

[Info-Corner](#) | [Steuerrechner](#) | [Themen-Index](#) | [Newsletter abonnieren](#)

Artikel zum Thema: Arbeitsmediziner

[Aktuell](#) [Archiv](#) [Suche](#)

[Druck - Ansicht](#) [Artikel empfehlen](#)

Wiedereingliederungsteilzeit für die frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz

Dezember 2017

Kategorien: [Management-Info](#)



Die **Wiedereingliederungsteilzeit** (WET) stellt eine seit **1. Juli 2017** mögliche Präventivmaßnahme dar, welche die Verschlimmerung, das **Fortschreiten** oder das **Wiederaufleben** einer **Krankheit verhindern** soll. Im Vordergrund steht dabei der **Verbleib** bzw. die **Rückkehr ins Berufsleben**. Die WET basiert auf einer **schriftlichen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (es besteht kein Rechtsanspruch auf die WET) und führt grundsätzlich dazu, dass der Arbeitnehmer nach Genesung in Folge einer Erkrankung für die Dauer **von ein bis sechs Monate** in Form einer **Teilzeitbeschäftigung** an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Da die WET sowohl aus der Perspektive des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers sinnvoll sein kann, kann sie auf **Anfrage des Arbeitnehmers** oder durch Vorschlag des Arbeitgebers angestoßen werden. Für die Ausübung der WET besteht ein **Motivkündigungsschutz**, demzufolge Arbeitnehmer nicht gekündigt werden dürfen, weil sie die WET anstreben, ausüben oder ablehnen.

Der Weg in die Wiedereingliederungsteilzeit umfasst folgende Schritte:

1. Voraussetzungen (für die WET),
2. Gestaltung der WET,
3. Erstellung eines Wiedereingliederungsplans,
4. Abschluss der Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung,
5. Bewilligung des Wiedereingliederungsgelds,
6. Antritt der WET.

Wesentliche Voraussetzung für den Antritt der WET ist die (wiedererlangte) **Arbeitsfähigkeit nach einer Krankheit**. Das ist regelmäßig einzelfallbezogen zu beurteilen, da es nicht darauf ankommt, dass per se eine Krankheit vorliegt, sondern dass sich die **Gesundheitsbeeinträchtigung** auf die **Tätigkeit** des Arbeitnehmers auswirkt. Zeitlich betrachtet muss ein **mindestens sechswöchiger Krankenstand** des Arbeitnehmers vorausgegangen sein und das Arbeitsverhältnis muss vor Abschluss der Wiedereingliederungsvereinbarung zumindest drei Monate betragen haben. Da lediglich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird, sind auf diesen Zeitraum z.B. auch Karenz- und Krankenstandzeiten anzurechnen. Die **WET** kann nur **im direkten Anschluss** an den mindestens sechswöchigen **Krankenstand** angetreten werden. Die notwendigen Schritte bis zur Bewilligung der WET müssen daher bereits während des Krankenstands erledigt werden.

Wiedereingliederungsteilzeit für maximal 9 Monate

Die **Erstellung des Wiedereingliederungsplans** erfolgt gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei der Beratung über die Gestaltung der WET für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber kann **"fit2work"** bzw. die fit2work-Betriebsberatung unterstützend zur Seite stehen. In Betrieben mit einem **Betriebsrat** ist dieser den Verhandlungen über die Ausgestaltung der WET beizuziehen. Der **Wiedereingliederungsplan** beinhaltet die **Rahmenbedingungen** und den **beabsichtigten Ablauf** der WET, um die schrittweise **Rückkehr** in den ursprünglichen **Arbeitsprozess** zu ermöglichen. Dabei wird regelmäßig der Arbeitsmediziner des Betriebs bzw. "fit2work" wertvollen Input liefern können, denn es

geht nicht nur um die Festlegung des **beabsichtigten Arbeitsausmaßes** und um die Einteilung der Arbeitszeit, sondern u.U. auch um Anpassungs- und Unterstützungsmaßnahmen zur **Adaptierung des Arbeitsplatzes**.

Die WET kann **zunächst** für ein bis sechs **Monate vereinbart werden**. Wird ein Zeitraum von weniger als sechs Monate gewählt, so ist zu einem späteren Zeitpunkt eine **Verlängerung auf maximal sechs Monate** durch eine Änderung der Wiedereingliederungsvereinbarung möglich. Insgesamt ist nach Antritt der WET **zweimal** eine **Änderung** der Teilzeitbeschäftigung möglich, entweder durch Veränderung des Stundenausmaßes oder in Form der Verlängerung der Dauer der Teilzeitbeschäftigung. Sofern nach Ausschöpfung der sechsmonatigen Teilzeitbeschäftigung nach wie vor die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit einer weiteren Teilzeitbeschäftigung gegeben ist, kann eine **einmalige** zusätzliche **Verlängerung** der WET für **ein bis drei Monate** vereinbart werden (d.h. die **WET kann maximal neun Monate** dauern).

