



ZURÜCK AN DIE ARBEIT NACH EINER LANGEN KRANKHEIT

Mai 2023



1. DER WIEDEREINGLIEDERUNGS-PROZESS

WORUM HANDELT ES SICH?

Dieses Faltblatt beschreibt die wichtigsten Elemente des neuen Gesetzes über die Wiedereingliederung von Langzeitkranken.

WER IST BETROFFEN?

Mit dieser Maßnahme möchte die Regierung den Langzeitkranken die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erleichtern, durch eine (teilzeitige) Wiederaufnahme der Arbeit, einen angepassten Arbeitsplatz, eine andere Arbeit oder eine berufliche Ausbildung.



Weitere Infos auf

www.diecsc.be/wiedereingliederung

FÜR WEN?

Diese Maßnahme richtet sich an die Arbeitnehmer im Privatsektor, im öffentlichen Dienst, im Unterrichtswesen und wurde erweitert auf die Arbeitnehmer, die Opfer eines Arbeitsunfalls wurden und/oder unter einer Berufskrankheit leiden.



WELCHES SIND DIE VERSCHIEDENEN ETAPPEN DES WIEDEREINGLIEDERUNGSPROZESSES?

1. ETAPPE Beginn des Wiedereingliederungsprozesses
2. ETAPPE Beurteilung der Wiedereingliederung
3. ETAPPE Konzertierung über die Wiedereingliederung
4. ETAPPE Wiedereingliederungsplan
5. ETAPPE Ausführung des Planes



1. ETAPPE: Beginn des Wiedereingliederungsprozesses

Wer kann die Initiative ergreifen, einen Eingliederungsprozess zu starten und ab wann?

- Der Arbeitnehmer: ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.
- Der behandelnde Arzt, mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers: ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.
- Der Arbeitgeber: nach 3 Monaten der Arbeitsunfähigkeit oder sofort, wenn der Arbeitnehmer ein Attest der bleibenden Arbeitsunfähigkeit erhalten hat.
- Im Falle des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit kann dieser Prozess nur nach Beendigung der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit starten.

Nach 4 Wochen Arbeitsunfähigkeit kontaktiert der Präventionsberater/Arbeitsmediziner (PB/AM) Sie so schnell wie möglich, um Sie über die Möglichkeiten der Arbeitswiederaufnahme zu informieren. Sie sind nicht verpflichtet, einen Wiedereingliederungsprozess zu starten. Wir raten Ihnen, Ihren PB/AM darüber zu informieren.

2. ETAPPE: Beurteilung der Wiedereingliederung

Nach der Untersuchung des Arbeitnehmers und seines Arbeitsplatzes und nach Konsultierung (im Einverständnis des Arbeitnehmers) trifft der Präventionsberater/Arbeitsmediziner innerhalb von 49 Tagen eine der drei nachstehenden Entscheidungen:

- A) Sie sind **ZEITWEISE UNTAUGLICH** für die vereinbarte Arbeit, aber Sie können in der Zwischenzeit eine angepasste Arbeit/eine andere Arbeit verrichten oder an einem angepassten Arbeitsplatz arbeiten.
- B) Sie sind **DAUERHAFT UNTAUGLICH** für die vereinbarte Arbeit, aber Sie können eine angepasste Arbeit/eine andere Arbeit verrichten oder an einem angepassten Arbeitsplatz arbeiten. Sie können innerhalb von 21 Kalendertagen Berufung gegen diese Entscheidung einlegen.
- C) **Unklar:** Der Wiedereingliederungsprozess ist aus medizinischen Gründen (provisorisch) nicht möglich. Der Wiedereingliederungsprozess endet dann. Ein neuer Prozess kann erst wieder nach 3 Monaten gestartet werden, es sei denn, der PB/AM weicht von dieser Frist ab.

3. ETAPPE: Konzertierung über die Wiedereingliederung

Der Arbeitgeber konsultiert den Arbeitnehmer und den Arbeitsmediziner sowie gegebenenfalls andere Personen (Arbeitnehmervertreter, Hausarzt, Koordinator der Krankenkasse, Personalabteilung, Arbeitsamt, usw.), um einen Plan zu erstellen.

Achtung: Diese Konzertierung darf nur mit Ihrer Zustimmung stattfinden.

4. ETAPPE: Der Wiedereingliederungsplan

Der Arbeitgeber erstellt einen Plan, der an Ihren Gesundheitszustand und Ihre Möglichkeiten angepasst werden muss. Dabei prüft er die Möglichkeiten einer angepassten Arbeit, einer anderen Arbeit, einer Ausbildung, einer Begleitung, usw. Er muss die Empfehlungen des Präventionsberaters/Arbeitsmediziners, die kollektive Politik der Wiedereingliederung und angemessene Anpassungen berücksichtigen.

Der Arbeitgeber verfügt über 63 Kalendertage im Falle der Entscheidung A und über 6 Monate im Falle der Entscheidung B. Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht möglich, außer:

- Wenn die Möglichkeiten der Anpassung des Arbeitsplatzes und/oder der angepassten Arbeit oder einer anderen Arbeit ernsthaft in Betracht gezogen wurden.
- Wenn ggf. angemessene Anpassungen berücksichtigt wurden.
 - In diesem Fall muss der Arbeitgeber einen Bericht erstellen, der seine Ablehnung begründet.

