

I. Einleitung

Mit 1.7.2017 wird durch § 143d ASVG ein neuer Versicherungsfall - „*Wiedereingliederung nach langem Krankenstand*“ - und eine neue Leistung der Krankenversicherung – „*Wiedereingliederungsgeld*“ – geschaffen. Eintritt des Versicherungsfalles ist die tatsächliche Tätigkeitsaufnahme des Versicherten in der Wiedereingliederungsteilzeit.

Ab 1.8.2018 besteht auch für die Vertragsbediensteten des Bundes der Anspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit.

Mit dieser Leistung und einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung soll es Personen, die länger erkrankt sind, ermöglicht werden, schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Die Dauer ist auf max. 6 Monate mit einer Verlängerung auf max. 9 Monate beschränkt.

Die Zielgruppe sind Personen, bei denen zwar Arbeitsfähigkeit vorliegt, jedoch ohne begleitende Maßnahmen eine erhöhte Gefahr des Rückfalls besteht.

Bei der Wiedereingliederungsteilzeit wird der berufliche Wiedereinstieg der an sich 100% arbeitsfähigen Personen erleichtert. Es bedarf dazu einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Wiedereingliederungsteilzeit ist kein Teilkrankenstand!

II. Anspruchsvoraussetzungen Übersicht

Für den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1) Vorausgehen muss ein ununterbrochener Krankenstand von mind. **6 Wochen**.

Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden. Angetreten bedeutet, dass alle nachfolgenden in 2-6 beschriebenen Schritte rechtzeitig vor Antritt erfolgt sein müssen.

2) Das Arbeitsverhältnis besteht seit mind. **3 Monaten**. Karenz oder Krankenstand sind auf die Dauer anzurechnen.

3) Es muss eine Beratung und Erstellung eines **Wiedereingliederungsplans** durch fit2work oder einen Arbeitsmediziner stattgefunden haben.

4) Die Versicherten müssen mit dem Dienstgeber nach § 20c VBG (§ 13a AVRAG) eine **Wiedereingliederungsvereinbarung** abgeschlossen haben, die bestimmte Regelungen enthalten muss. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit. Durch die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit darf keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen.

5) Es sollte eine Bestätigung der (voraussichtlichen) **Arbeitsfähigkeit** vorliegen. Diese kann allerdings nicht beliebig festgesetzt werden. Die Anerkennung längerer Arbeitsunfähigkeiten obliegt dem chefärztlichen Dienst der BVA.

6) Wenn das Vorliegen der Voraussetzungen nach 1-5 positiv geprüft ist, entscheidet der Chefarzt, ob aus medizinischer Sicht die **Bewilligung** erteilt werden kann. Die Bewilligung ist nicht zu erteilen, wenn zum Zeitpunkt der Bewilligung absehbar ist, dass die Person auch nach Ablauf der vereinbarten Wiedereingliederungsteilzeit ihre Tätigkeit nicht mehr im vollen Ausmaß ausüben wird können. Es ist dann mangelnde Arbeitsfähigkeit anzunehmen.

Die Bewilligung muss mit Rückschein vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit zugestellt werden.

III. Wiedereingliederungsplan

Der Wiedereingliederungsplan wird nach Beratung durch „fit2work“ oder einen Arbeitsmediziner bzw. ein arbeitsmedizinisches Zentrum erstellt. Er bildet die Basis für die Wiedereingliederungsvereinbarung. Die BVA ist grundsätzlich nicht an der Erstellung beteiligt, sondern hat im Wesentlichen nur das Vorliegen an sich zu prüfen. Allenfalls sind darin enthaltene anspruchsverhindernde Punkte, die auch § 20c VBG (§ 13a AVRAG) widersprechen, aufzugreifen.

Muster stehen auf der Homepage von fit2work zum Download zur Verfügung.

<http://fit2work.at/artikel/downloads-materialien-3>

IV. Wiedereingliederungsvereinbarung

Die Wiedereingliederungsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dafür wurde ein für alle SV-Träger gültiges Formular entwickelt, das verwendet werden sollte, da es die Sicherheit der Vollständigkeit bietet.

Dieses steht auf der Homepage zum Download zur Verfügung. Im August 2018 wird eine aktualisierte elektronisch ausfüllbare Version bereitgestellt.

