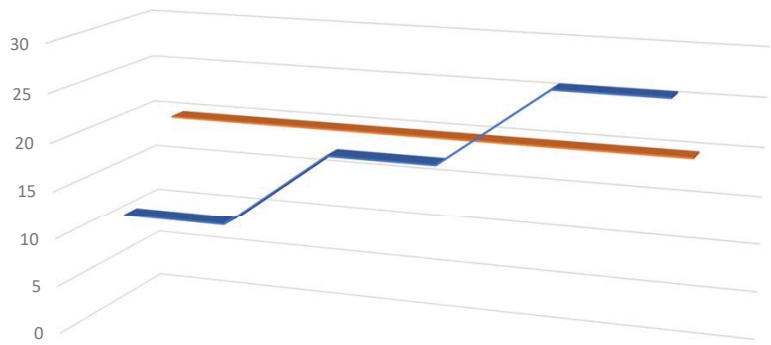
## Wiedereingliederungsteilzeit – Wiedereingliederungsvereinbarung

- **Ausmaß der Arbeitszeitreduktion**
  - Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte
  - absolute Grenzen: Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze (2019: EUR 446,81) und wöchentliche Normalarbeitszeit von mindestens zwölf Stunden
  - gewisse Abweichungen möglich (siehe Grafik)
- **Dauer**
  - mindestens ein Monat und höchstens sechs Monate
  - Verlängerung auf maximal 9 Monate möglich

## Wiedereingliederungsteilzeit – Wiedereingliederungsvereinbarung

Die wöch. Normalarbeitszeit vor der Wiedereingliederungsteilzeit beträgt 40 h. In der Wiedereingliederungsvereinbarung wird die Arbeitszeit für die Dauer von sechs Monaten auf 20 h herabgesetzt.

Alternativ kann beschlossen werden, dass in den ersten beiden Monaten wöchentlich 12 h gearbeitet wird, im dritten und vierten Monat 20 h und im fünften und sechsten Monat 28 h. Der Durchschnitt der wöch. Arbeitszeit beträgt somit ebenfalls 20 h.



## Wiedereingliederungsteilzeit – Wiedereingliederungsvereinbarung

### Was passiert, wenn der AG nicht zustimmt?

- BR ist den Verhandlungen beizuziehen
- uU schikanöse Weigerung des AG
  - Kontrahierungsanspruch nach § 1295 Abs 2 ABGB
  - verweigerte Einwilligung des AG wird vom Gericht ersetzt
- diskriminierende Weigerung des AG
  - Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustands nach §§ 12 Abs 4, 26 Abs 4 GIBG bzw § 7g Abs 3 BEinstG
- „Selbsthilfe“, dh einseitiger Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit durch den AN nicht zulässig

## Wiedereingliederungsteilzeit – Bewilligung Wiedereingliederungsgeld

- Abschluss einer Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung
- Bewilligung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers
  - Entscheidungsgrundlage: Wiedereingliederungsvereinbarung & Wiedereingliederungsplan
  - Wiedereingliederungsteilzeit ist medizinisch zweckmäßig
    - Keine negativen Auswirkungen auf den Gesundheitszustand des AN
    - Arbeitsfähigkeit zu bejahen, schrittweise Rückkehr jedoch geboten, um einen Rückfall bzw neuerlichen krankheitsbedingten Ausfall zu vermeiden

## Wiedereingliederungsteilzeit – Rechtsfolgen Arbeitsrecht

- Reduzierung der Arbeitszeit / des Arbeitsentgelts
  - keine weiteren Auswirkungen auf die vertraglich geschuldeten Leistungen
  - Anordnung von Mehrarbeit / Änderung der Lage der Arbeitszeit gem § 13a Abs 3 AVRAG untersagt
- Anrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüche
  - zB Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Einhaltung von Kündigungsfristen, Abfertigung
- Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs
  - 13. und 14. Monatsbezug, Provisionen, Prämien, Gratifikationen etc
- Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ende der Wiedereingliederungsteilzeit
  - bisheriger Arbeitsplatz oder zumindest im vereinbarten vertraglichen Bereich

## Wiedereingliederungsteilzeit – Rechtsfolgen Sozialrecht

- Wiedereingliederungsgeld (§ 143d ASVG)
  - Berechnungsgrundlage erhöhtes Krankengeld (60% der Bemessungsgrundlage)

Beispiel: Eine AN bezieht ein Entgelt von € 2.000,-; das erhöhte Krankengeld beträgt 60% davon, also € 1.200,-. Die AN verringert ihre wöchentliche Normalarbeitszeit um 50% und erhält daher 50% ihres bisherigen Entgelts (€ 1.000,-). Daneben hat sie Anspruch auf 50% des errechneten Wiedereingliederungsgeldes (€ 600,-).
- Teilversicherung in der Pensionsversicherung

## Wiedereingliederungsteilzeit – Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Motivkündigungsschutz (§ 15 Abs 1 AVRAG)
  - Anfechtungsrecht des AN bei AG-Kündigung wegen
    - beabsichtigter oder tatsächlich in Anspruch genommener Wiedereingliederungsteilzeit
    - Ablehnung einer vom AG initiierten Wiedereingliederungsteilzeit
- Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Wiedereingliederungsteilzeit / Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld
- Berechnung der Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung und Abfertigung alt ohne Entgeltschmälerung



