

## 9.3. Wiedereingliederung der Arbeitnehmer

### LANGZEITARBEITSUNFÄHIGKEIT UND NEUE OUTPLACEMENT VERPFLICHTUNG

*Das Gesetz vom 7. April 2019 bezüglich des Beschäftigungsabkommens („Jobs deal“) räumt dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag wegen Höherer Gewalt aus medizinischen Gründen endet, das Recht auf ein Outplacement in Höhe von 1.800 € ein. Die Kosten des Outplacements gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Wir werden zuerst die Regeln bezüglich des Wiedereingliederungsverfahrens und der Vertragsbeendigung aufgrund von Höherer Gewalt aus medizinischen Gründen erläutern, bevor wir uns der neuen Regelung des Outplacements zuwenden.*

### WIEDEREINGLIEDERUNGSVERFAHREN : PRINZIP

Zur Erinnerung: seit dem 1. Januar 2017 können die Arbeiter in Langzeitarbeitsunfähigkeit ein Wiedereingliederungsverfahren innerhalb des Unternehmens angeboten bekommen. Erhält ein Arbeitgeber vom behandelnden Arzt seines Arbeiters ein ärztliches Attest mit der Information, dass der Arbeiter definitiv unfähig ist, die vereinbarte Arbeit auszuführen, so muss der Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner den Arbeiter in jedem Fall im Rahmen eines Wiedereingliederungsvorschlags untersuchen. Erst danach kann der Arbeitgeber gegebenenfalls weitere Schritte in Richtung Kündigung auf Grund von höherer Gewalt aus medizinischen Gründen einleiten.

Der Arbeitgeber kann das Wiedereingliederungsverfahren selbst in die Wege leiten, wenn der Arbeiter länger als 4 Monate an einem Stück arbeitsunfähig ist. Der Arbeiter oder sein behandelnder Arzt kann, wenn der Arbeiter sein Einverständnis gegeben hat, ebenfalls das Wiedereingliederungsverfahren einleiten und zwar unabhängig von der Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit. Der Vertrauensarzt der Krankenkasse kann im Rahmen der Krankheit-Invalidität Reglementierung ebenfalls entscheiden, diesen Weg einzuschlagen. Zusammenfassend kann man sagen, dass das Wiedereingliederungsverfahren aus 2 großen Etappen besteht: 1. Evaluierung der Wiedereingliederung durch den Arbeitsmediziner und 2. Ein Wiedereingliederungsplan, der durch den Arbeitgeber aufgesetzt wird.

### WER DARF DIESES VERFAHREN EINLEITEN?

- Der Arbeiter, behandelnde Arzt auf Anfrage des Arbeiters
- Der Vertrauensarzt der INAMI
- Der Arbeitgeber, wenn der Arbeiter seit mindestens 4 aufeinanderfolgenden Monaten arbeitsunfähig ist, oder ab dem Zeitpunkt, wo der Arbeitnehmer ihm eine definitives Arbeitsunfähigkeitsattest von seinem behandelnden Arzt vorlegt.

### ETAPPE 1: EVALUIERUNG DER WIEDEREINGLIEDERUNG

**Innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach Erhalt der Wiedereingliederungsanfrage trifft der Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner seine Entscheidung, nachdem er nicht nur den Arbeiter untersucht hat, sondern auch seinen Arbeitsplatz und dessen Umfeld (ggf. in Konzertierung mit anderen Beteiligten). Er kann dann eine der folgenden Entscheidungen treffen :**

Szenario 1: der Arbeiter kann seine Arbeit ab einem gewissen Zeitpunkt wieder aufnehmen (ggf. nach einer Anpassung seines Arbeitsplatzes) und führt in der Zwischenzeit eine angepasste oder andere Arbeit aus;

Szenario 2: der Arbeiter kann seine Arbeit ab einem gewissen Zeitpunkt wieder aufnehmen, darf in der Zwischenzeit aber nicht arbeiten;