Die Wiedereingliederungsvereinbarung muss insbesondere folgenden Inhalt haben:

1. Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit

a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss mindestens 25%, höchstens 50 % herabgesetzt werden.

b. Die Arbeitszeit darf jedoch nicht unter 12 Stunden fallen.

c. Die Arbeitszeit soll während der Wiedereingliederungsteilzeit zumindest gleichbleiben oder ansteigen (z.B. Normalarbeitszeit 40h: Juli 20h – August 25h – September 30h).

d. Sonderfall – Stufenweise Vereinbarung betreffend Arbeitszeit mit Durchschnittsbetrachtung
Für einzelne Monate kann von der Bandbreite der Arbeitszeitreduktion zwischen 25% und 50 % abgewichen werden, sofern die Bandbreite im Durchschnitt der vereinbarten Wiedereingliederungsteilzeit eingehalten wird und das Stundenausmaß 30% der ursprünglichen (vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bestehenden) wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreitet. Dies bedeutet, dass zu Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit sogar eine Arbeitszeitreduktion um 70% möglich ist, wenn die Arbeitszeit im Durchschnitt während der gesamten Wiedereingliederungsteilzeit zwischen 50% und 75% der wöchentlichen Normalarbeitszeit vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit beträgt.

z.B. Normalarbeitszeit 40h: Juli 12h – August 20h – September 28h – Durchschnitt 20h

2. Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze

Ein Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze ist erforderlich, damit auch während der Wiedereingliederungsteilzeit eine Pflichtversicherung besteht.

3. Beginn Wiedereingliederungsteilzeit

3.1. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden. Angetreten bedeutet, dass die Bewilligung rechtzeitig vor Antritt erfolgt und zugestellt sein muss.

Es wird daher empfohlen, möglichst rasch die Bewilligung zu beantragen, da unabsehbare Verzögerungen bei den Verfahrensschritten eintreten können und damit letztlich der Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit nicht möglich wäre.

Während der Monatsfrist nach der Arbeitsunfähigkeit schadet eine neuerliche Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht, allerdings muss beim Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit wiederum volle Arbeitsfähigkeit gegeben sein. Besteht weiterhin Arbeitsunfähigkeit aus welchem Grund immer, ist keine Wiedereingliederungsteilzeit möglich.

3.2. Antritt unmittelbar nach Ende der Arbeitsunfähigkeit

Wird die Wiedereingliederungsteilzeit unmittelbar nach Ende der Arbeitsunfähigkeit angestrebt, ist bei der Terminwahl auch die von der BVA anerkannte Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen. Diese ist aus medizinischer Sicht festzulegen, eine beliebige Anerkennung bis zu einem „Wunschtermin“ ist unzulässig. Unvertretbar lange Krankengeldzahlungen sind nicht möglich. Es sollte bereits eine Bestätigung der Arbeitsfähigkeit vom Hausarzt vorliegen. „Selbstabschreibungen“ werden nicht akzeptiert.

Die Pflicht zur Arbeitsaufnahme beginnt, sofern in der Teilzeitvereinbarung nicht ein abweichender Zeitraum festgelegt ist, am Tag nach dem Erhalt der Verständigung.

Bei vorzeitiger Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung erfolgt dies auf eigene Gefahr, d.h. im Falle der Bewilligung ist die Tätigkeit erst ab dem Tag nach der Zustellung als Wiedereingliederungsteilzeit zu qualifizieren und es gebührt Wiedereingliederungsgeld erst ab dem Tag nach der Zustellung (= gesetzl. normierter frühester Anfallszeitpunkt).

4. Dauer

Die Wiedereingliederungsteilzeit muss für mindestens 1 Monat bis (vorerst) max. 6 Monate vereinbart werden.

2 Verlängerungen (§ 13a Abs. 4 AVRAG) sind innerhalb von 6 Monaten möglich, wenn die erste Vereinbarung kürzer als 6 Monate ist.

Eine weitere Verlängerung (nach Ablauf der 6 Monate) ist um mind. 1 bis max. 3 Monate möglich. Die Verlängerung der Dauer ist ebenso wie eine Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit bewilligungspflichtig.

Es ist auch eine vorzeitige Rückkehr zur Normalarbeitszeit möglich. Diese ist derzeit nicht bewilligungspflichtig und beendet den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld. Dies ist jedenfalls der BVA zu melden.

5. Ende und Endigungsgründe

Die Wiedereingliederungsteilzeit und der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld enden grundsätzlich mit dem vereinbarten Zeitablauf.

