



© Chalawat - Fotolia.com

Wiedereingliederungsteilzeit (WET)¹

1. Allgemeines

Maßnahmen, die für Arbeitnehmer (AN) eine möglichst lange Erwerbtätigkeit bei möglichst guter Gesundheit sicherstellen sollen, finden sich in den letzten Jahren immer häufiger in verschiedenen Normen der österreichischen Rechtsordnung.

Im Recht der Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit wird seit dem Strukturanpassungsgesetz 1996 der Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ immer stärker verankert. Nach den letzten Änderungen liegt der Fokus nicht mehr – allein – auf der Gewährung einer Geldleistung, sondern insbesondere auf der Ermöglichung einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch die Gewährung von beruflichen und medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen, die von entsprechenden finanziellen Leistungen an den Versicherten begleitet werden.²

In die gleiche Richtung zielt das Programm „fit2work“ nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG). Durch individuelle Beratung von AN, Arbeitslosen sowie Arbeitssuchenden (Case-Management) und Betrieben ab mindestens einem AN (Betriebsberatung) wird für eine gesunde Arbeitswelt gesorgt, wenn gesundheitliche Probleme das Arbeitsleben negativ beeinflussen.³ Überdies haben die Krankenversicherungsträger Versicherte, die aufgrund bestimmter medizinischer Indikationen seit mindestens 28 Tagen aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig sind, im Rahmen einer Frühintervention zu einem freiwilligen Beratungsgespräch zu laden. Dies soll ermöglichen, mit Langzeitkranken den weiteren Heilungsverlauf zu besprechen und sie frühzeitig über ihre Möglichkeiten, wie etwa die Absolvierung einer Rehabi-

litationsmaßnahme oder auch den Abschluss einer WET, zu beraten.

Mit der Maßnahme der WET mündete eine bereits sehr lange andauernde Diskussion um die Möglichkeiten des arbeits- und sozialrechtlichen Umgangs mit Langzeitkranken in eine entsprechende gesetzliche Regelung. Durch dieses Modell wird nach einem langen Krankenstand eine sanfte Reintegration am Arbeitsplatz ermöglicht. Zweck ist eine nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit.⁴ Befürchtungen von kranken AN, der Arbeitsanforderung im vor dem Krankenstand geleisteten Ausmaß nicht gewachsen zu sein, die den Heilungsprozess nachteilig beeinflussen können, wird entgegengewirkt und auch Rückfällen, die als Folge von vorzeitigen Gesundheitschreibungen aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes drohen, kann so vorgebeugt werden.⁵

Die WET steht für ernsthaft physisch und psychisch erkrankte AN zur Verfügung.⁶ Entscheidend ist, dass – und damit wurde die oben erwähnte Diskussion vorerst beendet – es sich bei der Maßnahme um keinen Teilkrankenstand handelt.⁷ Durch die WET wurde somit kein Graubereich zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit geschaffen, sondern der AN muss bereits wieder arbeitsfähig sein, um die WET überhaupt antreten zu können.⁸ In diesem Punkt unterscheidet sich die österreichische Maßnahme der WET auch wesentlich von der deutschen Regelung der „stufenweisen Wiedereingliederung“ in § 74 SGB V, während derer der AN weiterhin arbeitsunfähig ist.⁹

Die Regelung der WET erfolgt über eine Kombination

¹ Die vorliegende Schriftfassung des Vortrags, der im Rahmen der „Deutsch-österreichischen Sozialrechtsgespräche“ am 25. Jänner 2018 in Passau gehalten wurde, entspricht im Wesentlichen dem Beitrag Arbeits- und sozialrechtliche Fragen des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes in Resch/Kietabl (Hrsg.), Krankenstand und Wiedereingliederung, 19 ff. Mein besonderer Dank gilt diesbezüglich dem ÖGB-Verlag, der der Veröffentlichung in der ASoK zugestimmt hat.

² Vgl. dazu Fördermayr, Rehabilitationsanspruch im Pensionsrecht, DRdA 2017, 174.

³ Vgl. zu „fit2work“ anlässlich des Inkrafttretens des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes 2011 Operschal, fit2work – ein Beratungsangebot für berufliche Sekundärprävention, Soziale Sicherheit 2012, 8; anlässlich der zweiten „fit2work“-Enquete 2016 Kutrowatz/Weiner, „Mit vereinten Kräften gemeinsam ans Ziel“, Soziale Sicherheit 2016, 506.

⁴ Vgl. dazu ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 1.

⁵ Vgl. dazu Dunst/Panhözl, Die Wiedereingliederung nach langen Krankenständen, DRdA-Infas 2017, 113.

⁶ Vgl. dazu ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 1.

⁷ Zur Abgrenzung etwa Dunst/Panhözl, DRdA-Infas 2017, 113.

⁸ Vgl. ErlME 237 25. GP, 4; ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 5; dazu z. B. Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 1, die ausführt, dass das „Alles-oder-nichts-Prinzip“ weiterhin aufrechtbleibt. Zur möglichen Beeinflussung der Arbeitsfähigkeit durch die WET vgl. Hölt/Jöst/Wolf, Die neue Wiedereingliederungsteilzeit – eine Maßnahme im oder nach dem Krankenstand?, ecolex 2017, 879, 881.

⁹ Vgl. Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 2.

Assoz. Univ.-Prof. Dr.
Barbara Fördermayr
ist Institutsvorstand-
Stellvertreterin am Institut
für „Recht der sozialen
Daseinsvorsorge und
Medizinrecht“ an der
Johannes Kepler
Universität Linz.

von arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Kernbestimmungen, die von zahlreichen Normen im AIVG, AZG und BMSVG flankiert werden. Die für Arbeitgeber (AG) und insbesondere für AN interessante Konstellation¹⁰ ergibt sich erst durch die Kombination der arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Maßnahmen. Grundsätzlich steht es AN und AG aufgrund der Privatautonomie innerhalb der gesetzlichen und kollektivrechtlichen Schranken ohnehin frei, die Arbeitszeit befristet oder unbefristet herabzusetzen oder eine sonstige Änderung des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Erst durch die Möglichkeit, während der Herabsetzung eine „Sozialleistung“¹¹ zu beantragen und damit den Einkommensverlust, der durch die Herabsetzung der Arbeitszeit entsteht, zumindest teilweise zu kompensieren, wird die Maßnahme auch finanziell attraktiv.¹² Während einer WET erzielt der AN insgesamt ein höheres Einkommen als allein während des Bezugs von Krankengeld.¹³ Dieses Modell einer Bindung eines sozialrechtlichen Anspruchs an das Vorliegen einer den gesetzlichen Voraussetzungen entsprechenden arbeitsrechtlichen Teilzeitvereinbarung ist nicht neu, sondern findet sich im österreichischen Arbeits- und Sozialrecht mehrfach. So handelt es sich z. B. etwa bei der Altersteilzeit und dem Altersteilzeitgeld oder der Bildungsteilzeit und dem Bildungsteilzeitgeld um ein ähnliches gesetzliches Konzept.

