

**Allgemeine
Unfallversicherungsanstalt****Hauptstelle**

Abteilung für Rechtswesen

An den
Hauptverband der österreichischen
Sozialversicherungsträger
Kundmanngasse 21
1030 Wien

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen	Datum
Zl. REP-43.00/16/0239	21.09.2016	HGD-695/16 HGR-1554/16 - ST 8.3 Mag. Stockhammer ☎ 20506 ✉ andrea.stockhammer@auva.at	19.10.2016

Betrifft:

Bundesgesetz, mit dem ua das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosen-versicherungsgesetz 1977, das Arbeit- und Gesundheit-Gesetz und das Arbeitsvertrags-rechts-Anpassungsgesetz geändert werden - Wiedereingliederungsteilzeitgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) erlaubt sich zum vorliegenden Entwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Seitens der AUVA ist man der Frage nachgegangen, wie sich die Wiedereingliederungsteilzeit samt Wiedereingliederungsgeld auf die Leistungen der Unfallversicherung auswirken und wie Doppelgleisigkeiten und -versorgungen bzw. Beeinträchtigungen vermieden werden können. Weiters wird auf die Änderungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes eingegangen.

1. Berufliche Maßnahmen der Rehabilitation

Die AUVA erlaubt sich folgende Konstellationen aufzuzeigen:

Konstellation (1): Der Chefarzt des KV-Trägers befürwortet eine Wiedereingliederung in das alte Dienstverhältnis, während nach Feststellung des Vorliegens eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit der Chefarzt des UV-Trägers die Rückkehr des Versicherten in seinen bisherigen Beruf nicht befürwortet, weil diese mit den Folgen des Arbeitsunfalles bzw. der (drohenden) Berufskrankheit nicht kompatibel ist und er deshalb eine sofortige Umschulung empfiehlt.

In einem solchen Fall wird die AUVA aufgrund der Gefahr einer Verschlimmerung des Zustands keinen Zuschuss gemäß § 198 ASVG geben, da der Heilerfolg und die Umschulung durch eine Wiedereingliederung verzögert werden. Auch eine Verschlimmerung der Unfall- bzw. Berufskrankheitsfolgen und damit eine direkte Auswirkung auf die Versichertenrente aufgrund einer nur aus dem Blickwinkel der Krankenversicherung bewilligten Wiedereingliederung ist denkbar.

Konstellation (2): Beide Chefarzte befürworten eine Rückkehr in den bisherigen Beruf, haben jedoch unterschiedliche Auffassungen über den Zeitpunkt der Wiedereingliederung. Beispielsweise ist aus Sicht der AUVA – um einer BK 19 (Berufskrankheit Haut) vorzubeugen - im Anschluss an einen stationären Aufenthalt zur Behandlung der Hautschäden in einer Einrichtung der AUVA eine Arbeitskarenz notwendig und ist eine Wiedereingliederung erst nach erfolgter Arbeitskarenz sinnvoll.

Im Fall von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten ist daher ein automatisierter Informationsaustausch und eine Abstimmung zwischen den chefärztlichen Diensten unumgänglich.

1.1. Zur Anrechnung des Wiedereingliederungsgeldes auf das Übergangsgeld

Nach Ansicht der AUVA ist ein gleichzeitiger Bezug dieser beiden Leistungen selten. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass es gleichzeitig zu einer Wiedereingliederungsteilzeit und zu einer beruflichen Maßnahme der Rehabilitation, in Form einer Umschulung kommt,

ist eine Regelung hinsichtlich der Anrechnung des Wiedereingliederungsgeldes auf das Übergangsgeld gemäß § 199 Abs 3 ASVG empfehlenswert.

2. Bemessungsgrundlage

Eine Meldung an den Hauptverband über die Durchführung der Wiedereingliederungsteilzeit und eine eindeutigen Kennzeichnung dieser im Versicherungsverlauf ist im Hinblick auf die Bildung der Bemessungsgrundlage in der Unfallversicherung (siehe Ergänzung des § 178 ASVG durch den neuen Abs 1a im Entwurf) unbedingt erforderlich.

3. Ruhen: Wiedereingliederungsgeld – Krankengeld – Versehrtenrente

Gemäß § 90a ASVG ruht die Versehrtenrente mit dem Betrag des Krankengeldes, wenn die Arbeitsunfähigkeit Folge des Arbeitsunfalles oder der Berufskrankheit ist.

Das Ruhen nach § 90a Abs 2 ASVG tritt jedoch in dem Ausmaß nicht ein, in dem die Rente unmittelbar vor der Arbeitsunfähigkeit gebührt. Gemäß § 208 ASVG ruht die Versehrtenrente bei Anstaltspflege, sofern die Versehrtenrente nicht bereits vor der Anstaltspflege gebührt hat.

