

# WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

[Wiedereingliederungsteilzeit](#)

[Vertragsbedienstete - Voraussetzungen \(nach AVRAG § 13a\)](#)

[Beamte - Voraussetzungen \(nach Dienstrecht\)](#)

[Jubiläumsbelohnung](#)

[Abfertigung, Mitarbeitervorsorge](#)

[Antragstellung](#)

[Rechtsgrundlagen](#)

## Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) soll die Rückkehr von lang erkrankten Be-  
diensteten in den Dienst unterstützen. Dabei wird die wöchentliche Dienstzeit befristet  
reduziert. Als Ausgleich für die damit verbundene Gehaltsreduktion erhalten Vertrags-  
bedienstete ein Wiedereingliederungsgeld vom Krankenversicherungsträger und voll-  
beschäftigte beamtete Bedienstete eine Bezugsfortzahlung durch den Dienstgeber in  
Höhe von 75 % bei einer Dienstleistung von 50 %.

Die Vereinbarung über die Wiedereingliederungsteilzeit erlangt erst nach Zustimmung  
durch den zuständigen Sozialversicherungsträger (chefärztliche Bewilligung) und tat-  
sächlichem Dienstantritt Gültigkeit.

Die Vertragsbediensteten gelten während der Inanspruchnahme der WIETZ als voll  
dienstfähig. Deshalb muss spätestens zum Antrittszeitpunkt eine ärztliche Bestätigung  
über die Dienstfähigkeit vorliegen.

**Für den Abschluss einer Vereinbarung einer WIETZ müssen nachstehende Voraus-**  
**setzungen vorliegen:**

- **Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Monaten** vor Abschluss der WIETZ  
(allfällige Dienstfreistellungen wie z. B. Pflegefreistellung sowie alle Zeiten des  
Krankenstandes sind auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen)
- **mindestens 6-wöchiger Krankenstand** - die WIETZ muss spätestens einen Monat  
nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit angetreten werden
- **kein Entgegenstehen dienstlicher Interessen**
- vereinbarter **Wiedereingliederungsplan** unter Beiziehung des Betriebsrates/der Be-  
triebsrätin, infolge einer Beratung bei fit2work zur Gestaltung der WIETZ. Eine der-  
artige Beratung kann entfallen, wenn die Vertragsbediensteten, der Dienstgeber  
und die Arbeitsmedizin bzw. die Amtsärztin/der Amtsarzt mit arbeitsmedizinischer  
Ausbildung nachweislich dem Wiedereingliederungsplan zustimmen.
- **ärztliche Bestätigung über die „abstrakte“ Dienstfähigkeit** ab Beginn der WIETZ

- **dienstrechtliche Vereinbarung** über WIETZ (durch NÖ LGA - Personalservice GmbH)
- **chefärztliches Bewilligungsverfahren** bei der Sozialversicherung
- **Bestätigung** vom Vertrauensarzt über **Dienstfähigkeit** und **Bewilligung von WIETZ-Geld** ab Beginn der WIETZ

Eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit ist möglich, wenn die arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit einer WIETZ nicht mehr gegeben ist.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann bis zum Ende eines Monats nach der zumindest sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit auf Basis einer entsprechenden Vereinbarung und der sonstigen Voraussetzungen angetreten werden. Der Beginn der WIETZ kann nur mit Monatserstem erfolgen.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann in der Dauer von drei bis sechs Monate vereinbart werden. Bei arbeitsmedizinischer Zweckmäßigkeit ist eine einmalige Verlängerung von ein bis drei Monate (max. Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit neun Monate) möglich.

Im Falle des Eintritts eines Krankenstandes während der WIETZ gelten die regulären Entgeltfortzahlungsbestimmungen des jeweils geltenden Dienstrechts. Der Zeitraum einer **Kur** oder einer **Rehabilitation** wird als arbeitsunfähiger Zeitraum seitens der Sozialversicherung gewertet. Das bedeutet, dass dieser Zeitraum zum 6-wöchigen Krankenstand (Voraussetzung) zählt.

Die Ablehnung der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bei bescheidmäßiger **Absonderung aufgrund Covid-19** erfolgt aus rechtlichen Gründen (Entgeltfortzahlung/Epidemiegesetz) und schadet nicht der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung (6 Wochen) für die Wiedereingliederungsteilzeit. Der Zeitraum wird bei Prüfung der Voraussetzungen für die WIETZ hinzugezählt, wenn auch während der Absonderung grundsätzlich die für die Wiedereingliederungsteilzeit ursächliche Erkrankung vorgelegen hat.

## Vertragsbedienstete - Voraussetzungen (nach AVRAG § 13a)

- kein Rechtsanspruch / dienstliches Interesse muss gegeben sein
- mindestens 6-wöchiger durchgehender Krankenstand
- ärztliche Bestätigung über „abstrakte“ Dienstfähigkeit
- Beratungsgespräch (fit2work mit Dienstgeber und Bediensteten) - kann entfallen
- Erstellung eines Wiedereingliederungsplans mit der Arbeitsmedizin, Bediensteten und Betriebsrat sowie Zustimmung Dienstgeber
- Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten
- Während der WIETZ darf die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit 12 Stunden nicht unterschreiten
- Urlaubsausmaß wird aliquotiert, Mitarbeitervorsorge bleibt unverändert
- Verbot von Mehrleistungen
- eine wiederholte Inanspruchnahme kann erst nach 18 Monaten nach Enden der letzten Wiedereingliederungsteilzeit erfolgen (gem. § 143d Abs. 5 ASVG)

## Beamte - Voraussetzungen (nach Dienstrecht)

- kein Rechtsanspruch / dienstliches Interesse muss gegeben sein
- Vollbeschäftigung
- Krankenstand von mindestens 6 Monaten (muss nicht durchgehend sein)
- ärztliche Untersuchung gemäß § 43 NÖ LBG über Dienstfähigkeit
- Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes auf die Hälfte der Normalleistung
- längstens auf die Dauer 1 Jahres (neuerliche Antragstellung frühestens nach 5 Jahren nach Ende der letzten Wiedereingliederungsteilzeit)
- 75 % der Bezüge bei 50 % Dienstleistung
- Verbot von Mehrleistungen

## Jubiläumsbelohnung

Bedienstete während der WIETZ werden als echte Teilzeitbeschäftigte behandelt. Damit ergibt sich dieser Teil der Durchschnittsberechnung der letzten 5 Jahre vor der Fälligkeit der Jubiläumsbelohnung.

## Abfertigung, Mitarbeitervorsorge

Im Gegensatz zur Jubiläumsbelohnung wird der Zeitraum der WIETZ in der 5-Jahresbetrachtung mit dem Beschäftigungsausmaß „alt“ berücksichtigt. Es werden auf die Dauer der WIETZ auch die Beiträge zur Mitarbeitervorsorge in jenem Ausmaß wie vor Beginn der WIETZ gezahlt.

## Antragstellung

Schriftlicher formloser Antrag der/des Bediensteten (kein Formular vorgesehen) an die NÖ LGA - Personalservice GmbH im Dienstweg unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans, der ärztlichen Bestätigung über die „abstrakte“ Dienstfähigkeit und einer Stellungnahme der Dienststellenleitung zum dienstlichen Interesse.

Der formlose schriftliche Antrag soll grundsätzlich 2 Monate vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit bei der NÖ LGA - Personalservice GmbH eingelangt sein. Die Vorlaufzeit ist abhängig von der Dauer der Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes durch die Sozialversicherung (diese erfolgt nach Abschluss der Vereinbarung).

## Rechtsgrundlagen

- NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG)
- NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)
- Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972)
- Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)