Die nun anschließenden Überlegungen beziehen sich auf diese jüngste Maßnahme zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der AN,¹⁴ wobei zunächst die Voraussetzungen der zugrundeliegenden arbeitsrechtlichen Teilzeitvereinbarung und anschließend der sozialrechtliche Anspruch untersucht werden.

2 Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

2.1 Allgemeines

Die arbeitsrechtliche Hauptnorm für WET-Vereinbarungen wurde in § 13a AVRAG festgeschrieben.

Bevor die inhaltlichen Voraussetzungen der Vereinbarungen untersucht werden, ist festzuhalten, dass AN keinen Rechtsanspruch auf den Abschluss einer WET-Vereinbarung haben.¹⁵ Da es sich um eine neue Maßnahme handelt und die AN eben auch auf das Einverständnis ihrer AG angewiesen sind, war bei Schaffung der WET nicht klar, wie gut diese gesetzliche Möglichkeit in der Praxis angenommen wird. Eine Evaluierung ist entsprechend § 13a Abs. 8 AVRAG zwei Jahre nach Einführung der

Maßnahme vorgesehen. In den Materialien zu den WET-Normen wurde im Zusammenhang mit den erwarteten finanziellen Auswirkungen der Maßnahme eine mögliche Inanspruchnahme des Wiedereingliederungsgeldes durch etwa 200 AN pro Jahr angeführt.¹⁶

Damit ein AN mit seinem AG eine solche WET im Sinne der Norm vereinbaren kann und somit den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld wahrt, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, die im Folgenden in Gruppen zusammengefasst analysiert werden.

2.2 Person des Arbeitnehmers

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer WET wurde für psychisch oder physisch langzeitkranke AN geschaffen. Voraussetzung ist eine ernsthafte Erkrankung des AN, die zu einer längeren, mindestens sechs Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit geführt hat, die jedoch erwarten lässt, dass der AN in absehbarer Zeit an seinem Arbeitsplatz wieder voll einsatzfähig wird.¹⁷ Ist die Arbeitsunfähigkeit bereits vollständig beseitigt und sind keine Beeinträchtigungen der Einsatzfähigkeit des AN als Nachwirkungen zu erwarten, kann eine WET nicht vereinbart werden.

Die Bestätigung der Arbeitsfähigkeit kann nach den Ausführungen in den Materialien ganz einfach durch eine sogenannte „Gesundschreibung“, eine Gesundheitsmeldung durch den behandelnden Arzt, erfolgen.¹⁸ Während der WET darf nach § 13a Abs. 8 AVRAG kein Beschäftigungsverbot nach MSchG vorliegen und keine Elternkarenz bzw. kein Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst angetreten werden; die WET darf auch nicht während einer Altersteilzeit oder einer Teilpension vereinbart werden.

2.3 Arbeitsverhältnis

Bevor eine WET angetreten werden kann, muss das Arbeitsverhältnis, während dessen die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, zumindest drei Monate gedauert haben. In den Materialien erklärt der Gesetzgeber, dass es rein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommen soll. Somit können also etwa Zeiten einer Dienstverhinderung oder Karenzierung bei der Berechnung der erforderlichen Mindestdauer berücksichtigt werden.¹⁹ Für die Erfüllung dieser Voraussetzung ist daher nicht notwendig, dass der AN in den gegenständlichen drei Monaten auch tatsächlich gearbeitet hat.

Die WET-Vereinbarung kann bereits vor Ablauf der drei Monate abgeschlossen werden. Dies ergibt sich wiederum nicht klar aus dem Gesetz, sondern kann erneut aus den Materialien und dem Normzweck abgeleitet werden.

¹⁰ Vgl. EriME 237 BlgNR 25. GP, 1; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 1.

¹¹ Dieser Begriff stammt aus den Materialien; vgl. EriME 237 25. GP, 5; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 5.

¹² Vgl. EriME 237 BlgNR 25. GP, 1; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 1.

¹³ Vgl. dazu Dunst/Panhözl, DRdA-InfA 2017, 113, 114.

¹⁴ Vgl. auch Dunst/Panhözl, DRdA-InfA 2017, 113 ff.; Gerhartl, Das Wiedereingliederungsgesetz, PV-Info 2017, 3 ff.; Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG-Kommentar § 13a; Ercher-Lederer/Rath, Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, ASoK 2016, 493 ff.; Hölt/Jöst/Wolf, eolex 2017, 879 ff.; Köck/Sprinzi, Checkliste: Wiedereingliederungsteilzeit, ZAS 2017, 95 ff.; Mosing, Die arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte der Wiedereingliederungsteilzeit, eolex 2017, 347 ff.

¹⁵ Vgl. Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 3.

¹⁶ Vgl. VorlRV 1362 BlgNR 25. GP, 1. Die Akzeptanz der neuen Maßnahme durch die betriebliche Praxis überstieg im ersten Halbjahr diese vorsichtige Prognose des Gesetzgebers und lässt auf eine feste Verankerung in der Arbeitswelt hoffen.

¹⁷ Legistisch wenig exakt ist es, dass in § 13a Abs. 1 erster Satz AVRAG von einem „Krankenstand“ gesprochen wird, da es sich bei dieser Terminologie um keinen gesetzlichen Begriff des allgemeinen Arbeitsrechts handelt. Obwohl klar ist, was der Gesetzgeber damit meint, wäre es besser, von einer Dienstverhinderung aufgrund Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall zu sprechen.

¹⁸ Vgl. EriME 237 25. GP, 4; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 5.

¹⁹ Vgl. EriME 237 25. GP, 3; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 4.

