



SANFTER EINSTIEG NACH LANGEM KRANKENSTAND

Informationen und Handlungsmöglichkeiten
für Betriebsrät:innen

Stand: Februar 2025



Andrea Heimberger, MSc
DIREKTORIN

Andreas Stangl
PRÄSIDENT

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT: CHANCEN NUTZEN

Nach langer Krankheit ist der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nicht immer einfach. Die Rückkehr soll durch die Wiedereingliederungsteilzeit erleichtert werden. Entscheidend ist hierbei, dass die finanziellen Einbußen für die Betroffenen nicht zu stark ausfallen. Das Instrument soll einen Beitrag zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Langzeiterkrankten und zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses leisten.

Vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung, des Arbeitskräftebedarfs und der steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt muss der Erhalt der Arbeitsfähigkeit ein zentrales Ziel sein. Die Wiedereingliederungsteilzeit kann dazu viel beitragen. Viel wichtiger ist jedoch die Prävention auf betrieblicher Ebene, damit eine Wiedereingliederung erst gar nicht erforderlich ist.

Was ist bei der Wiedereingliederungsteilzeit zu beachten? Diese Broschüre liefert die zentralen Informationen. Dazu wird aufgezeigt, wie Betriebsrätinnen und Betriebsräte einen positiven Einfluss auf die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit nehmen können.

Andrea Heimberger, MSc
Direktorin

Andreas Stangl
Präsident



INHALT

| | |
|-----------------------------------|----|
| Wiedereingliederungsteilzeit | 4 |
| Arbeitsrechtliche Aspekte | 9 |
| Sozialrechtliche Aspekte | 12 |
| Steuerrechtliche Aspekte | 13 |
| Rolle des Betriebsrates | 14 |
| Prävention hat Vorrang | 16 |
| AK-Angebote für Betriebsrät:innen | 17 |
| AK-Forderungen | 18 |
| Die AK berät Sie gerne | 20 |
| Impressum | 20 |

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Seit einigen Jahren können Personen, die lange erkrankt waren, mit der/dem Arbeitgeber:in eine Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit treffen. Dieser sanfte Wiedereinstieg soll dabei unterstützen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und den Verbleib in

der Beschäftigung zu sichern. Um die finanziellen Einbußen, die mit einer verkürzten Arbeitszeit einhergehen, abzumildern, erhalten Betroffene für die Phase der Wiedereingliederung ein Wiedereingliederungsgeld.

Voraussetzungen

Beschäftigte, die mindestens sechs Wochen oder länger ununterbrochen im Krankenstand waren, können ab dem Zeitpunkt ihrer Gesundheitsmeldung eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen. Dazu muss eine schriftliche Vereinbarung mit der/dem Arbeitgeber:in getroffen werden. Das Dienstverhältnis muss davor mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden haben. Die finanziellen Einbußen werden in dieser Phase teilweise durch ein Wiedereingliederungsgeld ausgeglichen.

Wiedereingliederungsvereinbarung

Sobald Langzeiterkrankte aus ärztlicher Sicht wieder arbeitsfähig sind und eine Gesundheitsmeldung vorliegt, können sie die Wiedereingliederungsteilzeit antreten. Hierfür muss vorab eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in geschlossen werden. Es gilt für alle Beteiligten das Prinzip der Freiwilligkeit – es besteht kein Rechts-

anspruch. Wo es einen Betriebsrat gibt, muss dieser den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsvereinbarung beigezogen werden. Die Wiedereingliederungsteilzeit muss spätestens ein Monat nach Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden. Deshalb ist es ratsam, eine entsprechende Vereinbarung zeitgerecht anzubahnen.



Eine Mustervereinbarung ist online abrufbar:



WICHTIG!

Keine vorzeitige Gesundheitsmeldung – Arbeitsbedingungen gestalten!

Betriebsrät:innen sollen darauf achten, dass betroffene Langzeiterkrankte im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit nicht zu einer vorzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz gedrängt werden. Durch die Beteiligung bei den Vereinbarungen zur Wiedereingliederungsteilzeit können Betriebsrät:innen auch Einfluss auf die Ausgestaltung des Rückkehrprozesses nehmen. Dabei ist es nötig, dass neben der Änderung der Arbeitszeit auch etwaige gesundheits-schädliche Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dies wirkt nachhaltig und kann Rückfälle sowie Neuerkrankungen verhindern.

