

## Aktenvermerk

---

Von: [REDACTED]

An: [REDACTED]

Kopie an: [REDACTED]

Datum: 2. November 2022 [REDACTED]

### **Stellungnahme zum Antrag Nr. 3 der Fraktion AUGE/UG betreffend „Sofortige Einbeziehung und Unterschrift des BR bei Wiedereingliederungsteilzeit“**

Zu den Maßnahmen, um das Ziel der langfristigen Sicherung des gesetzlichen Pensionssystems durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer zu erreichen, zählt auch die Normierung der „Wiedereingliederung nach langem Krankenstand“. Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und ernsthaft für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, wurde ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell normiert, das es ihnen ermöglicht, schrittweise in den Arbeitsprozess zurück zu kehren. Die dadurch ermöglichte nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel des längeren Verbleibs im Arbeitsleben und der sanften Re-Integration in den Arbeitsmarkt bewirkt eine win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Nach mindestens sechswöchigem ununterbrochenem Krankenstand ist unter Einbindung von „fit2work“ die arbeitsrechtliche Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit zwischen Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin für die Dauer von bis zu sechs Monaten möglich. Neben dem entsprechend der Arbeitszeitreduktion aliquot zustehendem Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung steht dem Arbeitnehmer bzw der Arbeitnehmerin ein Wiedereingliederungsgeld (= anteiliges Krankengeld aus Mitteln der Krankenversicherung) zu.

In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zuständiger Betriebsrat (im Folgenden: „BR“) eingerichtet ist, ist dieser den Verhandlungen über die Ausgestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit beizuziehen. Das bedeutet, dass der BR zu diesbezüglichen Gesprächen eingeladen werden muss. Kommt er der Einladung nicht nach, so hat dies aber keine Auswirkungen auf das rechtmäßige Zustandekommen der Wiedereingliederungsvereinbarung.

Der Betriebsvereinbarungstatbestand des § 97 Abs 1 Z 21 ArbVG („Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall“) kann darüber hinaus als Grundlage für begleitende kollektive betriebliche Regelungen genützt werden. Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung können über das Gesetz hinausgehende finanzielle Zuwendungen an

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sein. Ebenso können sonstige arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Wiedereingliederungsteilzeit durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern diese Regelungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstiger als die gesetzlichen Bestimmungen sind.

Der ggst (gut formulierte und nachvollziehbare [persönl Anm]) Antrag begrüßt diese gesetzliche Möglichkeit grds, bemängelt aber, dass der BR uU keine Kenntnis von einem solchen Antrag eines/einer AN erhält und sich diesfalls auch nicht unterstützend einbringen kann:

Deshalb beantragt die antragstellende Fraktion, die AK möge sich beim Gesetzgeber dafür einsetzen, § 13a AVRAG im Sinne einer Ausweitung der bezüglichen Befugnisse des BR zu ergänzen, insb um eine verpflichtende Beziehung zu Beratungen und um eine Begründungspflicht (bei Ablehnung) dem BR gegenüber.

Dazu führt das Kammerbüro aus wie folgt:

Schon grundsätzlich ist die Wahrnehmung von Individualinteressen von AN im Betriebsverfassungsrecht eine Systemausnahme und kann insb mit gegenläufigen Interessen anderer AN kollidieren; zB könnte ggst ein auf Basis einer Wiedereingliederungsteilzeit eingerichteter „Schonarbeitsplatz“ andere AN belasten (mehr als ein Totalausfall eines/einer AN) bzw zu Unstimmigkeiten führen: welche Interessen hat der BR dann vornehmlich wahrzunehmen?

Aber auch datenschutzrechtlich entsteht bei einer verpflichtenden Einbindung des BR (anstatt bei einer Einbindung nur auf Wunsch des/der AN) das Problem, dass der/die betroffene AN das uU gar nicht will, zumal es ja um die Erörterung sensibler Gesundheitsdaten geht; vor dem Hintergrund des Anwendungsvorrangs der unionsrechtlichen DS-GVO müsste der Gesetzgeber diesfalls jedenfalls wohl spezielle Datensicherheitsmaßnahmen, wie eine erhöhte Verschwiegenheitspflicht des BR, vorsehen. Trotzdem bliebe das Problem einer Einschränkung der entsprechenden datenschutzrechtlichen Selbstbestimmung des AN bestehen, ohne dass gegenständlich ersichtliche kollektive Interessen der Belegschaft diesen möglichen Individualinteressen vorgehen.

Resümierend sind die einzelnen Antragspunkte zwar rechtlich grds möglich bzw implementierbar, wenn auch nur in Verbindung mit speziellen Datenschutzmaßnahmen zu Gunsten des/der betroffenen AN, es verbleiben aber schwierige Wertungsfragen der betrieblichen Interessenvertretung, die die Praktiker und Praktikerinnen in der KVV diskutieren mögen; deshalb steht dem Kammerbüro auch nicht die Befugnis zu, hier einen (diesfalls politischen) Beschluss-Vorschlag zu erstatten, weil es schlussendlich nicht um juristische, sondern um interessenpolitische Wertungsfragen geht.

### **Beschlussvorschlag:**

Zuweisung an den Ausschuss für Sozial- und Arbeitsrechtspolitik