So wird in den erläuternden Bemerkungen ausgeführt, dass es auf den Antritt der WET ankommt,²⁰ die Vereinbarung also schon früher abgeschlossen werden kann. Dies ist auch die einzig schlüssige Interpretation, soll doch der AN (möglichst) unmittelbar nach seinem Krankenstand mit der WET beginnen können.

In diesem Zusammenhang drängt sich die Frage auf, ob die WET direkt an den vorangegangenen Krankenstand anschließen muss oder ob der AN dazwischen bereits wieder auf Basis seiner vor dem Krankenstand vereinbarten Normalarbeitszeit gearbeitet haben darf. Völlig normzweckwidrig und vom Wortlaut nicht bedingt wird vereinzelt vertreten, dass ein unmittelbarer Anschluss der WET an den Krankenstand notwendige Voraussetzung ist. Die Berücksichtigung des Normzwecks, der in der möglichst sanften Reintegration von schwer kranken AN in die Arbeitswelt liegt, kann m. E. nur zur Annahme führen, dass sich die WET nicht unmittelbar an den Krankenstand anschließen muss, sondern auch für AN offensteht, die zunächst voll an den Arbeitsplatz zurückkehren und dabei erst feststellen, den Anforderungen gesundheitlich noch nicht gewachsen zu sein. Solange ein zeitlicher und inhaltlicher Zusammenhang des Krankenstands mit der Arbeitszeitreduktion hergestellt werden kann, spricht nach dem Wortlaut des Gesetzes nichts gegen diese Möglichkeit,²¹ die sich unter Berücksichtigung des Normzwecks der Regelung [sogar] förmlich aufdrängt. Dafür sprechen auch Ausführungen in den Materialien zum Zeitpunkt der erforderlichen Beratung von AG und AN vor Abschluss der WET-Vereinbarung, die nach Ansicht des Gesetzgebers auch bereits während der Arbeitsunfähigkeit stattfinden kann²² und somit nicht muss. Müsste jedoch die WET direkt an den Krankenstand anschließen, so müsste die Beratung jedenfalls bereits während der Arbeitsunfähigkeit erfolgen.²³ Diese Auslegung entspricht auch den Vorstellungen der neuen Regierung, in deren Programm sich im arbeitsrechtlichen Teil ein Punkt findet, der eine entsprechende gesetzliche Klarstellung vorsieht.²⁴ Dies ist vor dem Hintergrund dieser unrichtigen Interpretation m. E. begrüßenswert, aber eigentlich nicht notwendig.

Für AN, die in einem Saisonbetrieb beschäftigt sind, findet sich zur notwendigen Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Sonderregel. Diese können eine WET nach § 13a Abs. 8 in Verbindung mit § 14c Abs. 4 AVRAG vereinbaren, wenn das befristete Arbeitsverhältnis vor Antritt der WET zumindest ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und eine Beschäftigung zum selben AG im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt, wobei

hier Arbeitsverhältnisse, die innerhalb von vier Jahren vor dem WET-Antritt liegen, zusammengerechnet werden dürfen.²⁵

2.4 Ausgestaltung der Vereinbarung

2.4.1 Formelles

Bei Vereinbarung einer WET sind ein bestimmtes „Vorverfahren“ sowie – ausnahmsweise im Arbeitsrecht, in dem überwiegend aufgrund der zivilrechtlichen Privatautonomie Formfreiheit gilt – ein Formgebot einzuhalten. Die Vereinbarung ist nach § 13a Abs. 1 AVRAG schriftlich abzuschließen und hat nach § 13a Abs. 2 AVRAG Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der WET zu beinhalten. Vor Abschluss der Vereinbarung hat nach § 13a Abs. 1 AVRAG im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements nach dem AGG im Rahmen von „fit2work“ eine Beratung des AN und des AG stattzufinden, in deren Rahmen auch ein sogenannter Wiedereingliederungsplan zu erstellen ist.²⁶ Dieser ist in weiterer Folge bei der WET-Vereinbarung und der Ausgestaltung der WET zu berücksichtigen.

Die Beratung kann in jenen Fällen unterbleiben, in denen ein Arbeitsmediziner oder das arbeitsmedizinische Zentrum der WET-Vereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan zugestimmt hat. In den Materialien findet sich der Hinweis, dass die Beratung auch schon während des Krankenstands des AN in Anspruch genommen bzw. begonnen werden kann.²⁷ Dies ist insoweit schlüssig, als es dem AN dadurch erst möglich wird, die WET unmittelbar nach Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit zu beginnen.

§ 13a Abs. 2 vorletzter Satz bestimmt weiters, dass in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, dieser Betriebsrat zunden Verhandlungen beizuziehen ist.²⁸ Hier lässt die gesetzliche Formulierung wieder eine wichtige Frage offen. Nach dem Gesetzeswortlaut ist weder klar, wer den Betriebsrat einladen muss, noch, welche Auswirkung es hat, wenn der Betriebsrat nicht eingeladen wird bzw. er der Einladung nicht nachkommt. Für die letztgenannte Situation erläutert der Gesetzgeber in den Materialien, dass es keine Auswirkungen auf die WET-Vereinbarung haben soll, wenn der Betriebsrat dieser Einladung nicht Folge leistet.²⁹ Vor dem Hintergrund der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten und im gegenständlichen Zusammenhang konkret bei Versetzungen nach § 101 ArbVG scheint die gesetzliche Regelung jedenfalls zu wenig exakt.³⁰

Unabhängig von der Beurteilung dieser offenen Rechts-

20 Vgl. ErlME 237 25. GP, 3; ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 4.

21 So auch Gerhartl, PV-Info 2017, 3 (4).

22 Vgl. ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 4.

23 Ausführlich zur gegenständlichen Frage Hölt/Jöst/Wolf, *ecolex* 2017, 879; auch Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 14.

24 Die wichtigsten sozialpolitischen Punkte im Regierungsprogramm; ZAS 2018, 45; <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/regierungsdokumente>.

25 Vgl. dazu Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG-Kommentar § 13a Rz 7.

26 Mosing, *ecolex* 2017, 347 (348) kritisiert zu Recht, dass sich im Gesetz weder im Hinblick auf den Inhalt des Beratungsgesprächs noch auf jenen des Wiedereingliederungsplans genauere Regelungen finden. Er führt aus, dass medizinische Fragen einen wesentlichen Teil des Gesprächs ausmachen müssen.

