



Management-Info

Ausgabe Nr. 55

Inhaltsverzeichnis

- Wiedereingliederungsteilzeit für die frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz
- Modernisierung im österreichischen Erbrecht - ein Überblick

Wiedereingliederungsteilzeit für die frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz

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 Arbeitsmaßes** 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.

Modernisierung im österreichischen Erbrecht - ein Überblick

Durch die EU-Erbrechtsverordnung sowie durch das **Erbrechtsänderungsgesetz 2015** ("Erbrechtsreform") ist es in Österreich zu einer umfassenden Änderung und **Modernisierung** des **Erbrechts** gekommen. Nach wie vor sind die erbrechtlichen Angelegenheiten im (grundsätzlich schon in die Jahre gekommenen) **Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)** geregelt. Dabei ist es nicht nur zu sprachlichen Modernisierungen gekommen - beispielsweise Verstorbener anstelle von Erblasser oder Vermächtnis anstelle von Legat. Nachfolgend sollen bedeutende Aspekte der Anfang **2017 in Kraft getretenen** Änderungen durch das Erbrechtsänderungsgesetz 2015 dargestellt werden.

Ehegatten erben anstelle von Großeltern und Geschwistern

Ein Grundprinzip des Erbens besteht darin, dass **Vermögen** nach dem Ableben an die **nächste Generation** (Kinder) **weitergegeben** wird bzw. in einem ersten Schritt auch an den Ehepartner. Durch die Erbrechtsreform kommt es nun auch in anderen Konstellationen zu einer **Besserstellung in der Erbfolge** für Ehegatten und eingetragene Partner. Während früher beim Ableben des **kinderlosen und elternlosen Ehegatten** die Großeltern und Geschwister des Verstorbenen neben den überlebenden Partner (z.B. Ehegattin, eingetragene Partnerin) als anteilige Erben traten, **verdrängt** nunmehr der **überlebende Ehegatte/eingetragene Partner** Großeltern und Geschwister und **erbt zur Gänze**.

Änderungen im Pflichtteilsrecht

Dem Namen entsprechend schränkt das **Pflichtteilsrecht** die Gestaltungsmöglichkeiten der vererbenden Person ein, da im Regelfall zumindest ein **bestimmter Anteil des Erbes** den **nahen Angehörigen** zufallen muss. Neu ist, dass die **Eltern** und Vorfahren der Verstorbenen **nicht mehr pflichtteilsberechtigt** sind. Änderungen gibt es auch bei der Frage, wie mit Geschenken an Pflichtteilsberechtigte bereits zu Lebzeiten und deren **Anrechnung auf den Pflichtteil** zu verfahren ist. Durch die Novellierung soll es hier zu einer verstärkten **Gleichbehandlung der Geschenknehmer** kommen und zugleich zu mehr Gestaltungsfreiheit für die vererbende Person. Grundsätzlich gilt, dass der Pflichtteilsberechtigte einen **Pflichtteilsanspruch in Geld** besitzt, wenn er seinen Pflichtteil nicht bereits durch Zuwendungen oder Schenkungen des damals noch Lebenden und nunmehr Verstorbenen erhalten hat. Auf der anderen Seite kann der **Verstorbene letztwillig verfügen**, dass **Schenkungen** an den Geschenknehmer **nicht** auf dessen **Pflichtteil anzurechnen** sind. Der Pflichtteilsanspruch entsteht mit dem Tod des Erblassers und wird regelmäßig ein Jahr nach dem Tod fällig. Da der mit der Auszahlung des Pflichtteils verbundene Liquiditätsbedarf es unter Umständen nötig machen kann, geerbtes Vermögen wie z.B. Grundstücke zu veräußern, besteht nunmehr die **Möglichkeit** (letztwillig durch den Verstorbenen oder durch das Gericht) der **Stundung** oder **Ratenzahlung** des **Pflichtteils**. Der Pflichtteilsanspruch ist mit 4% p.a. zu verzinsen.

Lebensgefährte hat außerordentliches Erbrecht

Nach früherer Rechtslage und unter der Voraussetzung **fehlender Erben** fiel die Verlassenschaft dem **Staat** zu (sogenanntes "**Heimfallsrecht**" und nunmehr "**Aneignung durch den Bund**"). Neuerdings kommt in einer solchen Situation (d.h. **kein testamentarischer oder gesetzlicher Erbe**) dem Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin ein **außerordentliches Erbrecht** zu. Voraussetzungen sind das **Zusammenleben im gemeinsamen Haushalt innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Tod** des Partners und die **aufrechte Lebensgemeinschaft** zum Zeitpunkt des Todes. Die typische **besondere Verbundenheit** zwischen Lebensgefährten ist ausreichend, wenn z.B. aus gesundheitlichen Gründen kein gemeinsames räumliches Zusammenleben mehr möglich war.