Im Musterformular für den Wiedereingliederungsplan sind Anregungen zu adaptierbaren Arbeitsbedingungen enthalten:



Im Rahmen einer Wiedereingliederungsvereinbarung ist ein Wiedereingliederungsplan zu erstellen. Für diesen Plan sieht das Gesetz vor, dass sich Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in professionell durch das Präventionsprogramm fit2work beraten lassen. Einer solchen Beratung sollte auch die betriebliche Arbeitsmedizin beigezogen werden. Bei nachweislicher Zustimmung durch die Arbeitsmedizin zum Wiedereingliederungsplan kann die Beratung von fit2work allerdings auch entfallen. Die Beziehung von

Expert:innen soll sicherstellen, dass die Wiedereingliederungsteilzeit aus (arbeits-)medizinischer Sicht zweckmäßig ist. Betriebsrät:innen sollten einen guten Kontakt zu fit2work Berater:innen und den Arbeitsmediziner:innen pflegen und diese gegebenenfalls unterstützen.

Die Wiedereingliederungsvereinbarung muss jedenfalls Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung beinhalten. Die Arbeitszeit muss derart reduziert werden, dass sie zwischen 50 und 75 Prozent der wöchentlichen Nor-



WICHTIG!

Bei der Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit sind außerdem folgende Punkte zu beachten:

- ▶ Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf zwölf Stunden nicht unterschreiten.
- ▶ In der Vereinbarung darf für einzelne Monate zwischen 50 und 75 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit abgewichen werden, sofern das Stundenausmaß nicht 30 Prozent der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit unterschreitet.
- ▶ Eine ungleichmäßige Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit innerhalb des Kalendermonats ist nur dann zulässig, wenn das vereinbarte Arbeitszeitausmaß im Durchschnitt eingehalten und in den einzelnen Wochen jeweils nicht um mehr als zehn Prozent unter- oder überschritten wird.
- ▶ Arbeitgeber:innen dürfen während der Wiedereingliederungsteilzeit weder Mehrarbeit noch eine Veränderung der zeitlichen Lage der Arbeit anordnen.
- ▶ Im Laufe der Wiedereingliederungsteilzeit darf höchstens zweimal eine Änderung des Teilzeitausmaßes zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in vereinbart werden.



malarbeitszeit beträgt. Die Vereinbarung kann für mindestens einen Monat und maximal sechs Monate abgeschlossen werden. Eine einmalige Verlängerung um bis zu drei Monate ist möglich.

Dem chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers ist schließlich der Wiedereingliederungsplan zur Prüfung vorzulegen. Wird die Wiedereingliederungsteilzeit als medizinisch zweckmäßig angesehen, wird die Auszahlung von Wiedereingliederungsgeld bewilligt.

Wiedereingliederungsgeld

Im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit erhalten Arbeitnehmer:innen zunächst ein Entgelt durch die/den Arbeitgeber:in im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden. Dieses darf die

Geringfügigkeitsgrenze nicht unterschreiten. Der durch Arbeitsreduktion entstehende Entgeltausfall soll durch das Wiedereingliederungsgeld zu einem erheblichen Teil kompensiert werden. Es wird auf Basis des erhöhten Krankengeldes errechnet und als Versicherungsleistung vom zuständigen Krankenversicherungsträger ausbezahlt. Bei einer Arbeitszeitreduzierung um 50 Prozent der bisherigen Normalarbeitszeit gebühren 50 Prozent des erhöhten Krankengeldes als Wiedereingliederungsgeld. Wird mehr als 50 Prozent der bisherigen Normalarbeitszeit gearbeitet, wird das Wiedereingliederungsgeld im aliquot gleichen Ausmaß gekürzt. Bei einer Vereinbarung mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeitreduktion wird das Wiedereingliederungsgeld gleichmäßig entsprechend dem durchschnittlichen Arbeitszeitausmaß ausbezahlt.

Das Wiedereingliederungsgeld kann entzogen werden. Etwa dann, wenn der vereinbarte Teilzeitrahmen in einem Ausmaß (zehn Prozent) überschritten wird, sodass er dem eigentlichen Zweck der Wiedereingliederungsteilzeit widerspricht.

Wird der betroffenen Person während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Rehabilitationsgeld oder eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zuerkannt, entfällt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ebenfalls. Wurde das Wiedereingliederungsgeld ausgeschöpft oder entzogen, kann es erst nach 18 Monaten neuerlich in Anspruch genommen werden.