27 Vgl. ErlME 237 25. GP, 4; ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 4.

28 Ähnliche Regelungen finden sich auch in anderen Zusammenhängen wie etwa der Vereinbarung einer Bildungskarenz oder einer Elternteilzeit.

29 Vgl. ErlME 237 25. GP, 4; ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 4.

30 Vgl. dazu Fördermayr in Kietzl/Resch, Krankenstand und Wiedereingliederung 19 (24 ff.).

frage ist eine Beteiligung des Betriebsrats jedenfalls insofern möglich, als eine fakultative Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG abgeschlossen werden kann, in die etwa Regelungen betreffend finanzielle Vergünstigungen für AN während einer WET aufgenommen werden können.³¹ Nach § 16 AVRAG können die Rechte, die dem AN aufgrund der §§ 2 bis 15a AVRAG zustehen, durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden, somit können in einer solchen Betriebsvereinbarung nur für den AN günstigere Regelungen getroffen werden.

2.4.2 Inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarung

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der WET haben sich die Parteien innerhalb relativ enger rechtlicher Schranken zu bewegen. Dies führt z. B. in der wissenschaftlichen Literatur mitunter zu Kritik, lässt sich jedoch durch die Bindung des sozialrechtlichen Leistungsanspruchs an die Vereinbarung zwischen AG und AN erklären. Es handelt sich nicht bloß um eine Vereinbarung, die Wirkungen zwischen den Vertragsparteien entwickelt, sondern es werden dadurch finanzielle Leistungspflichten der Sozialversicherung ausgelöst.

Die Arbeitszeit ist nach § 13a Abs. 1 AVRAG während der WET um mindestens ein Viertel, maximal die Hälfte der wöchentlichen Normalarbeitszeit zu reduzieren, die vereinbarte reduzierte Normalarbeitszeit darf als absolute Untergrenze nicht weniger als zwölf Stunden betragen. Daraus ergibt sich, dass – und dementsprechend findet sich auch die Erklärung in den Materialien – es sich bei der „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ um die individuelle Arbeitszeit des konkreten AN handelt, also der im Einzelarbeitsverhältnis vereinbarte Umfang der Arbeitszeit gemeint ist.³²

Die Angabe des Minimal- und Maximalprozentsatzes der Reduktion bezieht sich auf die Arbeitszeit im Durchschnitt während der Gesamtdauer der WET.³³ Dies bedeutet, dass es zulässig ist, eine unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit in der Form zu vereinbaren, dass das Arbeitszeitausmaß zu Beginn der WET weniger als die Hälfte der vorherigen Arbeitszeit beträgt und dann im Laufe der Teilzeit entsprechend ansteigt, sodass insgesamt eben jener Durchschnittswert erreicht wird. Dass die Arbeitszeit im Laufe der WET anzusteigen hat, ist mit dem Zweck der WET, der sanften Wiedereingliederung des AN, zu erklären.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann nach § 13a Abs. 2 für einzelne Monate auch davon abweichend vereinbart werden, allerdings darf das Stundenausmaß



© amgellodeco - Fotolia.com

bei dieser abweichenden Vereinbarung als Untergrenze nicht unter 30 Prozent der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit sinken.³⁴ Das vereinbarte Arbeitszeitausmaß ist dabei im Durchschnitt einzuhalten und darf in einzelnen Wochen nicht um mehr als zehn Prozent über- bzw. unterschritten werden.³⁵

Die WET kann in einem Ausmaß zwischen einem und sechs Monaten vereinbart und einmalig um ein bis drei Monate verlängert werden.³⁶ Eine Änderung der Tätigkeit, die vom ursprünglichen Arbeitsvertrag nicht gedeckt ist, darf nach § 13a Abs. 2 letzter Satz im Rahmen der WET nicht vereinbart werden, da die WET-Vereinbarung, ausgenommen die Arbeitszeitreduktion, keine Auswirkungen auf die im Arbeitsverhältnis geschuldeten Leistungen haben darf.³⁷ Dies ist insoweit konsequent, als ansonsten die große Gefahr bestünde, die Grenze zum Teilkrankenstand aufzuweichen.

2.5 Höhe des WET-Entgelts

§ 13a Abs. 6 AVRAG bestimmt, dass der AN während der WET gegenüber seinem AG Anspruch auf das der Arbeitszeitreduktion aliquot entsprechende Entgelt hat. In diesem Zusammenhang ergibt sich eine weitere Grenze für die WET-Vereinbarung. Das monatliche WET-Entgelt, also das Entgelt, das während der WET vom AG zu leisten ist, muss zumindest das Ausmaß der Geringfügigkeitsgrenze erreichen.³⁸ Diese Grenze ist naturgemäß, insbesondere bei gering entlohnten Teilzeittätigkeiten, bedeutsam.

Das WET-Entgelt ist nach § 3 EFZG zu berechnen. Es ist daher aufgrund der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung das sogenannte „Ausfallsprinzip“ zu berücksichtigen.³⁹ Dieses besagt im Allgemeinen, dass ein AN während einer Dienstverhinderung finanziell so zu stellen ist, dass ihm dadurch kein Nachteil erwächst. In den Materialien ist dazu ausgeführt, dass bei Berechnung des WET-Entgelts etwa eine zuvor geleistete Überstundenpauschale in die Berechnung miteinzubeziehen ist.⁴⁰

31 Vgl. ErlRV 1362 BlgNR 25. GP; auch Gerhartl, PV-Info 2017, 3.

32 Vgl. ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 5.

33 Vgl. ErlME 237 25. GP, 4; ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 5.

34 Diese relative Untergrenze kann aufgrund der absoluten Untergrenze von zwölf Stunden nur bei einer Arbeitszeit im Ausmaß von 40 Stunden vor der WET gänzlich ausgeschöpft werden.

35 Größere Überschreitungen würden dem medizinischen Zweck der WET widersprechen; vgl. ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 2.

36 Vgl. dazu unter 2.7.

37 Anderer Ansicht Gleißner/Kircher, Die neue Wiedereingliederungsteilzeit, ZAS-Sonderheft 2017, 100 (102).

38 Dazu Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 16.

39 Vgl. etwa Jabornegg/Resch/Födermayr, Arbeitsrecht⁶ (2017) Rz 356.

40 Im Ministerialentwurf war diese Regelung noch nicht enthalten. Hier führte der Gesetzgeber nur in den Materialien aus, dass die Überstundenpauschale in die Berechnung miteinzubeziehen ist.



