

# Die neue Prozedur zur Wiedereingliederung: Fragen und Antworten

## **FGTB**

***Gemeinsam stärker***

V.o.G. André Renard

Aachener Straße 48

4700 Eupen

01.06.2017

Bezüge auf Personen und Funktionen in der männlichen Form gelten natürlich ebenso für Männer wie für Frauen!

## 1. Der neue Weg der Wiedereingliederung der Langzeitkranken: Was und warum?

**Ende 2015 zählte man 346.971 entlohnte Arbeitnehmer in Langzeitkrankheit, davon 26% seit mehr als 10 Jahren. Gegenüber 2009 stellt dies eine Erhöhung von 41,5% dar. Diese Tendenz steht teilweise in Verbindung mit der Vergreisung der aktiven Bevölkerung und mit der Steigerung der Anzahl zu entschädigender Arbeitnehmer, dieses in Verbindung mit dem Anstieg der Bevölkerung.**

**Sie ist auch das Ergebnis einer deutlichen Erhöhung der Fälle von psychischen Erkrankungen (Depressionen, Burn-out), aber auch der Muskel- und Skelettbeschwerden (Sehnenentzündung, Rückenschmerzen, usw.), in der Hauptsache in Verbindung mit schlechten Arbeitsbedingungen.**

Außerdem haben auch die durch die Regierung aufgezwungenen Einschränkungen der Systeme der Frühpension und der vorgezogenen Altersrente zu diesem Anstieg beigetragen: die älteren und kranken Arbeitnehmer, welche Zugang zu diesen beiden Systemen zum Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt gehabt hätten, finden sich auf der Lohnliste des LIKIV (INAMI) wieder, anstatt wie ältere Arbeitslose entschädigt zu werden oder dem föderalen Pensionsdienst zu unterstehen.

Wegen der daraus resultierenden Erhöhung der Ausgaben für die soziale Sicherheit ist sehr schnell bei der Regierung Michel der Gedanke entstanden, einen Teil dieser kleinen Welt wieder an die Arbeit zu bringen, entweder über den Vertrauensarzt der Krankenkasse oder über den Arbeitgeber. Ziel: 10.000 im ersten Jahr.

Der erste Gedanke war, diese Langzeitkranken einer Art Kontrolle zu unterwerfen und sie zu drängen, die Arbeit wieder aufzunehmen, unter Androhung von finanziellen Sanktionen.

Dieses Projekt hat natürlich zu einem allgemeinen Aufstand geführt, insbesondere bei den Gewerkschaften und Krankenkassen im Verwaltungsrat des LIKIV. Krankenkassen und Gewerkschaften haben das Prinzip der Sanktionen und den Zwang zur Rückkehr an die Arbeit angeprangert. Umso mehr als die Möglichkeit einer freiwilligen Wiederaufnahme bereits bestand und dass jene, die dazu in der Lage sind - und nach Gutachten des Vertrauensarztes und ihres behandelnden Arztes - diesen Schritt von sich aus machen.

Man darf auch nicht außer Acht lassen, dass die durchschnittlichen Entschädigungen des LIKIV nach dem 7. Monat Arbeitsunfähigkeit zwischen 800 und 1.100 € schwanken. Was bedeutet, dass die finanzielle Bestrafung für diese Langzeitkranken bereits besteht und dass die Arbeit besser für das Budget des Haushaltes ist als die Krankheit.

Von Seiten der Gewerkschaften hebt man auch hervor, dass es weniger Burn-out und Muskel- und Skelettbeschwerden gäbe, wenn man die Arbeitsbedingungen verbessern würde und man die vorbeugenden Maßnahmen ergreifen würde, für die die Arbeitgeber verantwortlich sind.

Nach mehreren einstimmigen Gutachten der Sozialpartner im LIKIV, im Nationalen Arbeitsrat und in der Gruppe der 10, die auf die Notwendigkeit drängen, den freiwilligen Charakter der Wiedereingliederung in die Arbeit kranker Personen zu garantieren, hat die zuständige Ministerin 2016 ihr Projekt zurückgezogen, die kranken Arbeitnehmer zu bestrafen, indem

10% ihres Krankengeldes gestrichen würden, und zwar solange, wie die Betroffenen nicht regulisiert wären, und in den folgenden Fällen: wenn sie nicht zu einer sozio-medizinischen Untersuchung oder einer Unterredung erschienen und keinen stichhaltigen Grund für ihre Abwesenheit vorwiesen; oder wenn sie sich weigern, das Angebot des Wiedereingliederungsplans zu unterschreiben; oder auch wenn sie nicht ausreichend bei der Durchführung des Wiedereingliederungsplans kooperieren.

Ende März 2017 hat der Ministerrat trotzdem entschieden, dass eine gesetzliche Vorschrift bestimmt, dass der entlohnte Arbeitnehmer die Pflicht hat, im Hinblick auf seine Wiedereingliederung in vernünftigem Maße zu kooperieren, und dass 2 Stufen Sanktionen vorgesehen werden können: während eines Monats Verlust von 5% des Krankengeldes bei Verfehlung ohne zwingenden Grund gegen die administrativen Verpflichtungen (zum Beispiel der Fragebogen), und während höchstens einem Monat Verlust von 10% des Krankengeldes bei Abwesenheit ohne zwingenden Grund von der Unterredung im Rahmen des Wiedereingliederungsweges.

Manche katastrophalen Vorschriften konnten also verhindert werden, aber nicht alle.

Für die FGTB bleibt dieses Abkommen also unannehmbar und Besorgnis erregend für die Arbeitnehmer, die bereits in Schwierigkeiten sind. Darüber hinaus öffnet es die Türe für eventuelle Verschärfungen der Sanktionen in der Zukunft und verfolgt nur das Ziel der Haushaltseinsparungen, eine Logik, die alle Aktionen der Ministerin Maggie De Block und der Regierung leitet.

Es ist um so besorgniserregender, dass wir erfahren, dass die Arbeitgeber versuchen, die neuen Prozeduren zu umgehen, um schneller als vorher einen Arbeitnehmer wegen medizinischer höherer Gewalt entlassen zu können (also vor 6 Monaten Arbeitsunfähigkeit). Was bedeutet ohne Entschädigung und Kündigungsfrist. Was wir unter allen Umständen vermeiden wollten.

Natürlich hat die Regierung Ende März 2017 auch entschieden, die Arbeitgeber durch eine gesetzliche Bestimmung verantwortlich zu machen, welche vorsieht, dass, wenn die Inspektion feststellt, dass der Arbeitgeber die Wiedereingliederung eines kranken Arbeitnehmers innerhalb seines Unternehmens nicht anregt, dies zu einer Strafe von 800 € führen kann.

Aber für die FGTB stellt dieses verantwortlich machen der Unternehmen / Arbeitgeber sehr wenig dar. Dies im Licht der ursprünglichen Pläne der Regierung Michel, die Zahlung des garantierten Lohnes durch die Unternehmen zu verlängern. Und auch im Licht der Entscheidung der Regierung Michel - anwendbar seit dem 9. Januar 2017 - es den Arbeitgebern zu erlauben, den garantierten Lohn an kranke Arbeitnehmer, die eine durch den Vertrauensarzt erlaubte Arbeit wieder aufgenommen haben, bei Rückfall oder neuer Arbeitsunterbrechung durch eine Krankheit oder einen Unfall, nicht zu zahlen, außer bei Berufskrankheit oder eines anerkannten Arbeitsunfalls.

Außerdem werden die KMU nicht vor ihre Verantwortung gestellt, da diese Vorschrift nur die Unternehmen betrifft, die mindestens 50 entlohnte Arbeitnehmer zählen.

## **Der Blick von der anderen Seite**

---

Dies gesagt, und insofern man den freiwilligen Charakter des Vorgangs - dem roten Faden für die FGTB - berücksichtigt, muss man feststellen, dass, je länger der Arbeitnehmer von der Beschäftigung entfernt bleibt, umso weniger Chancen er hat, dorthin zurück zu kehren (bei Abwesenheit von mehr als 3 Monaten sinkt die Möglichkeit, eine Arbeitsstelle beim gleichen Arbeitnehmer zu erhalten, um 50%!). Besonders wenn man berücksichtigt, dass viele dieser Kranken das Alter von 45 bis 54 Jahre erreicht haben und dass die Langzeitabwesenheit oft durch eine Entlassung wegen medizinischer höherer Gewalt endet. Dann eine Beschäftigung zu finden ist gar nicht so einfach!

In allen Fällen war es äußerst wichtig, die Prozeduren zu verbessern, um die Kranken, welche die Arbeit (eventuell progressiv) oder eine angepasste Arbeit oder auch eine andere Arbeit wieder aufnehmen wollen, besser begleiten zu können, da die Arbeitgeber es versäumen, die Rückkehr eines Arbeitnehmers nach langer Abwesenheit vorzubereiten.

Das neue System sieht eine bessere Zusammenarbeit vor zwischen Vertrauensarzt, Arbeitsmediziner und behandelndem Arzt, aber auch der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz AGS (oder, bei Fehlen, die Gewerkschaftsdelegation GD) erhält eine wichtigere Rolle. Sie haben das Recht, die entsprechende Politik des Arbeitgebers zu verhandeln, zu bewerten und anzupassen.

Es bleibt, dass die Haushaltsmotivation der Regierung, die Nichtfinanzierung des Prozesses und, vor allem, das Risiko der Sanktionen für die Kranken und der Missbrauch im Feld das Ziel der Rückkehr an die Arbeit unter optimalen Bedingungen für die Kranken gefährden.

Wir bedauern außerdem, dass die Regierung den einstimmigen Gutachten der Sozialpartner über diesen Sachverhalt nicht in allen Punkten gefolgt ist<sup>1</sup>.

## **In der Praxis**

---

In diesem Umfeld stellen wir diesen Führer vor, der die Vorrichtung erklären soll, die durch die Regierung Michel eingesetzt wurde und seit dem 1. Dezember 2016 anwendbar ist.

Wir versuchen, Antworten auf Fragen zu bringen, welche sich die kranken Arbeitnehmer stellen, aber auch die Delegierten, die Arbeitnehmervertreter im AGS, die juristischen Dienste, usw. die versuchen, ihnen zu helfen auf den verschlungenen Wegen dieser neuen komplexen Vorschriften.

---

<sup>1</sup> GUTACHTEN 1923 vom 24.02.2015

Konzertierungsplattform zwischen den Akteuren die an dem Prozess der freiwilligen Rückkehr an die Arbeit der Personen mit einem Gesundheitsproblem beteiligt sind - Gesetzesentwurf betreffend verschiedene Bestimmungen bezüglich Versicherungen Entschädigungen und Beschäftigung

GUTACHTEN 1984 vom 07.06.2016

Konzertierungsplattform zwischen Akteuren die an dem Prozess der freiwilligen Rückkehr an die Arbeit der Personen mit einem Gesundheitsproblem beteiligt sind - Gesetzesentwurf und Entwurf eines Königlichen Erlasses.

## 2. Wer ist betroffen?

### Die eingesetzte Prozedur betrifft:

- **In 2017:** die Arbeitnehmer in Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Krankheit oder eines privaten Unfalls, frühestens **seit Anfang 2016** und die
  - entweder im Privatsektor beschäftigt sind
  - oder vertraglich im öffentlichen Sektor,
  - oder keinen Arbeitsvertrag haben (z.B. Arbeitssuchende, während der Krankheit Entlassene, usw.)
- **Ab 2018:** die Arbeitnehmer in Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Krankheit oder eines privaten Unfalls, und die
  - entweder im Privatsektor beschäftigt sind
  - oder vertraglich im öffentlichen Sektor,
  - oder keinen Arbeitsvertrag haben (z.B. Arbeitssuchende, während der Krankheit Entlassene, usw.)

