

Wiedereingliederungsverfahren

Was müssen Sie als Arbeitnehmer wissen?

Das Wiedereingliederungsverfahren zielt darauf ab, die **Rückkehr** der arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, die nicht mehr die vereinbarte Arbeit ausüben können, **in die Berufstätigkeit zu fördern**. Dies geschieht, indem man ihnen vorübergehend oder dauerhaft eine angepasste oder andere Arbeit anbietet.

Achtung! Wenn die Arbeitsunfähigkeit Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ist, muss der Fall konsolidiert werden, damit der Prozess eingeleitet werden kann.

Ab wann kann man ein Wiedereingliederungsverfahren einleiten?

Arbeitnehmer oder sein behandelnder Arzt	Während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit, unabhängig von ihrer Dauer
Arbeitgeber	- Während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit, unabhängig von ihrer Dauer, mit Ihrer Zustimmung - Wenn der arbeitsmedizinische Dienst festgestellt hat, dass Sie ein Arbeitspotenzial haben.* Die Einschätzung des Arbeitspotenzials muss durchgeführt werden, wenn Sie seit mindestens acht Wochen arbeitsunfähig sind.

An wen ist der Antrag auf das Wiedereingliederungsverfahren zu richten?

Er ist an den **Externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz des Unternehmens** zu richten. Nach Erhalt des Antrags informiert der Arbeitsarzt die andere Partei sowie den Amtsarzt der Krankenkasse hierüber.

Welche Entscheidungen kann der Arbeitsarzt möglicherweise treffen?

Der Arbeitsarzt muss seine Entscheidung innerhalb von **49 Kalendertagen ab dem Tag, der auf den Erhalt des Antrags folgt**, mitteilen.

Auf Grundlage der Untersuchung des Arbeitnehmers, der Krankenakte und der Kenntnis vom Arbeitsplatz kann er eine der folgenden Entscheidungen treffen (**3 Möglichkeiten**), die auf dem Formular zur Beurteilung der Wiedereingliederung (Formulaire d'Evaluation de Réintégration (FER)) aufgeführt wird.

A	Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit: Sie können zu irgendeinem Zeitpunkt die vereinbarte Arbeit wieder aufnehmen, ggf. mit einer Anpassung des Arbeitsplatzes, UND zwischenzeitlich ist eine angepasste oder andere Arbeit beim Arbeitgeber möglich. - Der Arbeitsarzt legt die Modalitäten für die angepasste Arbeit / die andere Arbeit fest - Der Arbeitgeber untersucht die konkreten Möglichkeiten für die angepasste Arbeit - Der Arbeitgeber stimmt sich mit dem Arbeitsarzt und mit Ihnen ab – und ggf. mit anderen Personen, die zum Erfolg der Wiedereingliederung beitragen können –, um einen Wiedereingliederungsplan zu erarbeiten - Ab dem Folgetag des Erhalts des Antrags auf Wiedereingliederung (FER) verfügt der Arbeitgeber über eine Frist von 63 Kalendertagen, um diesen Wiedereingliederungsplan auszuarbeiten (oder einen begründeten Bericht zu erstellen, wenn eine angepasste Arbeit / andere Arbeit nicht möglich ist) und Ihnen diesen Plan zukommen zu lassen.
B	Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit: Sie sind dauerhaft unfähig, die vereinbarte Tätigkeit auszuüben. Eine angepasste oder andere Arbeit beim Arbeitgeber ist möglich. - Der Arbeitsarzt legt die Modalitäten für die angepasste Arbeit / die andere Arbeit fest - Wenn Sie kein Rechtsmittel gegen die Entscheidung einlegen, untersucht der Arbeitgeber die konkreten Möglichkeiten für eine angepasste Tätigkeit. - Der Arbeitgeber stimmt sich mit dem Arbeitsarzt und mit Ihnen ab – und ggf. mit anderen Personen, die zum Erfolg der Wiedereingliederung beitragen können –, um einen Wiedereingliederungsplan zu erarbeiten - Ab dem Folgetag des Erhalts des Antrags auf Wiedereingliederung (FER) verfügt der Arbeitgeber über eine Frist von 6 Monaten, um diesen Wiedereingliederungsplan auszuarbeiten (oder einen begründeten Bericht zu erstellen) und es Ihnen zukommen zu lassen.