Vorzeitige Endigungsgründe:

- Beendigung des Dienstverhältnisses, Karenzierung, Bezug von Rehabilitationsgeld oder Eigenpension, Tod des Versicherten.

- Bei Überschreiten der in der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung festgelegten Arbeitszeit um mind. 10% kann ein Entzug erfolgen, da dies dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit zuwiderläuft.

- Bei Arbeitsunfähigkeit während der Wiedereingliederungsteilzeit kann eine Aussteuerung stattfinden.

V. Arbeitsunfähigkeit während der Wiedereingliederungsteilzeit

Tritt während des Bezugs von Wiedereingliederungsgeld neuerlich eine Arbeitsunfähigkeit ein, gilt folgendes:

Der Anspruch auf Krankengeld ist ausgeschlossen.

Wiedereingliederungsgeld gebührt in bisheriger Höhe weiter so lange Anspruch auf Weiterleistung von mehr als 50% der Geld- und Sachbezüge (Entgeltfortzahlung) besteht.

Wiedereingliederungsgeld gebührt in Höhe des erhöhten Krankengeldes sofern kein Anspruch oder Anspruch bis zu 50% auf Weiterleistung der Geld- und Sachbezüge besteht.

Auf das „als Krankengeld“ gebührende Wiedereingliederungsgeld sind alle Bestimmungen anzuwenden, die auch auf das Krankengeld anzuwenden wären (Aussteuerung, Versagen, Verwirken, Ruhen einer Versehrtenrente bei unfallkausaler AU,...).

Dies kann in folgender Konstellation zu einer Aussteuerung und damit zu einem Ende aller Ansprüche führen:

Aufgrund eines (oder mehrerer zusammenhängender) Krankenstandes ist der Anspruch auf Krankengeld (78 Wochen) fast erschöpft. Beginnt die Arbeitsunfähigkeit während der Wiedereingliederungsteilzeit mit zusammenhängender Diagnose innerhalb von 13 Wochen nach dem relevanten Krankenstand, ist auch die Dauer der neuerlichen Arbeitsunfähigkeit auf die Höchstdauer anzurechnen. Mit Erschöpfen der Höchstdauer endet der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld!

VI. Höhe des Wiedereingliederungsgeldes

Das Wiedereingliederungsgeld gebührt – entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit – im aliquotierten Ausmaß des erhöhten Krankengeldes, das dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin aus der Erwerbstätigkeit, für welche die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch genommen wird, gebührt hätte.

Die Dienstgeber haben auf der Vereinbarung das monatliche Bruttoentgelt anzugeben.

Auch bei Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit innerhalb eines Monats nach Ende der Arbeitsunfähigkeit ist die Bemessungsgrundlage heranzuziehen, die für die ursächliche Arbeitsunfähigkeit heranzuziehen gewesen wäre.

Wird die Arbeitszeit nicht (nur) nach Stunden, sondern auch nach Werteinheiten (Lehrer) bemessen, so muss der Prozentsatz der Reduktion entsprechend dieser Werteinheiten bemessen werden. Dies ist auf der Vereinbarung gesondert hervorzuheben.

Das Wiedereingliederungsgeld wird analog dem Krankengeld pauschal besteuert (25% des täglich € 30,- übersteigenden Betrages). Im Rahmen der Pflichtveranlagung beim Finanzamt zusammen mit den sonstigen Einkünften müssen Bezieher von höherem Wiedereingliederungsgeld daher mit einer Nachzahlung rechnen.

VII. Bewilligung der BVA

Die BVA erteilt nach Prüfung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen aus medizinischer Sicht die Bewilligung. Eine Genehmigung ist nur dann zu erteilen, wenn aufgrund der vorgelegten Unterlagen davon ausgegangen werden kann, dass die Wiedereingliederung medizinisch zweckmäßig ist.

Die Prüfung erfolgt hinsichtlich Nachvollziehbarkeit, Zweckmäßigkeit der Reduzierung der Arbeitszeit sowie der Lage der Arbeitszeit mit dem Ziel der dauerhaften Wiedererlangung bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

VIII. Dienstgeber

Die Antragstellung obliegt grundsätzlich dem Versicherten als Leistungsempfänger. Die Übermittlung der Anträge durch den Dienstgeber ist üblich.

