

BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

Die Wiedereingliederung richtet sich an Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen, aufgrund einer langanhaltenden Krankheit, Behinderung oder von Verschleiß unfähig sind, die Aufgaben ihrer letzten Beschäftigung auszuüben. Es kann sich um eine (1) interne oder (2) externe Wiedereingliederung handeln. Die „gemischte Kommission“ entscheidet, ob die interne oder externe Wiedereingliederung bewilligt wird.

Interne Wiedereingliederung (1)

Bedingungen, die der Arbeitnehmer erfüllen muss :

A. ein Dienstalter von mindestens 3 Jahren auf dem letzten Arbeitsposten nachweisen. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitnehmer über eine vom Arbeitsarzt erstellte Eignungsuntersuchung bei der Einstellung verfügen.

→ In diesem Fall ist es der kontrollärztliche Dienst der Sozialversicherung, der die „gemischte Kommission“ mit dem Fall befasst.

Wichtig : Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet eine medizinische Untersuchung zu organisieren; entweder vor der Einstellung, im Fall einer risikobehafteten Beschäftigung, oder innerhalb 2 Monaten nach der Einstellung.

Oder

B. eine risikobehaftete Beschäftigung ausüben und vom Arbeitsarzt als unfähig für seine Arbeitsstelle erklärt werden, unter der Bedingung eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren zu haben.

→ In diesem Fall ist es der Arbeitsarzt, der die „gemischte Kommission“ mit dem Fall befasst.

Bedingungen, die der Betrieb erfüllen muss :

- mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen.
Wichtig : Beschäftigt der Betrieb weniger als 25 Arbeitnehmer, ist das Einverständnis des Arbeitgebers und des betroffenen Arbeitnehmers notwendig, um die „gemischte Kommission“ zu befragen ! (nur gültig für den Fall B.)

Gemischte Kommission

Die „gemischte Kommission“ kann vom kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) und/oder vom Arbeitsarzt befasst werden. Danach verfügt sie über 40 Tage um die Akten zu prüfen und eine Entscheidung zu treffen. In ihrer Entscheidungsfindung wird sie vom **Service für Arbeitnehmer mit Behinderung der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit (SHRP)** der Agentur für Arbeit (ADEM) unterstützt.

Die SHRP ist verantwortlich für die später erwähnte Ausgleichsentschädigung.

Die spezialisierten Berater der ADEM unterstützen und beraten den Arbeitnehmer bei seiner Arbeitssuche, zum Beispiel im Rahmen von Bildungsmaßnahmen oder bei der beruflichen Umorientierung.

Entscheidet sich die „gemischte Kommission“ für eine interne Wiedereingliederung, setzt der Arbeitnehmer seine Arbeit beim selben Arbeitgeber fort, auf einer an seinen Gesundheitszustand angepassten Arbeitsstelle und entsprechend der medizinischen Einschränkungen.

- Der Kontrollarzt muss die angepasste Arbeitsstelle oder die Verringerung der Arbeitszeit feststellen. Die Arbeitsverringerung kann bis zu maximal 75% der ursprünglichen Arbeitszeit betragen.
- Im Fall einer internen Wiedereingliederung, ist der Arbeitgeber im Prinzip dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer im Betrieb zu behalten, außer er kann beweisen, dass dies unmöglich ist und für ihn einen „gravierenden Schaden“ verursachen wird. In diesem Fall muss er einen Einspruch beim Schiedsgericht der Sozialversicherung (CASS) einreichen.
- Jeder Arbeitgeber mit einem Personalbestand von mindestens 25 Arbeitnehmern ist dazu verpflichtet, jeden Arbeitnehmer, welcher 10 Jahre eine risikobehaftete Beschäftigung ausübte, intern wieder einzugliedern.

Kündigungsschutz und Ausgleichsentschädigung

Der betroffene Arbeitnehmer genießt, ausgenommen bei Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung, ab Anrufung der gemischten Kommission einen speziellen Kündigungsschutz.

Sofern die interne Wiedereingliederung eine Lohnkürzung mit sich bringt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ausgleichsentschädigung in Höhe der Differenz zwischen seiner alten und seiner neuen Entlohnung.

Wichtig : Im Fall einer Lohnerhöhung, zum Beispiel infolge einer Beförderung, wird die Ausgleichsentschädigung entsprechend gekürzt.

Verliert der wiedereingegliederte Arbeitnehmer seine Arbeitsstelle infolge einer Einstellung der Geschäftstätigkeit seines Arbeitgebers oder infolge einer Massenentlassung, kann er die „gemischte Kommission“ innerhalb 20 Tage nachdem er entlassen worden ist, befragen, anrufen um eine externe Wiedereingliederung anzufragen.