© Marco2811 - Fotolia.com

Da es sich bei der WET um keinen Teilkrankenstand handelt und sich somit die Entgelthöhe auch nicht automatisch an Entgeltfortzahlungsbestimmungen zu orientieren hat, war die ausdrückliche gesetzliche Anordnung der Berechnung nach dem Ausfallsprinzip notwendig. Der OGH hatte in einer ähnlichen Situation, nämlich bei Inanspruchnahme einer Elternteilzeit zur Frage der Leistung einer Überstundenpauschale mangels der Anwendung des Ausfallsprinzips ohne Vorliegen einer Dienstverhinderung, zutreffend entschieden, dass eine Überstundenpauschale nicht in die Berechnung des Teilzeitentgelts einzubeziehen ist.⁴¹ Durch diese klare Anordnung bezüglich der Berechnung des WET-Entgelts hat der Gesetzgeber gezeigt, wie wichtig es ihm ist, dass AN durch die Vereinbarung einer WET möglichst geringe finanzielle Einbußen erleiden und es so in einer – insbesondere bei sehr langen Krankenständen – doch angespannten finanziellen Situation dennoch attraktiv ist, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Bei einer ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung während der WET ist das Entgelt nach § 13a Abs. 6 AVRAG gleichmäßig entsprechend der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit während der Gesamtdauer der WET zu leisten.

2.6 Wirksamkeitsbeginn der WET

Die WET wird gemäß § 13a Abs. 1 frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG folgenden Tag wirksam. Davor ist die Vereinbarung schwebend unwirksam.⁴² Da der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld aber nicht mit der Bewilligung, sondern erst mit Antritt der WET entsteht und die Bewilligung zuvor ebenfalls schwebend unwirksam ist, fallen die Wirksamkeiten der WET-Vereinbarung und des Anspruchs auf Wiedereingliederungsgeld auseinander.⁴³

2.7 Abänderung und Verlängerung der WET

Nach Antritt der WET kann die Vereinbarung im Einvernehmen im Hinblick auf eine allfällige Verlängerung oder das Stundenausmaß nach § 13a Abs. 4 AVRAG höchstens zweimal abgeändert werden. Überwiegend wird diese Auflistung der möglichen Gegenstände einer Änderung in Klammern als taxativ angesehen.⁴⁴ Überlegt man andere mögliche Situationen, die zu einer Abänderung der ursprünglichen WET-Vereinbarung führen könnten, so ist wohl der Wunsch nach einer Veränderung der Lage der Arbeitszeit ein in der Praxis besonders relevanter.

Geht man nun von einer taxativen Auflistung jener Situationen aus, in denen eine Veränderung bloß zweimal zulässig ist, so ist eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit auch öfter möglich. Dies ist vor dem Hintergrund des Normzwecks durchaus gut begründbar, da eine derartige Veränderung das Wesen der WET nicht beeinflusst und es für die Verbesserung des Gesundheitszustands des AN durchaus sinnvoll sein kann, die Lage der Arbeitszeit zu verändern.⁴⁵

Nach § 13a Abs. 1 AVRAG ist eine schriftliche Verlängerung der WET um ein bis maximal drei Monate möglich, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der Arbeitszeitreduktion weiterhin besteht. Das Erfordernis, dass die Verlängerung mindestens einen Monat betragen muss, lässt sich mit organisatorischen Vorkehrungen auf AG-Seite gut erklären. Warum die Verlängerung maximal aber drei Monate betragen kann, erschließt sich insoweit nicht, als die Möglichkeit der Verlängerung auf maximal neun Monate eher dem Normzweck entsprochen hätte. Es ist den Parteien daher zu empfehlen, bereits in der ursprünglichen Vereinbarung im Zweifel eher eine längere Dauer der WET anzusetzen, da sie ansonsten das erlaubte Maximalausmaß der WET von neun Monaten auch bei medizinischer Zweckmäßigkeit nicht ausschöpfen können.⁴⁶

2.8 Beendigung der WET

Der AN kann nach § 13a Abs. 1 vorletzter und letzter Satz AVRAG schriftlich seine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit der WET nicht länger gegeben ist. Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf das vor der WET vereinbarte Ausmaß kann frühestens drei Wochen nach Bekanntgabe dieses Beendigungswunsches an den AG erfolgen. Die gesetzliche Bestim-

41 Vgl. OGH 9 ObA 30/15z: „Obwohl eine Überstundenpauschale dem Dienstnehmer jedenfalls auch dann zusteht, wenn die Zahl der tatsächlich geleisteten Überstunden in einzelnen Verrechnungsperioden geringer ist oder er in einzelnen Verrechnungsperioden gar keine Überstundenleistung erbringt (9 ObA 98/95 u. a.; vgl. RIS-Justiz RS0051648), führt ein gänzlicher Wegfall der Überstundenleistung durch längere Zeit hindurch aufgrund eines gesetzlichen Verbots zum Ruhen des Anspruchs während der Zeit des Verbots. Dies deshalb, da die Grundlage für die Vereinbarung einer Überstundenpauschale in der beiderseitigen Annahme liegt, dass solche Überstunden auch tatsächlich geleistet werden ‚dürfen‘ (4 Ob 81/74). Aus einer Pauschalierungsvereinbarung ist aber zumindest konkludent auf eine vertragliche Verpflichtung des Dienstnehmers zur Leistung von Überstunden zu schließen (vgl. Pfeil in ZellKomm² § 10 Rz 19; Schrank, Arbeitszeitgesetz Kommentar³ § 10 Rz 25). Eine Pauschalabgeltung wird regelmäßig in der Erwartung vereinbart, dass auch Überstunden zu leisten sein werden (Pfeil in ZellKomm² § 10 Rz 22)“; insoweit etwas missverständlich Gleißner/Kircher, ZAS-Sonderheft 2017, 100 (103), die auf die ausdrückliche gesetzliche Regelung nicht Bezug nehmen.

