

02/2026

BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG



Generelle Infos
Voraussetzungen & Prozedur

S. 3

**Interne Wieder-
eingliederung**

S. 5

**Externe Wieder-
eingliederung**

S. 7

INHALT

3-4

Generelle Informationen

- Voraussetzungen
- Einleitung des Verfahrens
- Entscheidungsgrundlage
- Medizinische Neubewertung

5-6

Interne Wiedereingliederung

- Kündigungsschutz
- Verpflichtungen der Unternehmen
- Lohnausgleich

7

Externe Wiedereingliederung

- Pflichten des Arbeitnehmers
- Status einer Person in beruflicher Wiedereingliederung
- Berufliche Übergangsvergütung



GENERELLE INFORMATIONEN

Ein Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine letzte Arbeitsstelle auszuüben, aber dessen Gesundheitszustand keinen Anspruch auf eine Invalidenrente eröffnet, kann eine berufliche Wiedereingliederung beantragen.

Mit diesem Verfahren soll die berufliche Wiedereingliederung entweder bei dem aktuellen Arbeitgeber (interne Wiedereingliederung) oder bei einem anderen Arbeitgeber (externe Wiedereingliederung) auf dem Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Voraussetzungen

Das Verfahren zur beruflichen Wiedereingliederung kann für jeden Arbeitnehmer eingeleitet werden, der:

- nicht als invalide anerkannt ist; und
- infolge von Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage ist, seine letzte Arbeitsstelle auszuüben; und
- seit min. 3 Jahren seine letzte Stelle innehat oder zum Einstellungszeitpunkt im Besitz einer Eignungsbescheinigung für diese Beschäftigung war.

Ausnahmsweise kann das Verfahren zur beruflichen Wiedereingliederung außerdem in folgenden Fällen eingeleitet werden:

- bei Entzug der Invalidenrente, die direkt nach einer Erwerbstätigkeit gewährt wurde;
- bei Entzug einer vollen Unfallrente, weil sie nicht mehr vollständig arbeitsunfähig

sind, aber ihre frühere Tätigkeit dennoch nicht ausüben können;

- bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Folgen eines anerkannten Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit.

Einleitung des Verfahrens

Die Wiedereingliederung wird durch die Gemischte Kommission (GK) genehmigt. Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber können sich direkt an diese wenden. Die Befassung der GK erfolgt:

- bei angestellten Personen durch den kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) oder durch den zuständigen Arbeitsmediziner.
- bei arbeitslosen Personen durch den Arbeitsmediziner der ADEM.

Entscheidungsgrundlage

Die GK trifft ihre Entscheidungen auf folgender Basis:

- bestätigt der CMSS-Arzt die Fähigkeit zur Ausübung der bisherigen Beschäftigung, lehnt die GK eine berufliche Wiedereingliederung ab;
- bestätigt der CMSS-Arzt die Unfähigkeit zur Ausübung der bisherigen Beschäftigung und deren Aufgaben, entscheidet die GK über eine interne oder externe Wiedereingliederung;
- stellt der zuständige Arbeitsmediziner die Arbeitsunfähigkeit fest, entscheidet die GK über die Bewilligung oder Ablehnung einer internen oder externen Wiedereingliederung.

Medizinische Neubewertung

Der zuständige Arzt überprüft den Gesundheitszustand:

- min. alle 2 Jahre oder
- auf Antrag des Vorsitzenden der GK.

Stellt der Arzt fest, dass:

- weitere Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit nötig sind, entscheidet die GK darüber;
- eine Arbeitszeitverkürzung nicht mehr gerechtfertigt ist, entscheidet die GK über eine Anpassung (Frist: 6 Monate);
- bei externer Wiedereingliederung die erforderlichen Fähigkeiten wiedererlangt wurden, entscheidet die GK über die Beendigung des Lohnausgleichs oder der Übergangsvergütung (Frist: 12 Monate).

Wichtig: Die Teilnahme an den regelmäßigen medizinischen Neubewertungen ist verpflichtend.