Szenario 3: der Arbeiter ist definitiv unfähig, seine Arbeit wieder aufzunehmen, kann aber eine angepasste oder eine andere Arbeit bei seinem Arbeitgeber ausführen;

Szenario 4: der Arbeiter ist definitiv unfähig, seine Arbeit wieder aufzunehmen und kann auch keine angepasste oder andere Arbeit bei seinem Arbeitgeber ausführen;

Szenario 5: es ist aus medizinischen Gründen (noch) nicht sinnvoll ein Wiedereingliederungsverfahren zu beginnen. Die Entscheidung muss danach dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer übermittelt werden. Ist der Arbeiter mit der Entscheidung nicht einverstanden, die ihn definitiv als unfähig erklärt, seine Arbeit wieder aufzunehmen, so kann er innerhalb von 7 Arbeitstagen ab Erhalt der Evaluierung einen Einspruch erheben.

Bei den Szenarien 2 und 5 geht die Prozedur nicht weiter. Der Arbeiter bleibt weiterhin arbeitsunfähig und sein Arbeitsvertrag ist aufgehoben, ohne dass die höhere Gewalt aus medizinischen Gründen genutzt werden kann.

#### ETAPPE 2: WIEDEREINGLIEDERUNGSPLAN (NUR BEI SZENARIO 1 UND 3)

Nach der Einspruchsfrist von 7 Tagen setzt der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit dem Arbeiter und dem Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner einen Wiedereingliederungsplan auf. Dieser Plan muss eine oder mehrere konkrete Maßnahmen beinhalten: eine Beschreibung der Arbeitsplatzanpassung, eine Beschreibung der angepassten Arbeit, Arbeitszeiten, Arbeitsvolumen, eine Beschreibung der „anderen Arbeit“, die (wenn notwendig) Fortbildung, um diese angepasste oder andere Arbeit ausführen zu können und die Gültigkeitsdauer des Wiedereingliederungsplans.

Erstellt der Arbeitgeber nach Konzertierung mit dem Arbeiter, dem Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner oder ggf. anderen Personen, die zum guten Gelingen dieser Wiedereingliederung beitragen können, keinen Wiedereingliederungsplan, weil er davon ausgeht, dass er technisch oder objektiv betrachtet nicht umzusetzen ist, oder wenn er aus gerechtfertigten Motiven nicht eingefordert werden kann, so begründet er dies in einem Bericht. Er händigt diesen Bericht dem Arbeiter und dem Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner in den gleichen Fristen aus, wie die, die für das Einreichen des Wiedereingliederungsplans vorgesehen sind. Der Bericht muss der Sozialinspektion zur Verfügung gestellt werden.

#### ETAPPE 3: ÜBERMITTLUNG DES PLANS UND REAKTION DES ARBEITERS (IMMER NOCH BEI SZENARIO 1 UND 3)

##### **Der Arbeitgeber übermittelt dem Arbeiter den Wiedereingliederungsplan:**

- In einer Frist von maximal 55 Tagen nach der Evaluierung der Wiedereingliederung im Falle einer temporären Arbeitsunfähigkeit;
- In einer Frist von 12 Monaten im Falle einer definitiven Arbeitsunfähigkeit.

Der Arbeiter hat nun wiederum 5 Arbeitstage zur Verfügung, um diesen Plan zu unterschreiben oder aber um seine Ablehnung zu motivieren. Wenn keine gegenteilige Abmachung besteht, so behält der Arbeiter, der seine alte Arbeit wieder aufnimmt oder eine neue Arbeit beginnt, seine bisher erlangten Vorteile. Im Falle einer Verweigerung, wenn es sich um einen Arbeiter in temporärer Arbeitsunfähigkeit handelt (Szenario 1), bleibt der Arbeitsvertrag aufgehoben, bis dass der Arbeiter wieder seine vereinbarte Arbeit aufnehmen kann. Handelt es sich um einen Arbeiter, der sich in definitiver Arbeitsunfähigkeit (Szenario 3) befindet, so beendet die Verweigerung des Arbeiters definitiv das Wiedereingliederungsverfahren. Es kann also im Prinzip angenommen werden, dass der Arbeitsvertrag beendet wurde aus Gründen der Höheren Gewalt (siehe nachstehend).

