

An das
Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Per E-Mail an: vii9@sozialministerium.at
cc: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Wien, 31. Oktober 2016
Mag. Sonntag

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz geändert werden (Wiedereingliederungsteilzeitgesetz)

GZ. BMASK-462.203/0039-VII/B/9/2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Industriellenvereinigung bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Begutachtungsentwurfes und erlaubt sich, hierzu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Entwurf im Allgemeinen:

Mit dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz wird eine gesetzliche Basis für die stufenweise Wiedereingliederung nach langen Krankenständen geschaffen: Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, soll mit dem gegenständlichen Entwurf ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert werden, das es diesen Personen ermöglichen soll, schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren.

Die Industriellenvereinigung begrüßt den gegenständlichen Gesetzesentwurf grundsätzlich, in einigen Punkten sind jedoch wichtige Nachjustierungen erforderlich. Insbesondere ist klar zu stellen, dass das Entgelt für die Wiedereingliederungsteilzeit nur auf Basis dessen zu bemessen ist, was tatsächlich an Arbeitsleistung erbracht

wird. Weiters bedarf es eines flexibleren zeitlichen Rahmens für die Wiedereingliederungsphase. Flankierend erscheint es notwendig, im Bereich der Rehabilitation vor der Pension verstärkt Bemühungen zu unternehmen, um der 2014 für unter 50-Jährige erfolgten Umstellung des befristeten Pensionsgeschehens auf eine verpflichtende Rehabilitation besser zur Geltung zu verhelfen. Dazu gehört insbesondere die Umsetzung der im Rahmen des Ministerratsvortrags vom 29.2.2016 („Pensionsgipfel“) beschlossenen Maßnahmen zur Verbesserung der Frühintervention und Rehabilitation.

Zum Entwurf im Einzelnen

I. Bemessungsgrundlage des Wiedereingliederungsteilzeitgeldes (§ 13a Abs 6 AVRAG)

Der Gesetzestext des § 13a Abs 6 des Entwurfs lässt mit seiner Formulierung offen, welche Entgeltbestandteile Teil der Bemessungsgrundlage des Wiedereingliederungsteilzeitgeldes sind, er spricht lediglich vom „aliquot zustehenden Entgelt“. Anders stellt sich die Lage jedoch in den Erläuternden Bemerkungen (in der Folge: „ErlB“) zur Regierungsvorlage dar. Laut diesen erfolgt „...die Berechnung des seitens des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin geschuldeten Entgelts analog zu § 3 EFZG und es gebührt daher während der Wiedereingliederungsteilzeit auch ein davor vereinbartes oder zustehendes Überstundenpauschale“.

Die gewählte Formulierung erzeugt Unklarheiten, weil die ErlB über den reinen Gesetzeswortlaut hinausgehen. Des Weiteren sprechen andere Bestimmungen des Begutachtungsentwurfs gegen die in den ErlB angestellte Betrachtungsweise der einzubeziehenden Entgeltbestandteile: Gemäß § 13a Abs 3 des Entwurfs darf der Arbeitgeber während der Wiedereingliederungsteilzeit weder Mehrarbeit noch eine andere Lage der vereinbarten Arbeitszeit anordnen; auch Änderungen der bereits vereinbarten Wiedereingliederungsteilzeit sind nach dem Entwurf höchstens zwei Mal möglich (§ 13a Abs 4 AVRAG).

Es erscheint nicht systemkonform, dass Entgeltbestandteile, welche aus einer Mehrleistung vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit resultieren, die aber während der Wiedereingliederungsteilzeit auf Grund gesetzlicher Anordnung nicht erbracht werden dürfen, dennoch – laut den ErlB – vom Arbeitgeber honoriert werden sollen.

Die Industriellenvereinigung spricht sich für eine Streichung der oben genannten Passage in den ErlB aus. Weiters muss klargestellt werden, dass das Entgelt für die Wiedereingliederungsteilzeit nur auf Basis dessen zu bemessen ist, was tatsächlich an Arbeitsleistung erbracht wird. Weitergehende gesetzliche Verpflichtungen wären kontraproduktiv und geeignet, das grundsätzlich positive Modell der Wiedereingliederung zu de-attraktivieren.

II. Themenkomplex Flexibilität (§§ 143d Abs 1 ASVG, 13a Abs 1 und 2 AVRAG)

Im Entwurf ist der mögliche Rahmen für die Arbeitszeitreduktion mit mindestens 25% und maximal 50% festgelegt. Darüber hinaus sieht der Gesetzesentwurf vor, dass die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten darf.



Der Wiedereingliederungszeitraum kann auch nur im Ausmaß von einem Monat bis zu maximal sechs Monaten vereinbart werden (§ 13a Abs 1 AVRAG).