Diejenigen, die seit 2015 oder früher krank sind werden also ab 2018 auch betroffen sein.

### **Auch die Invaliden sind durch diese Vorrichtung betroffen!**

**Sind nicht betroffen die Opfer eines Arbeitsunfalls (am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit) und / oder einer Berufskrankheit.** Für die Arbeitnehmer, die Opfer eines anerkannten Arbeitsunfalls oder einer anerkannten Berufskrankheit waren, wird im Rahmen des Gesetzes über die Arbeitsunfälle vom 10. April 1971 und dem Gesetz betreffend die Berufskrankheiten vom 3. Juni 1970 eine andere Prozedur zur Wiedereingliederung vorgesehen.

Das Gesetz über die Arbeitsunfälle und das Gesetz über die Berufskrankheiten legen fest, dass, wenn die zeitweilige Arbeitsunfähigkeit teilweise ist, die Versicherungsgesellschaft oder der Fonds der Berufskrankheiten den Arbeitgeber auffordern kann, die Möglichkeit einer Wiederaufnahme der Arbeit zu prüfen:

- entweder in der Funktion, die der Betroffene vor dem Unfall ausübte,
- oder in einer angepassten Funktion, die dem Betroffenen zeitweilig anvertraut werden kann.

Diese Arbeitnehmer können sich also weigern, an der vorher beschriebenen Prozedur zur Wiedereingliederung teilzunehmen.

## 3. Wann und wie beginnt die Prozedur zur Wiedereingliederung?

**Jede kranke Person (des Privatsektors oder Vertraglicher im öffentlichen Sektor):**

- muss einen Fragebogen ausfüllen im Laufe des 2. und 7. Monats **Arbeitsunfähigkeit**
- wird einer ersten Analyse ihrer verbleibenden Möglichkeiten unterworfen durch den Vertrauensarzt der Krankenkasse, auf Basis ihrer medizinischen Akte und der Antworten auf den 1. Fragebogen, **spätestens 2 Monate nach der Erklärung der Arbeitsunfähigkeit** (die nach der Periode des garantierten Lohns beginnt, das heißt 14 Kalendertage für die Arbeiter und 28 Kalendertage für die Angestellten).

Nach dieser ersten Analyse ist die Prozedur unterschiedlich, je nachdem ob der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag hat oder nicht.

### **A. Im Augenblick der ersten Analyse verfügt der Arbeitnehmer über einen Arbeitsvertrag**

---

Bei seiner ersten Analyse muss der Vertrauensarzt bewerten, ob der Arbeitnehmer die Arbeit, die in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wieder aufnehmen kann und muss ihn in einer der **4 bestehenden Kategorien** klassieren:

#### **KATEGORIE 1: "SPÄTER MÖGLICH"**

**Der Arbeitnehmer kann seine Arbeit wahrscheinlich spätestens am Ende des 6. Monats der Arbeitsunfähigkeit wieder aufnehmen.**

- ⇒ Wenn der Arbeitnehmer am Ende des 6. Monats noch arbeitsunfähig ist und noch nicht durch den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner übernommen wurde führt der **Vertrauensarzt** eine neue Analyse durch um zu überprüfen, ob die Wiederaufnahme der Arbeit möglich scheint durch den Vorschlag einer **angepassten Arbeit** (zeitweilig oder definitiv) oder **einer anderen Arbeit**.
- ⇒ **Wenn die Wiederaufnahme ihm möglich erscheint**, verweist er den Arbeitnehmer an den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner des Unternehmens, der einen **Weg zur Wiedereingliederung** beginnt.

#### **KATEGORIE 2: "NICHT MÖGLICH"**

**Die Wiederaufnahme der Arbeit scheint aus medizinischen Gründen nicht möglich zu sein.**

- ⇒ In diesem Fall braucht der Vertrauensarzt die Analyse nicht fortzuführen und **der Weg zur Wiedereingliederung wird nicht begonnen**.

#### **KATEGORIE 3: "AKTUELL NICHT MÖGLICH, DA IN BEHANDLUNG"**

**Die Wiederaufnahme der Arbeit ist im Augenblick nicht aktuell**, da der medizinischen Behandlung der Vorzug gegeben werden muss.

- ⇒ In diesem Fall und solange der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist und noch nicht durch den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner übernommen wurde, wird der Vertrauensarzt **alle 2 Monate** eine **neue Analyse** durchführen um zu überprüfen, ob die Aufnahme der Arbeit möglich scheint durch das Angebot **einer angepassten Arbeit** (zeitweilig oder definitiv) **oder einer anderen Arbeit**.

- ⇒ **Wenn die Wiederaufnahme ihm möglich erscheint**, verweist er den Arbeitnehmer an den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner des Unternehmens, der einen **Weg zur Wiedereingliederung** beginnt.

#### **KATEGORIE 4: "MÖGLICH"**

**Die Aufnahme der Arbeit scheint möglich durch den Vorschlag einer angepassten Arbeit** (zeitweilig oder definitiv) **oder einer anderen Arbeit**, gegebenenfalls durch eine neue Anpassung oder eine berufliche Fortbildung.

- ⇒ In diesem Fall überweist er den Arbeitnehmer an den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner, der einen Weg zur Wiedereingliederung beginnt.

### **B. Im Augenblick der ersten Analyse ist der Arbeitnehmer nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden**

---

Bei seiner ersten Analyse muss der Vertrauensarzt bewerten, ob der Arbeitnehmer eine Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt aufnehmen kann und muss ihn in einer der **4 bestehenden Kategorien** klassieren:

#### **KATEGORIE 1: "SPÄTER MÖGLICH"**

**Der Arbeitnehmer kann die Arbeit wahrscheinlich spätestens am Ende des 6. Monats der Arbeitsunfähigkeit wieder aufnehmen.**

- ⇒ Wenn der Arbeitnehmer am Ende des 6. Monats noch arbeitsunfähig ist führt der **Vertrauensarzt** eine neue Analyse durch die **möglicherweise zu einem Weg zur Wiedereingliederung** führt.

#### **KATEGORIE 2: "NICHT MÖGLICH"**

**Die Wiederaufnahme der Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt scheint aus medizinischen Gründen nicht möglich zu sein.**

- ⇒ In diesem Fall braucht der Vertrauensarzt die Analyse nicht fortzuführen und **der Weg zur Wiedereingliederung wird nicht begonnen.**

#### **KATEGORIE 3: "AKTUELL NICHT MÖGLICH, DA IN BEHANDLUNG"**

**Die Wiederaufnahme der Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt ist im Augenblick nicht aktuell**, da der medizinischen Behandlung der Vorzug gegeben werden muss.

- ⇒ In diesem Fall und solange der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist wird der Vertrauensarzt **alle 2 Monate** eine **neue Analyse** durchführen, die vielleicht zu einem **Weg zur Wiedereingliederung** führt

#### **KATEGORIE 4: "MÖGLICH"**

**Die Aufnahme der Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt scheint möglich** gegebenenfalls durch eine neue Anpassung oder eine berufliche Fortbildung.

- ⇒ **In diesem Fall wird ein Weg zur Wiedereingliederung sofort beginnen.**

**Wenn am Ende des Weges zur Wiedereingliederung, der nicht funktioniert hat**, der Patient, der einen Arbeitsvertrag hatte, sich nunmehr ohne Arbeitsvertrag wiederfindet, nachdem er endgültig unfähig erklärt wurde, beginnt der Vertrauensarzt sofort einen neuen Weg zur Wiedereingliederung, um zu sehen, ob der Arbeitnehmer eine andere Beschäftigung ausüben kann, eventuell mittels einer Fortbildung, die seinen verbleibenden Fähigkeiten angepasst ist.

## 4. Die Möglichkeiten im Überblick?

<b>Ausgangspunkt:</b> Unfall oder Krankheit (ausgenommen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit)		<b>Arbeitsunfähigkeit</b>
<p>Der Vertrauensarzt der Krankenkasse stellt die Arbeitsunfähigkeit fest. <b>Innerhalb der zwei Monate nach der Erklärung der Arbeitsunfähigkeit</b> analysiert er die verbleibenden Möglichkeiten des Arbeitnehmers. Der Vertrauensarzt klassiert den Arbeitnehmer in eine der 4 vorgesehenen Kategorien</p>		<b>Vertrauensarzt</b>
<b>Kein Arbeitsvertrag</b>	<b>Mit Arbeitsvertrag</b>	
<p><b>Kategorie 1:</b> Wahrscheinliche Rückkehr in die Beschäftigung <b>spätestens am Ende des sechsten Monats</b> der Arbeitsunfähigkeit</p>	<p><b>Kategorie 1:</b> Wahrscheinliche Wiederaufnahme der Arbeit <b>spätestens am Ende des 6. Monats</b> der Arbeitsunfähigkeit</p>	<p>Wenn am Ende des 6. Monats noch arbeitsunfähig: Entweder Weg zur Wiedereingliederung Oder noch nicht ok und spätere neue Untersuchung</p>
<p><b>Kategorie 2:</b> Rückkehr in die Beschäftigung nicht möglich aus medizinischen Gründen</p>	<p><b>Kategorie 2:</b> Wiederaufnahme der Arbeit nicht möglich aus medizinischen Gründen</p>	<p><b>Dauernde Arbeitsunfähigkeit</b> <b>Ohne Arbeitsfähigkeit:</b> <b>Invalidität</b></p>
<p><b>Kategorie 3:</b> Keine Rückkehr in die Beschäftigung: Vorrang für die medizinische Behandlung. Neue Analyse nach 2 Monaten</p>	<p><b>Kategorie 3:</b> Keine Wiederaufnahme der Arbeit: Vorrang für die medizinische Behandlung. Neue Analyse nach 2 Monaten</p>	<p>Bei der Analyse nach 2 Monaten: Entweder Weg zur Wiedereingliederung Oder neue Analyse 2 Monate später</p>
<p><b>Kategorie 4:</b> Wiederaufnahme einer Beschäftigung möglich nach Anpassung oder Fortbildung</p>	<p><b>Kategorie 4:</b> Wiederaufnahme der Arbeit oder einer angepassten Arbeit oder einer Fortbildung für eine andere Arbeit möglich</p>	<p><b>Weg zur Wiedereingliederung</b></p>



## 5. Wer darf einen Weg zur Wiedereingliederung beginnen?

### Sie haben im Augenblick der ersten Analyse einen Arbeitsvertrag

---

Der Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner des externen Dienstes der Vorbeugung an der Arbeit (ausnahmsweise der interne Vorbeugedienst) startet einen Weg zur Wiedereingliederung. Drei Wege sind möglich um ihn zu beginnen:

#### 1. AUF ANFRAGE DES ARBEITNEHMERS

Der Antrag kann während der Periode der Arbeitsunfähigkeit eingereicht werden, und unabhängig der Dauer (keine Mindestzeit der Krankheit verlangt), also direkt über den behandelnden Arzt oder Spezialist. Der behandelnde Arzt oder der Spezialist dürfen nur auf Anfrage des Arbeitnehmers intervenieren. Der Arbeitsmediziner informiert den Arbeitgeber und den Vertrauensarzt der Krankenkasse darüber, dass der Arbeitnehmer einen Antrag eingereicht hat. Der Antrag des Arbeitnehmers beim Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner kann schriftlich oder mündlich erfolgen (keine Formalitäten).