## Überblick über die sonstigen Freistellungen

	Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mindestens sechs Monate ununterbrochene Beschäftigung beim gleichen AG</li> <li>• Dauer zwei Monate bis ein Jahr (Aufteilung möglich)</li> <li>• Vereinbarung zwischen AG und AN</li> <li>• keine Hinderungsgründe</li> </ul>
Rechtsfolgen Arbeitsrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karenzierung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Nichtanrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen</li> <li>• Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs</li> <li>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Karenzende</li> </ul>
Rechtsfolgen Sozialrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsgeld (§ 26 AIVG)</li> <li>• Kranken- und uU Unfallversicherungsschutz</li> <li>• Ersatzzeit in der Pensionsversicherung</li> </ul>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivkündigungsschutz</li> <li>• Berechnung der KE, UEL und Abf (alt) ohne Entgeltschmälerung</li> </ul>

## Überblick über die sonstigen Freistellungen

	Bildungsteilzeit (§ 11a AVRAG)
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mindestens 6 Monate ununterbrochene Beschäftigung beim gleichen AG</li> <li>• Dauer vier Monate bis zwei Jahre</li> <li>• Reduzierung um mind. ein Viertel und max. die Hälfte der wöch. Normalarbeitszeit</li> <li>• schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN</li> <li>• keine Hinderungsgründe</li> </ul>
Rechtsfolgen Arbeitsrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzierung der Arbeitszeit und des Entgeltanspruchs</li> <li>• Anrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen</li> <li>• Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs</li> <li>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Karenzende</li> </ul>
Rechtsfolgen Sozialrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsteilzeitgeld (§ 26a AIVG)</li> <li>• uU Unfallversicherungsschutz</li> </ul>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivkündigungsschutz</li> <li>• Berechnung der KE, UEL und Abf (alt) ohne Entgeltschmälerung</li> </ul>

## Überblick über die sonstigen Freistellungen

	Freistellung gegen Entfall des Entgelts (§ 12 AVRAG)
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dauer sechs Monate bis ein Jahr</li> <li>• Vereinbarung zwischen AG und AN</li> <li>• Einstellung einer nicht nur geringfügig beschäftigten Ersatzarbeitskraft, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat</li> <li>• keine Hinderungsgründe</li> </ul>
Rechtsfolgen Arbeitsrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karenzierung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Nichtanrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen</li> <li>• Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs</li> <li>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Karenzende</li> </ul>
Rechtsfolgen Sozialrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsgeld (§ 26 AIVG)</li> </ul>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivkündigungsschutz</li> <li>• Berechnung der KE, UEL und Abf (alt) ohne Entgeltschmälerung</li> </ul>

## Überblick über die sonstigen Freistellungen

	Familienhospizkarenz (§§ 14a, 14b AVRAG)
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sowohl Karenzierung, Herabsetzung als auch Änderung der Lage der Arbeitszeit</li> <li>• maximal drei Monate (Verlängerungen möglich)</li> <li>• Rechtsanspruch des AN – Bekanntgabe von Beginn und Dauer an den AG genügt!</li> <li>• Sterbebegleitung / Begleitung schwersterkrankter Kinder</li> </ul>
Rechtsfolgen Arbeitsrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Nicht)Anrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen</li> <li>• Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs</li> <li>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Karenzende</li> </ul>
Rechtsfolgen Sozialrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (aliquotes) Pflegekarenzgeld (§ 21c BPGG)</li> <li>• Bei Karenzierung: Kranken- und Pensionsversicherungsschutz (§ 29 AIVG)</li> <li>• direkte Ausbezahlung des Pflegegelds</li> </ul>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 15a AVRAG)</li> <li>• Berechnung der KE, UEL und Abf (alt) ohne Entgeltschmälerung</li> </ul>

## Überblick über die sonstigen Freistellungen

	Pflegekarenz (§ 14c AVRAG)
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindestens drei Monate ununterbrochene Beschäftigung beim gleichen AG</li> <li>• Karenzierung für einen Zeitraum von mindestens einem Monat bis maximal drei Monate</li> <li>• Schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN</li> <li>• Keine Hinderungsgründe</li> </ul>
Rechtsfolgen Arbeitsrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karenzierung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Nichtanrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen</li> <li>• Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs</li> <li>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Karenzende</li> <li>• Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur Normalarbeitszeit</li> </ul>
Rechtsfolgen Sozialrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflegekarenzgeld (§ 21c – 21 f BPGG)</li> <li>• Kranken- und Pensionsversicherungsschutz (§ 29 AIVG)</li> </ul>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivkündigungsschutz</li> <li>• Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Pflegekarenz (Ausnahme AG-Kü)</li> <li>• Berechnung der KE, UEL und Abf (alt) ohne Entgeltschmälerung</li> </ul>

## Überblick über die sonstigen Freistellungen

	Pflegezeit (§ 14d AVRAG)
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindestens drei Monate ununterbrochene Beschäftigung beim gleichen AG</li> <li>• Arbeitszeitreduktion für einen Zeitraum von mind einem Monat bis maximal drei Monate</li> <li>• Schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN</li> <li>• Keine Hinderungsgründe</li> </ul>
Rechtsfolgen Arbeitsrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen</li> <li>• Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs</li> <li>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ende der Pflegezeit</li> <li>• Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur Normalarbeitszeit</li> </ul>
Rechtsfolgen Sozialrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Aliquoten) Pflegekarenzgeld (§ 21c – 21 f BPGG)</li> <li>• Teilversicherung in der Pensionsversicherung (§ 29 AIVG)</li> </ul>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivkündigungsschutz</li> <li>• Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Pflegezeit (Ausnahme AG-Kü)</li> <li>• Berechnung der KE, UEL und Abf (alt) ohne Entgeltschmälerung</li> </ul>