Der Arbeitgeber erklärt Ihnen den Plan. Sie haben dann 14 Kalendertage Zeit, um den Plan anzunehmen oder abzulehnen.

- Wenn Sie ihn ablehnen, müssen Sie Ihre Ablehnung begründen. Der Wiedereingliederungsprozess endet dann. Achtung! Ohne Reaktion Ihrerseits riskieren Sie schwerwiegende Konsequenzen.
- Wenn Sie nicht reagieren, wird sich der Arbeitgeber erneut mit Ihnen in Verbindung setzen. Wenn Sie wieder nicht reagieren, endet der Wiedereingliederungsprozess.

5. ETAPPE: Ausführung des Plans

Wenn sich beide Parteien auf den Wiedereingliederungsplan einigen, kann dieser umgesetzt werden. Die Umsetzung wird vom PB/AM überwacht, der den Plan bei Bedarf anpassen kann. Sie können jederzeit eine spontane Konsultation mit dem PB/AM anfordern.



Zusätzliche Informationen:

- Sie können diese Prozedur auch „informell“ einleiten, indem Sie vor der Wiederaufnahme einen Termin mit dem PB/AM vereinbaren. Weitere Informationen zu Ihrem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz finden Sie auf der Website der www.seed-connect.be.
- Wenn ein Wiedereingliederungsprozess endet, kann erst nach mindestens 3 Monaten ein neuer Prozess beginnen.
- Wenn ein Wiedereingliederungsprozess endet, benachrichtigt der PB/AM den Vertrauensarzt Ihrer Krankenkasse und gibt den Grund für das Ende des Prozesses an.
- Die Entlassung aufgrund medizinisch bedingter höherer Gewalt ist unabhängig vom Wiedereingliederungsplan.

Sonderverfahren der medizinisch bedingten höheren Gewalt

Eine Entlassung aufgrund medizinisch bedingter höherer Gewalt ist nicht möglich, wenn ein Wiedereingliederungsprozess läuft.

Wann ist eine solche Entlassung möglich?

- Nach mindestens 9 Monaten Arbeitsunfähigkeit;
- Nach der Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit (Entscheidung B):
 - und wenn Sie keine Untersuchung für eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit beantragen;
 - oder wenn Sie eine Untersuchung für eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit beantragt haben, der Arbeitgeber jedoch in einem Bericht begründet hat, dass eine angepasste Arbeit nicht möglich ist;
 - oder wenn Sie eine Untersuchung für eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit beantragt haben, aber den Ihnen vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan abgelehnt haben, der Ihre möglichen Beweggründe nicht berücksichtigt hat.



2. DER PLAN RÜCKKEHR ZUR ARBEIT

WORUM HANDELT ES SICH?

Während des Plans Rückkehr zur Arbeit werden Sie von einem Return to work-Koordinator der Krankenkasse begleitet, der Sie durch die verschiedenen Dienste und Möglichkeiten leitet. Das Ziel besteht darin, Sie so dauerhaft wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

WER IST BETROFFEN?

- Arbeitsunfähige Personen ohne Arbeitsvertrag, einschließlich Arbeitsuchende;
- Arbeitsunfähige Personen, die keinen Wiedereingliederungsprozess mit dem Präventionsberater/Arbeitsmediziner durchlaufen;
- Selbstständige.

WIE BEGINNT DIESES PROJEKT?

- Durch den Vertrauensarzt der Krankenkasse, nach Abschätzung der verbleibenden Arbeitsfähigkeit.
- Durch eine spontane Anfrage der kranken Person, nach Information und Gutheißung des Vertrauensarztes.

Innerhalb von 10 Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhält der Kranke einen Fragebogen. Wird dieser Fragebogen nicht (korrekt) ausgefüllt und innerhalb von 2 Wochen zurückgeschickt, wird die kranke Person kontaktiert.



ACHTUNG! Sie riskieren eine Strafe (Verlust von 2,5 % Ihrer Zulagen), wenn:

- Sie nicht zum ersten Termin mit dem Koordinator erscheinen;
- Sie den Termin mit dem Vertrauensarzt im Rahmen der Beurteilung Ihrer verbleibenden Fähigkeiten nicht wahrnehmen.

Der erste Termin ist daher verpflichtend. Der restliche Weg ist freiwillig.

3. AN WEN KANN ICH MICH WENDEN, WENN ICH HILFE BENÖTIGE?

Diese und weitere Informationen finden Sie auf www.diecsc.be/wiedereingliederung

- Wenn Sie weitere Informationen zur Gesetzgebung benötigen, können Sie sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum wenden.
- Wenn Sie Militant sind und in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zu diesem Thema ergreifen möchten, können Sie sich an Ihren CSC-Berufssekretär wenden.
- Auf den verschiedenen Websites der Krankenkassen gibt es spezielle Seiten mit detaillierten Informationen zum Plan Rückkehr zur Arbeit. Hier erfahren Sie insbesondere, wie Sie ihre Return to work-Koordinatoren kontaktieren können, zum Beispiel über ein Kontaktformular.