**Warnung: wir raten dem Arbeitnehmer davon ab, selbst diese Prozedur zu beginnen, die, im Fall endgültiger Unfähigkeit, gegebenenfalls zu einem Bruch des Arbeitsvertrages führen kann, ohne Entschädigung aus Gründen medizinischer höherer Gewalt. Darüber hinaus sieht die Gesetzgebung andere, weniger riskante Möglichkeiten vor für den Arbeitnehmer, der die Arbeit aus Eigeninitiative wieder aufnehmen will.**

**Bevorzugen Sie also die folgenden Prozeduren und fordern Sie bei einem Kontakt mit dem Arbeitsmediziner, dass sie vertraulich behandelt werden:**

#### **Anfrage einer medizinischen Visite vor der Wiederaufnahme der Arbeit:**

Für jeden Arbeitnehmer, der seit mehr als 4 Wochen abwesend ist und die Arbeit nur wiederaufnehmen kann nach Anpassung der Arbeitsstelle und der Arbeitsbedingungen

Vorteil für den Arbeitnehmer: flexible Formel, keine einengenden Prozeduren, Treffen mit dem Arbeitsmediziner um die Bedingungen für eine gelungene Rückkehr an die Arbeit zu überprüfen, gibt auch dem Arbeitsmediziner die Gelegenheit, dem Arbeitgeber Anpassungen der Arbeitsstelle oder der Progressivität der Rückkehr vorzuschlagen. Der Arbeitnehmer kann die Vertraulichkeit der Zusammenkunft und des Gesprächsinhaltes fordern.

#### **Spontane Konsultation**

Für jeden Arbeitnehmer, der Gesundheitsprobleme hat als Folge des Fehlens einer Vorbeugepolitik und der eine Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen erhalten möchte (zum Beispiel: schlecht angepasste Arbeitsstelle, schlechte oder ungenügende persönliche Schutzmittel, schlechte Arbeitsbedingungen).

Vorteil für den Arbeitnehmer: wie oben.

#### 2. AUF ANTRAG DES VERTRAUENSARZTES DER KRANKENKASSE

Wenn er nach einer Analyse schätzt, dass eine Wiederaufnahme der Arbeit möglich ist durch eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit. Er verweist den Arbeitnehmer dann zurück an den Arbeitsmediziner, der den Weg beginnt.

### 3. AUF ANTRAG DES ARBEITGEBERS

Frühestens nach 4 Monaten ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit.

Wenn der Arbeitnehmer selbst eine definitive Unfähigkeit, seine Arbeit auszuführen geltend macht, (der Arbeitnehmer kann nicht mehr bei seinem Arbeitgeber arbeiten), muss der Arbeitgeber nicht 4 Monate warten und der Weg kann sofort beginnen.

**ACHTUNG:** die Tatsache, eine definitive Arbeitsunfähigkeit geltend zu machen führt oft zu einem Ende des Arbeitsvertrages ohne Kündigungsfrist und Kündigungsschädigung (**Fall von medizinischer höherer Gewalt**).

Die Arbeitgeber verfügen über die Möglichkeit, einen Plan zur Wiedereingliederung zu starten:

- seit dem 1. Januar 2017 für Arbeitsunfähigkeit, die am 1. Januar 2016 oder danach begonnen hat.
- ab dem 1. Januar 2018 für Arbeitsunfähigkeit die vor dem 1. Januar 2016 begonnen hat.

## Sie haben im Augenblick der ersten Analyse keinen Arbeitsvertrag

Der Vertrauensarzt der Krankenkasse startet den Weg der Wiedereingliederung

## 6. Wie erfolgt die Wiedereingliederung bei Personen ohne Arbeitsvertrag?

### Phase 1

Für jede kranke Person wird spätestens 2 Monate nach der Erklärung der Arbeitsunfähigkeit eine erste Analyse der verbleibenden Möglichkeiten durch den Vertrauensarzt durchgeführt, auf Basis der medizinischen Akte und der Antworten auf dem Fragebogen.

Wenn Sie keinen Arbeitsvertrag (mehr) haben, zum Beispiel weil Sie Arbeitsuchender waren bevor Sie krank wurden oder weil Ihr Arbeitsvertrag während Ihrer Krankheit beendet wurde bringt der Vertrauensarzt Sie in einer der unter 3.b beschriebenen Kategorien unter.

### Phase 2

Wenn der Vertrauensarzt bei dieser ersten oder einer späteren Analyse schätzt, dass die Rückkehr auf den regulären Arbeitsmarkt möglich erscheint - eventuell nach einer Neu Anpassung oder einer beruflichen Umschulung, - beginnt er unverzüglich einen Weg zur Wiedereingliederung.

Dies ist auch der Fall für den Arbeitnehmer, der endgültig unfähig ist, die vereinbarte Arbeit auszuführen, dessen Wiedereingliederung endgültig beendet ist (so wie vorgesehen im Artikel 73/5 § 1 des K.E. vom 28. Mai 2003 - siehe Weg D unter Punkt 7).

Der Beginn eines Weges der Wiedereingliederung durch den Vertrauensarzt beinhaltet, dass er:

- eine **sozio-medizinische Untersuchung** innerhalb des folgenden Monats durchführen muss, **um zu überprüfen**
  - welches die **verbleibenden Möglichkeiten** des Kranken sind,
  - welches die **Möglichkeiten zur Wiederaufnahme der Arbeit** sind,

- und welches die **Meinung des Kranken** ist in Bezug auf den Inhalt des Angebotes des Plans zur Wiedereingliederung.
- die Ergebnisse dieser Untersuchung an den behandelnden Arzt des Kranken weiterleiten muss.

### Phase 3

---

In einer Frist von höchstens 4 bis 8 Wochen nach der sozio-medizinischen Untersuchung erstellt der **Vertrauensarzt nach Rücksprache mit dem behandelnden Arzt des Kranken das Angebot eines Plans zur Wiedereingliederung.**

Gegebenenfalls wird der Berater der Dienste und Institutionen der Regionen und Gemeinschaften, der an der sozioberuflichen Wiedereingliederung teilnimmt, konsultiert.

Der Vertrauensarzt darf nur aus begründeten medizinischen Gründen von der Verpflichtung, ein Angebot eines Planes der Wiedereingliederung zu erstellen, abweichen.

### Phase 4

---

Nach der Erstellung eines Angebotes eines Planes zur Wiedereingliederung muss der **Vertrauensarzt ihn dem Kranken so schnell wie möglich zur Kenntnis bringen und ihn schriftlich zu einer Unterredung einladen**, die in einer Frist von zwei Wochen ab der Einladung stattfinden muss.

Kann der Kranke aus berechtigten Gründen nicht vorstellig werden, kann er einen neuen Termin erhalten. Er wird eine neue schriftliche Einladung erhalten zu einer Unterredung, die spätestens innerhalb von 4 Wochen nach der ersten Einladung stattfinden muss.

### Phase 5

---

Während dieser Unterredung muss der Vertrauensarzt ihm den Wiedereingliederungsplan erklären: den Inhalt, die Tragweite, die Konsequenzen.

- Wenn der Kranke dem Inhalt des Planes zustimmt, wird dieser Inhalt in einem Abkommen festgehalten, welches durch ihn und den Vertrauensarzt unterschrieben wird.
- Verweigert der Kranke den Plan: ist keinerlei Sanktion vorgesehen.  
**ABER** die Regierung hat vor, die Kranken, die "nicht genug kollaborieren" zu sanktionieren.

### Phase 6

---

Der Vertrauensarzt ist verantwortlich für die Überwachung des Plans. Diese Überwachung muss alle 3 Monate stattfinden, es sei denn, bestimmte Elemente würden eine Überwachung zu einem späteren Zeitpunkt rechtfertigen.

Der Vertrauensarzt führt diese Überprüfung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer durch und, gegebenenfalls mit dem Berater der Dienste und Institutionen der Regionen und Gemeinschaften, der an der sozioberuflichen Wiedereingliederung teilnimmt.

## **7. Wie erfolgt die Wiedereingliederung bei Arbeitnehmern mit Arbeitsvertrag?**

### **Phase 1**

Für jede kranke Person wird spätestens 2 Monate nach der Erklärung der Arbeitsunfähigkeit eine erste Analyse der verbleibenden Möglichkeiten durch den Vertrauensarzt durchgeführt, auf Basis der medizinischen Akte und der Antworten auf dem Fragebogen.

Wenn der Arbeitnehmer im Augenblick dieser ersten Analyse durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, wird er in eine der unter 3a aufgeführten Kategorien eingesetzt.

### **Phase 2**

Wenn der Vertrauensarzt bei dieser ersten oder einer späteren Analyse schätzt, dass die Wiederaufnahme der Arbeit möglich erscheint durch das Angebot einer (zeitweiligen oder definitiven) angepassten Arbeit oder einer anderen Arbeit, überweist er den Arbeitnehmer zurück an den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner, mit dem Ziel, einen Weg zur Wiedereingliederung zu beginnen.

### **Phase 3**

#### **BEWERTUNG DER MÖGLICHKEITEN ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG DURCH DEN ARBEITSMEDIZINER**

Bei seiner Bewertung

- muss der Arbeitsmediziner die Arbeitsstelle und die Arbeitsumgebung des Arbeitnehmers konkret untersuchen, um die Anpassungsmöglichkeiten zu bewerten;
- wenn der Kranke einverstanden ist spricht der Arbeitsmediziner sich mit dem behandelnden Arzt des Kranken ab, mit dem Vertrauensarzt und anderen Vorbeugeberatern und den Personen, die zum Gelingen der Wiedereingliederung beitragen können;
- schenkt dem Fortschritt der vorgeschlagenen Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit;
- nimmt innerhalb der 40 Tage, die auf den Antrag folgen, eine der 5 folgenden Entscheidungen (von A bis E)

#### **WENN DER ARBEITNEHMER ZEITWEILIG UNFÄHIG IST**

die vereinbarte Arbeit auszuüben, aber es möglich ist, dass er früher oder später die Arbeit wieder aufnimmt (gegebenenfalls mit einer Anpassung der Arbeitsstelle), kann der Arbeitsmediziner beschließen dass

#### **Weg A**

Der Arbeitnehmer kann in der Zwischenzeit eine angepasste oder eine andere Arbeit beim Arbeitgeber ausführen

- In diesem Fall bestimmt der Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner die Modalitäten der angepassten Arbeit oder der anderen Arbeit, sowie die Anpassung der Arbeitsstelle.