WICHTIG!

Im Sinne des Ausfallsprinzips haben Beschäftigte während der Wiedereingliederungsteilzeit auch Anspruch auf weitere Lohn- oder Gehaltsbestandteile wie Provisionen oder Zulagen.

Wird der betroffenen Person während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Rehabilitationsgeld oder eine Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung zuerkannt, entfällt der Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ebenfalls. Wurde das Wiedereingliederungsgeld ausgeschöpft oder entzogen, kann es erst nach 18 Monaten neuerlich in Anspruch genommen werden.



WICHTIG!

Ein vereinfachtes Beispiel für die Berechnung des Wiedereingliederungsgeldes:

- ▶ Bisherige Normalarbeitszeit: 40 Stunden pro Woche bei einem Bruttolohn bzw. -gehalt von 2.000 € im Monat.
- ▶ Arbeitszeitreduktion um 50 Prozent auf 20 Stunden pro Woche bei einem Verdienst von 1.000 €.
- ▶ Das Wiedereingliederungsgeld beläuft sich, entsprechend der befristeten Arbeitszeitreduktion, auf 50 Prozent des erhöhten Krankengeldes (Bemessungsgrundlage Bruttoverdienst inklusive anteiliger Sonderzahlungen, davon 60 Prozent, die Sonderzahlungen werden im Beispiel mit 17 Prozent angesetzt) und beträgt somit rund 700 €.
- ▶ Statt bisher 2.000 € Monatsentgelt für 40 Stunden pro Woche erhält die betroffene Person im Monat 1.700 € (Bruttoverdienst plus anteiliges Wiedereingliederungsgeld) für 20 Stunden pro Woche.

ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE

Arbeitsvertrag

Eine Vereinbarung zur Wiedereingliederungsteilzeit darf – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – keine Auswirkungen auf die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen der Arbeitnehmer:innen haben. Änderungen im Tätigkeitsbereich sind nur zulässig, soweit sich diese im Rahmen der arbeitsvertraglichen Pflichten bewegen.

Kündigungsschutz

Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit besteht für Beschäftigte ein Motivkündigungsschutz: Arbeitnehmer:innen dürfen nicht wegen einer Ablehnung,

einer beabsichtigten oder einer tatsächlichen Inanspruchnahme eine Wiedereingliederungsteilzeit gekündigt werden. Solche Kündigungen können angefochten werden.

Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit

Ist die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit nicht mehr gegeben und somit eine Rückkehr zur bisherigen Normalarbeitszeit möglich, kann die Wiedereingliederungsteilzeit vorzeitig beendet werden. Der Wunsch zur Beendigung muss mindestens drei Wochen vorab schriftlich der /dem Arbeitgeber:in bekannt gegeben werden.



Erkrankung während der Wiedereingliederungsteilzeit

Tritt während der Wiedereingliederungsteilzeit ein Krankenstand ein, gebührt weiterhin das Wiedereingliederungsgeld in der bisher bezogenen Höhe – und zwar solange ein Anspruch auf das volle Entgelt im Rahmen der Entgeltfortzahlung besteht. Selbst wenn kein voller Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, wird das Wiedereingliederungsgeld stets in jener Höhe gewährt, sodass die Betroffenen zumindest ein Einkommen in Höhe des erhöhten Krankengeldes erhalten.



Bei einer Arbeitszeitreduzierung um 50 Prozent gebühren:

- ▶ Bei voller Entgeltfortzahlung (1.000 €)
Wiedereingliederungsgeld 700 € = 1.700 €
- ▶ Bei halber Entgeltfortzahlung (500 €)
Wiedereingliederungsgeld 900 € (1.400 minus 500) = 1.400 €
(dieser Betrag entspricht in unserem Beispiel dem erhöhten Krankengeld; also 60 Prozent von 2.000 € plus anteiliger Sonderzahlungen von 17 Prozent, welche pauschal angenommen werden => ca. 340 €)
- ▶ Bei keiner Entgeltfortzahlung
Wiedereingliederungsgeld 1.400 € = 1.400 €

Jene Zeiten, in denen Arbeitnehmer:innen nur noch Anspruch auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte des Entgelts haben und somit ein höheres Wiedereingliederungsgeld zu bezahlen ist, sind auf die Höchstdauer des Krankengeldanspruches anzurechnen.

