



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

Wien, 31. Oktober 2016

**GZ: BMASK-462.203/0039-VII/B/9/2016**

**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)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, die größte Interessensvertretung der Arbeitgeber/innen im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich, bedankt sich für die Übermittlung des Begutachtungsentwurfes zur Einführung einer Wiedereingliederungsteilzeit und erlaubt sich, fristgerecht wie folgt Stellung zu nehmen:

Grundsätzlich begrüßen wir die Einführung einer Wiedereingliederungsteilzeit, um es Menschen nach einer physischen oder psychischen Erkrankung zu ermöglichen, wieder schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren. Auch die Erstellung eines Wiedereingliederungsplanes als eine der Voraussetzungen für die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung nach diesen Bestimmungen, erachten wir als äußerst sinnvoll.

Im Detail erlauben wir uns folgende Anmerkungen:

#### **Zu § 13a Abs 1 AVRAG - Arbeitsfähigkeit**

Nach der geplanten Regelung soll die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit keinen Sonderstatus zwischen „arbeitsfähig“ und „arbeitsunfähig“ schaffen. Der/die Arbeitnehmer/in gilt

gemäß Erläuterungen zu § 13a AVRAG im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit als absolut arbeitsfähig. Weiters heißt es aber, dass die vollständige Ausheilung einer Erkrankung ohne gewisse Nachwirkungen bezüglich der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft nicht die Inanspruchnahme des Instruments der Wiedereingliederungsteilzeit rechtfertigt. Hier ist darauf hinzuweisen, dass das Gesetz keinen „Teilkrankenstand“ kennt. Zumindest in Bezug auf die vor dem Krankenstand ausgeübte Tätigkeit wird aber sehr wohl eine teilweise Arbeitsunfähigkeit vorliegen, ansonsten wäre das Instrument der Wiedereingliederungsteilzeit nicht erforderlich. Eine Auflösung dieses Widerspruches wäre wünschenswert.

### **Zu § 13a Abs 1 AVRAG – Ausmaß der Arbeitszeit**

Der/die Arbeitnehmer/in kann mit dem/der Arbeitgeber/in eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um ein Viertel und höchstens der Hälfte vereinbaren. Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit muss mindestens 12 Stunden betragen. Als Interessensvertretung von Arbeitgeber/innen begrüßen wir eine gewisse Flexibilität bei der Vereinbarung der Stundenanzahl, sodass es den Arbeitgeber/innen ermöglicht wird, die betrieblichen Bedürfnisse entsprechend berücksichtigen zu können. Nur wenn dies gesichert ist, wird die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit auch in der Praxis für die Unternehmen zu bewerkstelligen sein, breite Akzeptanz finden und so zum gewünschten Ziel führen.

### **Zu § 13a Abs 3 AVRAG und § 99 Abs 1b ASVG - Mehrarbeit**

Während einer Wiedereingliederungsteilzeit dürfen gem § 13a Abs 3 AVRAG keine Mehrarbeitsstunden angeordnet werden, eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in ist jedoch zulässig. Gem § 99 Abs 1b ASVG ist das Wiedereingliederungsgeld zu entziehen, wenn die gearbeitete Arbeitszeit jene Normalarbeitszeit, die in der Vereinbarung festgelegt wurde, in einem „dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widersprechenden Ausmaß“ übersteigt. In den Erläuterungen wird darauf verwiesen, dass als Entziehungsgrund die Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit in Betracht komme, da bei einer Überschreitung davon auszugehen ist, dass diese dem Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit zuwiderläuft. Nach diesem Wortlaut würde der/die Arbeitnehmer/in bei jeder Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit Gefahr laufen, dass das Wiedereingliederungsgeld entzogen wird. Eine stundenmäßige Obergrenze der Mehrleistung wäre hier vorstellbar. Auf jeden Fall erscheint, um Rechtssicherheit sowohl für die Arbeitnehmer/innen als auch für die Arbeitgeber/innen zu gewährleisten, eine Lösung sinnvoll.



Die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH bedankt sich für die Übermittlung und ersucht die angeführten Argumente zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.<sup>a</sup> Yvonne Hochsteiner, LL.M.  
Rechtsreferentin

Mag. Walter Marschitz  
Geschäftsführer