- Der Arbeitgeber muss sich mit dem Arbeitnehmer, den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner und gegebenenfalls anderen Personen, die zum Gelingen der Wiedereingliederung beitragen können, absprechen und **innerhalb einer Frist von höchstens 55 Arbeitstagen einen Plan zur Wiedereingliederung erstellen.**

## Weg B

Der Arbeitnehmer kann in der Zwischenzeit keine angepasste oder andere Arbeit beim Arbeitgeber ausführen

- **Kein Plan zur Wiedereingliederung** (der Weg wird zeitweilig angehalten)

## WENN DER ARBEITNEHMER ENDGÜLTIG UNFÄHIG IST

die vereinbarte Arbeit auszuführen, kann der Arbeitsmediziner entscheiden:

### Weg C

Der Arbeitnehmer ist in der Lage, eine andere oder angepasste Arbeit beim Arbeitgeber auszuüben

(gegebenenfalls mit einer Anpassung der Arbeitsstelle)

- In diesem Fall bestimmt der Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner die Modalitäten der angepassten Arbeit oder der anderen Arbeit, sowie die Anpassung der Arbeitsstelle
- Der Arbeitgeber muss sich mit dem Arbeitnehmer, dem Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner und gegebenenfalls anderen Personen, die zum Gelingen der Wiedereingliederung beitragen können, absprechen und **innerhalb einer Frist von höchstens 12 Monaten einen Plan zur Wiedereingliederung erstellen.**

### Weg D

Der Arbeitnehmer kann keine andere Arbeit oder angepasste Arbeit beim Arbeitgeber ausführen

- **Der Weg zur Wiedereingliederung wird endgültig angehalten und eine Vertragsauflösung wegen höherer medizinischer Gewalt könnte erfolgen.**

### Weg E

Aus medizinischen Gründen ist es zu früh, einen Wiedereingliederungsplan zu starten

- Kein Plan zur Wiedereingliederung, der Weg ist zeitweilig angehalten.

**Bemerkung:** Es ist der Arbeitsmediziner, der entscheidet, ob ein Arbeitnehmer zeitweilig oder endgültig unfähig ist, die vereinbarte Arbeit auszuüben, und nicht der Arbeitgeber!

## Phase 4

**Durch den Arbeitgeber erstellter Plan zur Wiedereingliederung** auf Basis der Bewertung des Arbeitsmediziners

Nach Rechtfertigung, in einem Bericht abzugeben, kann ein Arbeitgeber einen Plan zur Wiedereingliederung ablehnen, wenn er davon ausgeht, dass die vernünftigen Anpassungen der Arbeitsstelle objektiv oder technisch nicht möglich sind, oder dass dies aus berechtigten Gründen nicht verlangt werden kann.

In diesem Fall muss er den Bericht innerhalb von 55 Arbeitstagen beim Weg A und in 12 Monaten beim Weg C dem Arbeitnehmer und dem Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner überreichen, und ihn zur Verfügung der mit der Überwachung beauftragten Beamten halten (= Inspektion).

## **8. Was enthält der durch den Arbeitgeber erstellte Plan zur Wiedereingliederung?**

Der Plan zur Wiedereingliederung, den der Arbeitgeber erstellt, muss eine der folgenden Maßnahmen enthalten (und enthält sogar oft mehrere):

- Eine Beschreibung der vertretbaren Anpassungen der Arbeitsstelle
- Eine Beschreibung der angepassten Arbeit:
  - ◊ Arbeitsvolumen, Stundenplan, Fortschritt der Maßnahmen
- Eine Beschreibung der anderen Arbeit, die der Arbeitnehmer ausführen kann:
  - ◊ Inhalt, Volumen, Stundenplan
- Die Art der angebotenen Fortbildung
- Die Gültigkeitsdauer des Plans zur Wiedereingliederung

Wenn der Plan der Wiedereingliederung die Wiederaufnahme der Arbeit durch einen Arbeiter vorsieht, der vom medizinischen Standpunkt her noch anerkannt in Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% ist, muss der Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner den Plan dem Vertrauensarzt der Krankenkasse übergeben, der eine Entscheidung trifft über die progressive Wiederaufnahme der Arbeit und der Arbeitsunfähigkeit. Der Plan muss dann diese Entscheidung enthalten und der Arbeitgeber muss, falls erforderlich, den Plan der Wiedereingliederung anpassen. Antwortet der Vertrauensarzt nicht innerhalb einer Frist von 3 Wochen wird seine Entscheidung als positiv angesehen.

## **9. Worauf muss der kranke Arbeitnehmer im Rahmen des Weges zur Wiedereingliederung achten?**

- Seinen behandelnden Arzt ansprechen: Sobald der Arbeitnehmer den Fragebogen des Vertrauensarztes der Krankenkasse erhält sollte er den behandelnden Arzt (Allgemeinmediziner / Spezialist) darüber in Kenntnis setzen und ihn bitten, beim Ausfüllen des Fragebogens zu helfen unter Berücksichtigung seines Gesundheitszustandes.

Ist der Arbeitnehmer nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sollte er auch über eventuelle Berufe sprechen, die er gerne ausüben könnte, unter Berücksichtigung seines Gesundheitszustandes, die aber möglicherweise eine Fortbildung erforderlich machen.

Ist der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag gebunden, sollte er auch seine Arbeitsstelle beschreiben und über eventuelle Anpassungen des Platzes sprechen, die ihm möglich erscheinen, oder über eine eventuelle Progressivität einer Rückkehr an die Arbeit die er vorsehen könnte.

## Außerdem, für die Arbeitnehmer unter Arbeitsvertrag

- Während des Weges zur Wiedereingliederung kann **jeder Arbeitnehmer sich durch einen Delegierten des Personals im AGS** begleiten lassen, oder, bei Fehlen des AGS, durch einen Gewerkschaftsdelegierten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Delegierte bei der medizinischen Untersuchung durch den Arbeitsmediziner zugegen sein darf. Der Delegierte spielt vor allem eine Unterstützungs- und Informationsrolle zu den verschiedenen Augenblicken der Konzertierung.
- Bei der ersten Visite durch den Arbeitsmediziner werden vom Arbeitnehmer Informationen verlangt zur Identifizierung, beweiskräftige medizinische Elemente, die notwendig sind zur Weiterverfolgung der Akte, die Erlaubnis oder nicht, den behandelnden Arzt zu kontaktieren, eventuell das Gutachten des behandelnden Arztes über die Möglichkeiten der Wiedereingliederung.
- Diese Liste ist nicht einschränkend: **der Arbeitnehmer kann selbst stichhaltige Informationen hinzufügen** (Details seine Arbeitsstelle betreffend, medizinische Berichte, Angaben über den behandelnden Arzt, Funktionen, von denen er annimmt in Betracht zu kommen, wenn die vereinbarte Arbeit zeitweilig nicht mehr möglich sein sollte).

In dem Fragebogen angeben, dass der Arbeitnehmer seine Erlaubnis erteilt, seinen behandelnden Arzt anzusprechen und seine Angaben mitteilt. Wir raten dem Arbeitnehmer an, den behandelnden Arzt um Hilfe beim Ausfüllen des Fragebogens zu bitten.

- **Fühlt der Arbeitnehmer sich bereit, die Arbeit wieder aufzunehmen, kann er** im Einverständnis mit seinem behandelnden Arzt oder Spezialisten **die Initiative ergreifen**, die Wiedereingliederung durch den Arbeitsmediziner prüfen zu lassen, durch eine spontane vorbeugende Konsultation oder eine vorbeugende Visite vor der Wiederaufnahme der Arbeit und einer Untersuchung nach der Wiederaufnahme der Arbeit. Wir raten an, über diese spezifischen Prozeduren zu gehen in deren Rahmen der Arbeitnehmer Vertraulichkeit verlangen kann, anstatt selber die Prozedur zur Wiedereingliederung auszulösen.
- **Die Konzertierung ist der Schlüsselbegriff**, ebenso in der Bewertung der Möglichkeiten zur Wiedereingliederung wie im eventuellen Plan zur Wiedereingliederung des Arbeitgebers: in der Bewertung muss der Arbeitsmediziner den Arzt des Arbeitnehmers konsultieren ob dieser einverstanden ist, in Verbindung mit dem Plan muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konsultieren und, gegebenenfalls, seinen Delegierten und den Arbeitsmediziner. Die Bezeichnung Konzertierung beinhaltet, dass es das Ziel ist, zu einem Abkommen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu kommen, welches annehmbar für beide Parteien ist. Nutzen Sie diese Zeiten der Konzertierung ohne Einschränkung.
- Während der Bewertung der Wiedereingliederung ist **der Arbeitsmediziner** verantwortlich für die Analyse der Arbeitsstelle: **er muss selbst die Arbeitsstelle ansehen gehen**, und wenn er diese Aufgabe einem anderen Vorbeugeberater delegiert muss dieser klare Instruktionen des Arbeitsmediziners erhalten über die Aspekte des zu analysierenden Arbeitsplatzes (Ergonomie, psychosoziale Belastung, Sicherheit,...). Fragen Sie während der Phase der Bewertung, wer die Arbeitsstelle überprüft (der Arbeitsmediziner oder der Vorbeugeberater) und wie das erfolgen wird, und lassen Sie diese Angabe in den Bericht über die Bewertung aufnehmen. Wie es auch sei, der Arbeitsmediziner bleibt Endverantwortlicher der Bewertung.
- **Der Plan zur Wiedereingliederung** des Arbeitgebers (ausschließlich Weg A und C) **muss konkret sein und der Bewertung des Arbeitsmediziners entsprechen**. Die Rolle des Delegierten, der bei der Konzertierung immer anwesend sein darf, ist in diesem Zusammenhang sehr wichtig.

- **Für die Fälle der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit (Weg A) darf die Ablehnung nicht eine Kündigung wegen höherer medizinischer Gewalt nach sich ziehen, weil der Weg noch nicht definitiv beendet ist.**
- **Für die Arbeitnehmer, die definitiv unfähig sind, die vereinbarte Arbeit auszuführen und für die es möglich ist, eine andere Arbeit oder eine angepasste Arbeit auszuüben (Weg C), kann diese Situation zu einer Entlassung wegen medizinischer höherer Gewalt führen, unter der Vermutung, dass der Arbeitgeber sich weigert, eine angepasste Arbeitsstelle oder eine andere Arbeit zur Verfügung zu stellen.**

Man muss wissen, dass die Situation in der der Arbeitnehmer in definitiver Unfähigkeit ist, vom juristischen Standpunkt aus dem Begriff der "Behinderung" gleichgestellt ist im Sinne der Gesetzgebung über die Anti-Diskriminierung (Behinderung ist ein verbotenes Kriterium der Diskriminierung).

Auf Grund dieser Gesetzgebung haben die Arbeitnehmer mit einer "Behinderung" (in definitiver Arbeitsunfähigkeit) Anrecht auf "vertretbare Anpassungen" von Seiten ihres Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber kann sich weigern, diese vertretbaren Anpassungen durchzuführen, wenn er nachweisen kann, dass diese vertretbaren Anpassungen für ihn eine unverhältnismäßige Belastung bedeuten. Anders gesagt, er ist von seiner Verpflichtung befreit, vertretbare Anpassungen durchzuführen, wenn er beweist und rechtfertigt, dass **dies für ihn technisch oder objektiv nicht möglich** ist. Erbringt der Arbeitgeber diesen Beweis nicht, wird die Entlassung als diskriminatorisch angesehen und der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung entsprechend 3 oder 6 Monaten Lohnzahlung fordern.

Unterstreicht man die Verpflichtung, vertretbare Anpassungen zu suchen und das Risiko einer möglichen Verurteilung, ist die Wiedereingliederung dieser Gruppe Arbeitnehmer (Weg C) trotzdem möglich. Der KE Überwachung der Gesundheit sieht darüber hinaus im Falle eines Weges C eine Frist von höchstens 12 Monaten vor um einen Wiedereingliederungsplan zu finden. Das bedeutet jedoch, dass, wenn der Weg einmal gestartet ist und der Arbeitgeber beweisen und rechtfertigen kann, dass er keine Möglichkeit hat, eine angepasste Arbeitsstelle oder eine andere Arbeit anzubieten, die Entlassung wegen höherer medizinischer Gewalt sehr schnell folgen kann.

