



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



SOZIAL-
RECHT

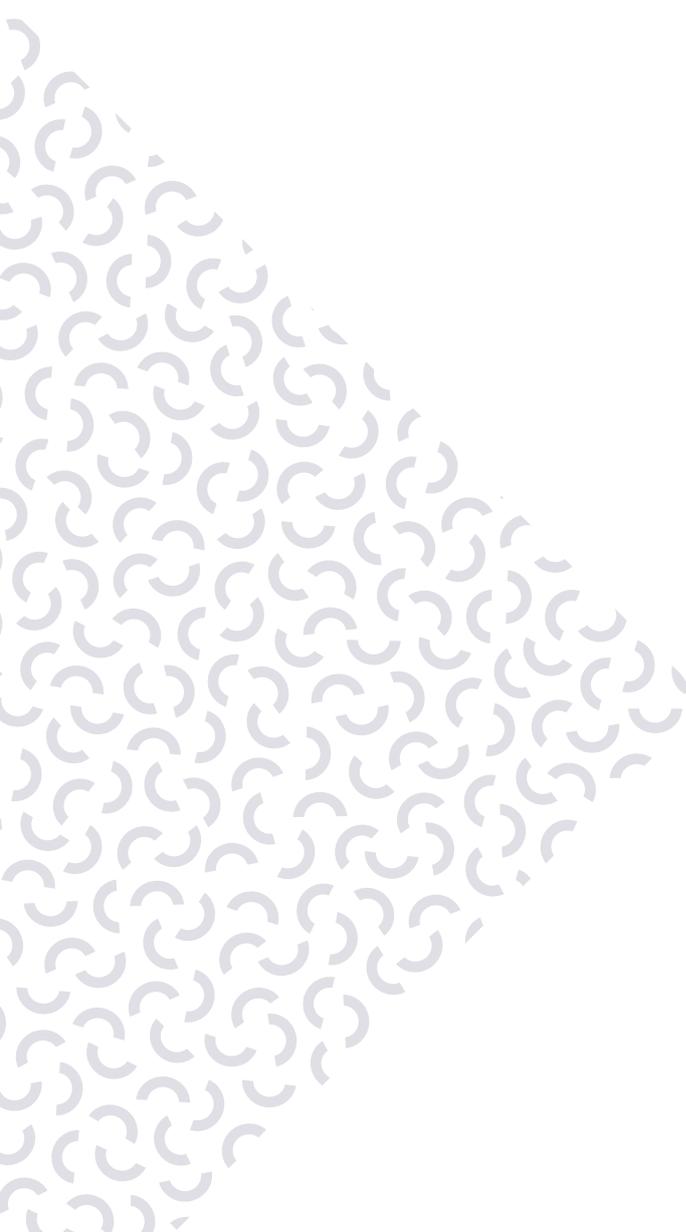
DER BEHINDERTE ARBEITNEHMER

FEBRUAR 2023 

Aktualisierte Version: März 2025

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**





IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Arbeitnehmerkammer
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, Präsidentin
Sylvain Hoffmann, Direktor

DRUCK

Imprimerie REKA

VERTRIEB

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

ISBN: 978-2-919888-82-5



Nora BACK
Präsidentin der
Arbeitnehmerkammer

VORWORT

"Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen."

Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948.

Demnach sollten Personen mit Behinderungen die gleichen Rechte wie alle anderen Bürger haben. Heute leiden etwa 15% der luxemburgischen Bevölkerung an irgendeiner Art von Behinderung, das sind zwischen 80.000 und 90.000 Personen, in Europa sind es 80 bis 90 Millionen und weltweit 1 Milliarde.

Die Arbeitswelt ist für Personen mit Behinderungen der beste Weg, in Würde zu leben und sich vollkommen unabhängig zu fühlen. Sie ist somit eines der wesentlichsten Elemente für die soziale Eingliederung der Personen mit Behinderungen. Jedoch stoßen Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz häufig auf zahlreiche Schwierigkeiten. Aus diesem Grund wurde 2019 die Unterstützung der beruflichen Inklusion eingeführt.

Die vorliegende Veröffentlichung wurde neu herausgegeben um den neuen geltenden Bestimmungen Rechnung zu tragen und somit einen Leitfaden für Arbeitnehmer mit Behinderungen oder für jeden, der die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen fördern möchte, darzustellen.

Zunächst werden die Voraussetzungen und Verfahren zur Anerkennung eines behinderten Arbeitnehmers sowie die möglichen Rechtsmittel im Falle einer Ablehnung erläutert.

Darüber hinaus werden die zu befolgenden Rechte, Pflichten und Verfahren aufgezeigt, je nachdem, ob der behinderte Arbeitnehmer in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine geschützte Werkstatt orientiert wird. Bei Arbeitsunfähigkeit der behinderten Person kann dieser gegebenenfalls das Einkommen für schwerbehinderte Personen gewährt werden. Auch die Bedingungen und Verfahren sowie die im Rahmen der Berufsausbildung vorgesehenen Hilfen werden in dieser Veröffentlichung erläutert.

Zusammenfassend werden Inhalt und Einfluss europäischer Richtlinien und internationaler Konventionen auf die nationale Gesetzgebung präsentiert. Schließlich werden dem Leser praktische Informationen wie Organisationen, die die Interessen von Personen mit Behinderungen vertreten, sowie die wichtigsten Gesetzestexte und nützliche Internetseiten angegeben.

Wir hoffen, dass die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen für all diejenigen von Nutzen sind, die von dem Thema Behinderung betroffen sind, sowie für all diejenigen, die sich für eine möglichst erfolgreiche Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderungen in die Arbeitswelt einsetzen.

Die CSL bedankt sich bei den Diensten der ADEM für ihre Hilfe bei der Erstellung dieser Veröffentlichung.

Viel Spaß beim Lesen.

Luxemburg, März 2025

VERWENDETE ABKÜRZUNGEN

ADEM	Arbeitsagentur (Agence pour le développement de l'emploi)
CNPH	Nationaler Behindertenrat (Conseil national des personnes handicapées)
CSPH	Hoher Behindertenrat (Conseil supérieur des personnes handicapées)
EU	Europäische Union (Union européenne)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FNS	Nationaler Solidaritätsfonds (Fonds national de solidarité)
REVIS	Einkommen zur sozialen Eingliederung (Revenu d'inclusion sociale)
RPGH	Einkommen für schwerbehinderte Personen (Revenu pour personnes gravement handicapées)

Bei der Ausarbeitung dieser Veröffentlichung wurde mit größter Sorgfalt vorgegangen. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler in der vorliegenden Veröffentlichung oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen ergeben.