KONTAKTSTELLEN DES LCGB



LCGB Services

Fragen zu unseren Leistungen

① +352 49 94 24-600

② Montag bis Freitag

8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr

✉ services@lcgb.lu



LCGB Mitgliederverwaltung

Änderung Ihrer Kontaktdaten

① +352 49 94 24-421

② Montag bis Freitag

8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr

✉ membres@lcgb.lu



LCGB Info-Center

Beratung und Information

① +352 49 94 24-222

② Montag bis Freitag

(außer mittwochnachmittags)

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

✉ infocenter@lcgb.lu



INTERNE WIEDEREINGLIEDERUNG

Bei einer internen Wiedereingliederung bleibt das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen, allerdings unter anderen Bedingungen gemäß der Entscheidung der GK.

Die Integration geschieht entsprechend den verbleibenden Fähigkeiten des Arbeitnehmers. Hierfür kann:

- die Arbeitszeit angepasst werden (eine eventuelle Arbeitszeitverkürzung durch die Arbeitsmedizin darf 20 % der im Arbeitsvertrag vor der Entscheidung über die Wiedereingliederung festgelegten Arbeitszeit nicht überschreiten. Eine zusätzliche Verkürzung ist nur auf begründeten Antrag bei der GK und auf der Grundlage der Stellungnahme des Arbeitsmediziners der ADEM möglich) oder
- ein den gesundheitlichen Fähigkeiten angepasster Arbeitsplatz angeboten werden.

Die Zahlung des Krankengeldes endet am Tag der Benachrichtigung über die Entscheidung der GK zu einer innerbetrieblichen Wiedereingliederung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich unverzüglich bei seinem Arbeitgeber zu melden, um die Arbeit wiederaufzunehmen.

Kündigungsschutz

Vom Zeitpunkt der Einschaltung der GK bis 12 Monate nach der Entscheidung über die interne Wiedereingliederung ist der Arbeitnehmer vor Kündigung geschützt, außer:

- bei schwerem Fehlverhalten oder
- bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags.

Verpflichtungen der Unternehmen

Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitern sind grundsätzlich verpflichtet, eine interne Wiedereingliederung vorzunehmen, außer:

- das Unternehmen erfüllt bereits die gesetzliche Quote von vollzeitbeschäftigen, behinderten und wieder eingegliederten Mitarbeitern (2 % der Belegschaft, wenn das Unternehmen min. 50 Mitarbeiter beschäftigt oder 4 % der Belegschaft, wenn das Unternehmen min. 300 Mitarbeiter beschäftigt);

- oder das Unternehmen kann nachweisen, dass ihm dadurch ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden entstehen würde und die GK es von dieser Pflicht entbindet.
- dereingliederung (oder vor Invalidität bzw. Unfallrente) und
- » dem neuen durchschnittlichen Monatseinkommen.

In diesen Fällen entscheidet die GK über eine externe Wiedereingliederung.

Lohnausgleich

Kommt es durch die interne Wiedereingliederung zu einer Gehaltsminderung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Lohnausgleich.

- Der Lohnausgleich ist indexiert, sozialversicherungs- und steuerpflichtig.
- Er berechnet sich aus der Differenz zwischen:
 - » dem durchschnittlichen Monatseinkommen der 12 Monate vor der Wie-

Besteht die Wiedereingliederung weniger als 14 Monate, wird der Lohnausgleich alle 3 Monate angepasst und danach festgelegt. Der Antrag auf Lohnausgleich muss innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten des Zusatzes zum Arbeitsvertrag bei der ADEM eingereicht werden.

Der Lohnausgleich kann entzogen werden, wenn:

- eine Nebentätigkeit nicht gemeldet wird oder
- Rehabilitations-, Umschulungs- oder Weiterbildungmaßnahmen nicht wahrgenommen werden.