## **10. Welche Konsequenzen im Arbeitsrecht bei teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit?**

Das neue Gesetz regelt im Arbeitsrecht die Situation des Arbeitnehmers, der in zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit ist und der eine andere Arbeit oder eine angepasste Arbeit mit Einverständnis des Vertrauensarztes der Krankenkasse und seines Arbeitgebers ausübt.

**Das Gesetz geht davon aus, dass die Ausführung des Arbeitsvertrages nicht unterbrochen ist.** Es wird angenommen, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag beibehalten wird **trotz eventueller zeitweiliger Anpassungen, wie zum Beispiel einer Senkung der Arbeitsstunden.** In diesem präzisen Fall ist die Gesetzgebung über die Teilzeitverträge **nicht anwendbar und es gibt keinen Abschluss eines Teilzeitvertrages.**

- **Die erworbenen Vorteile (Lohn usw.) bleiben**, außer gegenteiligem Abkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- **Man kann sich auf einen Zusatz (Anhang) zum Arbeitsvertrag einigen**, in dem gewisse Aspekte geregelt werden (Stundenplan, Natur oder Volumen der angepassten Arbeit), ohne dass jedoch eine Verpflichtung hierzu bestünde.



- Wenn während der Periode in der eine andere Arbeit / eine angepasste Arbeit ausgeführt wird, der Arbeitsvertrag beendet wird mit Kündigungsfrist oder einer **Kündigungsausgleichsentschädigung**, wird diese Kündigungsfrist **berechnet auf Basis des Lohnes, der vor der Periode, in der eine andere Arbeit / eine angepasste Arbeit ausgeführt wurde, bezogen wurde.**
- Wenn ein Arbeitnehmer während dieser Periode, **in der eine andere Arbeit / eine angepasste Arbeit ausgeführt wird, arbeitsunfähig wird** (außer bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit) erhält er sofort Krankengeld, **aber kein garantierter Lohn ist zu Lasten des Arbeitgebers.**

## **11. Wann kann der Arbeitnehmer seine Arbeit progressiv wieder aufnehmen obschon eine Verminderung seiner Fähigkeiten um 50% auf medizinischer Ebene anerkannt ist?**

Artikel 100 § 2 des Gesetzes vom 14.7.1994 sagt: "Wird anerkannt als unfähig zu arbeiten, der Arbeitnehmer, der eine erlaubte Arbeit wieder aufnimmt, unter der Bedingung dass er auf medizinischer Ebene eine Verminderung seiner Fähigkeiten um mindestens 50% behält"

Wenn der Arbeitnehmer eine angepasste Arbeit mit Erlaubnis des Vertrauensarztes wieder aufnimmt, wird die Basisentschädigung gekürzt um die Lohnsteuer (Bruttobetrag weniger Sozialbeiträge zu Lasten des Arbeitnehmers) zu einem bestimmten Prozentsatz der pro Einkommenstranche festgelegt ist:

- Die erste Tranche von 15,9190 € des Bruttotageslohns aus der Ausübung Ihrer angepassten Arbeit ist befreit
- Die zweite Tranche von 9,5514 € des Bruttotageslohns aus der Ausübung Ihrer angepassten Arbeit wird zu 20% abgezogen
- Die dritte Tranche von 9,5514 € des Bruttotageslohns aus der Ausübung Ihrer angepassten Arbeit wird zu 50% abgezogen
- Die vierte Tranche, die höher ist als die Gesamtheit der drei anderen Tranchen wird zu 75% berücksichtigt.

Der Einfluss auf den Betrag der Entschädigung steigt in dem Maße wie der Lohn aus der Ausübung Ihrer angepassten Arbeit steigt.

Für mehr Informationen auf <http://www.riziv.fgov.be/fr/themes/incapacite-travail:salaries-chomeurs/Pages/repandre-travail-adapte-incapacite-travail.aspx#.WP9NwWc6-9I>

Heben wir hervor, dass die Regierung Michel beabsichtigt, diese Regeln bis 1. Juli 2017 abzuändern.

Eine solche progressive Wiederaufnahme könnte eventuell durch den Vorbeugeberater - Arbeitsmediziner als wünschenswert angesehen werden. In diesem Fall muss er dem Vertrauensarzt den Wiedereingliederungsplan übermitteln, der eine Entscheidung trifft. Der Arbeitnehmer seinerseits ist nicht verpflichtet, eine Erlaubnis anzufragen.

Wenn die Entscheidung des Vertrauensarztes positiv ausfällt, oder positiv unter Berücksichtigung einer Anpassung des Wiedereingliederungsplans, muss der eventuell angepasste Plan diese Entscheidung vermerken. Reagiert der Vertrauensarzt nicht innerhalb der 3 Wochen nach Erhalt des Planes wird seine Entscheidung als positiv angenommen.

Fällt der Arbeitnehmer **während der Zeit, in der eine andere Arbeit / eine angepasste Arbeit ausgeführt wird, erneut in vollständige Arbeitsunfähigkeit** (außer als Folge eines

Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit), muss **der Arbeitgeber ihm keinen garantierten Lohn auszahlen**.

## 12. Welcher Einfluss auf Ihre Rechte?

Achtung, die Föderalregierung hat Ende März 2017 beschlossen, dass die kranken Arbeitnehmer bestraft werden können:

- Verlust von 5% des Krankengeldes während höchstens 1 Monat bei unbegründetem Verstoß gegen die administrativen Verpflichtungen (zum Beispiel dem Fragebogen)
- Verlust von 10% des Krankengeldes während höchstens 1 Monat bei unbegründeter Abwesenheit bei der Unterredung im Rahmen des Weges der Wiedereingliederung.

Diese neuen Vorschriften sind allerdings noch nicht in die Gesetzgebung aufgenommen worden und daher noch nicht anwendbar.

### Sie sind arbeitslos

---

Die Gesetzgebung des LIKIV sieht keine spezifischen Sanktionen vor im Fall der Ablehnung des durch den Vertrauensarzt vorgelegten Plans zu Wiedereingliederung. Dies ist die seit langem durch die FGTB verteidigte Stellung.

### Sie haben einen Arbeitsvertrag

---

Die medizinische höhere Gewalt kann durch den Arbeitgeber nur angeführt werden wenn der Weg der Wiedereingliederung integral durchlaufen wurde (einschließlich der eventuellen Widersprüche beim Inspektor - Mediziner des externen Dienstes zur Vorbeugung und dem Schutz der Arbeit).

Konkret ist dies der Fall wenn:

- ◇ der Arbeitsmediziner entschieden hat, dass es sich um **definitive Arbeitsunfähigkeit handelt, ohne dass eine angepasste Arbeit / eine andere Arbeit möglich wäre**: nach Ausschöpfung der Widerspruchsprozedur gegen die Bewertung des Arbeitsmediziners;
- ◇ der Arbeitsmediziner entschieden hat, dass es sich um definitive Arbeitsunfähigkeit handelt, aber dass eine andere Arbeit / eine angepasste Arbeit möglich ist:
  - im Augenblick wo der Arbeitgeber den Arbeitsmediziner über seine Entscheidung informiert, keinen Wiedereingliederungsplan zu erstellen: der Arbeitgeber kann einen Wiedereingliederungsplan ablehnen, wenn er annimmt, dass die vernünftigen Anpassungen der Arbeitsstelle oder der Umgebung der Arbeit aus technischen oder objektiven Gründen nicht möglich sind oder vernünftigerweise aus berechtigten Gründen nicht verlangt werden können. Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung immer begründen;
  - oder
  - im Augenblick wo der Arbeitgeber dem Arbeitsmediziner den Plan zur Wiedereingliederung übermittelt, mit dem der Arbeitnehmer nicht einverstanden sein kann.

Das neue Gesetz präzisiert noch, dass parallel dazu der Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist oder der Zahlung einer Kündigungsausgleichsentschädigung beendet werden kann.

## 13. Welche Beschwerdemöglichkeiten für den Arbeitnehmer?

Bei einer Beschwerde empfehlen wir Ihnen, mit dem juristischen Dienst Ihrer Berufszentrale Kontakt aufzunehmen wenn Sie Berufung gegen eine Entscheidung einlegen wollen.

### Sie haben einen Arbeitsvertrag

- Zwei Beschwerdemöglichkeiten für den Arbeitnehmer:
  - A. **Eine Beschwerde beim Inspektor - Mediziner gegen die Bewertung der Wiedereingliederung durch den Arbeitsmediziner, ausschließlich wenn Sie endgültig unfähig geschrieben wurden (Weg C und D).** Eine solche Beschwerde ist nicht möglich gegen die anderen Bewertungen der Wiedereingliederung des Arbeitsmediziners (Weg A, B und E).  
**Wann?** Spätestens 7 Tage nachdem der Arbeitnehmer das Formular für die Bewertung der Wiedereingliederung durch den Arbeitsmediziner erhalten hat.
  - B. Eine klassische Prozedur beim Arbeitsgericht gegen Ihren Arbeitgeber im Falle der Entlassung aus nicht gerechtfertigter höherer medizinischer Gewalt.  
**Wann?** Spätestens 1 Jahr nach dem Ende des Arbeitsvertrags.

#### A. EINE BESCHWERDE GEGEN DIE BEWERTUNG DER WIEDEREINGLIEDERUNG

- Wer? Nur der Arbeitnehmer kann Beschwerde einlegen, nicht der Arbeitgeber.
- Wogegen? Ausschließlich möglich gegen eine Erklärung dauernder Unfähigkeit für die vereinbarte Arbeit (**also ausschließlich Weg C und D**). Weg E ist keine endgültige Bewertung: eine Wiedereingliederung ist noch nicht möglich weil der Arbeitnehmer noch für eine unbestimmte Dauer krank sein wird.
- Wann? Spätestens 7 Tage nachdem der Arbeitnehmer das Formular für die Bewertung der Wiedereingliederung durch den Arbeitsmediziner erhalten hat.
- Wie? Die Beschwerde muss per Einschreiben erfolgen, die Sendung muss an den Inspektor - Mediziner des externen Dienstes zur Vorbeugung und dem Schutz der Arbeit adressiert sein. Die Beschwerde unterbricht den Weg. Wenn der Arbeitnehmer es wünscht vermerkt er in dem Schreiben die Angaben des behandelnden Arztes um ihn an der Konzertierung zu beteiligen.
- Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber darüber informieren, dass er Beschwerde eingelegt hat. Das Gesetz schreibt nicht vor, wie dies zu geschehen hat.
- Behandlung der Beschwerde: der Inspektor - Mediziner lädt den Arbeitsmediziner und den behandelnden Arzt des Arbeitnehmers zu einer Konzertierung. Der behandelnde Arzt nimmt alle medizinischen Berichte. Der Inspektor kann den Arbeitnehmer anhören, muss es aber nicht notwendigerweise machen.
- Entscheidung: die drei Mediziner treffen eine Entscheidung mit der Mehrheit der Stimmen. Erscheint ein Mediziner nicht oder ist er nicht einverstanden, wird die Entscheidung durch den Inspektor - Mediziner selbst getroffen. Die Entscheidung wird durch den Inspektor - Mediziner dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber mitgeteilt.
- Kosten der Beschwerde: kostenlos für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
- Konsequenzen der Beschwerde:

◇ Abgelehnte Beschwerde:

- Wenn Weg C: der Weg wird weiter geführt und der Arbeitgeber erstellt einen Plan zur Wiedereingliederung
- Wenn Weg D: Ende des Weges. Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag wegen medizinischer höherer Gewalt beenden

◇ Angenommene Beschwerde:

- Der Arbeitsmediziner muss eine neue Bewertung erstellen, die einen Weg A oder B (zeitweilige Arbeitsunfähigkeit) nach sich zieht.