Die in der vorliegenden Veröffentlichung enthaltenen Informationen berühren in keinem Fall die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

In dieser Veröffentlichung wird nur das männliche Generikum zum Zweck der Aufhellung des Textes verwendet. Es bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

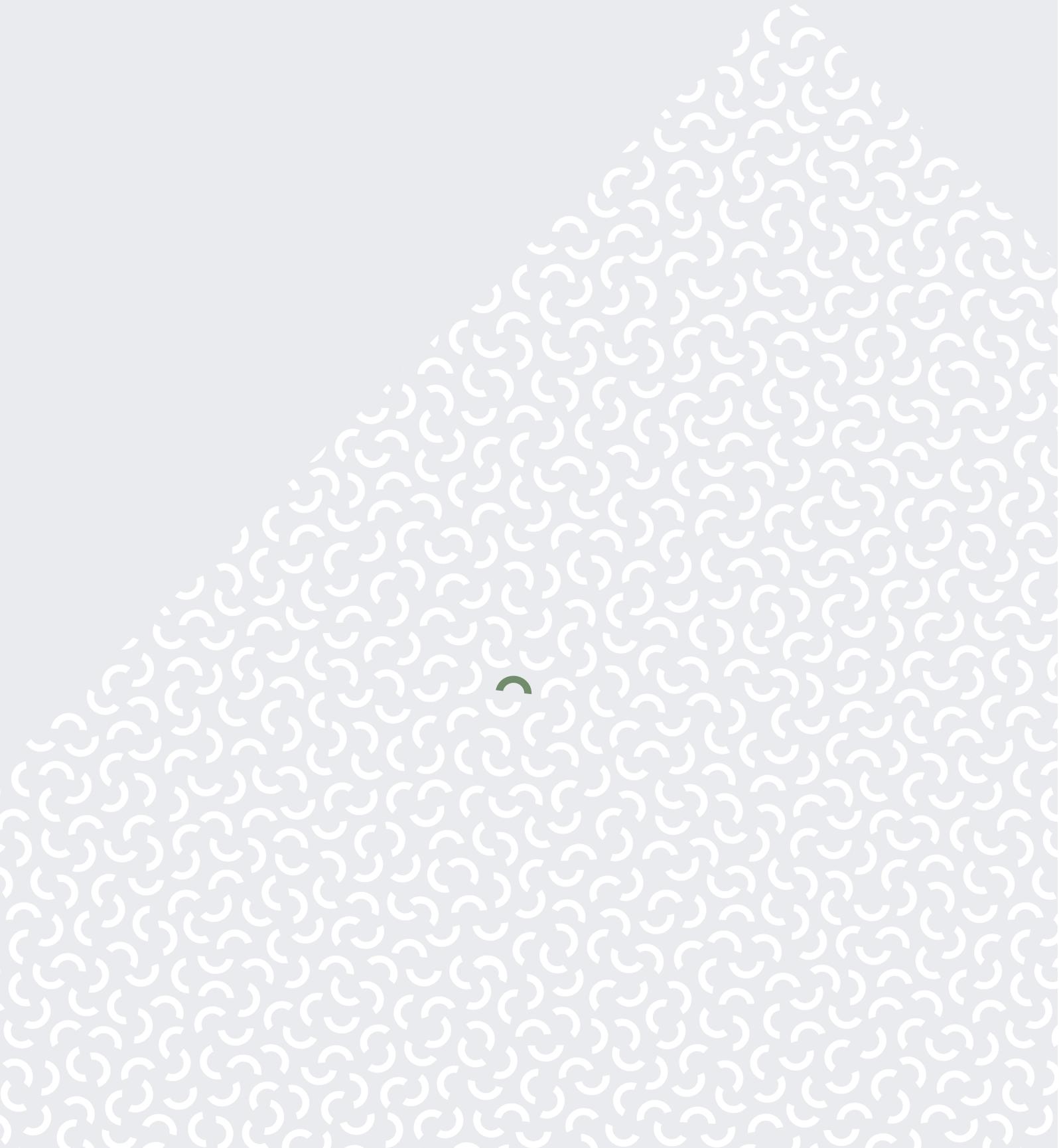
INHALT

I.	DIE ANERKENNUNG DES BEHINDERTEN ARBEITNEHMERS	5
<hr/>		
1.	DIE DEFINITION DES BEHINDERTEN ARBEITNEHMERS	7
2.	DIE VORGEHENSWEISE	7
	Abbildung 1: Die Anerkennung des Status des behinderten Arbeitnehmers	9
	Abbildung 2: Die Anerkennung des Status und die Eingliederung des behinderten Arbeitnehmers	10
3.	DIE MÖGLICHEN RECHTSMITTEL	11
	Abbildung 3: Die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen der medizinischen Kommission und der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung	12
II.	DIE EINGLIEDERUNG IM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT	13
<hr/>		
1.	DIE ZUR ERLEICHTERUNG DER EINGLIEDERUNG VORGESEHENEN MAßNAHMEN	15
2.	DIE PFLICHT ZUR BESCHÄFTIGUNG BEHINDERTER ARBEITNEHMER	16
3.	DIE UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN INKLUSION VON BEHINDERTEN ARBEITNEHMERN	18
III.	DIE EINGLIEDERUNG IN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN	21
<hr/>		
1.	DIE BESONDERHEITEN DER WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN	23
2.	DIE BESONDERHEITEN DES ARBEITSVERTRAGS	23

IV. DAS EINKOMMEN FÜR SCHWERBEHINDERTE PERSONEN	25
<hr/>	
1. DIE ZU ERFÜLLENDE VORAUSSETZUNGEN	27
2. DIE VORGEHENSWEISE	27
Abbildung 4: Die Anträge auf Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen je nachdem ob sie arbeitsfähig oder nicht arbeitsfähig sind	29
3. DER BETRAG	30
4. DIE RECHTSMITTEL	30
V. DIE IM RAHMEN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG VORGESEHENEN HILFSMITTEL	31
<hr/>	
VI. DIE AUS DEN EUROPÄISCHEN UND INTERNATIONALEN NORMEN ENTSTANDENE NEUESTE GESETZGEBUNG	35
<hr/>	
1. DIE EUROPÄISCHE RICHTLINIE ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF	37
2. DIE KONVENTION DER VEREINTEN NATIONEN ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	39
VII. DIE EINRICHTUNGEN ZUR INTERESSENVERTRETUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	43
<hr/>	
1. DER HOHE BEHINDERTENRAT	45
2. DER NATIONALE BEHINDERTENRAT	45
VIII. ANHANG	47
<hr/>	
1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN	49
2. NÜTZLICHE WEBSEITEN	50

I. DIE ANERKENNUNG DES BEHINDERTEN ARBEITNEHMERS





1. DIE DEFINITION DES BEHINDERTEN ARBEITNEHMERS¹

Das Arbeitsgesetzbuch definiert behinderte Arbeitnehmer als Personen, die eine mindestens 30%ige Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit aufweisen, die infolge eines der nachstehenden Ereignisse eingetreten ist:

- infolge eines Arbeitsunfalls in einem rechtmäßig auf dem luxemburgischen Staatsgebiet ansässigen Unternehmen;
- infolge eines Kriegsereignisses oder infolge der Maßnahmen der Besatzungsmacht;
- infolge einer körperlichen, geistigen, sensorischen oder psychischen Beeinträchtigung und/oder infolge von psychosozialen Begleiterscheinungen, die diese Beeinträchtigung verschlimmern;

und die für die Ausübung einer Arbeitnehmertätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen als tauglich betrachtet werden.

Jede Person, die in einem Arbeitsverhältnis steht oder auf Arbeitssuche ist, kann die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer beantragen.