Im Falle einer unfallkausalen, mehr als drei Monate andauernden Wiedererkrankung während des Wiedereingliederungsgeldbezuges führt diese zu einer Erhöhung der MdE auf 100 %. Es kommt bei einer kausalen Anstaltspflege, unabhängig von deren Dauer, überdies auch zu einem Anspruch auf Tag- oder Familiengeld (§ 195 ASVG).

Im Falle einer unfallkausalen Wiedererkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit wird gemäß § 143d des Entwurfs Wiedereingliederungsgeld anstelle eines Krankengeldes ausbezahlt. Aufgrund einer fehlenden Ruhensbestimmung kommt es während dem Bezug des Wiedereingliederungsgeldes zu keinem Ruhen der Versehrtenrente bzw. des Tag/Familiengeldes im Betrag dieser Leistung, die Versehrtenrente wird als Vollrente inklusive Zusatzrente bzw. Familien- oder Taggeld ungeschmälert zur Auszahlung gebracht. Dies führt zu einer deutlichen Bevorzugung des Wiedereingliederungsgeldbeziehers im Vergleich zum Krankengeldbezieher. Deshalb fordert die AUVA ausschließlich für den Fall einer neuerlichen Wiedererkrankung, der die oben beschriebenen Folgen nach sich zieht, entsprechende Ruhensbestimmungen auch für den Bezugszeitraum des Wiedereingliede-

rungsgeldes. Hervorzuheben ist, dass kein automatisches Ruhen der Versehrtenrente im Ausmaß des Wiedereingliederungsgeldes bei Zuerkennung der Wiedereingliederungsteilzeit eintreten soll: Die gleiche Logik wäre auch beim Ruhen der Versehrtenrente wegen Anstaltspflege anzuwenden.

4. Anmerkungen zur Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Zu § 13a Abs 1 AVRAG:

Es wird angeregt, fit2work bzw. den chef- bzw. kontrollärztlichen Dienst des KV-Trägers in jenen Prozess, der durch das Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit eingeleitet wird, einzubinden. Der Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit stellt auf die medizinische Zweckmäßigkeit, die vorzeitige Beendigung auf die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit ab. Hier sei nur kurz hinterfragt, ob darin ein Widerspruch zu sehen ist. Während der Wiedereingliederungsteilzeit soll ein Wiedereingliederungsplan gelebt werden, der sicherlich auch eine arbeitsmedizinische Ausrichtung aufweisen wird. Im Sinne einer ganzheitlichen Auseinandersetzung mit der sicherlich sensiblen und schwierigen Problematik scheint eine Einbeziehung aller beteiligten Stellen auch beim Abbruch der ursprünglich initiierten Wiedereingliederungsteilzeit zielführend zu sein.

Zu § 13a Abs 6 AVRAG:

Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin Anspruch auf das entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehende Entgelt. Den Erläuterungen dazu kann entnommen werden, dass das geschuldete Entgelt analog zu § 3 EFZG zu berechnen ist. Es gebührt daher während der Wiedereingliederungsteilzeit auch eine davor vereinbarte oder zustehende Überstundenpauschale.

Diese Regelung scheint vordergründig recht schlüssig zu sein. Das gilt insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine fixe Arbeitszeitverteilung haben und damit auch monatlich ein Gehalt in gleicher Höhe ins Verdienen bringen. Schwieriger gestaltet sich die Bemessung des Wiedereingliederungsteilzeit-Entgelts in einem Bereich mit z.B. freier Diensterteilung, wo die Höhe des Bezuges auch von der Lagerung der Arbeitszeit abhängig ist (Sonntagszulagen, Nachtdienstzuschläge, Feiertagszuschläge usw.). Wie soll

in diesen Fällen das Teilzeit-Entgelt vom Dienstgeber, von der Dienstgeberin berechnet werden? Nach der obigen Regelung wären die Schnitte aus der Zeit vor dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit aliquot heranzuziehen. Aber gleichzeitig werden in der Teilzeitphase entsprechende Dienste bzw. Mehrarbeit freiwillig geleistet. Soll die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer zusätzlich zu den aliquoten Schnittezahungen (zu der aliquoten Überstundenpauschale) auch die entsprechenden Zuschläge und Zulagen für die tatsächlich geleisteten Dienste erhalten? Die Berechnung auf Basis der tatsächlichen Dienste könnte auch einen höheren Betrag als bei der aliquoten Schnitzeberechnung ergeben. Wie würde sich eine monatlich unterschiedliche Teilzeit-Entgelthöhe auf die Höhe des Wiedereingliederungsgeldes, das vom KV-Träger geleistet wird, auswirken? Es wäre daher eine entsprechende Klarstellung angezeigt.

Mit freundlichen Grüßen

Der Generaldirektor



i.V. Mag. Gustav Kaippel