Eine Beschwerde ist nur ein einziges Mal möglich.

## **B. BESCHWERDE BEIM ARBEITSGERICHT GEGEN EINE MEDIZINISCHE HÖHERE GEWALT**

- Eine Beschwerde beim Arbeitsgericht wird in der Hauptsache im Falle des Endes des Vertrages wegen höherer medizinischer Gewalt erfolgen.
- Ein mögliches Mittel zur Verteidigung könnte auf der Gesetzgebung über die Antidiskriminierung basieren, welche die Diskriminierungen auf Grund der "Beeinträchtigung" verbieten (Gesetzliche Basis: Gesetz Antidiskriminierung vom 10. Mai 2007, Direktive 78/2000 und die Rechtsgrundlagen 19 und 20 und Konvention der Vereinten Nationen betreffend die Rechte der Menschen mit Behinderung) und welche vorsieht, dass die Weigerung "vertretbare Anpassungen" zu Gunsten einer behinderten Person einzurichten eine verbotene Diskriminierung darstellt.
- Die Bezeichnung "Beeinträchtigung" im Sinne der Gesetzgebung zur Antidiskriminierung wird sehr breit interpretiert und entspricht "jeder Störung oder physischer, intellektueller, psychischer oder Sinnesbegrenzung, die die gleichwertige Teilnahme von Personen beschränken kann in Gebieten auf die das Gesetz anwendbar ist". Das Gesetz verlangt also weder, dass ein bestimmter Prozentsatz von Invalidität besteht, noch dass die Behinderung offiziell anerkannt ist, aber die Arbeitsunfähigkeit muss eine langfristige Arbeitsunfähigkeit sein (unterschiedliche Situation zu einer Diskriminierung auf Grund des Gesundheitszustandes, mit einer kurzfristigen oder mittelfristigen Arbeitsunfähigkeit, mit einer wahrscheinlichen Gesundung und bei der keine vertretbare Anpassung verlangt werden kann).
- Außerdem definiert die Antidiskriminierungsgesetzgebung den Begriff "vertretbare Anpassungen" wie folgt: "Geeignete Maßnahmen, getroffen in Funktion der Bedürfnisse in einer konkreten Situation, um einer Person mit Behinderung den Zugang, die Teilnahme und den Fortschritt zu erlauben in den Gebieten, auf die dieses Gesetz anwendbar ist, außer wenn diese Maßnahmen für die Person, die sie durchführen muss eine unverhältnismäßige Belastung darstellen. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie genügend kompensiert wird durch Maßnahmen, die im Rahmen der für Personen mit Behinderung geführten öffentlichen Politik bestehen (Art. 4, 12°, Gesetz vom 10.05.2007).
- Die vertretbaren Anpassungen müssen vier Bedingungen genügen: sie müssen wirksam sein und eine gleiche und autonome Beteiligung der behinderten Person erlauben und die Sicherheit der Person sicherstellen. Die Bezeichnung vertretbarer Anpassungen wurde in einem Protokoll vom 19.7.2007 (Belgisches Staatsblatt 20.09.2007) präzisiert, abgeschlossen zwischen dem Föderalstaat und den föderierten Teilstaaten. Dieses Protokoll listet einerseits die Kriterien auf, denen eine vertretbare Anpassung genügen muss und, andererseits die Indikatoren, die es erlauben den vertretbaren Charakter zu bewerten.

Einige gute Beispiele von "vertretbaren Anpassungen": angepasstes Arbeitsmaterial, materielle Anpassungen der Arbeitsstelle oder des Gebäudes, Ausführung gewisser Aufgaben durch die Kollegen, Telearbeit, angepasste Stundenpläne, Gewährung einer anderen freien Stelle, geeignete Fortbildung, Beistand innerhalb oder außerhalb des Unternehmens.

- Zusammengefasst: der Arbeitnehmer, der endgültig unfähig ist, die vereinbarte Arbeit wieder aufzunehmen, der aber in der Lage ist, eine angepasste oder eine andere Arbeit auszuüben (Weg C), entspricht der Definition der Beeinträchtigung im Sinne der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Dieser "behinderte" Arbeitnehmer hat Anrecht auf "vertretbare Anpassungen" mit dem Ziel, seine Arbeitsstelle anzupassen, es sei denn sein Arbeitgeber kann beweisen, dass die angefragte Anpassung nicht vertretbar ist. Die endgültige Entscheidung darüber ob eine Anpassung vertretbar ist fällt das Gericht.
- Schlussfolgerung: der Arbeitgeber, der vor hat, medizinische höhere Gewalt als Grund für eine Beendigung des Arbeitsvertrages anzuführen muss beweisen, dass die Einrichtung vertretbarer Anpassungen für ihn eine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Kann er dies nicht beweisen ist die Kündigung diskriminatorisch und der Arbeitnehmer hat das Recht, eine Entschädigung in Höhe von 6 Monaten Entlohnung zu fordern.

## Sie sind arbeitslos

Der arbeitslose Arbeitnehmer kann innerhalb von 3 Monaten nach Sendung der Entscheidung die Entscheidungen des Vertrauensarztes der Krankenkasse [zum Beispiel eine Entscheidung Ende der Unfähigkeit (Art. 100§1) oder Ende der teilweisen Wiederaufnahme (Art. 100§2)] oder den Plan zur Wiedereingliederung des Vertrauensarztes vor dem Arbeitsgericht anfechten.

Sprechen Sie den juristischen Dienst Ihrer Berufszentrale an, wenn Sie eine solche Entscheidung anfechten möchten.

## 14. Initiative des Arbeitnehmers: welche anderen Optionen als der Weg zur Wiedereingliederung bestehen?

Je länger die Arbeitsunfähigkeit dauert, umso schwerer ist die Wiedereingliederung. Der KE Überwachung der Gesundheit bietet bereits mehrere Lösungen, damit die Rückkehr an die Arbeit bestmöglich erfolgt und für die Erhaltung der Arbeitsstelle:

- **Die Untersuchung vor der Wiederaufnahme der Arbeit (Art. 36 bis) und die spontane Konsultation (Art. 37).**
- **Die Untersuchung bei der Wiederaufnahme der Arbeit (Art. 35 und 36):** ausschließlich für die Arbeitnehmer, die in einer Sicherheitsfunktion arbeiten, einer Funktion, die eine erhöhte Konzentration erfordert oder eine Tätigkeit, die ein genau definiertes Risiko enthält, und die seit mindestens 4 Wochen abwesend sind. Die Untersuchung muss frühestens erfolgen am Tag, an dem die Arbeit oder der Dienst aufgenommen wird und spätestens am zehnten Arbeitstag nach der Wiederaufnahme der Arbeit.

## 15. An wen wendet man sich auf gewerkschaftlicher Ebene?

An die Delegierten des AGS oder, wenn es keinen Ausschuss gibt, an die Gewerkschaftsdelegation. Wenn es keine FGTB - Delegation gibt, konsultieren Sie den juristischen Dienst Ihrer Berufszentrale.

- ◇ Der Delegierte darf den Arbeitnehmer unterstützen, sowohl bei der Bewertung als auch bei der Erstellung des Plans zur Wiedereingliederung.
- ◇ Was kann der Delegierte machen bei der Konzertierung über die Bewertung mit dem Arbeitsmediziner?
  - Die Wichtigkeit unterstreichen, den behandelnden Arzt des Arbeitnehmers direkt in die Bewertung einzubeziehen: der Mediziner kennt den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers genau und kann seine Arbeitsunfähigkeit einschätzen. Die Bewertung des Arbeitsmediziners erfolgt auf Basis der letzten vereinbarten Arbeit.
  - Darauf achten, dass der Arbeitnehmer zum Arbeitsmediziner eine detaillierte Beschreibung seiner Aufgaben mitnimmt, damit die Bewertung so gut wie möglich erfolgt.
  - Die Rolle des Arbeitsmediziners unterstreichen, der sich bei der Bewertung **nicht beeinflussen lassen darf vom Fehlen konkreter Möglichkeiten zur Wiedereingliederung in das Unternehmen.**
  - Die Verantwortung des Arbeitsmediziners in der Überprüfung der Arbeitsstelle unterstreichen. Diese Überprüfung muss erfolgen (Ergonomie, psychosoziale Belastung, Sicherheit,...). Er kann die Analyse der Arbeitsstelle einem anderen Vorbeugeberater delegieren, aber dieser muss klare Instruktionen darüber erhalten, was analysiert werden muss.
  - Der Arbeitnehmer hat das Recht, den Bericht des Arbeitsmediziners einzusehen. Die Forderungen nach Korrektur oder Streichung der medizinischen Angaben müssen durch den behandelnden Arzt des Arbeitnehmers erfolgen.
  - In die Gesundheitsakte aufnehmen, dass ein Problem psychosozialer Belastung oder der Arbeitsorganisation überprüft wurde durch einen Vorbeugeberater psychosoziale Aspekte, den AGS, einen Arbeitnehmervertreter (oder durch den Arbeitnehmer selbst) und dass Empfehlungen oder Vorbeugemaßnahmen der psychosozialen Belastung nicht getroffen wurden und überprüfen, ob sie getroffen werden bevor der Arbeitnehmer zurückkehrt.
- ◇ Was kann der Delegierte machen bei der Konzertierung über den Plan zur Wiedereingliederung?
  - Die Möglichkeiten, eine andere Arbeit oder eine angepasste Arbeit auszuüben und die Politik der Wiedereingliederung des Unternehmens unterstreichen.
  - Die Unterstützungsmaßnahmen der regionalen Beschäftigungsdienste unterstreichen (VDAB, FOREM, ACTIRIS, ADG) und der Vermittlung für Arbeitnehmer mit einer Behinderung (VDAB, PHARE, AVIQ, DPB, GTB, GOB, dm@work).

## **16. Ist eine Revision des Weges der Wiedereingliederung möglich und unter welchen Bedingungen? An wen sich wenden?**

Es ist möglich, eine Revision des Plans der Wiedereingliederung zu erhalten, wenn man annimmt, dass dieser Plan nicht mehr an die medizinischen Bedürfnisse oder die Fähigkeiten angepasst ist. In diesem Fall kann eine spontane Konsultation (medizinische Untersuchung) beim Arbeitsmediziner angefragt werden. Man kann den Arbeitsmediziner sogar bitten, den Arbeitgeber nicht über diese Untersuchung zu informieren und anfragen, dass der Arbeitsmediziner kein Formular der Gesundheitsbewertung ausstellt.

## **17. Welche Unterstützung für den Arbeitnehmer, und bei welchen Schritten der Prozedur?**

### **Bei der ärztlichen Untersuchung durch den Arbeitsmediziner**

Der behandelnde Arzt (Allgemeinmediziner oder Spezialist) hat das Recht anwesend zu sein, unter der Bedingung des Einverständnisses des Arbeitnehmers. Der Arbeitsmediziner kann auch den Vertrauensarzt der Krankenkasse bitten, eine medizinische Analyse durchzuführen.