Externe Wiedereingliederung (2)

Ist eine interne Wiedereingliederung unmöglich, beziehungsweise erfüllt der Arbeitnehmer nicht die Bedingungen für eine interne Wiedereingliederung, veranlasst die „gemischte Kommission“ eine externe Wiedereingliederung. Durch diese Art von Wiedereingliederung bekommt der Arbeitnehmer den Status einer Person für die externe Wiedereingliederung: somit garantiert die „gemischte Kommission“ dem Arbeitnehmer die Aufrechterhaltung der aus ihrer Entscheidung resultierenden Rechte.

Der Betroffene wird automatisch als Arbeitssuchender eingetragen und erhält **Arbeitslosengeld**. Wenn das Arbeitslosengeld nicht mehr ausgezahlt wird, kann der Arbeitnehmer eine berufliche Übergangsvergütung beziehen. Dieser Betrag entspricht 80 % seines durchschnittlichen Einkommens des der Wiedereingliederungsentscheidung vorhergehenden Jahres (maximum 150% des sozialen Mindestlohns), vorausgesetzt er :

- kann eine mindestens zehnjährige Eignung für den letzten Arbeitsplatz (Arbeitsjahre im Ausland werden angerechnet) oder eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren nachweisen ;
- bleibt als Arbeitssuchender bei der ADEM gemeldet und bleibt für den Arbeitsmarkt verfügbar

Der durch den Status Begünstigte kann zu gemeinnützigen Arbeiten beim Staat, den Gemeinden, öffentlich-rechtlichen Anstalten und Stiftungen herangezogen werden.

Falls die Person in externer beruflicher Wiedereingliederung einen neuen Arbeitsplatz mit einer Vergütung antritt, die geringer ist als bei ihrem letzten Arbeitgeber, hat sie Anspruch auf eine Ausgleichsschädigung in Höhe des Differenzbetrags zwischen diesen beiden Vergütungen.

Bleibt zu erwähnen, dass die betroffene Person ihre Rechte als Person in einer externen Wiedereingliederung behält, solange sich ihre medizinische Situation nicht verbessert hat.

Periodische Neubeurteilung

Der Arbeitsarzt des Betriebes führt eine obligatorische periodische Neubeurteilung des intern wiedereingegliederten Arbeitnehmers durch. Falls sich die medizinische Situation des Arbeitnehmers positiv weiterentwickelt, kann die „gemischte Kommission“ entscheiden, dass die Verkürzung der Arbeitszeit nicht mehr gerechtfertigt ist. Dies kann zu einer Verringerung oder dem Einstellen der Ausgleichsschädigung führen.

Der Arbeitnehmer, der eine berufliche Übergangsvergütung bezieht, kann vom zuständigen Arbeitsarzt neu beurteilt werden. Falls sich die medizinische Situation des Arbeitnehmers positiv weiterentwickelt, kann die „gemischte Kommission“ entscheiden, die Bezahlung der beruflichen Übergangsvergütung einzustellen. Der Begünstigte kann somit auch seinen Status „einer Person für die externe Wiedereingliederung“ verlieren.

Wichtig :

- Die berufliche Wiedereingliederung gilt nicht für Selbständige.
- Grenzgänger genießen die gleichen Vorteile wie Personen, die in Luxemburg wohnhaft sind.
- Gegen die Entscheidungen der „gemischten Kommission“ kann Einspruch erhoben werden beim Schiedsgericht der Sozialversicherung (CASS) innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Beschlusses.
- Der Arbeitnehmer, der eine berufliche Übergangsvergütung bezieht, kann vom Arbeitsarzt der ADEM neu beurteilt werden.
- Ein Arbeitnehmer in einer externen beruflichen Wiedereingliederung, der seine neue Arbeitsstelle aus von ihm nicht zu verantwortenden Gründen verliert, behält seinen Status, sofern er sich innerhalb von 20 Tagen nach Ende seines Arbeitsvertrages bei der ADEM als arbeitssuchend meldet.



Juristische Referenzen

- § Loi du 23 juillet 2015, entrée en vigueur le 1er janvier 2016, qui modifie les dispositions prévues en matière de reclassement professionnel et favorise le reclassement professionnel au sein de l'entreprise.
- § Code du travail : Livre V, Titre V – Chapitre I.
- § Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.
- § Règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.
- § Loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité et la réinsertion professionnelle.



An wen kann ich mich wenden?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L – 1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs
 d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>



Dokumente und Formulare

- Informationen über interne/externe Wiedereingliederung auf guichet.lu
<http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-interne/index.html>
<http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>
- Informationen über interne/externe Wiedereingliederung auf der Seite der ADEM
<http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/salaries-capacite-travail-reduite/index.html>
- Informationen über finanzielle Hilfen auf der Seite der ADEM
<http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/index.html>
- Broschüre zur Wiedereingliederung der Arbeitnehmerkammer (Chambre des Salariés) Luxemburg
<http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/3152/raw>