Die **Wiedereingliederungsvereinbarung** wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen und orientiert sich inhaltlich stark an dem Wiedereingliederungsplan. Folglich **regelt** die Wiedereingliederungsvereinbarung vor allem **Beginn und Dauer der WET** sowie das **Stundenausmaß** und die **konkreten Arbeitszeiten** dieser Teilzeitbeschäftigung. Wichtig ist, dass es durch die Vereinbarung der WET zu **keiner inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrags** kommt. Bei dem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ist bedeutend, dass die **Arbeitszeit** vor der WET um 25% bis **50% reduziert werden** kann. Die Arbeitszeit während der WET muss aber **jedenfalls 12 Stunden pro Woche** umfassen und das monatliche Entgelt darf die **Geringfügigkeitsgrenze** (425,7 € monatlich im Jahr 2017) nicht unterschreiten. Wenngleich gewisse Flexibilität in dem Ausmaß der WET in den einzelnen Monaten möglich ist, so ist darauf zu achten, dass das **Arbeitsausmaß** innerhalb des Wiedereingliederungszeitraums **ansteigt** oder **zumindest gleichbleibt**. Im Rahmen der WET darf verständlicherweise vom Arbeitnehmer **keine Nachtarbeit** geleistet werden. Ebenso wenig darf der Arbeitgeber während dieses Zeitraums Überstunden anordnen.

Arbeitnehmer erhalten Wiedereingliederungsgeld

Da während der WET den Arbeitnehmern nur ein **geringeres Entgelt** zusteht, kann unter bestimmten Voraussetzungen zwecks **finanzieller Absicherung Wiedereingliederungsgeld** von der gesetzlichen Krankenversicherung bezogen werden. Dabei muss der **Anspruch** auf Wiedereingliederungsgeld vom chef- und kontrollärztlichen Dienst des **Krankenversicherungsträgers bewilligt** worden sein. Das **Wiedereingliederungsgeld** berechnet sich anhand des dem Arbeitnehmer zustehenden **erhöhten Krankengeldes (60% vom Entgelt** inklusive anteiliger Sonderzahlungen) und es wird anteilig entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ausbezahlt. Das vom **Arbeitgeber** zu bezahlende **Entgelt** darf aufgrund der **Teilzeitbeschäftigung aliquot reduziert werden**, nicht aber weiter absinken, selbst wenn es zu einem **Tätigkeitswechsel** im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrags kommen sollte. Ein davor vereinbartes oder zustehendes Überstundenpauschale muss ebenfalls anteilig berücksichtigt werden.

Verdient beispielsweise eine Arbeitnehmerin 2.000 € pro Monat, so beträgt das erhöhte Krankengeld 60% davon und folglich 1.200 €. Im Zuge der WET verringert sie ihre wöchentliche Normalarbeitszeit um 50% und erhält daher 1.000 € (50% des bisherigen Entgelts) vom Arbeitgeber. Daneben hat sie Anspruch auf 50% des errechneten Wiedereingliederungsgeldes und somit auf 600 €. Die Arbeitnehmerin erhält während der WET in Summe also 1.600 € pro Monat.

Das Wiedereingliederungsgeld substituiert das Krankengeld. Es bietet sowohl für den **Arbeitgeber** als auch für den **Arbeitnehmer finanzielle Vorteile**. So erhält der Arbeitnehmer während der WET eine teilweise Kompensation für seinen entfallenen Arbeitsverdienst. Auf der anderen Seite wird der **Arbeitgeber** für jenen Zeitraum, um den der Arbeitnehmer bei **erfolgreicher Rehabilitation** früher an

seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, von seiner **Entgeltfortzahlungsverpflichtung** während des Krankenstands **befreit**.

Um **Missbrauch** zu **verhindern**, kann nach dem **Ende der WET** im Sinne einer **Sperrfrist** erst **nach** dem Ablauf von **18 Monaten** neuerlich Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld entstehen. Während der WET kann das **Wiedereingliederungsgeld entzogen** werden, sofern das Ausmaß der vereinbarten Stunden um zumindest 10% überschritten wird und folglich dem Zweck der WET im Sinne der sanften Reintegration in das Berufsleben nach einer Krankheit widersprochen wird. Ebenso kann es zu einer Beendigung der WET kommen, wenn die **Erkrankung** während der Teilzeit **erneut auftritt** und die Wiedereingliederung nicht mehr erreicht werden kann.

Bild: © Africa Studio - Fotolia

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.

© Pickerle + Tengg Wirtschaftsprüfungs- und SteuerberatungsgesmbH | Klienten-Info

[Druck - Ansicht Artikel empfehlen](#)