Diese Anerkennung kann luxemburgischen Staatsangehörigen, Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedsstaats der Europäischen Union (EU) oder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)², Schweizer Staatsangehörigen, Staatenlosen³, Flüchtlingen⁴, sowie Staatsangehörigen von Drittländern zuerkannt werden, die in einem rechtmäßig auf dem luxemburgischen Staatsgebiet ansässigen Unternehmen arbeiten oder über ein Aufenthaltsrecht auf dem Staatsgebiet des Großherzogtums verfügen, dort ihren Wohnsitz haben, tatsächlich dort ansässig sind, und die zur Vermittlung einer Beschäftigung zur Verfügung stehen und die Voraussetzungen für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit in Luxemburg⁵ erfüllen.

Demnach können auch im Großherzogtum beschäftigte⁶ Grenzgänger als behinderte Arbeitnehmer in Luxemburg anerkannt werden.

Darüber hinaus muss die betreffende Person einen hinreichend stabilen Gesundheitszustand aufweisen (keine anhaltende Krankheit und kein laufendes Verfahren zur Feststellung der Erwerbsunfähigkeit).

2. DIE VORGEHENSWEISE⁷

2.1. Die für die Antragstellung erforderlichen Dokumente

Die Anträge in Bezug auf die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer sind an die medizinische Kommission zu richten, deren Sekretariat von der Abteilung für Arbeitnehmer mit Behinderung oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit der Arbeitsagentur⁸ geführt wird. Hierzu muss sich der Antragsteller mit dem Sekretariat der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer⁹ in Verbindung setzen, per Telefon unter 247-88888 oder per E-mail an commissionmedicale@adem.etat.lu um das entsprechende Antragsformular zu bekommen, dem die nachstehenden Nachweise beizufügen sind :

1 Artikel L. 561 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

2 Der die Mitgliedstaaten der EU sowie Island, Liechtenstein und Norwegen umfasst.

3 Übereinkommen über die Rechtsstellung der Staatenlosen (New York, 28. September 1954).

4 Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (Genf, 28. Juli 1951).

5 Artikel L. 561-1 des Arbeitsgesetzbuches.

6 oder die als Selbstständige arbeiten

7 <https://adem.public.lu/de/demandeurs-demploi/handicap/acquerir-statut.html>

8 Diese Kommission setzt sich zusammen aus drei Ärzten, die auf dem Gebiet der beruflichen Rehabilitation und Umschulung oder auf dem Gebiet der Psychiatrie spezialisiert sind, einem Arzt des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung sowie einem Arzt des Gesundheitsministeriums; Artikel L. 564-2 des Arbeitsgesetzbuches.

9 Artikel L. 564-1 des Arbeitsgesetzbuches.

- Wenn der Antragsteller bei einem Unternehmen arbeitet, das rechtmäßig in Luxemburg niedergelassen ist:
 - Belege über die berufliche Situation und die beruflichen Qualifikationen des Antragstellers (gegebenenfalls Arbeitsvertrag, Arbeitserlaubnis, vom Kontrollarzt erstellte Bescheinigung der Arbeitstauglichkeit, von der Arbeitsagentur ausgestellte Meldebescheinigung, Diplome, Studien- oder Ausbildungsbescheinigungen, Angaben in Bezug auf die beim Arbeitgeber ausgeübten Tätigkeiten und Funktionen);
 - Untersuchungsbogen mit der Eignung vom Arbeitsmediziner;
 - ein kürzlich ausgestelltes medizinisches Gutachten von Ihrem behandelnden Arzt sowie entsprechende Gutachten von Fachärzten aus denen die Ursachen der Minderung der Erwerbsfähigkeit, der Gesundheitszustand sowie dessen voraussichtliche Entwicklung hervorgehen;
 - einen Personalausweis oder einen Reisepass;
 - Belege in Bezug auf die Bescheinigung der Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter, wenn sich der Antragsteller bei seinen Handlungen vertreten lassen muss;
- Wenn der Antragsteller nicht bei einem Unternehmen arbeitet, das rechtmäßig in Luxemburg niedergelassen ist:
 - die von der ADEM ausgestellte Bescheinigung über die Eintragung als Arbeitssuchender;
 - wenn es sich um einen Drittstaatsangehörigen handelt, eine gültige Aufenthaltsgenehmigung die zur Ausübung einer abhängigen und/oder selbstständigen Beschäftigung berechtigt;
 - bei EU-Angehörigen oder Bürgern aus Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz eine Aufenthaltsberechtigung von mehr als 3 Monaten;
 - ein kürzlich ausgestelltes medizinisches Gutachten vom behandelnden Arzt sowie entsprechende Gutachten von Fachärzten aus denen die Ursachen der Minderung der Erwerbsfähigkeit, der Gesundheitszustand sowie dessen voraussichtliche Entwicklung hervorgehen;
 - einen Personalausweis oder einen Reisepass;
 - Belege in Bezug auf die Bescheinigung der Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter, wenn sich der Antragsteller bei seinen Handlungen vertreten lassen muss.

2.2. Die Entscheidung der medizinischen Kommission

Die medizinische Kommission entscheidet über die Gewährung oder Ablehnung der Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer. Sie bestimmt die Minderung der Erwerbsfähigkeit des Antragstellers und entscheidet über seine Resterwerbsfähigkeit sowie über seinen Gesundheitszustand. Sie informiert den Antragsteller per Einschreiben über ihre Entscheidung innerhalb von 2 Monaten ab dem Tag, an dem der Antrag vollständig ist. Zur Bestimmung des Prozentsatzes der Minderung der Erwerbsfähigkeit des Antragstellers nimmt die Kommission Bezug auf die Erwerbsfähigkeit einer gesunden Person gleichen Alters.

Die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer setzt grundsätzlich eine aus medizinischer Sicht ausreichende Stabilisierung des Zustands des Antragstellers voraus. Sofern diese nicht vorliegt, setzt die medizinische Kommission das Verfahren aus und kann sich das Recht zur Anforderung weiterer medizinischer Unterlagen vorbehalten. Sie greift die Akte innerhalb einer nach Maßgabe des Zustands der betreffenden Person zu bestimmenden Frist automatisch wieder auf und entscheidet dann sowohl über die Stabilisierung des Zustands der betreffenden Person als auch über den Inhalt des Antrags. In Fällen, in denen der Zustand des Arbeitnehmers die Umsetzung einer oder mehrerer Maßnahmen im Hinblick auf dessen berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung im allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht oder erfordert, kann der Status des behinderten Arbeitnehmers jedoch auch vor der medizinischen Stabilisierung vorübergehend anerkannt werden¹⁰.

Zur Bearbeitung der Anträge kann die medizinische Kommission auf Sachverständige zurückgreifen und ist dazu berechtigt, sich von den öffentlichen Stellen jedweden ihres Erachtens für eine vollständige Untersuchung der Situation des Antragstellers zweckdienlichen oder unumgänglichen Nachweis übermitteln zu lassen. Ebenso kann sie den Antragsteller auch über die Sachverhalte und Umstände befragen, die die Minderung seiner Erwerbsfähigkeit verursacht haben könnten und kann zu Auskunftszwecken auch Dritte anhören.

Die Entscheidung der medizinischen Kommission kann innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung der Entscheidung, per Einschreiben beim Schiedsgericht der Sozialversicherung angefochten werden.

Außer bei Ablehnungsentscheidungen untersucht die medizinische Kommission in regelmäßigen Abständen, ob die ihrer Entscheidung zugrunde liegenden Voraussetzungen nach wie vor erfüllt sind.

¹⁰ Siehe Teil II.