Tritt der Krankenstand unmittelbar nach dem Ende der Wiedereingliederungsteilzeit ein oder liegt die Arbeits-



unfähigkeit über das Ende der Wiedereingliederungsteilzeit hinaus vor, so ist zu prüfen, ob noch ein Anspruch auf Krankengeld besteht. Ist dies der Fall, so gebührt Krankengeld mit einer neuen Bemessungsgrundlage in der Höhe des Gesamteinkommens während der Wiedereingliederungsteilzeit (das sind im Beispielsfall 1.700 €).

Urlaubsverbrauch

Die Vereinbarung von Erholungsurlaub während der Wiedereingliederungsteilzeit ist zulässig. Zu beachten ist dabei, dass das Urlaubsausmaß der unterjährigen Änderung des Beschäftigungsausmaßes angepasst wird.

SOZIALRECHTLICHE ASPEKTE

Sozialversicherungsbeiträge und Abfertigung Neu

Für die Dauer des Bezuges des Wiedereingliederungsgeldes wurde eine eigene Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung geschaffen. Dadurch wird gewährleistet, dass weiterhin jene Beitragsgrundlage verwendet wird, die vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit verwendet wurde. Somit sind bei der künftigen Pension keine Einbußen hinzunehmen.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit bemisst sich der Arbeitgeberbeitrag für die Abfertigung Neu auf Grundlage jener Arbeitszeit, die vor der Arbeitszeitreduktion vereinbart war.

Schwerarbeit

Bei den gesetzlichen Bestimmungen zur Wiedereingliederungsteilzeit wurde dazu keine Sondernorm geschaffen. Daher ist wie bei allen anderen Teilzeit-Modellen auch zu beachten, dass aufgrund der (befristeten) Teilzeitbeschäftigung de facto keine Schwerarbeit mehr geleistet wird und damit möglicherweise die Voraussetzungen (z.B. Anzahl an Nachtdiensten, Anzahl an Tagen mit Schwerarbeit und dementsprechende Kalorienverbrauch usw.) für Schwerarbeits- oder Nachtschwerarbeitsmonate nicht mehr vorliegen.



WICHTIG!

Zeiträume des Bezuges eines Wiedereingliederungsgeldes stehen einer späteren Inanspruchnahme von Leistungen wie Rehageld, Arbeitslosengeld, Bildungsteilzeitgeld oder Altersteilzeitgeld nicht entgegen und gelten im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen als Zeiträume einer unverminderten Arbeitszeit bzw. eines unverminderten Entgeltanspruchs. Für deren Bemessung werden die vor Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit verwendeten Beitragsgrundlagen herangezogen.