C	Aus medizinischen Gründen ist gegenwärtig die Durchführung einer Wiedereingliederungsuntersuchung nicht möglich ① Das Verfahren ist abgeschlossen und frühestens 3 Monate nach der Entscheidung kann ein neuer Antrag gestellt werden, außer der Arbeitsarzt hat gute Gründe, um von dieser Frist abzuweichen.
----------	--

Was passiert, wenn Sie dem Termin nicht nachkommen?

Wenn Sie nicht zum Termin erscheinen, wird dies als Abwesenheit betrachtet. Wir sind verpflichtet, Sie erneut einzuladen.

Wenn Sie der zweiten Einladung nicht nachkommen, informieren wir den Vertrauensarzt Ihrer Krankenkasse. Wenn Sie der dritten Einladung nicht nachkommen, wird der Wiedereingliederungsprozess als abgeschlossen betrachtet. Wir informieren Ihren Arbeitgeber und den Vertrauensarzt der Krankenkasse.

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie aufgrund dieser Abwesenheiten vom Vertrauensarzt gemäß der Gesetzgebung über die obligatorische Kranken- und Invalidenversicherung sanktioniert werden könnten.

Wer trägt die Kosten im Zusammenhang mit dem Wiedereingliederungsverfahren?

Die Kosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers, auch wenn Sie den Antrag eingereicht haben.

Können Sie Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Arbeitsarztes einlegen?

Ja, aber nur, wenn Sie als dauerhaft arbeitsunfähig deklariert werden (**Entscheidung „B“**).

Wie funktioniert dies? Mit dem Versand eines Einschreibens an den sozialen Inspektionsarzt und an Ihren Arbeitgeber innerhalb von 21 Kalendertagen ab dem Tag, der auf den des Empfangs des FER folgt. Der Sozialinspektor stimmt sich daraufhin mit dem Arbeitsarzt und mit Ihrem behandelnden Arzt ab und trifft innerhalb von 42 Kalendertagen eine Entscheidung.

Ist Ihr Arbeitgeber im Fall der Entscheidung „A“ oder „B“ verpflichtet, eine angepasste /andere Arbeit anzubieten?

Nein.

Nein. Wenn er im Laufe der Überlegungen der Ansicht ist, dass es technisch oder objektiv unmöglich ist, oder dass es aus hinreichend begründeten Motiven nicht von ihm verlangt werden kann, so ist Ihr Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen Plan anzubieten. Er muss dies jedoch in einem Bericht rechtfertigen, den er an Sie sowie an den Arbeitsarzt senden muss.

Sie denken darüber nach, die Arbeit wieder aufzunehmen, aber Sie glauben, dass eine angepasste Arbeit/ein angepasster Arbeitsplatz erforderlich wäre: Müssen Sie zwingend das gesetzlich vorgesehene Wiedereingliederungsverfahren einhalten?

Nein. Das formelle Verfahren des Wiedereingliederungsverfahrens kann jederzeit übergangen werden.

Wenn Sie beabsichtigen, Ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen, haben Sie jederzeit die Möglichkeit, den Arbeitsarzt im Rahmen einer „Untersuchung vor Arbeitswiederaufnahme“ aufzusuchen. Sie können direkt Kontakt mit der Abteilung für Arbeitsmedizin aufnehmen, um diesen Termin zu vereinbaren. Der Arbeitsarzt **wird sich nicht über Ihre Eignung äußern**, sondern mit Ihnen erörtern, was erforderlich ist (andere Arbeit/angepasste Arbeit), damit Sie die Arbeit unter den bestmöglichen Bedingungen wieder aufnehmen können. Die Empfehlungen des Arbeitsarztes werden Ihnen ermöglichen, eine Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber zu beginnen, an der der Arbeitsarzt beteiligt werden kann.

* Einschätzung des Arbeitspotenzials

Diese Verpflichtung gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsunfähigkeit am oder nach dem 1. Januar 2026 begonnen hat. Wenn der Arbeitnehmer seit mindestens acht Wochen arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber den arbeitsmedizinischen Dienst bitten, eine Einschätzung seines Arbeitspotenzials vorzunehmen. Der Arbeitsarzt und sein Pflegepersonal bestimmen das Arbeitspotenzial auf der Grundlage der ihnen vorliegenden Informationen über Ihren Gesundheitszustand und eines Fragebogens, den Sie ausgefüllt haben müssen.

Wenn diese Einschätzung ergibt, dass Sie über Arbeitspotenzial verfügen, wird Ihnen dies von dem arbeitsmedizinischen Dienst mitgeteilt.