Abbildung 1 : Die Anerkennung des Status des behinderten Arbeitnehmers

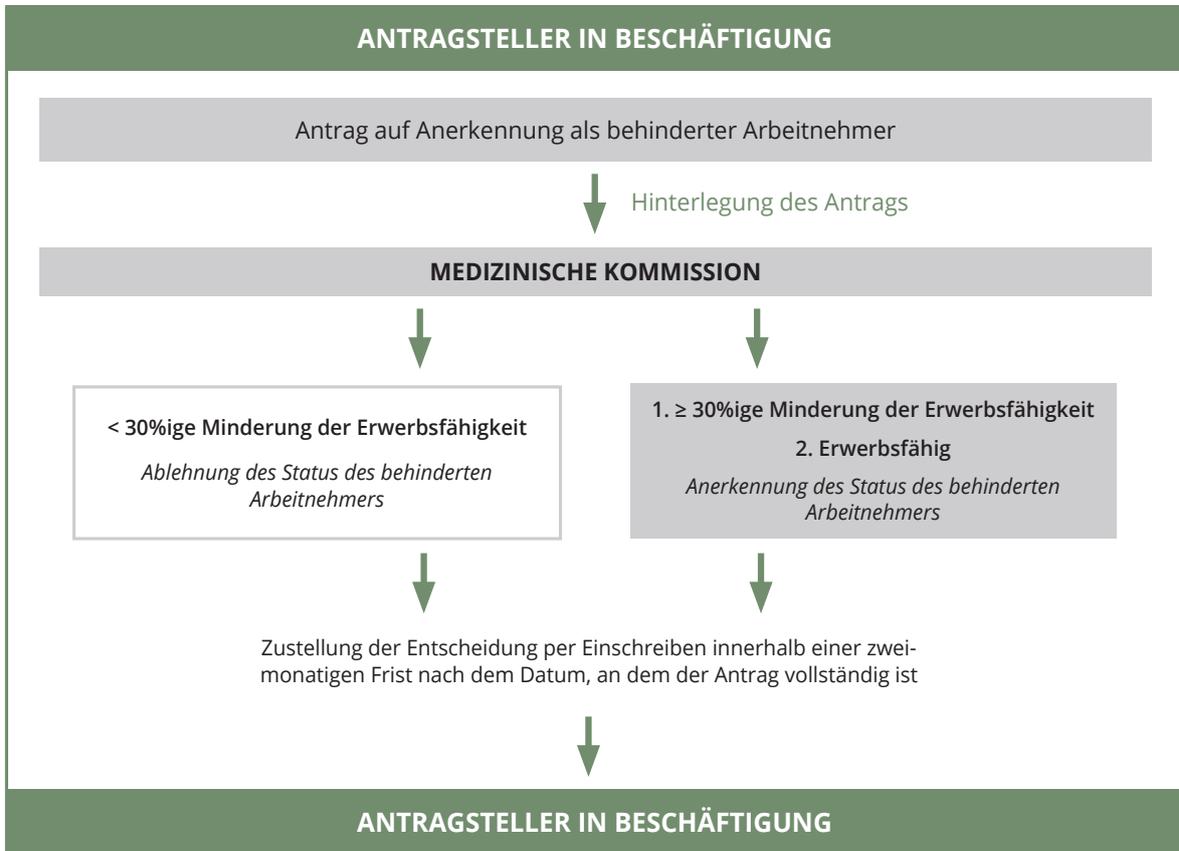
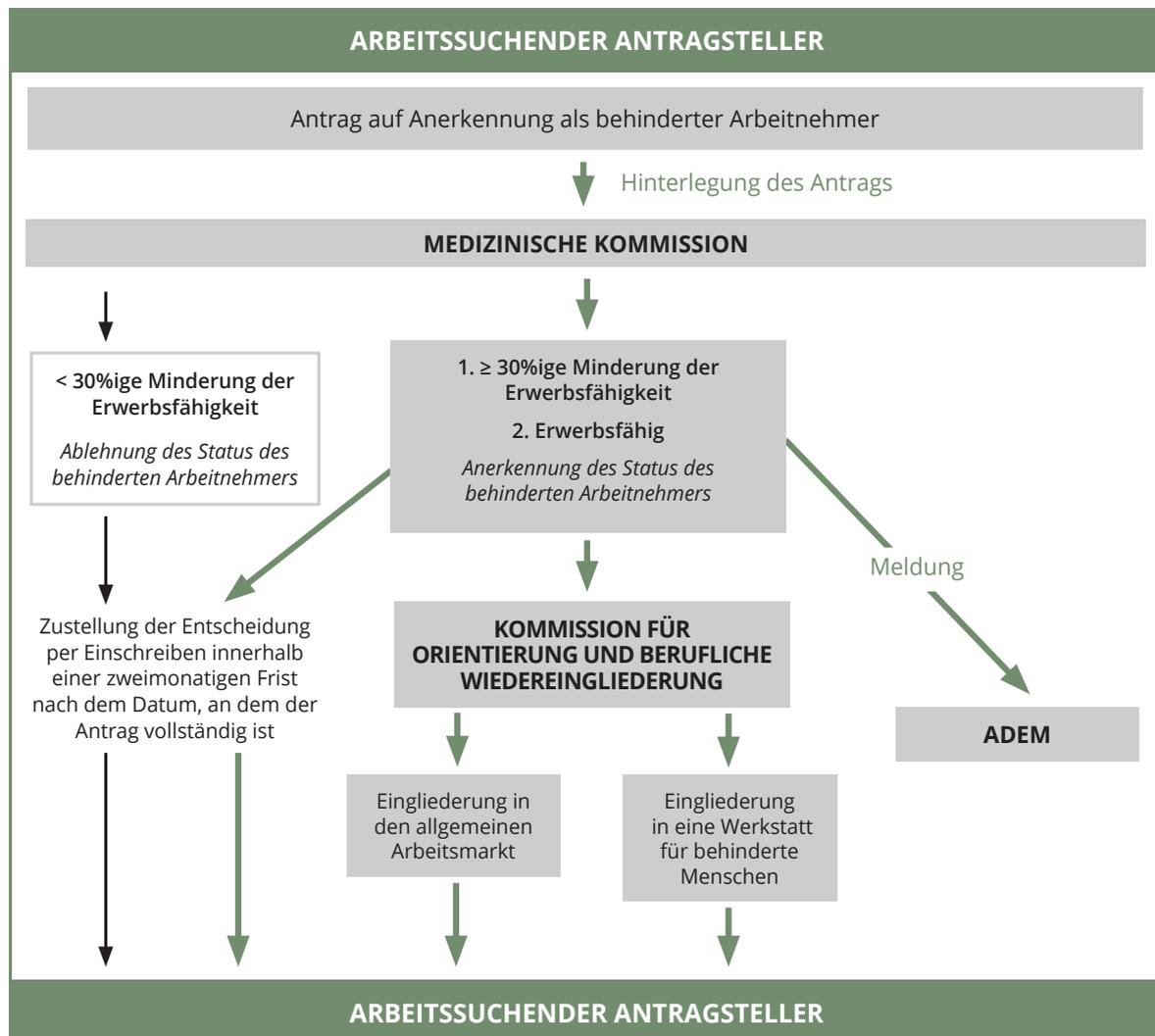


Abbildung 2: Die Anerkennung des Status und die Eingliederung des behinderten Arbeitnehmers



2.3. Die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung

Beschließt die medizinische Kommission, eine arbeitssuchende Person als behinderter Arbeitnehmer anzuerkennen, leitet sie deren Akte an die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung weiter, unter der Voraussetzung, dass die Person bei der ADEM registriert ist oder sich dort registrieren lässt.