Wichtig: Der Lohnausgleich kann nicht wegen punktuellen oder linearen Erhöhungen des neuen Monatsgehalts, die gesetzlich, durch Verordnungen oder Kollektivverträge geregelt sind, gekürzt werden. Die ADEM überprüft jedoch mindestens einmal jährlich das neue durchschnittliche beitragspflichtige Jahreseinkommen, das vom Arbeitgeber gezahlt und vom wiedereingegliederten Arbeitnehmer bezogen wird, sowie die Vergütung für Überstunden und Zulagen für Nacht- oder Schichtarbeit.

- » Wenn dieses das alte durchschnittliche beitragspflichtige Einkommen übersteigt, wird der Lohnausgleich entsprechend gekürzt. Das Gleiche gilt, wenn das neue Einkommen einschließlich Lohnausgleich die Obergrenze von 5 x dem sozialen Mindestlohn überschreitet.
- » Wenn der Arbeitsmediziner sich für eine Arbeitszeitverkürzung oder gegen Nacht- oder Schichtarbeit ausgesprochen hat, müssen die Vergütungen für Überstunden und die Zulagen für Nacht- oder Schichtarbeit zurückgezahlt werden oder werden vom Lohnausgleich abgezogen.

EXTERNE WIEDEREINGLIEDERUNG

Die externe Wiedereingliederung erfolgt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn der Arbeitnehmer seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer wird automatisch als arbeitssuchend bei der ADEM registriert und muss:

- dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen,
- alle festgelegten Termine bei der ADEM wahrnehmen.

Bei Nichterfüllung ohne triftigen Grund:

- Entzug der Übergangsvergütung für 7 Tage,
- bei Wiederholung 30 Tage,
- bei dreimaligem unentschuldigtem Fehlen:
 - » dauerhafter Verlust des Wiedereingliederungsstatus und Streichung der Vergütung ab dem ersten versäumten Termin.

Status einer Person in beruflicher Wiedereingliederung

Dieser Status schützt die Rechte des Arbeitnehmers bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung, solange er seine ursprünglichen beruflichen Fähigkeiten nicht wiedererlangt hat.

Verliert der Arbeitnehmer den neuen Arbeitsplatz ohne eigenes Verschulden, behält er den Status, wenn er sich innerhalb von 20 Tagen wieder bei der ADEM arbeitsuchend meldet.

Der Status wird entzogen, wenn:

- keine regelmäßige medizinische Neubewertung erfolgt,
- eine zumutbare, angepasste Stelle abgelehnt wird,

- zugewiesene gemeinnützige Arbeiten aus schwerwiegenden Gründen abgebrochen werden.

Ein Entzug führt zur Einstellung des Lohnausgleichs oder der Übergangsvergütung.

Berufliche Übergangsvergütung

Diese Vergütung erhalten Arbeitnehmer, die:

- nicht wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten und
- die Höchstdauer des Arbeitslosengeldes erreicht haben,

sofern:

- der Arbeitsmediziner eine min. fünfjährige Berufsbefähigung im zuletzt ausgeübten Beruf bestätigt, oder
- eine Betriebszugehörigkeit von min. 5 Jahren vorliegt.

Die Zahlung endet mit dem Anspruch auf Vorruhestand oder Rente.

Der Antrag muss innerhalb von 6 Monaten nach Ende des Arbeitslosengeldes bei der ADEM gestellt werden.

Die Übergangsvergütung beträgt:

- 80 % des durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Einkommens der letzten 12 Monate,
- maximal $1,5 \times$ des sozialen Mindestlohns.

Sie ist indexiert sowie sozialversicherungs- und steuerpflichtig.



Entdecke „DeinLCGB“.

Alle Leistungen des LCGB in deiner Tasche

Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein

- Verfügbar in Deutsch, Französisch, Englisch und Portugiesisch
- Terminvereinbarungen und Videokonferenzen
- Verwaltung deines Dossiers in einem gesicherten Bereich
- Direkter Kontakt dank Nachrichtenfunktion für LCGB-Mitglieder

tonlcgb.lu - yourlcgb.lu - deinlcgb.lu - oteulcgb.lu

Hotline: ☎ help-app@lcgb.lu oder ☎ +352 49 94 24 123

Montag-Freitag: 8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