#### ENDE DES WIEDEREINGLIEDERUNGSVERFAHRENS UND HÖHERE GEWALT AUS MEDIZINISCHEN GRÜNDEN (SZENARIO 3 UND 4)

##### **Für einen Arbeiter, der definitiv als unfähig erklärt wurde, seine vereinbarte Arbeit auszuführen, endet das Wiedereingliederungsverfahren in dem Moment, wo der Arbeitgeber:**

Szenario 4: Das Evaluierungsformular der Wiedereingliederung vom Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner erhält, in dem steht, dass er den Arbeiter definitiv unfähig erklärt, die vereinbarte Arbeit auszuführen und dass eine angepasste oder andere Arbeit nicht möglich ist und alle Rechtsmittel ausgeschöpft sind.

Szenario 3: Dem Arbeiter sowie dem Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner den Bericht ausgehändigt hat, in dem er erklärt, warum er keinen Wiedereingliederungsplan erstellt hat. ODER Dem Vorbeugungsberater/Arbeitsmediziner den Wiedereingliederungsplan ausgehändigt hat, mit dem der Arbeiter nicht einverstanden ist.

Ausschließlich in diesen 3 Fällen kann die Arbeitsunfähigkeit als höhere Gewalt angegeben werden, um den Arbeitsvertrag zu beenden. Auf Grund des sensiblen Charakters dieser Materie raten wir Ihnen, Ihren Rechtsberater zu kontaktieren, bevor Sie konkrete Schritte in Bezug auf Ihren Arbeiter einleiten.

#### BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG BEI VERTRAGSBEENDIGUNG AUF GRUND VON HÖHERER GEWALT AUS MEDIZINISCHEN GRÜNDEN - RECHT AUF OUTPLACEMENT

Wie schon zu Beginn dieses Artikels gesagt, räumt das Gesetz vom 9. April 2019 dem Arbeiter, dessen Arbeitsvertrag auf Grund von höherer Gewalt aus medizinischen Gründen beendet wurde, das Recht auf ein Outplacement ein, welches zu Lasten des Arbeitgebers geht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeiter innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach Beendigung des Arbeitsvertrages schriftlich ein berufliches Wiedereingliederungsangebot zu erstellen.

Dieses berufliche Wiedereingliederungsangebot muss denselben qualitativen Kriterien entsprechen wie die der klassischen Wiedereingliederung und muss den Möglichkeiten des Arbeiters, der unter einem medizinischen Problem leidet, angepasst sein. Der Arbeiter hat dann 4 Wochen Zeit, um das Angebot schriftlich zu akzeptieren oder nicht. Reagiert der Arbeiter in dieser Frist nicht, so verfällt das Recht. Die berufliche Wiedereingliederung hat eine Mindestdauer von 30 Stunden während maximal 3 Monaten ab der Einwilligung des Angebots. Sollte der Arbeiter seinem Arbeitgeber mitgeteilt haben, dass er eine neue Arbeitsstelle gefunden hat, oder eine berufliche Aktivität als Selbstständiger begonnen hat und er das Outplacement nicht beginnen oder fortführen möchte, so wird die Prozedur der beruflichen Wiedereingliederung unterbrochen. Sie kann jedoch beginnen oder weiter fortgeführt werden, wenn der Arbeiter innerhalb von 3 Monaten nach Antritt seiner neuen Stelle, seinen Arbeitsplatz verliert.

Diese Reglementierung ist sehr komplex. Wir empfehlen auf jeden Fall, Ihren Rechtsberater zu Rate zu ziehen. Im Falle von Fehlern können die finanziellen Konsequenzen sehr schwerwiegend sein.

Quelle : Konföderation Baufach Verviers (28/06/2019)

MITTELSTÄNDLER – Das Magazin der ostbelgischen Mittelstandsvereinigung – Juli/August 2019