

Vorläufige Informationen zu einer beruflichen Begutachtung nach niederländischem Recht (Wet verbetering poortwachter)

Informationen zu einer beruflichen Begutachtung nach dem niederländischen Gesetz zur Verbesserung des Gatekeepers (Wet verbetering poortwachter)

Einleitung

Niemand ist gerne teilweise oder vollständig arbeitsunfähig. Für sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber ist es daher wichtig zu wissen, welche Möglichkeiten *noch* für eine Rückkehr ins Berufsleben bleiben – sei es im eigenen Unternehmen oder anderswo. Ein Berufsexperte identifiziert und bewertet diese Optionen durch eine berufliche Begutachtung.

Die Begutachtung konzentriert sich auf drei Schlüsselfragen: Was kann der Arbeitnehmer leisten? Welche Erwartungen sind realistisch? Und wie greifen Gesetze und Vorschriften?

Wann ist es ratsam, eine berufliche Begutachtung in Auftrag zu geben?

Eine berufliche Begutachtung kann zum Beispiel in folgenden Situationen hilfreich sein: Wenn ein Arbeitnehmer längere Zeit krankgeschrieben ist und angibt, seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben zu können. Wenn unklar ist, ob der Arbeitnehmer in Zukunft in seine Position zurückkehren kann. Wenn unklar ist, über welche Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer während oder nach dem Krankenstand verfügt. Wenn der Wiedereingliederungsprozess schleppend verläuft und die Gründe dafür nicht vollständig klar sind. Oder wenn das angestrebte oder endgültige Ziel des Wiedereingliederungsprozesses nicht klar ist.

Ausreichende Wiedereingliederungsbemühungen

Vor der Prüfung des Anspruchs eines Arbeitnehmers auf Leistungen nach dem Gesetz über Arbeit und Einkommen (Arbeitsfähigkeit) – WIA – bewertet die niederländische Agentur für Arbeitnehmerversicherung (UWV) die Wiedereingliederungsbemühungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Bemühungen werden sowohl aus medizinischer als auch aus beruflicher Sicht geprüft. Unter anderem prüft das UWV, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtzeitig die Möglichkeiten zur Rückkehr des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers in den Beruf untersucht haben. Dazu gehören Möglichkeiten beim aktuellen Arbeitgeber (sogenannter Track 1) sowie die rechtzeitige Suche nach geeignetem und nachhaltigem Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber, falls die Wiedereingliederung beim aktuellen Arbeitgeber nicht möglich oder nicht ausreichend ist (sogenannter Track 2).

Die Feststellung, ob beim aktuellen Arbeitgeber ein geeigneter und nachhaltiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, muss von einem qualifizierten Experten durchgeführt werden. In der Praxis erwartet das UWV, dass diese Begutachtung in der Regel von einem Berufsexperten vorgenommen wird.

Die berufliche Begutachtung

Für die berufliche Begutachtung benötigt der Berufsexperte ein aktuelles Beschäftigungsfähigkeitsprofil, das vom Betriebsarzt erstellt wurde. Dieses Profil wird von verschiedenen arbeitsmedizinischen Diensten auch als Wiedereingliederungsfähigkeitsliste (RML) oder Funktionale Fähigkeitsliste (FML)

bezeichnet. Das Profil enthält zudem eine Prognose hinsichtlich einer erwarteten Verbesserung oder Verschlechterung der nutzbaren Fähigkeiten des Arbeitnehmers.

Der Berufsexperte ist kein Mediziner und gibt daher keine medizinischen Urteile oder medizinischen Ratschläge ab. Er vergleicht jedoch das vom Betriebsarzt erstellte Beschäftigungsfähigkeitsprofil mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes und bewertet die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, eine erfolgreiche Wiedereingliederung zu erreichen.

Die berufliche Begutachtung besteht aus einem strukturierten Prozess. Dazu gehört ein Gespräch mit dem Arbeitgeber, das sich auf die Tätigkeit, die Organisation, alternative Positionen, die Beschäftigungsgeschichte, die Leistung des Arbeitnehmers, sachliche Informationen und Eindrücke sowie die Sicht des Arbeitgebers auf Möglichkeiten und Lösungen konzentriert. Ebenso ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer, das sich auf die Tätigkeit, erlebte Schwierigkeiten, bisherige Maßnahmen, Berufserfahrung und Ausbildung sowie die eigene Sicht auf Möglichkeiten und Lösungen fokussiert. Wo zutreffend, wird eine Arbeitsplatzbegehung durchgeführt.

Basierend auf dem Beschäftigungsfähigkeitsprofil des Arbeitnehmers prüft der Berufsexperte anschließend die Möglichkeiten zur Wiedereingliederung in folgenden Situationen: Wiedereingliederung in die eigene Tätigkeit, mit oder ohne Anpassungen der Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten. Ist die Wiedereingliederung in die eigene Tätigkeit nicht möglich, wird eine Wiedereingliederung in eine andere Position beim selben Arbeitgeber geprüft. Und falls dies ebenfalls nicht möglich ist, die Wiedereingliederung bei einem anderen Arbeitgeber.

Falls erforderlich, konsultiert der Berufsexperte den Betriebsarzt, der das Beschäftigungsfähigkeitsprofil erstellt hat, bezüglich Einschränkungen und Prognose in Bezug auf die Wiedereingliederungsoptionen.

Der Prozess schließt mit einem schriftlichen Bericht ab. In diesem Bericht berät der Berufsexperte über mögliche nächste Schritte für eine solide Wiedereingliederung und weist, wo relevant, auf potenzielle finanzielle Konsequenzen hin, um weitreichende Folgen während des WIA-Verfahrens zu vermeiden.