42 Vgl. ErlME 237 BlgNR 25. GP, 4; ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 4.

43 Vgl. Dunst/Panhözl, DRdA-InfAs 2017, 113 (115).

44 So etwa Mosing, *ecolex* 2017, 347 (349). Mair in Binder/Burger/Mair, AVRAG-Kommentar § 13a Rz 12 geht hingegen offensichtlich von einer demonstrativen Aufzählung aus.

45 Mosing, *ecolex* 2017, 347 (349).

46 Vgl. dazu auch Mosing, *ecolex* 2017, 347 (349).

mung ist erneut aus mehrfacher Sicht zu wenig exakt. Aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich weder klar, ob der bloße Wunsch des AN zur Beendigung ausreicht oder ob danach ein Einverständnis zu erzielen ist, wer bestimmt, ob die Maßnahme arbeitsmedizinisch zweckmäßig ist, noch, wann die Rückkehr dann tatsächlich erfolgt bzw. wer diesen Termin festlegt. Auch die Materialien schweigen zu allen diesen Fragen.

Wird das Wiedereingliederungsgeld vom Krankenversicherungsträger entzogen, so endet nach § 13a Abs. 6 AVRAG die WET automatisch mit dem auf die Entziehung folgenden Tag. War die Arbeitszeit während der WET in einem solchen Fall ungleichmäßig verteilt und hat der AG insoweit das Entgelt teilweise vorgeleistet, darf er nach § 13a Abs. 6 AVRAG das vorgeleistete Entgelt nicht zurückfordern.

2.9 Sonstiges

Hinsichtlich eines allfälligen Urlaubsverbrauchs während einer WET finden sich keine Sonderregelungen in § 13a AVRAG und den Begleitnormen, sodass sich der Urlaubsanspruch nach den allgemeinen Regeln richtet. Da der AN während der WET ja arbeitsfähig ist, steht einem Urlaubsverbrauch – anders etwa als beim „Hamburger Modell“ – nichts im Weg. Der Verbrauch eines Erholungsurlaubs während der WET ist sogar geeignet, die Erreichung der Ziele der WET zu unterstützen.⁴⁷ Der AN erhält das Urlaubsentgelt in Höhe des WET-Entgelts vom AG.⁴⁸ Mangels einer möglichen anderslautenden kollektiven Regelung sind Sonderzahlungen unter aliquoter Einbeziehung der Voll- und Teilzeit zu berechnen.⁴⁹

2.10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der WET

Wird das Arbeitsverhältnis während der WET beendet, so erfolgt gemäß § 13a Abs. 7 AVRAG die Berechnung der Schadenersatzansprüche nach § 29 AngG (und den Parallelnormen) sowie des Urlaubsersatzleistungsanspruchs auf Basis des ungeschmälernten Entgelts.

§ 6 Abs. 4 BMSVG bestimmt, dass u. a. für die Dauer der Inanspruchnahme einer WET als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des AG das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung heranzuziehen ist. Für die Berechnung der Abfertigung alt ist nach § 13a Abs. 8 in Verbindung mit § 11 Abs. 4 AVRAG das für den letzten Monat vor Antritt der WET gebührende Entgelt zugrunde zu legen. Damit wird sichergestellt, dass die finanziellen Nachteile eines AN durch Vereinbarung einer WET möglichst gering gehalten werden.

3 Sozialleistung

3.1 Allgemeines

Die Wiedereingliederung nach langem Krankenstand ist in § 116 Abs. 1 Z 2a ASVG als neuer Versicherungsfall in der Krankenversicherung ausgestaltet. AN, die mit ihrem AG eine dem Gesetz entsprechende WET-Vereinbarung abgeschlossen haben, haben Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld nach § 143d ASVG. Erst dieser Anspruch auf eine entsprechende Leistung macht die WET, wie bereits ausgeführt, zu einer – nicht zuletzt finanziell – besonders interessanten Möglichkeit für Langzeitkranke.⁵⁰

3.2 Voraussetzungen für den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld

Voraussetzung für den Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ist nach § 143d Abs. 1 ASVG neben dem Abschluss einer WET-Vereinbarung eine entsprechende Bewilligung durch den chef- oder kontrollärztlichen Dienst auf Basis des Wiedereingliederungsplans. Diese Bewilligung wird nur bei medizinischer Zweckmäßigkeit der WET erteilt,⁵¹ zunächst für maximal sechs Monate. Das Wiedereingliederungsgeld gebührt ab dem Tag des tatsächlichen Antritts der WET, zuvor ist die Bewilligung – wie die WET-Vereinbarung vor Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes – schwebend unwirksam.⁵² Vereinbaren AG und AN eine Verlängerung der WET, so muss das Wiedereingliederungsgeld für die Dauer der Verlängerung erneut bewilligt werden. Wird das Wiedereingliederungsgeld nicht bewilligt, so sind der AG und der AN von der Ablehnung schriftlich zu verständigen.⁵³ Bezieht der AN Reha-Geld oder eine Eigenpension, so gebührt nach § 143d Abs. 2 ASVG kein Wiedereingliederungsgeld, und zwar auch dann nicht, wenn die Leistung ruht.

3.3 Ausmaß des Wiedereingliederungsgeldes

§ 143d Abs. 3 ASVG bestimmt, dass das Wiedereingliederungsgeld wie das erhöhte Krankengeld nach § 141 Abs. 2 ASVG berechnet wird. Erfolgt aufgrund der WET etwa eine Arbeitszeitreduktion von 50 Prozent, so gebühren auch 50 Prozent des erhöhten Krankengeldes als Wiedereingliederungsgeld. Wird die Arbeitszeit in einem geringeren Ausmaß reduziert, so wird das Wiedereingliederungsgeld entsprechend – in aliquotem Ausmaß – gekürzt. Bei einer Veränderung des Ausmaßes der Arbeitszeit während der WET ist das Wiedereingliederungsgeld entsprechend anzupassen. Erfolgt die Reduktion der Arbeitszeit im Rahmen der WET nicht gleichmäßig, so gebührt das Wiedereingliederungsgeld

47 Vgl. etwa Gleißner/Kircher, ZAS-Sonderheft 2017, 100 (103).

48 So auch Gleißner/Kircher, ZAS-Sonderheft 2017, 100 (103).

49 Vgl. die Überlegungen Mosings, *ecolex* 2017, 347 (351) mit einem Verweis auf OGH 8 ObS 12/16x.

50 Dass dieses Wiedereingliederungsgeld in den Materialien als „anteiliges Krankengeld“ bezeichnet wird, passt nicht zur gesetzlichen Konzeption der WET, die eben gerade keinen Teilkrankenstand darstellt; vgl. ErlME 237 BlgNR 25. GP, 4; ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 5.