Die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung¹¹ entscheidet danach darüber, ob die als behinderter Arbeitnehmer anerkannte Person im allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen einzugliedern ist¹². Hierzu kann diese Kommission den Betroffenen selbst oder zu Auskunftszwecken auch Dritte anhören. Sie kann Sachverständige einsetzen oder sich von den öffentlichen Stellen jedweden ihres Erachtens für eine vollständige Untersuchung der Situation des Betroffenen zweckdienlichen oder unumgänglichen Nachweis übermitteln lassen. Im Falle einer grundlegenden Änderung der mit der Erwerbsfähigkeit des Antragstellers verbundenen Sachverhalte und Umstände, kann die Entscheidung in Bezug auf die Eingliederung des behinderten Arbeitnehmers im allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen Gegenstand eines Antrags auf Abänderung werden. Dieser Antrag ist seitens des Antrag-

11 Diese Kommission besteht aus zwei Vertretern des Arbeitsministeriums, einem Vertreter der Arbeitsagentur, einem Arbeitsmediziner, einem auf dem Gebiet Behinderungen spezialisierten Psychologen, einem auf dem Gebiet technische Hilfsmittel spezialisierten Ergotherapeuten, einem Sozialpädagogen und einem Sozialarbeiter (Artikel L. 564-3 des Arbeitsgesetzbuches).

12 Siehe Teil II und Teil III.

stellers zusammen mit den erforderlichen Nachweisen bei der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung einzureichen. Eine Entscheidung dieser Kommission kann weder während der erneuten Überprüfung vor der Speziellen Überprüfungscommission¹³ noch vor Ablauf einer sechsmonatigen Frist nach der Zustellung einer ersten endgültigen Entscheidung Gegenstand eines Antrags auf Abänderung werden.

3. DIE MÖGLICHEN RECHTSMITTEL

Der abgewiesene Antragsteller kann gegen die seitens der medizinischen Kommission getroffenen Entscheidungen in Bezug auf die Ablehnung oder den Entzug des Status des behinderten Arbeitnehmers sowie in Bezug auf die Minderung der Erwerbsfähigkeit und den Gesundheitszustand des Antragstellers innerhalb einer Frist von 40 Tagen ab der Zustellung der angefochtenen Entscheidung vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung Widerspruch einlegen.

Die seitens der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung in Bezug auf die Eingliederung im allgemeinen Arbeitsmarkt oder die Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen getroffene Entscheidung kann von der Speziellen Überprüfungscommission überprüft werden. Der Antrag auf Überprüfung muss vor Ablauf einer Frist von 40 Tagen ab Zustellung der Entscheidung per Einschreiben eingereicht werden.

Die Entscheidungen der Speziellen Überprüfungscommission, die Entscheidungen der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung bestätigen, können innerhalb von 40 Tagen nach ihrer Zustellung beim Schiedsgericht der Sozialversicherung angefochten werden.

Darüber hinaus kann beim Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung auch gegen die Entscheidung des Schiedsgerichts innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung Berufung eingelegt werden¹⁴.

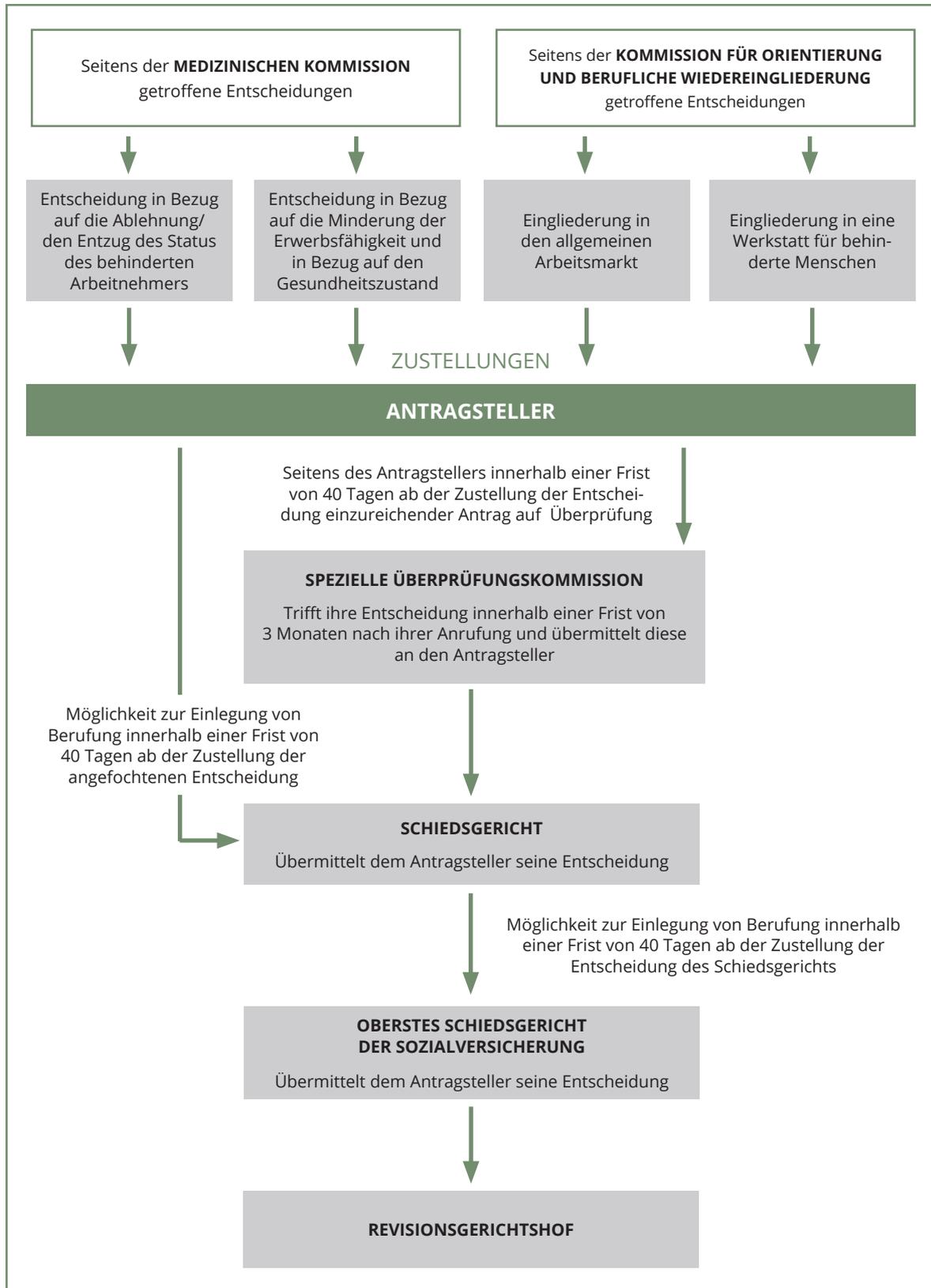
Die Rechtsmittel haben keine aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass die angefochtenen Entscheidungen während der gesamten Dauer des Gerichtsverfahrens weiterhin Anwendung finden.