### **Bei der Ausarbeitung des Planes der Wiedereingliederung durch den Arbeitgeber**

Hier muss der Arbeitnehmer direkt einbezogen werden. Bei der Erstellung dieses Planes muss auch der Arbeitsmediziner gehört werden. Bei dieser Konzertierung darf der Arbeitnehmer sich durch seine Gewerkschaft begleiten lassen (er kann sich durch einen Arbeitnehmersvertreter im AGS oder, bei Fehlen, einem Gewerkschaftsdelegierten oder einem Mitarbeiter der Berufszentrale assistieren lassen).

Wenn der Arbeitsmediziner den Arbeitnehmer in zeitweiliger Unfähigkeit erklärt hat (Weg A), muss der Arbeitgeber den Plan zur Wiedereingliederung dem Arbeitnehmer innerhalb von 55 Arbeitstagen (im Prinzip 11 Wochen) geben.

Hat der Arbeitsmediziner den Arbeitnehmer in dauernder Arbeitsunfähigkeit erklärt (Weg C), muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Plan zur Wiedereingliederung innerhalb von 12 Monaten geben.

### **Eine Beschwerde gegen die Entscheidung des Arbeitsmediziners ist möglich**

Es ist nicht möglich, eine Beschwerde beim Inspektor - Mediziner einzureichen. Die belgische und europäische Gesetzgebung verpflichtet jedoch den Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in dauernder Arbeitsunfähigkeit (= einem behinderten Arbeitnehmer) eine angepasste Arbeit oder eine Anpassung der Arbeitsstelle anzubieten. Die Anpassung kann aus einer physischen Anpassung bestehen oder in Anpassungen an die vereinbarten Arbeitsbedingungen. Verweigert ein Arbeitgeber vertretbare Anpassungen riskiert er eine Verurteilung durch das Arbeitsgericht zu einer Entschädigung entsprechend 6 Monaten Entlohnung wegen Diskriminierung eines behinderten Arbeitnehmers.

## 18. Welches ist die Rolle des Vertrauensarztes?

Der Vertrauensarzt spielt keine aktive Rolle in der Wiedereingliederung.

Ein Arbeitgeber darf einen Vertrauensarzt ab dem ersten Tag der Krankheit schicken, um die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder privatem Unfall zu überprüfen.

Gemäß dem Code der Deontologie muss der Vertrauensarzt eine bestimmte Zahl Verpflichtungen beachten:

- Der Arzt darf die Arbeitsunfähigkeit nur bestätigen oder widerlegen und muss in diesem Rahmen unabhängig handeln.
- Der Vertrauensarzt darf die medizinischen Gründe für seine Entscheidung dem Arbeitgeber nicht mitteilen.
- Der Vertrauensarzt darf eine Entscheidung nur treffen nachdem er den Arbeitnehmer gesehen und persönlich befragt hat.
- Bevor er eine Entscheidung trifft, die der des behandelnden Arztes widerspricht muss der Vertrauensarzt direkten Kontakt mit dem behandelnden Arzt aufnehmen.

Bleiben Meinungsverschiedenheiten zwischen den beiden Ärzten bestehen, ist es möglich innerhalb von zwei Arbeitstagen ab der Überreichung der Entscheidung eine Beschwerde bei einem Schiedsrichter - Mediziner einzureichen (siehe [www.emploi.belgique.b/erkenntnissenDefault.aspx?id=5034](http://www.emploi.belgique.b/erkenntnissenDefault.aspx?id=5034)) gegen die Entscheidung des Vertrauensarztes. Die Partei des Verlierers zahlt das Honorar des Schiedsrichter - Mediziners. Die Entscheidung des Schiedsrichter - Mediziners ist zwingend. Reicht der Arbeitnehmer keine Beschwerde ein gegen die Entscheidung der Wiederaufnahme der Arbeit, muss er die Arbeit wieder aufnehmen, gemäß der Entscheidung des Vertrauensarztes.

Wenn (und nur wenn) es in einem KAA oder in der Arbeitsordnung vorgesehen ist, muss der Arbeitnehmer höchstens 4 Stunden ununterbrochen zur Verfügung des Vertrauensarztes sein oder sich zu ihm begeben. Im letzten Fall sind die Fahrtkosten zu Lasten des Arbeitgebers.

Wenn der Vertrauensarzt den Arbeitnehmer als geheilt erklärt hat er vom ersten Tag der Krankheit an (da der Karenztag gestrichen wurde) bis zum Tag der Wiederaufnahme der Arbeit Anrecht auf den garantierten Lohn.

Der Arbeitnehmer kann das Recht auf garantierten Lohn ab dem ersten Krankheitstag verlieren wenn er

- seinen Arbeitgeber nicht darüber informiert, dass er krank ist (außer bei höherer Gewalt);
- seinem Arbeitgeber das ärztliche Attest nicht in der vereinbarten Frist zukommen lässt;
- die Kontrolle durch den Vertrauensarzt unmöglich macht (außer berechnigte Gründe).



## **19. Welche Sanktionen sind möglich gegen den Arbeitgeber, der seinen Verpflichtungen nicht nachkommt?**

**Achtung, die Föderalregierung hat Ende März 2017 beschlossen, dass die Arbeitgeber bestraft werden können**, wenn die Inspektion feststellt, dass der Arbeitgeber die Wiedereingliederung eines kranken Arbeitnehmers in sein Unternehmen nicht stimuliert (indem er keine angepasste Arbeit anbietet, obschon die Begleiter dieses Weges annehmen, dass die möglich sei, indem er keinen Plan innerhalb einer bewilligten Frist vorschlägt oder indem er keinen begründeten Bericht vorlegt), könnte dies zu einer Strafe von 800 € führen.

Diese neuen Bestimmungen sind jedoch noch nicht in die Gesetzgebung übertragen worden und also noch nicht anwendbar.

Die Inspektion der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz darf die Unternehmen überprüfen und hat als Aufgabe im Privatsektor und im öffentlichen Sektor über die Anwendung des Gesetzes über das Wohlbefinden und seine königliche Erlasse zu wachen. Die Inspektion hat vor allem eine beratende Rolle. Sie wird auch versuchen, die Sichtweisen in Übereinstimmung zu bringen. Ist dies nicht möglich, wendet sie sich an den Arbeitsauditor (Staatsanwaltschaft beim Arbeitsgericht), der den Arbeitgeber verfolgen kann.

Einige Beispiele von Verstößen gegen die Gesetzgebung betreffend die Wiedereingliederung:

- Der Arbeitgeber weigert sich systematisch, eine kollektive Politik der Wiedereingliederung mit der Gewerkschaft auszuarbeiten;
- Der Arbeitgeber weigert sich systematisch, einen Wiedereingliederungsplan für die Wege A und C zu erstellen und begründet diese Entscheidung nicht oder nur mangelhaft;
- Der Arbeitgeber weigert sich systematisch, vertretbare Anpassungen zu überprüfen für Arbeitnehmer in dauernder Arbeitsunfähigkeit, die eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit ausführen können (Weg C);
- Der Arbeitgeber verweigert systematisch jede Konzertierung mit dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitsmediziner bei der Erstellung des Plans zur Wiedereingliederung.

Wenn die Inspektion ein Strafmandat erstellt (festgestellter Verstoß), kann der Arbeitsauditor die Strafverfolgung gegen das Unternehmen aufnehmen. Eröffnet der Arbeitsauditor keine Verfolgung verhängt der FÖD Beschäftigung eine administrative Geldstrafe. Jeder Verstoß gegen die Gesetzgebung betreffend das Wohlbefinden wird mit einer Geldstrafe mindestens von Niveau 3 sanktioniert (Art. 127 Sozialstrafgesetzbuch).

## **20. Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn die Krankenkasse die Entschädigungen beendet, er aber noch nicht genügend genesen ist, um die Arbeit wieder aufzunehmen?**

Wenn die Krankheit durch die Krankenkasse nicht mehr anerkannt ist, erhält der Arbeitnehmer von der Krankenkasse oder dem LIKIV eine Bescheinigung welche die Zeit der Arbeitsunfähigkeit beendet. Das Recht auf Krankengeld endet dann ebenfalls.

### **1. Anfechtung der Entscheidung der Krankenkasse beim Arbeitsgericht**

Der Arbeitnehmer kann als erstes diese Entscheidung der Krankenkasse beim Arbeitsgericht anfechten.

Dazu muss er schnellstens Kontakt aufnehmen mit dem juristischen Dienst der Berufszentrale. Während der gerichtlichen Prozedur kann der Arbeitnehmer vorläufiges Arbeitslosengeld beantragen.

Gibt das Gericht dem Arbeitnehmer recht behält er sein Recht auf Krankengeld. Die Krankenversicherung erstattet dem L.f.A dann das vorläufige Arbeitslosengeld.

Gibt das Gericht dem Arbeitnehmer nicht recht, kann der Arbeitnehmer die vorläufige Arbeitslosenunterstützung behalten, muss aber die Arbeit wieder aufnehmen.

### **2. Zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen medizinischer höherer Gewalt**

Wenn der Arbeitnehmer noch durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, aber zeitweilig nicht in der Lage ist, die vereinbarte Arbeit auszuführen, hat er unter gewissen Bedingungen Anrecht auf zeitweilige Arbeitslosenunterstützung wegen medizinischer höherer Gewalt.

#### **WÄHREND DER SECHS ERSTEN MONATE DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT**

Ein Arbeitnehmer, der Krankengeld beantragt hat, aber durch den Vertrauensarzt arbeitsfähig erklärt wurde und er diese Entscheidung nicht anfechtet, kann in zwei Fällen trotzdem zeitweilige Arbeitslosenunterstützung erhalten:

1. Wenn die Erkrankung sich kurzfristig nicht verbessern wird und:
  - der Arbeitnehmer eine Kopie der Entscheidung, die Entschädigungen zu verweigern oder zu beenden einreicht, aus der hervorgeht, dass die Arbeitsunfähigkeit auf Grund eines anderen Berufes als seines gewöhnlichen Berufes festgestellt wurde und
  - aus einer Bescheinigung der Arbeitsmediziner oder des behandelnden Arztes hervorgeht, dass er zeitweilig nicht in der Lage ist, seinen gewöhnlichen Beruf auszuüben. Wird die Feststellung durch den behandelnden Arzt getroffen ist eine Bestätigung durch den Arzt des L.f.A erforderlich.
2. Als Folge der Einschränkungen seiner Fähigkeit für die durch den behandelnden Arzt oder den Arbeitsmediziner festgelegte Arbeit kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder beschäftigen und eine angepasste Arbeit ist ebenfalls nicht verfügbar. Im Zweifelsfall kann der Arzt des L.f.A das Gutachten des behandelnden Arztes anfragen.

## NACH DEN SECHS ERSTEN MONATEN DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

- Die Arbeitsunfähigkeit wird durch den Arbeitsmediziner oder den Arzt des L.f.A festgestellt;
- Es ist keine angepasste Arbeit vorhanden;
- Die Arbeitsunfähigkeit muss zeitweilig sein. Wenn sich herausstellt, dass der Arbeitnehmer endgültig nicht in der Lage ist, seine Arbeit auszuüben, wird er durch das L.f.A darüber in Kenntnis gesetzt, dass die zeitweilige Arbeitslosenunterstützung verweigert wird. Der Arbeitgeber wird ebenfalls informiert, damit die entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden können (zum Beispiel Weg der Wiedereingliederung). Der Arbeitnehmer läuft Gefahr wegen medizinischer höherer Gewalt ohne Kündigungsausgleichsentschädigung entlassen zu werden. In diesem Fall siehe ebenfalls Punkt 13.