Innerhalb des Wiedereingliederungszeitraums kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für bestimmte Monate abweichend vereinbart werden. Diesfalls darf die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 30% der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (vor der Wiedereingliederungsteilzeit) nicht unterschreiten. Auch innerhalb des Kalendermonats ist eine eingeschränkte unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit möglich, die Abweichung pro Woche darf jedoch nicht mehr als 10% betragen (§ 13a Abs 2 AVRAG).

Schon an diesen Grundvoraussetzungen zeigt sich, dass die Wiedereingliederung nach dem vorliegenden Entwurf nur in einem sehr engen Rahmen vereinbart werden darf. Hierbei sind insbesondere zwei Punkte anpassungsbedürftig:

1. Es erscheint fraglich, weshalb der Wiedereingliederungszeitraum maximal sechs Monate andauern darf, da es durchaus Heilungsverläufe geben kann, welche einen längeren Zeitraum erfordern würden. Für diese Fälle sollte eine Verlängerungsmöglichkeit vorgesehen werden – wie dies auch in anderen vom Gesetzgeber als berücksichtigungswürdig angesehenen Fällen der Fall ist; schließlich wird mit derselben Regierungsvorlage ein zweimaliger Verlängerungsanspruch im Rahmen der Familienhospizkarenz begründet (§ 14b AVRAG). Gerade vor diesem Hintergrund erscheint es fraglich, weshalb eine begründete Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit nicht möglich ist.
2. Der erforderliche Mindestrahmen der reduzierten Arbeitszeit erscheint teilweise wenig praxistauglich. Gerade in Fällen psychiatrischer Indikation argumentieren Experten und Selbsthilfegruppen, dass zeitlich kürzere Einstiege notwendig sind, um den Betroffenen einen möglichst druckfreien Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Über die bislang vorgesehenen Möglichkeiten erscheinen flexiblere Spielräume erforderlich, welche etwa durch eine längere Durchrechnung (zB gesamter Wiedereingliederungszeitraum statt ein Monat, höhere Abweichungen von der wöchentlichen Arbeitszeit) umgesetzt werden könnten.

III. Weitere Punkte

- Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs 2 AGG, § 13a Abs 1 Z 2 AVRAG)

Gerade hier erscheint für die Umsetzung des Gesetzes eine praxistaugliche Ausgestaltung erforderlich, um die Vereinbarung von Wiedereingliederungsmodellen zu unterstützen und nicht durch überbordende Bürokratie zu erschweren; dies betrifft insbesondere die Rolle, welche fit2work übernehmen soll: Es sollte zumindest in den ErlB klargestellt werden, dass eine Zustimmung von fit2work nicht Voraussetzung des Abschlusses einer Wiedereingliederungsvereinbarung ist. fit2work soll in der Erstellung des Planes eine beratende und begleitende Rolle erhalten. Die Rolle der Bewilligung ist hingegen gem § 143d Abs 1 ASVG dem chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers vorbehalten.

- Gemäß § 13a Abs 1 AVRAG ist eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit frühestens nach 3 Wochen vorgesehen. Eine abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte möglich sein.

- Durch die in § 14b AVRAG vorgesehene zweimalige Verlängerungsmöglichkeit wird die Anspruchsdauer auf Familienhospizkarenz erheblich ausgeweitet. Deshalb wäre eine Klarstellung erforderlich, dass Zeiten der Familienhospizkarenz nicht auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet werden, wie dies auch bei der Elternkarenz und der Pflegekarenz der Fall ist (vgl § 15f Abs 1 MSchG sowie § 14c iVm § 11 Abs 2 AVRAG).
- § 143d Abs 4 ASVG sieht bislang lediglich eine Regelung für den Fall der Erkrankung des Dienstnehmers vor. Diese sollte auch auf Arbeitsunfälle erstreckt werden.
- In § 6 Abs 4 BMSVG des Entwurfs ist vorgesehen, dass der Dienstgeber während des Wiedereingliederungszeitraums den BMSVG-Beitrag iHv 1,53% auf Basis des vorherigen Entgelts zu leisten hat. Dies widerspricht dem Gedanken der Wiedereingliederung, wonach der Dienstgeber nur jene Beiträge zu entrichten hat, welche der erhaltenen (Arbeits-)Leistung korrespondieren und sollte daher entsprechend angepasst werden.

Wir ersuchen um entsprechende Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen
INDUSTRIELLENVEREINIGUNG



Mag. Christoph Neumayer
Generalsekretär



MMag. Dr. Helwig Aubauer
Bereichsleiter Arbeit und Soziales