Darüber hinaus kann der behinderte Arbeitnehmer infolge einer grundlegenden Änderung seiner Erwerbsfähigkeit oder seines Gesundheitszustands frühestens 6 Monate nach Zustellung einer ersten endgültigen Entscheidung unmittelbar bei der Kommission, die die Entscheidung getroffen hat, einen Antrag auf Abänderung seines Status einreichen. Der Antrag auf Abänderung muss von Nachweisen begleitet sein, aus denen die grundlegende Änderung der Erwerbsfähigkeit ersichtlich wird. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Einreichung eines Antrags auf Abänderung jedoch nicht möglich ist, wenn bereits ein Antrag auf Überprüfung oder ein Berufungsverfahren vor dem Obersten Schiedsgerichts der Sozialversicherung gestellt wurde.

13 Siehe nachstehenden Punkt 3.

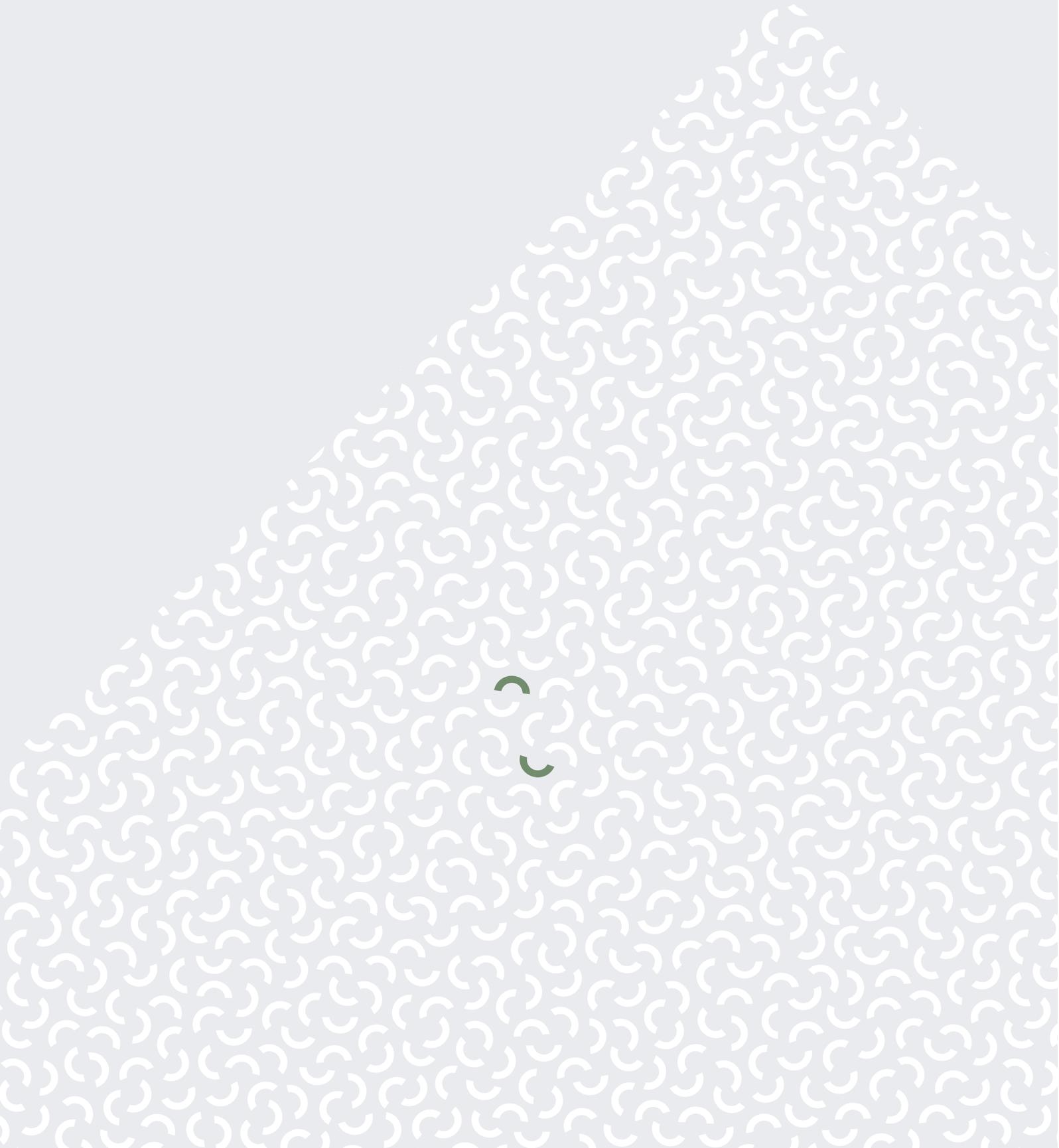
14 Das vor dem Schiedsgericht und dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung zu befolgende Verfahren, die einzuhaltenen Fristen und die Verfahrenskosten unterliegen den Bestimmungen der großherzoglichen Verordnung vom 24. Dezember 1993. Der Rechtsweg kann durch formloses Schreiben eingelegt werden, das den Namen, Vornamen, die Personalausweis- oder Passnummer, den Beruf, den Wohnsitz, den Gegenstand des Antrags und eine kurze Darstellung des Vorbringens sowie die Unterschrift enthalten muss.

Abbildung 3: Die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen der medizinischen Kommission und der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung



II. DIE EINGLIEDERUNG IM ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT





1. DIE ZUR ERLEICHTERUNG DER EINGLIEDERUNG VORGEGEHENEN MASSNAHMEN¹⁵

Wenn der behinderte Arbeitnehmer im allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden soll, kann die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung in Abhängigkeit vom Alter des Betroffenen, vom Schweregrad oder der Art seiner Behinderung sowie entsprechend seiner vorherigen und verbleibenden Erwerbsfähigkeit dem Direktor der Arbeitsagentur Maßnahmen zur Orientierung, Ausbildung, Rehabilitation, beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung, Berufseinführungsmaßnahmen oder Anpassungs- oder Umschulungslehrgänge vorschlagen.

Der Direktor der Arbeitsagentur (oder der damit beauftragte Beamte) legt dann die im Hinblick auf die berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung des Betroffenen zu ergreifenden Maßnahmen fest. Zur Ausführung der gewählten Maßnahmen beauftragt der Direktor der Arbeitsagentur die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer, die Sachverständige hinzuziehen kann.

Form und Inhalt dieser Maßnahmen können insbesondere Nachstehendes umfassen:

- die Zuerkennung einer Beteiligung des Staates am Lohn des behinderten Arbeitnehmers¹⁶;
- eine Beteiligung an den Ausbildungskosten;
- die Übernahme der Kosten für die behindertengerechte Umgestaltung der Arbeitsplätze und der Zugänge zu den Arbeitsplätzen;
- die Beteiligung an den Beförderungskosten.

Darüber hinaus hat die als behinderter Arbeitnehmer anerkannte Person Anspruch auf 6 zusätzliche Urlaubstage, deren Kosten der Staat übernimmt¹⁷.