51 Diese ist nicht gegeben, wenn der AN entweder noch arbeitsunfähig oder bereits vollständig genesen ist; vgl. Dunst/Panhözl, DRdA-InfA 2017, 113 (116).

52 Vgl. Dunst/Panhözl, DRdA-InfA 2017, 113 (115), die auf die Problematik hinweisen, dass der Zeitpunkt der Rechtswirksamkeit der WET und des Anspruchs auf WET auseinanderfallen, und empfehlen, in die Vereinbarung eine entsprechende Regelung aufzunehmen.

53 Vgl. ErlRV 1362 BlgNR 25. GP, 1 f.

dennoch – wie das WET- Entgelt vom AG – gleichmäßig in jenem Ausmaß, das der durchschnittlichen vereinbarten Arbeitszeit während der Gesamtdauer der WET entspricht.⁵⁴

3.4 Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Wiedereingliederungsgeld

Tritt während des Bezugs von Wiedereingliederungsgeld der Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ein, so gebührt das Wiedereingliederungsgeld nach § 143d Abs. 4 ASVG in unveränderter Höhe weiter, solange der AN Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung von mehr als 50 Prozent gegenüber seinem AG hat. Bekommt der AN 50 Prozent des Entgelts oder weniger von seinem AG fortgezahlt, gebührt das Wiedereingliederungsgeld in Höhe des erhöhten Krankengeldes, wobei es in der Höhe des fortgezahlten Entgelts ruht.⁵⁵ Damit soll sichergestellt sein, dass der AN durch die WET gegenüber einem „gewöhnlichen“ Krankengeldbezug nicht schlechtergestellt wird.⁵⁶ Aufgrund der Pflicht zur Entgeltfortzahlung von 25 Prozent nach § 8 Abs. 2 AngG bei einer erneuten Erkrankung, bei der die ursprünglichen Zeiträume auf Entgeltfortzahlung überschritten werden, kommt es in diesen Fällen im Rahmen der WET jedoch dennoch zu einem finanziellen Nachteil des AN. Diese Zeiträume bewirken beim Krankengeldbezug keine Schmälerung, werden jedoch bei der WET angerechnet.⁵⁷ Durch die Angleichung der Angestellten an die Arbeiterregelung entfällt dieser Nachteil durch die WET für die Angestellten ab der zweiten Jahreshälfte 2018.

Da in diesen Zeiten das Wiedereingliederungsgeld die Funktion des Krankengeldes übernimmt⁵⁸ – ohne die Vereinbarung einer WET hätte der AN in dieser Situation einen echten Krankengeldanspruch –, sind diese Zeiten auf die Höchstdauer des Krankengeldbezugs nach § 139 ASVG anzurechnen.

3.5 Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes

Wird die in der WET-Vereinbarung festgelegte Arbeitszeit in einem Ausmaß überschritten, das dem Zweck der WET widerspricht, so ist das Wiedereingliederungsgeld nach § 99 Abs. 1b ASVG zu entziehen, nachdem auf diese Rechtsfolge hingewiesen wurde.

Dies entspricht völlig dem Normzweck, der in der sanften Zurückführung in die Arbeitswelt liegt. Eine solche ist bei einer wesentlichen Überschreitung des Arbeitszeitausmaßes, das im Wiedereingliederungsplan aufgrund der gesundheitlichen Verfassung des AN festgelegt wurde, nicht länger gegeben.

Ob es sich in einem konkreten Fall um eine zweckwidrige Überschreitung der Arbeitszeit handelt, ist daher jedenfalls unter Heranziehung des jeweiligen Wiedereingliederungsplans zu beurteilen. Die Überschreitung muss aber zumindest mehr als zehn Prozent betragen, da eine geringfügigere Überschreitung ausdrücklich toleriert wird.⁵⁹

3.6 Weitere Regelungen

Nach der Inanspruchnahme von Wiedereingliederungsgeld steht ein neuerlicher Anspruch von Wiedereingliederungsgeld erst 18 Monate nach Beendigung der ersten WET zu. Mit dieser Sperrfrist soll eine Umgehung der Maximaldauer der WET verhindert werden.⁶⁰ Wird der Antrag auf Wiedereingliederungsgeld abgelehnt oder das Wiedereingliederungsgeld entzogen, so ist der AG nach § 143d Abs. 6 ASVG unverzüglich davon zu verständigen.

4 Begleitmaßnahmen in anderen Normen

4.1 Allgemeines

Damit AN möglichst wenige Nachteile durch die Vereinbarung einer WET erleiden,⁶¹ wurden zusätzlich in verschiedenen anderen Bestimmungen Vorkehrungen getroffen, die vor solchen Nachteilen schützen sollen. Im Folgenden werden die wichtigsten Bestimmungen dieser Normen kurz im Überblick dargestellt.

4.2 Teilversicherung in der Pensionsversicherung

Im Hinblick auf eine langfristige Absicherung der AN ist die Teilversicherung der AN in der Pensionsversicherung von besonderer Bedeutung. Diese sind nach § 8 Abs. 1 Z 2 lit. c ASVG einbezogen, wobei die Teilversicherung mit demjenigen Tag beginnt, ab dem das Wiedereingliederungsgeld gebührt, und mit dem Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld endet. Die Beitragsgrundlage richtet sich nach der Bemessungsgrundlage für das Krankengeld nach § 125 ASVG, wobei das WET-Entgelt schlüssig bei der Berechnung der Beitragsgrundlage abgezogen wird. Mit dieser Vorgehensweise wird sichergestellt, dass dem AN aufgrund der WET keine Nachteile bei der Pension entstehen.⁶² Die Pflicht zur An- und Abmeldung der Pflichtversicherten und allfällige Änderungen obliegen nach § 36 Abs. 1 Z 13a ASVG dem Pensionsversicherungsträger.