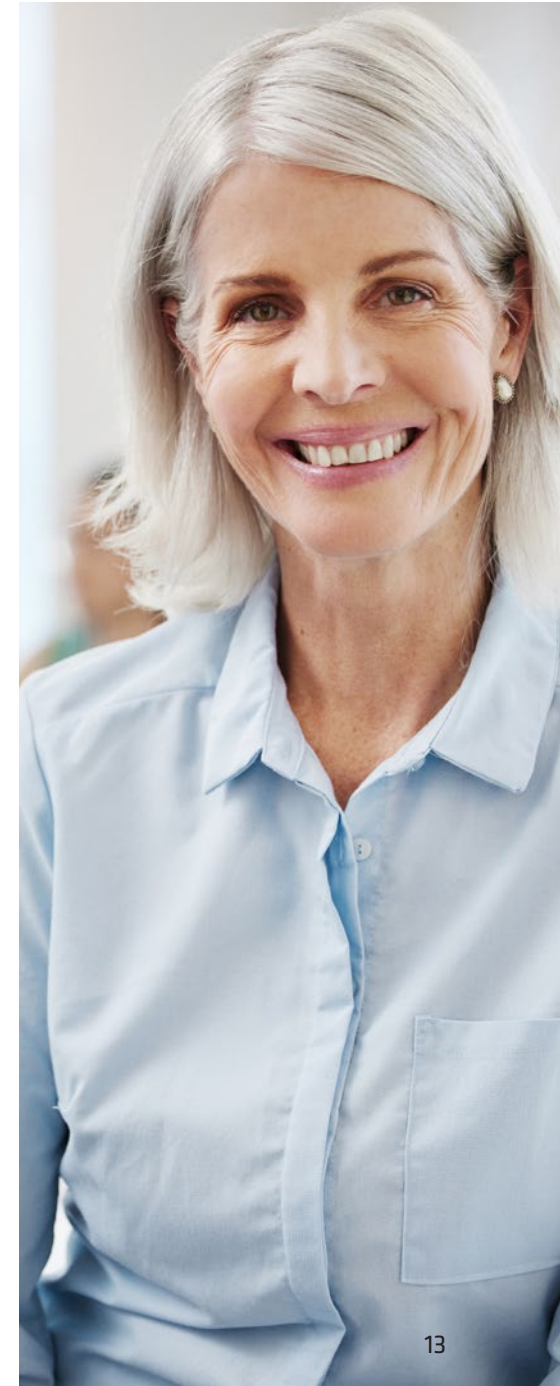


STEUERRECHTLICHE ASPEKTE

Das Wiedereingliederungsteilzeitgeld löst (wie jedes Krankengeld) eine Pflichtveranlagung aus, da dieses bei der unterjährigen Auszahlung durch die Österreichische Gesundheitskasse teilweise steuerfrei bleibt. Es wird ein Tagsatz von 30 Euro steuerfrei belassen und ein etwaiger Rest pauschal mit 20 Prozent Lohnsteuer verrechnet. Die Arbeitnehmerveranlagung ist in diesen Fällen bis spätestens September des Folgejahres beim Finanzamt durchzuführen.

In diesem Zusammenhang wird auch von der sogenannten „vorläufigen Versteuerung“ gesprochen. Bei der Arbeitnehmerveranlagung kommt es dann zur Nachversteuerung, da das Wiedereingliederungsteilzeitgeld voll steuerpflichtig ist. Es wird zur Gänze dem steuerpflichtigen Jahreseinkommen hinzugerechnet und führt in den meisten Fällen zu einer Nachzahlung bei der Arbeitnehmerveranlagung.

Steuerabschreibungen reduzieren hierbei die Steuerlast. In bestimmten Fällen kann es sinnvoll sein, ein Ansuchen an das Sozialministeriumservice zu stellen, um in Abhängigkeit der Erkrankung einen Behinderungsgrad festgestellt zu erhalten. Dadurch ergeben sich steuerliche Vorteile bei der Arbeitnehmerveranlagung („außergewöhnliche Belastungen ohne Selbstbehalt“).





taktaufnahme im Krankenstand nicht als Belästigung oder gar Kontrolle missverstanden wird. Gesundheit und sensible Bereiche. Dementsprechend behutsam sollen Kontaktaufnahme und Gesprächsführung sein.

Betriebsrät:innen sind den Verhandlungen zur Wiedereingliederungsvereinbarung beizuziehen. Neben der zeitlichen Ausgestaltung muss dabei besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen gelegt werden. Der Arbeitsplatz kann oftmals die Krankheit mitverursacht haben oder sogar zentraler Auslöser gewesen sein. Die befristete Verkürzung der Arbeitszeit alleine wird in solchen Fällen keinen nachhaltigen

Erfolg bringen. Daher ist es wichtig, dass Betriebsrät:innen darauf hinwirken, dass krankmachende Arbeitsbedingungen abgestellt und Arbeitsplätze gesundheitsförderlich gestaltet werden.

Für eine bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen können Betriebsrät:innen ihr Netzwerk nutzen. Im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit ist insbesondere ein guter Kontakt zu den Berater:innen von fit2work und den Arbeitsmediziner:innen sinnvoll. Aber auch die Zusammenarbeit mit Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften, Arbeitspsycholog:innen, Gewerkschaften, ÖGB, Arbeiterkammer oder Arbeitsinspektion können hilfreich sein.

ROLLE DES BETRIEBSRATES

Betriebsrät:innen kommt eine wichtige Rolle bei der Wiedereingliederungsteilzeit zu. Zunächst können sie diese Maßnahme sowohl bei Arbeitnehmer:innen als auch bei Arbeitgeber:innen anregen, sofern dies als sinnvoll erachtet wird, und Beschäftigte bei ihrem Wunsch nach einer Wiedereingliederungsteilzeit unterstützen.

Betriebsrät:innen sind für die Beschäftigten eine wichtige Informationsquelle. Bezogen auf die Wiedereingliederungsteilzeit können beispielsweise Fragen zur Ausgestaltung, zu Rechten und Pflichten der Beschäftigten, zur

Bemessung des Wiedereingliederungsgeldes oder zum Datenschutz auftauchen. Betriebsrät:innen können sich bei Fragen an die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften, den ÖGB, fit2work oder die Gesundheitskasse wenden.