Der Arbeitgeber muss seinerseits die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie in ausreichendem Maße dadurch ausgeglichen wird, dass der Staat die behindertengerechte Umgestaltung der Arbeitsplätze und des Zugangs zu den Arbeitsplätzen, den Erwerb behindertengerechter Arbeitsmittel und didaktischen Materials sowie die Erstattung der Beförderungskosten zum Arbeitsplatz ganz oder teilweise übernimmt¹⁸.

Sollte der behinderte Arbeitnehmer sich weigern, eine ihm zugewiesene und seiner Erwerbsfähigkeit entsprechende Stelle zu übernehmen oder an den seitens des Direktors der Arbeitsagentur festgesetzten Orientierungs-, Ausbildungs- oder Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen, verliert er seinen Anspruch auf einen der nachstehend genannten, den behinderten Arbeitnehmern vorbehaltenen Arbeitsplatz. Die diesbezügliche Entscheidung des Direktors der Arbeitsagentur wird ihm per Einschreiben zugestellt.

Für weitere Informationen über die oben dargelegten Maßnahmen oder die damit verbundenen notwendigen Verfahren kann das Sekretariat der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung telefonisch unter 247-88888 oder per E-Mail unter info.cor@adem.etat.lu kontaktiert werden.

¹⁵ Artikel L. 562-1 des Arbeitsgesetzbuches.

¹⁶ Siehe nachstehenden Punkt 2.3.

¹⁷ Artikel L. 233-4 des Arbeitsgesetzbuches.

¹⁸ Article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

2. DIE PFLICHT ZUR BESCHÄFTIGUNG BEHINDERTER ARBEITNEHMER

2.1. Die Quotenregelung¹⁹

Der Staat, die Gemeinden, die öffentlichen Einrichtungen und die Nationale luxemburgische Eisenbahngesellschaft sind dazu verpflichtet, 5% der Gesamtanzahl ihrer Arbeitsplätze mit Arbeitnehmern zu besetzen, die als behinderte Arbeitnehmer anerkannt sind, und diese als Beamte oder durch einen Arbeitsvertrag gebundene Arbeitnehmer in Vollzeit zu beschäftigen.

Jeder Arbeitgeber der Privatwirtschaft, der mindestens:

- 25 Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, mindestens einen als behinderter Arbeitnehmer anerkannten Arbeitnehmer in Vollzeit zu beschäftigen²⁰;
- 50 Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, 2% der Gesamtanzahl ihrer Arbeitsplätze mit behinderten Arbeitnehmern zu besetzen und diese in Vollzeit zu beschäftigen²¹;
- 300 Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, 4% der Gesamtanzahl ihrer Arbeitsplätze mit behinderten Arbeitnehmern zu besetzen und diese in Vollzeit zu beschäftigen²².

Bei Unternehmen mit mehreren Niederlassungen findet diese Pflicht zur Einstellung behinderter Arbeitnehmer auf jede einzelne Niederlassung gesondert Anwendung.

Sofern ein Arbeitgeber eine größere Anzahl an behinderten Arbeitnehmern als vorgeschrieben beschäftigt, wird er vom Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge befreit, der dann aus dem Staatshaushalt bezahlt wird²³.

Bei der Berechnung der Anzahl der für behinderte Arbeitnehmer reservierten Arbeitsplätze werden Personen, die eine Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer erhalten haben, und bereits beschäftigte behinderte Arbeitnehmer berücksichtigt.

2.2. Das Verfahren²⁴

Arbeitgeber des öffentlichen Sektors oder der Privatwirtschaft, die vorhaben einen als behindert anerkannten Arbeitnehmer einzustellen, müssen ungeachtet dessen, ob sie der Pflicht zur Einstellung von behinderten Personen unterliegen oder nicht, die frei gewordenen Stellen und die mit behinderten Personen zu besetzenden Stellen mindestens 3 Arbeitstage vor deren Veröffentlichung in der Presse der Arbeitsagentur melden und gegebenenfalls mit einem Beschäftigungsvorschlag eines anderen behinderten Arbeitnehmers.

Wenn die Arbeitsagentur einen gemeldeten Arbeitssuchenden ermittelt, der dem seitens des Arbeitgebers gesuchten Profil entspricht, übermittelt sie beiden Parteien eine Meldeaufforderung, mit der der Arbeitssuchende dazu aufgefordert wird, sich mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen. Der Arbeitgeber muss die ausgefüllte Meldeaufforderung unabhängig von seiner Entscheidung in Bezug auf die Einstellung unter Erläuterung der Gründe für seine Wahl an die Arbeitsagentur zurücksenden.

¹⁹ Artikel L. 562-3 des Arbeitsgesetzbuches.

²⁰ Sofern bei der Arbeitsagentur ein Stellengesuch von einem behinderten Arbeitnehmer eingeht, der den im Unternehmen geforderten Fähigkeiten entspricht.

²¹ Sofern bei der Arbeitsagentur ausreichend viele Stellengesuche von behinderten Arbeitnehmern eingehen, die den im Unternehmen geforderten Fähigkeiten entsprechen.

²² Idem

²³ Auch behinderte Selbstständige haben Anspruch auf eine vollständige oder teilweise Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen, die dann aus dem Staatshaushalt bezahlt werden.

²⁴ Artikel L. 562-4 und L. 562-5 des Arbeitsgesetzbuches.

Sollte sich ein Arbeitgeber der Privatwirtschaft weigern, die vorgeschriebene Anzahl behinderter Arbeitnehmer zu beschäftigen, muss der betreffende Arbeitgeber jeden Monat eine Ausgleichsgebühr in Höhe von 50% des sozialen Mindestlohns an die Staatskasse entrichten. Diese Gebühr ist für jeden nicht eingestellten behinderten Arbeiter zu entrichten und so lange, bis der betreffende Arbeitgeber seine Weigerung aufhebt²⁵.

2.3. Der Lohn

Der Lohn eines behinderten Arbeitnehmers darf nicht niedriger sein als der durch Gesetz, Betriebsordnung oder Tarifvertrag für einen nicht behinderten Arbeitnehmer festgesetzte Lohn. Hierauf finden die Bestimmungen des Arbeitsrechts und der Tarifverträge Anwendung. Die Festsetzung des Lohns für einen behinderten Arbeitnehmer erfolgt unabhängig von und ohne Berücksichtigung der Höhe der der betreffenden Person seitens der Unfallversicherungsanstalt und/oder des Kriegsschädenamts entrichteten Unfallrenten. Diese Renten sind dem Anspruchsberechtigten in voller Höhe zu entrichten und dürfen in keinem Fall vom Lohn der behinderten Arbeitnehmer abgezogen oder auf andere Weise zum Nachteil der Anspruchsberechtigten gekürzt werden.

Der Direktor der Arbeitsagentur kann für Arbeitgeber der Privatwirtschaft und des kommunalen Sektors, für öffentliche Einrichtungen und für die Nationale luxemburgische Eisenbahngesellschaft nach Stellungnahme der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung eine Beteiligung des Staats am Lohn des behinderten Arbeitnehmers festsetzen.

Es ist zu beachten, dass im kommunalen Sektor nur behinderte Arbeitnehmer, die als kommunale Angestellte beschäftigt sind, für eine Lohnbeteiligung in Frage kommen.