4.3 Eintritt des Versicherungsfalles der Arbeitsunfähigkeit nach einer WET

Tritt im unmittelbaren Anschluss an eine WET eine Arbeitsunfähigkeit ein oder dauert diese über das WET-

54 Zur Anspruchshöhe vgl. ausführlich Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 33 ff.

55 Vgl. ausführlich mit Beispielen Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 36 ff.

56 Vgl. EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 2.

57 So auch Mosing, *ecolex* 2017, 347 (352).

58 Vgl. EriME 237 BlgNR 25. GP, 2; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 2 f.

59 Dazu unter Hinweis auf die Materialien Mosing, *ecolex* 2017, 347 (350).

60 Vgl. EriME 237 BlgNR 25. GP, 2; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 3.

61 Vgl. EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 3.

62 Vgl. EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 1.

Ende hinaus weiter an, so ist ein Anspruch auf Krankengeld zu prüfen.⁶³ Dieser besteht, wenn entweder eine andere Erkrankung vorliegt oder die 13-Wochen-Frist des § 139 Abs. 3 ASVG verstrichen ist.

Als neue Bemessungsgrundlage dienen nach § 125 Abs. 1a ASVG das WET-Entgelt sowie das Wiedereingliederungsgeld. Tritt die Arbeitsunfähigkeit nicht im unmittelbaren Anschluss an die WET ein, liegt aber noch kein ganzer Beitragsmonat vor, so ist nach § 125 Abs. 1b ASVG der laufende Beitragszeitraum als Bemessungsgrundlage maßgeblich.

4.4 Ausschluss vom Anspruch auf Krankengeld

Wiedereingliederungsgeldbezieher sind nach § 138 Abs. 2 lit. j ASVG vom Anspruch auf Krankengeld ausgeschlossen. Dies ist völlig zutreffend, da das Wiedereingliederungsgeld in Zeiten, in denen der AN nicht mehr als 50 Prozent Entgeltfortzahlung von seinem AG erhält, die Funktion des Krankengeldes „mit übernimmt“.

4.5 Höhe des Rehabilitations-, des Wochen- und des Arbeitslosengeldes sowie der der Bemessungsgrundlage für Geldleistungen aus der Unfallversicherung

In den §§ 143a, 162 Abs. 3 lit. d und 178 Abs. 1a ASVG wird Vorsorge dafür getroffen, dass sich die Vereinbarung einer WET nicht nachteilig auf die Höhe bestimmter anderer sozialversicherungsrechtlicher Geldleistungen auswirken kann, indem festgelegt ist, dass diese Zeiten bei der Berechnung der Ansprüche bzw. Bemessungsgrundlagen nicht berücksichtigt werden.

Zeiten, in denen Wiedereingliederungsgeld bezogen wird, werden bei Berechnung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld gemäß § 21 Abs. 2a AIVG wie Zeiten behandelt, in denen nicht das volle Entgelt gebührt. Dadurch wird verhindert, dass ein allfälliger Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Vereinbarung einer WET niedrig ausfällt.

4.6 Zusammentreffen von Ansprüchen auf Wiedereingliederungsgeld mit anderen sozialrechtlichen Leistungsansprüchen

Beim Zusammentreffen von Wiedereingliederungsgeld mit einer Versehrtenrente (§ 90a ASVG), Familien- und Taggeld (§ 195 Abs. 6 erster Teilsatz ASVG) sowie Übergangsgeld (§ 199 Abs. 3 erster Satz ASVG) ruht die jeweilige Leistung in Prozent des Wiedereingliederungsgeldes.

Dadurch werden Doppelversorgungen verhindert.⁶⁴ Trifft das Wiedereingliederungsgeld hingegen mit einem Anspruch auf Wochengeld zusammen, so gebührt



© Syda Productions - Fotolia.com

nach § 165 Abs. 1 ASVG nur das Wochengeld und die Dauer des Wochengeldanspruchs wird nach Abs. 2 auf die Höchstdauer des Krankengeldanspruchs nicht angeordnet.

4.7 Voraussetzung für Bildungsteilzeitgeld, Altersteilzeit und Teilpension

Die Vereinbarung einer WET soll einer späteren Inanspruchnahme von Bildungsteilzeit, Altersteilzeit oder einer Teilpension nicht entgegenstehen, sodass nach den §§ 26a Abs. 6, 27 Abs. 2a und 27a Abs. 2a AIVG bei der Prüfung der Ansprüche für die Zeiten einer WET die Normalarbeitszeit vor der Vereinbarung der WET berücksichtigt wird.⁶⁵

4.8 Kündigungsschutz

Wird ein AN gekündigt, weil er die Vereinbarung einer WET ablehnt oder eine WET vereinbart wird, so kann die Kündigung nach § 15 Abs. 1 AVRAG bei Gericht angefochten werden. Die Norm verweist auf § 105 Abs. 5 ArbVG, sodass der AN diesen Grund nur glaubhaft zu machen hat. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom AG glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

Die Erstreckung des Motivkündigungsschutzes auf die Ablehnung einer WET-Vereinbarung begründet der Gesetzgeber in den Materialien damit, dass die WET auch im – Anmerkung: vorrangigen – Interesse des AG liegen kann. Kein AN soll zum Abschluss einer solchen Vereinbarung gedrängt werden.⁶⁶ Dieser Schutz würde jedenfalls durch die Anerkennung des Mitwirkungsrechts des Betriebsrats nach § 101 ArbVG wesentlich verstärkt.⁶⁷

5 Resümee

Insgesamt ist die Regelung der WET als Schritt in die richtige Richtung zu werten. Es ist dringend erforderlich, dass die Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sehr früh beginnen. Eine sanfte Reintegration an den eigenen Arbeitsplatz nach einem langen Krankenstand stellt dabei einen wesentlichen Aspekt dar.

⁶³ Vgl. ausführlich mit Beispielen Drs in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), SV-Komm § 143d Rz 40 ff.

⁶⁴ Dazu auch Gleißner/Kircher, ZAS-Sonderheft 2017, 100 (105); in den Materialien EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 3 wird etwa im Zusammenhang mit Übergangsgeld von „Überversorgung“ gesprochen.

⁶⁵ Vgl. EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 4 f.

⁶⁶ Vgl. EriME 237 BlgNR 25. GP, 5; EriRV 1362 BlgNR 25. GP, 6.

⁶⁷ Mosing, ecoloX 2017, 347 (352) äußert etwa berechtigt Bedenken, inwieweit allein der Motivkündigungsschutz Abhilfe schaffen kann, wenn AN in eine WET gedrängt werden.