Der Bericht über die berufliche Begutachtung ist Bestandteil der Wiedereingliederungsakte. Im Falle eines WIA-Antrags oder einer Anfrage für eine Expertenmeinung dient dieser Bericht als Nachweis für die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleisteten Wiedereingliederungsbemühungen, die vom „UWV“ bewertet werden.

Thuis in arbeid

www.thuisinarbeid.nl

Übersetzung der Infografik (Seite 3)

Titel: Berufliche Begutachtung

Schritt 1: Einführungsgespräch mit dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber

Schritt 2: Prüfung der Wiedereingliederungsmöglichkeiten im eigenen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers

Schritt 3: Prüfung der Wiedereingliederungsmöglichkeiten in andere Positionen innerhalb der Organisation

Schritt 4: Anpassung der Arbeitsbedingungen und Anforderungen an den Arbeitsplatz, soweit möglich

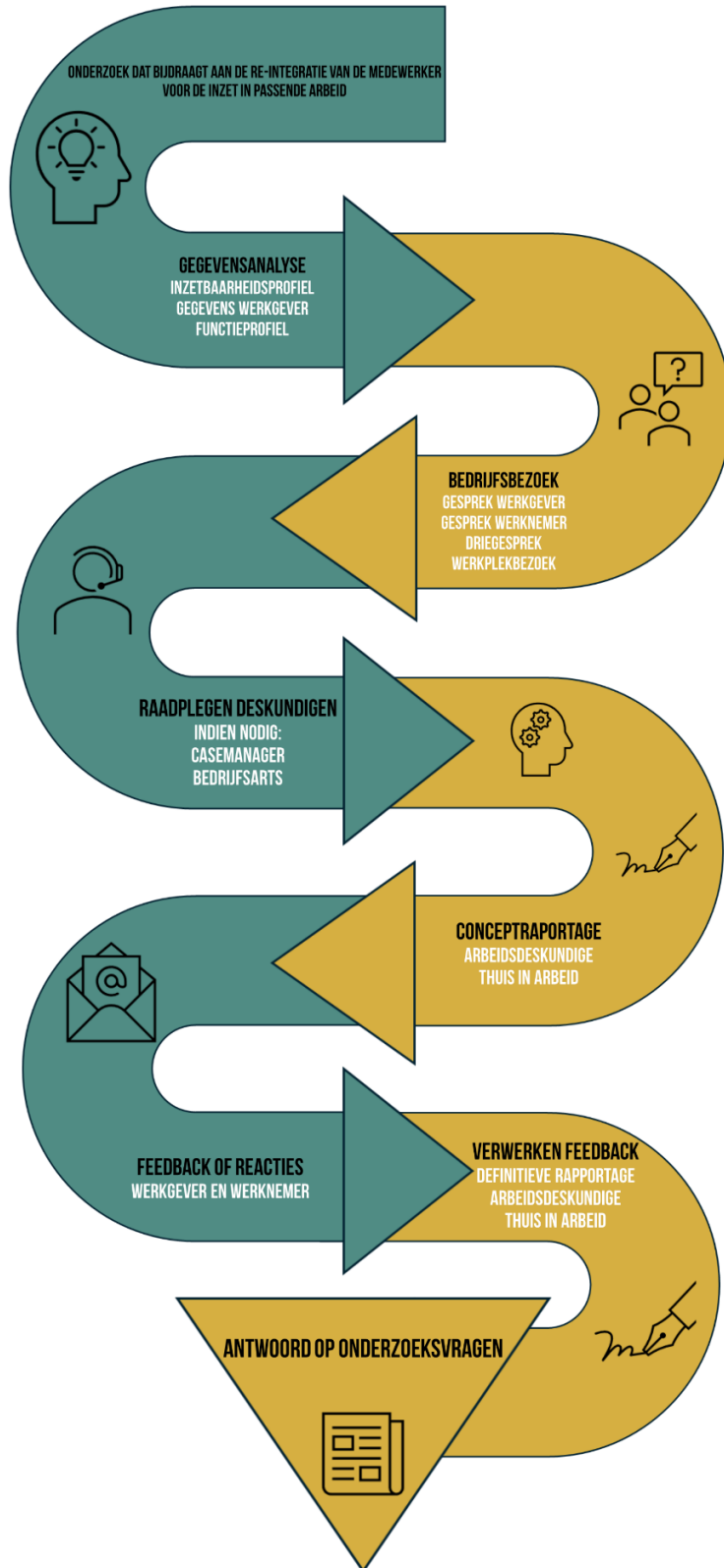
Schritt 5: Rückmeldung und Beratung zu Wiedereingliederungsoptionen

Schritt 6: Beantwortung der Begutachtungsfragen

Zentrale Frage am unteren Rand der Infografik:

Ist der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers geeignet oder kann er geeignet gemacht werden? Falls nicht, bestehen Möglichkeiten für andere passende Tätigkeiten innerhalb derselben Organisation? Und wenn diese Optionen nicht verfügbar sind, welche Möglichkeiten zur Wiedereingliederung bei einem anderen Arbeitgeber gibt es – unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Einschränkungen des Arbeitnehmers sowie der Verpflichtungen aus der niederländischen Gesetzgebung?

ARBEIDSDESKUNDIG ONDERZOEK



IS HET EIGEN WERK PASSEND / PASSEND TE MAKEN?

IS ANDER WERK BIJ DE EIGEN WERKGEVER PASSEND?

ZIJN ER MOGELIJKHEDEN VOOR RE-INTEGRATIE BIJ EEN ANDERE WERKGEVER?

WELKE ANDERE ACTIVITEITEN BEVORDEREN DE RE-INTEGRATIE EN RESPECTEREN ALLE BELANGEN?