Wenn der Arbeitnehmer die Arbeit in Teilzeit wieder aufnimmt, kann er zeitweilige Arbeitslosenunterstützung beantragen für die Tage, an denen er nicht arbeitet. Achtung: der Arbeitnehmer kann Unterstützung nur für vollständig nicht gearbeitete Tage erhalten, nicht für halbe Tage!

Nach 4 Monaten zeitweiliger Arbeitslosigkeit kann der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers durch den Vertrauensarzt des L.f.A bewertet werden.

Die Entscheidungen des Vertrauensarztes des L.f.A und der Krankenkasse sind gleichwertig. Gegenteilige Entscheidungen können dem Arbeitsgericht vorgelegt werden.

Für mehr Informationen nehmen Sie Kontakt auf mit dem arbeitslosendienst der FGTB oder dem juristischen Dienst Ihrer Berufszentrale.

## 3. Teilzeitarbeit

---

Zeitweilige Arbeitslosenunterstützung ist nur möglich wenn die Arbeitsunfähigkeit zeitweilig ist. Ist der Arbeitnehmer endgültig nicht mehr in der Lage, seine Vollzeitarbeit wieder aufzunehmen, kann sein Vollzeitarbeitsvertrag umgeändert werden in einen Teilzeitvertrag. Der Arbeitnehmer kann dann das Statut TZB (Teilzeit mit Beibehaltung der Rechte) beantragen. Potentiell hat er dann Anrecht auf eine Unterstützung zur Einkommensgarantie. Informieren Sie sich immer beim Arbeitslosendienst um zu erfahren, ob Sie Anrecht auf diese Unterstützung haben.

## 4. Vollarbeitslosigkeit

---

Wenn der Arbeitnehmer keinen Arbeitsvertrag hat, wenn er kein Kranken- oder Invalidengeld erhält und den Zugangsbedingungen genügt, hat er Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung. Er muss sich als Arbeitssuchender eintragen beim regionalen Dienst für Beschäftigung und für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Man wird dann sein Verhalten zur Arbeitssuche bewerten.

Wenn der Arbeitnehmer eine dauernde Unfähigkeit von mindestens 33% hat, kann er "spezifische Maßnahmen in Verbindung mit seiner Arbeitsunfähigkeit" beantragen. Wenn ein durch das L.f.A anerkannter Arzt die dauernde Arbeitsunfähigkeit zu 33% anerkennt:

- kann der Betrag der Arbeitslosenunterstützung festgesetzt werden. Mit anderen Worten, die Degressivität der Unterstützung wirkt nicht oder wird angehalten;
- das Anrecht auf Eingliederungseinkommen kann aufrecht erhalten werden während 3 Jahren ab dem Ende der ursprünglichen (eventuell verlängerten) Periode von 36 Monaten. Die Bedingung ist, positiv zusammenzuarbeiten mit dem angepassten Weg des regionalen Beschäftigungsdienstes.

Für mehr Informationen nehmen Sie Kontakt auf mit dem Arbeitslosendienst der FGTB

## Informationen und nützliche Kontakte

- FGTB und die Zentralen der FGTB
- Flämische FGTB: "diversiteitswerking" Saar Vandenbroeke ([diversiteit@vlaamsabvv.be](mailto:diversiteit@vlaamsabvv.be)) und Judy Morsa ([www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be))
- FGTB Brüssel: Samantha Smith ([diversite.bruxelles@fgtb.be](mailto:diversite.bruxelles@fgtb.be)) und Youssef Ben Abdeljelil ([diversiteit.brussel@abvv.be](mailto:diversiteit.brussel@abvv.be))
- Wallonische FGTB: Zelle Kampf gegen Diskriminierung ([clcd@cepag.be](mailto:clcd@cepag.be))
- Kontaktpunkte Diskriminierung FGTB
- Interföderales Zentrum für Chancengleichheit Unia
- Inspektion der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Externe Vorbeugedienste (Berater - Arbeitsmediziner, Berater psychosoziale Aspekte an der Arbeit, Ergonomen, Hygiene- oder Sicherheitsberater,...): im Prinzip hängt der Arbeitsmediziner des Unternehmens ab von dem Dienst, mit dem Ihr Arbeitgeber einen Vertrag abgeschlossen hat, es sei denn, es gäbe im Unternehmen einen Arbeitsmediziner.
- INAMI - LIKIV

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. DER NEUE WEG DER WIEDEREINGLIEDERUNG DER LANGZEITKRANKEN: WAS UND WARUM?</b> .....	<b>1</b>
Der Blick von der anderen Seite .....	2
In der Praxis .....	3
<b>2. WER IST BETROFFEN?</b> .....	<b>4</b>
Die eingesetzte Prozedur betrifft: .....	4
<b>3. WANN UND WIE BEGINNT DIE PROZEDUR ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG?</b> .....	<b>5</b>
A. Im Augenblick der ersten Analyse verfügt der Arbeitnehmer über einen Arbeitsvertrag .....	5
Kategorie 1: "Später möglich" .....	5
Kategorie 2: "Nicht möglich" .....	5
Kategorie 3: "Aktuell nicht möglich, da in Behandlung" .....	5
Kategorie 4: "Möglich" .....	6
B. Im Augenblick der ersten Analyse ist der Arbeitnehmer nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden .....	6
Kategorie 1: "Später möglich" .....	6
Kategorie 2: "Nicht möglich" .....	6
Kategorie 3: "Aktuell nicht möglich, da in Behandlung" .....	6
Kategorie 4: "Möglich" .....	6
<b>4. DIE MÖGLICHKEITEN IM ÜBERBLICK?</b> .....	<b>7</b>
<b>5. WER DARF EINEN WEG ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG BEGINNEN?</b> .....	<b>8</b>
Sie haben im Augenblick der ersten Analyse einen Arbeitsvertrag .....	8
1. Auf Anfrage des Arbeitnehmers .....	8
Anfrage einer medizinischen Visite vor der Wiederaufnahme der Arbeit: .....	8
Spontane Konsultation .....	8
2. Auf Antrag des Vertrauensarztes der Krankenkasse .....	8
3. Auf Antrag des Arbeitgebers .....	9
Sie haben im Augenblick der ersten Analyse keinen Arbeitsvertrag .....	9
<b>6. WIE ERFOLGT DIE WIEDEREINGLIEDERUNG BEI PERSONEN OHNE ARBEITSVERTRAG?</b> .....	<b>9</b>
Phase 1 .....	9
Phase 2 .....	9
Phase 3 .....	10
Phase 4 .....	10
Phase 5 .....	10
Phase 6 .....	10
<b>7. WIE ERFOLGT DIE WIEDEREINGLIEDERUNG BEI ARBEITNEHMERN MIT ARBEITSVERTRAG?</b> .....	<b>11</b>
Phase 1 .....	11
Phase 2 .....	11
Phase 3 .....	11
Bewertung der Möglichkeiten zur Wiedereingliederung durch den Arbeitsmediziner .....	11
Wenn der Arbeitnehmer zeitweilig unfähig ist .....	11
Weg A .....	11
Der Arbeitnehmer kann in der Zwischenzeit eine angepasste oder eine andere Arbeit beim Arbeitgeber ausführen .....	11
Weg B .....	12
Der Arbeitnehmer kann in der Zwischenzeit keine angepasste oder andere Arbeit beim Arbeitgeber ausführen .....	12
Wenn der Arbeitnehmer endgültig unfähig ist .....	12
Weg C .....	12

Der Arbeitnehmer ist in der Lage, eine andere oder angepasste Arbeit beim Arbeitgeber auszuüben	12
Weg D	12
Der Arbeitnehmer kann keine andere Arbeit oder angepasste Arbeit beim Arbeitgeber ausführen	12
Weg E	12
Aus medizinischen Gründen ist es zu früh, einen Wiedereingliederungsplan zu starten	12
Phase 4	12
<b>8. WAS ENTHÄLT DER DURCH DEN ARBEITGEBER ERSTELLTE PLAN ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG?</b>	<b>13</b>
<b>9. WORAUF MUSS DER KRANKE ARBEITNEHMER IM RAHMEN DES WEGES ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG ACHTEN?</b>	<b>13</b>
Außerdem, für die Arbeitnehmer unter Arbeitsvertrag	14
<b>10. WELCHE KONSEQUENZEN IM ARBEITSRECHT BEI TEILWEISER WIEDERAUFNAHME DER ARBEIT?</b>	<b>15</b>
<b>11. WANN KANN DER ARBEITNEHMER SEINE ARBEIT PROGRESSIV WIEDER AUFNEHMEN OBSCHON EINE VERMINDERUNG SEINER FÄHIGKEITEN UM 50% AUF MEDIZINISCHER EBENE ANERKANNT IST?</b>	<b>16</b>
<b>12. WELCHER EINFLUSS AUF IHRE RECHTE?</b>	<b>17</b>
Sie sind arbeitslos	17
Sie haben einen Arbeitsvertrag	17
<b>13. WELCHE BESCHWERDEMÖGLICHKEITEN FÜR DEN ARBEITNEHMER?</b>	<b>18</b>
Sie haben einen Arbeitsvertrag	18
A. Eine Beschwerde gegen die Bewertung der Wiedereingliederung	18
B. Beschwerde beim Arbeitsgericht gegen eine medizinische höhere Gewalt	19
Sie sind arbeitslos	20
<b>14. INITIATIVE DES ARBEITNEHMERS: WELCHE ANDEREN OPTIONEN ALS DER WEG ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG BESTEHEN?</b>	<b>20</b>
<b>15. AN WEN WENDET MAN SICH AUF GEWERKSCHAFTLICHER EBENE?</b>	<b>21</b>
<b>16. IST EINE REVISION DES WEGES DER WIEDEREINGLIEDERUNG MÖGLICH UND UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN? AN WEN SICH WENDEN?</b>	<b>22</b>
<b>17. WELCHE UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN ARBEITNEHMER, UND BEI WELCHEN SCHRITTEN DER PROZEDUR?</b>	<b>22</b>
Bei der ärztlichen Untersuchung durch den Arbeitsmediziner	22
Bei der Ausarbeitung des Planes der Wiedereingliederung durch den Arbeitgeber	22
Eine Beschwerde gegen die Entscheidung des Arbeitsmediziners ist möglich	22
<b>18. WELCHES IST DIE ROLLE DES VERTRAUENSARZTES?</b>	<b>23</b>
<b>19. WELCHE SANKTIONEN SIND MÖGLICH GEGEN DEN ARBEITGEBER, DER SEINEN VERPFLICHTUNGEN NICHT NACHKOMMT?</b>	<b>24</b>
<b>20. WAS KANN DER ARBEITNEHMER TUN, WENN DIE KRANKENKASSE DIE ENTSCHÄDIGUNGEN BEENDET, ER ABER NOCH NICHT GENÜGENDE GENESEN IST, UM DIE ARBEIT WIEDER AUFZUNEHMEN?</b>	<b>25</b>
1. Anfechtung der Entscheidung der Krankenkasse beim Arbeitsgericht	25
2. Zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen medizinischer höherer Gewalt	25
Während der sechs ersten Monate der Arbeitsunfähigkeit	25
Nach den sechs ersten Monaten der Arbeitsunfähigkeit	26
3. Teilzeitarbeit	26
4. Vollarbeitslosigkeit	26

**INFORMATIONEN UND NÜTZLICHE KONTAKTE ----- 27**  
**INHALTSVERZEICHNIS----- 28**