

# WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Wiedereingliederungsteilzeit

Vertragsbedienstete - Voraussetzungen (nach AVRAG § 13a)

Beamte - Voraussetzungen (nach Dienstrecht)

Jubiläumsbelohnung

Abfertigung, Mitarbeitervorsorge

Antragstellung

Rechtsgrundlagen

## Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) soll die Rückkehr von lang erkrankten Bediensteten in den Dienst unterstützen. Dabei wird die wöchentliche Dienstzeit befristet reduziert. Als Ausgleich für die damit verbundene Gehaltsreduktion erhalten Vertragsbedienstete ein Wiedereingliederungsgeld vom Krankenversicherungsträger und vollbeschäftigte beamtete Bedienstete eine Bezugsfortzahlung durch den Dienstgeber in Höhe von 75 % bei einer Dienstleistung von 50 %.

Die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit erlangt erst nach Zustimmung durch den zuständigen Sozialversicherungsträger (chefärztliche Bewilligung) und tatsächlichem Dienstantritt Gültigkeit.

Die Bediensteten gelten während der Inanspruchnahme der WIETZ als voll dienstfähig. Deshalb muss spätestens zum Antrittszeitpunkt eine ärztliche Bestätigung über die Dienstfähigkeit vorliegen.

**Für den Abschluss einer Vereinbarung einer WIETZ müssen nachstehende Voraussetzungen vorliegen:**

- **Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Monaten** vor Abschluss der WIETZ (allfällige Dienstfreistellungen wie z. B. Pflegefreistellung sowie alle Zeiten des Krankenstandes sind auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen)
- **mindestens 6-wöchiger Krankenstand** - Die WIETZ muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden.
- **kein Entgegenstehen dienstlicher Interessen**
- vereinbarter **Wiedereingliederungsplan** unter Beiziehung des Betriebsrats/der Betriebsrätin, infolge einer Beratung bei fit2work zur Gestaltung der WIETZ. Eine derartige Beratung kann entfallen, wenn die Vertragsbediensteten, der Dienstgeber und die Arbeitsmedizin bzw. die Amtsärztin/der Amtsarzt mit arbeitsmedizinischer Ausbildung nachweislich dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.
- **ärztliche Bestätigung über die „abstrakte“ Dienstfähigkeit** ab Beginn der WIETZ

- **dienstrechtliche Vereinbarung** über WIETZ (durch NÖ LGA - Personalservice GmbH)
- **chefärztliches Bewilligungsverfahren** bei der Sozialversicherung
- **Bestätigung** vom Vertrauensarzt über **Dienstfähigkeit** und **Bewilligung von WIETZ-Geld** ab Beginn der WIETZ

Eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit ist möglich, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit einer WIETZ nicht mehr gegeben ist. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann bis zum Ende eines Monats nach der zumindest sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit auf Basis einer entsprechenden Vereinbarung und der sonstigen Voraussetzungen angetreten werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden, d. h. bis zum Beginn der WIETZ ist bei Dienstfähigkeit das vor Antritt dieser Maßnahme ausgeübte Beschäftigungsausmaß zu leisten.

Im Falle des Eintritts einer Arbeitsunfähigkeit (Erkrankung bzw. Unfall) während der WIETZ gelten die regulären Entgeltfortzahlungsbestimmungen des jeweils geltenden Dienstrechts. Der Zeitraum einer **Kur** oder einer **Rehabilitation** wird als arbeitsunfähiger Zeitraum seitens der Sozialversicherung gewertet. Das bedeutet, dass dieser Zeitraum zum 6-wöchigen Krankenstand (Voraussetzung) zählt. Wird, während der WIETZ eine Kur oder Rehabilitation erforderlich und bestand bereits Dienstfähigkeit, so zählt diese Zeit aus dienstrechtlicher Sicht nicht zum Krankenstand.

Hinweis:

Für Personen mit einer laufenden Altersteilzeitvereinbarung ist keine Wiedereingliederungsteilzeit möglich.

## Vertragsbedienstete - Voraussetzungen (nach § 13a AVRAG)

- kein Rechtsanspruch / dienstliches Interesse muss gegeben sein
- mindestens 6-wöchiger durchgehender Krankenstand
- ärztliche Bestätigung über „abstrakte“ Dienstfähigkeit
- Beratungsgespräch (fit2work mit Dienstgeber und Bediensteten) - kann entfallen, wenn die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans mit der Arbeitsmedizin, Bediensteten und Betriebsrat sowie Zustimmung Dienstgeber erfolgte.
- Die während der WIETZ zu erbringende Dienstzeit kann bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit reduziert um 50 % bis 25 % des bisherigen Umfanges betragen.
- Während der WIETZ darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit 12 Stunden nicht unterschreiten.

- Die Wiedereingliederungsteilzeit kann in der Dauer von zumindest drei bis sechs Monaten vereinbart werden. Bei arbeitsmedizinischer Zweckmäßigkeit ist eine einmalige Verlängerung von einem bis zu drei Monaten (max. Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit neun Monaten) möglich.
- Urlaubsausmaß wird aliquotiert, Mitarbeitervorsorge bleibt unverändert
- Verbot von Mehrleistungen
- Eine wiederholte Inanspruchnahme kann erst 18 Monate nach Enden der letzten Wiedereingliederungsteilzeit erfolgen (gem. § 143d Abs. 5 ASVG).

## Beamte - Voraussetzungen (nach Dienstrecht)

- kein Rechtsanspruch / dienstliches Interesse muss gegeben sein
- Vollbeschäftigung
- Krankenstand von mindestens sechs Monaten (muss nicht durchgehend sein)
- ärztliche Untersuchung gemäß § 43 NÖ LBG über Dienstfähigkeit
- Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes auf die Hälfte der Normalleistung
- längstens auf die Dauer eines Jahres (neuerliche Antragstellung frühestens nach 5 Jahren nach Ende der letzten Wiedereingliederungsteilzeit)
- 75 % der Bezüge bei 50 % Dienstleistung
- Verbot von Mehrleistungen

## Jubiläumsbelohnung

Bedienstete während der WIETZ werden in diesem Zeitraum als Teilzeitbeschäftigte behandelt.

Somit wird für die Berechnung der Jubiläumsbelohnung der Durchschnitt der letzten 5 Jahre vor dem Jubiläumstichtag herangezogen.

## Abfertigung, Mitarbeitervorsorge

Im Gegensatz zur Jubiläumsbelohnung wird der Zeitraum der WIETZ in der 5-Jahresbetrachtung mit dem Beschäftigungsausmaß „alt“ berücksichtigt. Es werden auf die Dauer der WIETZ auch die Beiträge zur Mitarbeitervorsorge in jenem Ausmaß wie vor Beginn der WIETZ gezahlt.

## Antragstellung

Schriftlicher formloser Antrag der/des Bediensteten (kein Formular vorgesehen) an die NÖ LGA - Personalservice GmbH im Dienstweg unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans, der ärztlichen Bestätigung über die „abstrakte“ Dienstfähigkeit und einer Stellungnahme der Dienststellenleitung zum dienstlichen Interesse.

Der formlose schriftliche Antrag soll grundsätzlich 2 Monate vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bei der NÖ LGA - Personalservice GmbH eingelangt sein. Die Vorlaufzeit ist abhängig von der Dauer der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes durch die Sozialversicherung (diese erfolgt nach Abschluss der Vereinbarung).

## Rechtsgrundlagen

- NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG)
- NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)
- Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)
- Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)
- NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (NÖ SÄG 1992)