Pflegevermächtnis als "Lohn" für die Pflege naher Angehöriger

Die Erbrechtsreform sieht unter gewissen Voraussetzungen das **gesetzliche Pflegevermächtnis** für **nahe Angehörige** vor, die den nunmehr **Verstorbenen** in den letzten drei Jahren vor dessen Tod **gepflegt** haben. Wesentlich ist dabei, dass sie keine Zuwendungen bzw. kein Entgelt für die Pflege erhalten haben dürfen und dass die **Pflegeetätigkeit** das Ausmaß von **mindestens sechs Monaten** und jeweils mehr als 20 Stunden pro Monat (im Durchschnitt) **umfasst** hat. Die **Höhe des Pflegevermächtnisses** bemisst sich nach **Art, Dauer und Umfang der Pflegeleistungen** und berücksichtigt auch die **Ersparnis** im Sinne von ansonsten angefallenen Aufwendungen (z.B. durch

eine angestellte Pflegekraft). Das Pflegevermächtnis gebührt neben dem Pflichtteil - es erfolgt also keine Anrechnung auf den Pflichtteil.

Relative und absolute Erbunwürdigkeit

Wie schon in der Rechtsprechung wird durch das Erbrechtsänderungsgesetz 2015 zwischen "**relativer**" und **absoluter Erbunwürdigkeit**" unterschieden. Die Erbunwürdigkeit kann immer durch die vererbende Person aufgehoben werden ("**Verzeihen**" ist auch durch einen nicht mehr testierfähigen Erblasser möglich). Für die **absolute Erbunwürdigkeit** muss nicht einmal eine Enterbung durch den Verstorbenen erfolgen - es reicht dafür (wie schon bisher) eine **vorsätzlich begangene gerichtlich strafbare Handlung**, die mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist und sich **gegen den Verstorbenen** oder **gegen die Verlassenschaft** richtet. Davon umfasst sind auch Angriffe auf den letzten Willen des Verstorbenen vor oder nach dessen Tod.

Die **relative Erbunwürdigkeit** - keine letztwillige Enterbung vorausgesetzt - wirkt dann, wenn der nunmehr Verstorbene **keine Möglichkeit** mehr hatte, diese Person **zu enterben**, beispielsweise weil er nicht mehr testierfähig war oder ihm die Erbunwürdigkeit nicht bekannt war. **Relative Erbunwürdigkeit** liegt bei vorsätzlich begangenen, gerichtlich **strafbaren Handlungen gegenüber nächsten Angehörigen** des Verstorbenen vor wie auch beim Zufügen **schweren seelischen Leids** auf verwerfliche Weise und bei der **gröblichen Verletzung** von **familiären Pflichten** gegenüber dem Verstorbenen.

Strengere Formvorschriften an den "letzten Willen"

Die Erbrechtsreform bringt **keine neuen Formen der letztwilligen Verfügung** mit sich, also etwa per Video oder elektronisch verfasst. Um **Missbrauch** und Fälschung zu **verhindern**, wurden die **Anforderungen** an das "**eigenhändige**" und an das "**fremdhändige**" **Testament verschärft**. Bei **fremdhändigen Testamenten** muss der Erblasser nunmehr vor **drei** gleichzeitig anwesenden **Zeugen** die Urkunde unterschreiben und mit dem **eigenhändigen Zusatz versehen**, dass diese Urkunde seinen **letzten Willen** enthält. Dadurch soll insoweit vorgebeugt werden, als eine vorhandene **Blankunterschrift mangels** dieses **Zusatzes** nicht mehr zur **Testamentsfälschung** geeignet ist.

Ebenso gibt es höhere Anforderungen an die Testamentszeugen - deren **Name und Geburtsdatum** müssen aus der **Urkunde** hervorgehen und auch sie müssen schriftlich auf ihre Eigenschaft als (Testaments)Zeuge hinweisen. Hingegen ist es nach wie vor nicht erforderlich, den Inhalt des Testaments zu kennen. Schließlich wurden durch die Novellierung auch die Regeln zur **Befangenheit von Testamentszeugen** ausgeweitet. Bisher waren bereits die Erben bzw. Vermächtnisnehmer selbst und deren nahen Angehörigen, Ehegatten, Eltern, Kinder usw. **zeugnisunfähig**. **Ausgedehnt** wurden die **Befangenheitsregeln** nunmehr z.B. auf gesetzliche Vertreter, vertretungsbefugte Organe, Gesellschafter und Dienstnehmer der letztwillig bedachten Personen oder entsprechend bedachter rechtsfähiger Gesellschaften.