

Neue Regeln für sanften Wiedereinstieg

Langzeitkrankenstände. Nach Unfällen oder Erkrankungen fällt genesenden Dienstnehmern die Rückkehr in ihren Job oft schwer. Neue Regeln ermöglichen eine sanfte Reintegration in den Arbeitsprozess.

Das Alles-oder-nichts-Prinzip der bisherigen arbeitsrechtlichen Vorschriften wurde aufgeweicht“, konstatieren Christoph Wolf und Andreas Jöst, Partner bzw. Senior Lawyer bei CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte in Wien. Bisher kannte das Arbeitsrecht nämlich nur eine Unterscheidung: Entweder ist ein Dienstnehmer gesund - oder krank. Der Arbeitnehmer musste nach einem Krankenstand wieder voll arbeiten. Dazwischen gab es nichts, „ein bisschen gesund“ oder „noch ein bisschen krank“ war somit zwar eine faktische, aber keine rechtliche Kategorie (s. Bericht unten).

Allerdings: Gerade nach längeren Krankenständen gibt es nicht den Tag X, an dem der Arbeitnehmer vollkommen gesund an der Arbeitsstelle erscheint und wieder voll belastbar ist - vielmehr ist es so, dass sich viele Betroffene eine längere Zeit in einem Zwischenstadium befinden, in dem sie zwar arbeiten könnten, aus gesundheitlichen Gründen das volle Stundenausmaß aber noch nicht bewältigen können.

Genesungsprozess

Mit der neuen Wiedereingliederungsteilzeit ist nun allerdings „ein Kompromiss gelungen, der in den Unternehmen durchaus lebbar ist“, sagt Wolf. Jöst fügt hinzu: „Es ist eine große Chance, da die neuen Vorschriften die Schnittstelle zwischen Gesundheitssystem und Arbeitgeber regeln.“ Die Wiedereingliederungsteilzeit schafft zwar formal weiterhin keine Zwischenkategorie zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“ und damit auch keinen „Teilkrankenstand“, sie berücksichtigt aber, dass der Genesungsprozess eines Dienstnehmers fließend verläuft, betonen die beiden Juristen.

Wie sehen nun die neuen Regelungen aus? Voraussetzung ist, dass der betroffene Dienstnehmer bereits mindestens sechs Wochen krank und zumindest drei Monate im Unternehmen beschäftigt ist.



Bei schweren Erkrankungen verläuft die Genesung oft fließend: Die neue Wiedereingliederungsteilzeit hilft beim Wiedereinstieg in den Job.

[StockPhotoPro - Fotolia]

In diesem Fall können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit treffen. „Gesetzlich ist vorgesehen, dass der Dienstnehmer zwischen 50 und 75 Prozent seiner letzten Stundenverpflichtung leisten muss: mindestens zwölf Stunden pro Woche, wodurch Wiedereingliederungsteilzeit auch bei vorheriger Teilzeitarbeit möglich ist“, so die Juristen.

„Der Arbeitnehmer muss in der Wiedereingliederungsteilzeit jedenfalls über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen.“ Voraussetzung für

den Abschluss der Vereinbarung ist weiters, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Fit2work haben beraten lassen und in diesem Rahmen einen Wiedereingliederungsplan ausgearbeitet haben. Alternativ kann auch der für das Un-

ternehmen zuständige Arbeitsmediziner der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.

Liegt weiters auch eine Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit ab dem Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit sowie die Genehmigung des Wiedereingliederungsgeldes durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst der zuständigen Gebietskrankenkasse vor, ist die Wiedereingliederungsteilzeit gültig und kann in die Praxis umgesetzt werden.

Die Folge: Der Arbeitgeber zahlt dem Dienstnehmer das Entgelt nur im Ausmaß

der geleisteten Arbeitsstunden. Den Differenzbetrag auf den früheren Verdienst übernimmt zum Teil die Krankenkasse in Form des Wiedereingliederungsgeldes, wobei sich dieses nach dem erhöhten Krankengeld bemisst. Wie aus den

Gesetzesmaterialien hervorgeht, kommt der Arbeitnehmer bei einer Reduktion der Arbeitszeit um 50 Prozent so auf etwa 80 Prozent seines sozialversicherungspflichtigen Bezugs vor der Erkrankung. Übrigens: Die Fortführung des Krankenstandes und die weitere Beziehung des Krankengeldes würden bedeuten, dass der Dienstnehmer - sobald der Arbeitgeber kein Krankentgelt mehr leistet - nur etwa 60 Prozent seiner früheren sozialversicherungspflichtigen Bezüge bekommen würde.

Die große praktische Auswirkung vermuten die Arbeitsrechtsspezialisten bei der Zahl der Wiedererkrankungen: Ohne Wiedereingliederungsphase mit reduzierter Arbeitsleistung bestand oft das Problem, dass die betroffenen Dienstnehmer den Herausforderungen voller Stundenverpflichtungen

gesundheitlich noch nicht gewachsen waren und erneut in den Krankenstand gehen mussten. Mit der Wiedereingliederungsteilzeit sollte daher die Zahl derartiger „Wiedererkrankungen“ verringert werden. Da mit der Wiedereingliederungsteilzeit die Voraussetzung entfällt, dass der betroffene Arbeitnehmer bei Dienstantritt wieder voll belastbar sein muss, können Ärzte ihre Patienten früher „gesundschreiben“, und es kann im Fall längerer Krankenstände früher als bisher mit der Wiedereingliederung begonnen werden.

Praktisch wäre freilich, würden Arbeitnehmer und Dienstgeber noch in der Zeit des Krankenstandes über eine etwaige Wiedereingliederungsteilzeit sprechen bzw. diese gleich vereinbaren. Nach der Rechtsmeinung von Wolf und Jöst würde man aber dem Sinn des Gesetzes auch genügen, würde unmittelbar nach dem Dienstantritt die Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden, denn vielfach wird auch erst nach dem Dienstantritt sichtbar, dass eine stufenweise Wiedereingliederung Sinn haben würde: „Entgegen der Meinung des Sozialministeriums sollte dies innerhalb von zwei bis drei Wochen nach Dienstantritt noch möglich sein“, meinen die beiden Juristen.

Die Wiedereingliederungsphase muss mindestens einen Monat dauern, die Maximallänge beträgt sechs Monate. Nach diesen sechs Monaten kann, wenn es aus arbeitsmedizinischer Sicht zweckmäßig erscheint, die Wiedereingliederungsteilzeit für maximal weitere drei Monate verlängert werden. Damit kann die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit maximal neun Monate betragen.

Weiterführende Informationen: „Ecolex“, 9/2017.



„Neue Schnittstelle zwischen Gesundheitssystem und Arbeitgeber.“

Andreas Jöst,
Senior Lawyer, CMS



„Es gelang ein Kompromiss, der in den Unternehmen durchaus lebbar ist.“

Christoph Wolf,
Partner, CMS