Bei der Vereinbarung mit dem Dienstgeber sollte das Formular (Beilage ./1) verwendet werden. Im Formular sind bestimmte Angaben vom Dienstgeber auszufüllen und zu unterschreiben. Wird das Formular nicht verwendet, kann es erforderlich sein, zusätzliche Informationen vom Dienstgeber einzuholen.

Die Dienstgeber werden von der BVA über die Bewilligung verständigt

Tritt während des Bezuges von Wiedereingliederungsgeld neuerlich eine Arbeitsunfähigkeit auf, so möge der Dienstgeber den Zeitraum und die Höhe einer allfälligen Entgeltfortzahlung bekanntgeben.

IX. Versicherte

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen sind nach derzeitiger Gesetzesauslegung nicht alle BVA Versicherten erfasst.

Alle Versicherten, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben (Beamte etc.) scheiden jedenfalls aus, da kein ASVG-Verweis im § 84 B-KUVG vorgenommen ist.

Für die Vertragsbediensteten (Bedienstete von Bund, Ländern und Gemeinden) besteht derzeit nur teilweise Anspruch auf WEiG, da § 1 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) diese

Dienstnehmer explizit ausnimmt. Entsprechende weitere Novellierungen von Bundes- und Landesgesetzen bleiben abzuwarten.

Zielgruppe sind seit 1.7.2017 Uni-Bediens-tete (Universitätsbedienstetengesetz) und BVA Bedienstete, die dem AVRAG unterworfen sind.

Seit 29.1.2018 besteht für die Vertragsbediensteten mit Dienstverhältnis zum Land(!) Niederösterreich Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld.

Mit 1.8.2018 wird in das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (des Bundes) um § 20c ergänzt, sodass auch den Vertragsbediensteten des Bundes Wiedereingliederungsgeld gebührt.

X. Administration des Wiedereingliederungsgeldes durch die BVA

1. Zur rascheren Erledigung sind die Versicherten und die Dienststellen anzuleiten die Unterlagen an die E-Mail-Adresse weig@bva.at zu senden oder ihre Anfragen dorthin zu richten. Schriftlich übermittelte Unterlagen sollen deutlich den Hinweis „Wiedereingliederungsgeld“ enthalten.

Telefonische Auskünfte für die Dienststellen: Fr. Schatzl – 050405/20428

2. Die BVA verständigt die Versicherten umgehend mittels Einschreiben und die Dienstgeber formlos vom Ergebnis (Bewilligung). Die Pflicht zur Arbeitsaufnahme beginnt, sofern nicht ein abweichender Zeitraum in der Teilzeitvereinbarung festgelegt ist, am Tag nach dem Zugang der Verständigung.

Sollte im Einzelfall eine postalische Zustellung nicht mehr rechtzeitig möglich sein, wird den Versicherten eine Abholung in einer Landesstelle zu den Öffnungszeiten ermöglicht.

3. Das Wiedereingliederungsgeld wird jeweils am 1. des Folgemonats im Nachhinein, entsprechend der zurückgelegten Tage, angewiesen.

XI. Formular – Erläuterungen

1. Ansprechperson: Die Ansprechperson sollte in der Personalverwaltung des Dienstgebers beschäftigt sein und Auskunft über dienstrechtliche und entgeltrelevante Umstände geben können.

2. Monatliches Entgelt im letzten vollen Beitragszeitraum: Hier ist immer das Entgelt anzugeben, das im Monat vor Beginn des zumindest 6wöchigen Krankenstandes gebührt hat. Dies wurde u.U. auch schon mit der Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Krankengeld gemeldet.

3. Es ist jeweils für den Zeitraum einer bestimmten Stundenreduktion das aliquote Entgelt anzugeben.

3a. Bei Lehrern deren Beschäftigungsausmaß auch Werteinheiten berücksichtigt, sind hier die Stunden und die Werteinheiten einzutragen.

4. Nur im Sonderfall anzugeben. (Punkt IV.1.d.)

5. Aus dem Stempel eines Arztes muss dessen Qualifikation als Arbeitsmediziner erkennbar sein.
6. Stempel des Dienstgeber/Personalverwaltung muss vorhanden sein. Die Person, die die Unterschrift leistet, muss identifizierbar sein.

Häufige Fehler:

- Zu späte Antragstellung
 - Nicht vollständige Unterlagen
 - unleserliche Angaben
 - fehlende Stempel
-
- Fehlende Bestätigung des behandelnden Arztes über das Ende der Arbeitsunfähigkeit