Da die Wiedereingliederungsteilzeit direkt an den Krankenstand anschließen muss, ist es hilfreich, wenn Betriebsrät:innen darauf achten, dass eine entsprechende Vereinbarung zeitgerecht angebahnt wird. Es kann auch deshalb Sinn machen, den Kontakt mit Langzeiterkrankten während des Krankenstandes zu halten. Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine Kon-



WICHTIG!

Betriebsvereinbarung

Um Prozesse festzulegen und Art und Ausmaß betriebsrätlicher Beteiligung zu definieren, empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Beratung und Unterstützung erhalten Betriebsrät:innen dabei bei der Arbeiterkammer, den Gewerkschaften und beim ÖGB.

Wiedereingliederungsteilzeit – immer das richtige Mittel?

Nicht für jede langzeiterkrankte Person ist die Wiedereingliederungsteilzeit geeignet. Doch welche Optionen haben Betroffenen sonst? Soll eine berufliche Rehabilitation angestrebt werden? Wäre ein Jobwechsel sinnvoll oder gar ein Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension? Im Zweifelsfall empfiehlt sich die Klärung der weiteren Vorgehensweise mit Expert:innen der Arbeiterkammer, der Gewerkschaften, des ÖGB und von fit2work.

PRÄVENTION HAT VORRANG

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann eine wichtige Unterstützung für die Rückkehr nach langer Krankheit darstellen. Viel sinnvoller und nachhaltiger ist es jedoch, darauf zu achten, dass lange Arbeitsunfähigkeiten gar nicht erst entstehen. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gibt einen zielführenden Rechtsrahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen vor. Insbesondere die Arbeitsplatzevaluierung bietet die Chance, gesundheitsgefährdende Faktoren vorzeitig zu erkennen und auszuschalten. Prävention ist keine lästige Bürokratie, sondern die sicherste Methode zur Vermeidung langer Krankenstände.

Wenn im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit Hinweise auf gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen auftauchen, muss laut Gesetz eine Nachevaluierung erfolgen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Um Wiedereingliederungsprozesse zielführend und wirksam zu gestalten, empfiehlt es sich, ein Eingliederungsmanagement im Betrieb zu implementieren. Unabhängig von Vereinbarungen zu Wiedereingliederungsteilzeit können dabei innerbetriebliche Maßnahmen zu einem guten Wiedereinstieg und zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden. Obwohl es keine gesetzliche Verpflichtung gibt, haben bereits viele österreichische Unternehmen ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich eingeführt.

Mehr Infos in der Broschüre „Zurück in den Job nach langem Krankenstand“:



AK-ANGEBOTE FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN

- ▶ Arbeits- und sozialrechtliche Beratung im Zusammenhang mit Langzeitkrankenständen.
- ▶ Unterstützung bei der Berechnung des Wiedereingliederungsgeldes.
- ▶ Beratung in Fragen des Datenschutzes.
- ▶ Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.
- ▶ Unterstützung bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Wiedereingliederung.





AK-FORDERUNGEN

- ▶ Kündigungsschutz im Krankenstand.
- ▶ Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zu betrieblichem Eingliederungsmanagement.
- ▶ Stärkung der Mitbestimmung von Betriebsrät:innen in Fragen der Sicherheit und Gesundheit.
- ▶ Mehr Ressourcen für die Arbeitsinspektion.
- ▶ Härtere Strafen bei der Verletzung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen.

DIE AK

BERÄT SIE GERNE

Für Ihre Fragen stehen Ihnen die Expertinnen und Experten der AK gerne zur Verfügung:

- ▶ Arbeiterkammer Oberösterreich
Abteilung Arbeitnehmerschutz
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
- ▶ Telefon: **+43 (0)50 6906-2317**
- ▶ E-Mail: **arbeitnehmerschutz@akooe.at**
- ▶ Wir sind für Sie da:
Montag bis Donnerstag von 7:30 bis 16 Uhr und
Freitag von 7:30 Uhr bis 13:30 Uhr
- ▶ Rasch, einfach und rund um die Uhr können Sie sich im Internet unter **ooe.arbeiterkammer.at** informieren.

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Hersteller: new Typeshop, Kopernikusstraße 22, 4020 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe
ooe.arbeiterkammer.at/impressumv
ooe.arbeiterkammer.at



AK
Oberösterreich