Die Beteiligung am Lohn wird insbesondere nach Maßgabe der durch die Minderung der Erwerbsfähigkeit des behinderten Arbeitnehmers verursachten Ertragseinbuße festgelegt und kann zeitlich begrenzt sein. Sie kann sich zwischen 30%²⁶ und 100% des dem behinderten Arbeitnehmer entrichteten Lohns bewegen und schließt auch den Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ein. Der Prozentsatz der Beteiligung am Lohn kann in regelmäßigen Abständen vom Direktor der Arbeitsagentur nach Stellungnahme der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung gemäß der Entwicklung der Behinderung oder der Anpassung des behinderten Arbeitnehmers in der Arbeitswelt angepasst werden.

Im Falle einer Vereinbarung wird ab dem Datum der Antragstellung (und frühestens ab dem Datum, an dem der Arbeitsvertrag in Kraft tritt) eine Lohnbeteiligung gezahlt. Sie gilt, solange der Arbeitsvertrag in Kraft bleibt und der betreffende Arbeitnehmer als behinderter Arbeitnehmer anerkannt wird.

Es ist jedoch nicht möglich, eine Lohnbeteiligung zu übertragen, wenn der Arbeitgeber wechselt. In diesem Fall kann vom neuen Arbeitgeber ein neuer Antrag gestellt werden. Dieser Antrag wird genauso behandelt wie ein erster Antrag.

25 Sofern die Arbeitsagentur nicht in der Lage ist, einen Bewerber zu finden, der dem gesuchten Profil entspricht, ist der Arbeitgeber von der Entrichtung der Ausgleichsgebühr befreit.

26 Article 3 de la loi du 8 avril 2018 portant modification 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

In Artikel L. 562-8 des Arbeitsgesetzbuchs wird fälschlicherweise der alte Prozentsatz von 40% genannt.

3. DIE UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN INKLUSION VON BEHINDERTEN ARBEITNEHMERN

Die Unterstützung der beruflichen Inklusion von behinderten Arbeitnehmern wurde bei der Arbeitsagentur durch das Gesetz vom 1. August 2019 eingeführt²⁷.

3.1. Die Definition zur Unterstützung der beruflichen Inklusion

Die Unterstützung der beruflichen Inklusion beinhaltet die Betreuung und Förderung der Eingliederung von bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern im allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers abgestimmte Betreuung.

Die Unterstützung wird als Selbstständiger oder Arbeitnehmer ausgeübt.

3.2. Die Aufgaben des Inklusionsassistenten

Die Aufgaben des Inklusionsassistenten sind:

- die Beurteilung der Arbeitssituation und Beschreibung der Herausforderungen und Bedürfnisse des Angestellten mit einer Behinderung oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit auf seinem Arbeitsplatz;
- die Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Personals zur Vorbereitung, Information und Sensibilisierung bezüglich des Behinderungs- oder Gesundheitszustands sowie, gegebenenfalls, der spezifischen Bedürfnisse des Arbeitnehmers mit einer Behinderung oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit im Hinblick auf eine nachhaltige Inklusion;
- die Ausarbeitung eines individuellen Inklusionsprojekts mit einem detaillierten Arbeitsprogramm und einem Zeitplan für die umzusetzenden Maßnahmen, der die Stundenzahl, die Dauer und die Häufigkeit der Assistententätigkeit präzisiert;
- die Verfassung von vierteljährlichen Kostenabrechnungen und jährlichen Berichten in denen die Entwicklung des Angestellten mit einer Behinderung oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit auf seinem Arbeitsplatz sowie die bereits umgesetzten Maßnahmen beschrieben werden;
- die Verfassung eines Abschlussberichts, der Schlussfolgerungen sowie Handlungsempfehlungen nach Beendigung der Inklusionsassistentenz enthält. Dieser Bericht ist der ADEM innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung der Inklusionsassistentenz vorzulegen.

3.3. Die betroffenen Personen

Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmer mit Behinderung oder mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, die von einem Arbeitgeber des Privatsektors beschäftigt werden und deren Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmerstatus geregelt ist, sowie für die Empfänger einer Beschäftigungsmaßnahme der Arbeitsagentur bei einem privaten Arbeitgeber (Berufseingliederungsvertrag, Berufseinführungsvertrag, usw.) von mindestens 12 Monaten.

3.4. Die Inklusionsassistentenz beantragen

Der Antrag auf Inklusionsassistentenz wird an den Direktor der ADEM gerichtet. Dieser Antrag wird gemeinsam vom Arbeitnehmer, seinem Arbeitgeber und dem Assistenten durch ein von der ADEM erstelltes Formular eingereicht. Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:

²⁷ Artikel L. 553-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

- Name, Form, Sitz, Tätigkeitsbereich und Anzahl der Beschäftigten des Unternehmens;
- Name, Vorname, Alter, Wohnort, Aufgaben und Art der Behinderung des behinderten Arbeitnehmers bzw. Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers in externer Wiedereingliederung;
- Identifizierung und Beschreibung der Probleme, die im Arbeitsverhältnis auftreten;
- Identifizierung des Inklusionsassistenten/Assistenzdienstes vom behinderten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer in externer Wiedereingliederung und dem Arbeitgeber gemeinsam auf der entsprechenden im luxemburgischen Amtsblatt (Journal officiel) veröffentlichten Liste, in der die Inklusionsassistenten je nach Fachgebiet aufgeführt werden.

Dem Antrag müssen außerdem die folgenden Belege beigefügt werden:

- Eine Stellenbeschreibung mit dem Beschäftigungsgrad;
- Eine Kopie der Beschäftigungsmaßnahme oder des Arbeitsvertrags.

Der Direktor der ADEM bewertet die Vollständigkeit des Antrags sowie die Angemessenheit der Beschreibung der zu lösenden Probleme und den Zuständigkeitsbereich des Assistenten und teilt seine Zustimmung oder Ablehnung innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags dem behinderten Arbeitnehmer oder dem Arbeitnehmer in externer Wiedereingliederung, seinem Arbeitgeber und dem Assistenten oder dem Assistenzdienst schriftlich mit.

3.5. Die Übernahme der Kosten für die Unterstützungstätigkeit durch das individualisierte Inklusionsprojekt

Innerhalb eines Monats nach Empfang der Zustimmung des Direktors der ADEM muss der Assistent oder der Assistenzdienst dem Direktor der ADEM, dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber ein individualisiertes Inklusionsprojekt vorlegen. Der Direktor der Arbeitsagentur prüft die Vollständigkeit des Projektes. Unabhängig davon ob er die Kosten für die Unterstützung übernimmt oder nicht, gewährt der Direktor der ADEM die Übernahme der Kosten für die Erstellung des individualisierten Projektes nach Bestätigung der Vollständigkeit des Projektes.

Der Direktor der ADEM verfügt über eine Frist von einem Monat nach Eingang des Antrags, um seine Genehmigung oder Ablehnung dem betroffenen Arbeitnehmer, seinem Arbeitgeber und dem Assistenten oder Assistenzdienst mitzuteilen. Bei Zustimmung schließen der Assistent oder der Assistenzdienst, der betroffene Arbeitnehmer und sein Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit ab.²⁸

Im Falle einer Ablehnung können alle drei Parteien ein revidiertes individualisiertes Inklusionsprojekt vorlegen, der von allen drei Parteien unterzeichnet wird. Innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Ablehnung können die drei Parteien ein individuelles Projekt vorlegen, ansonsten wird die Ablehnung rechtskräftig und endgültig.

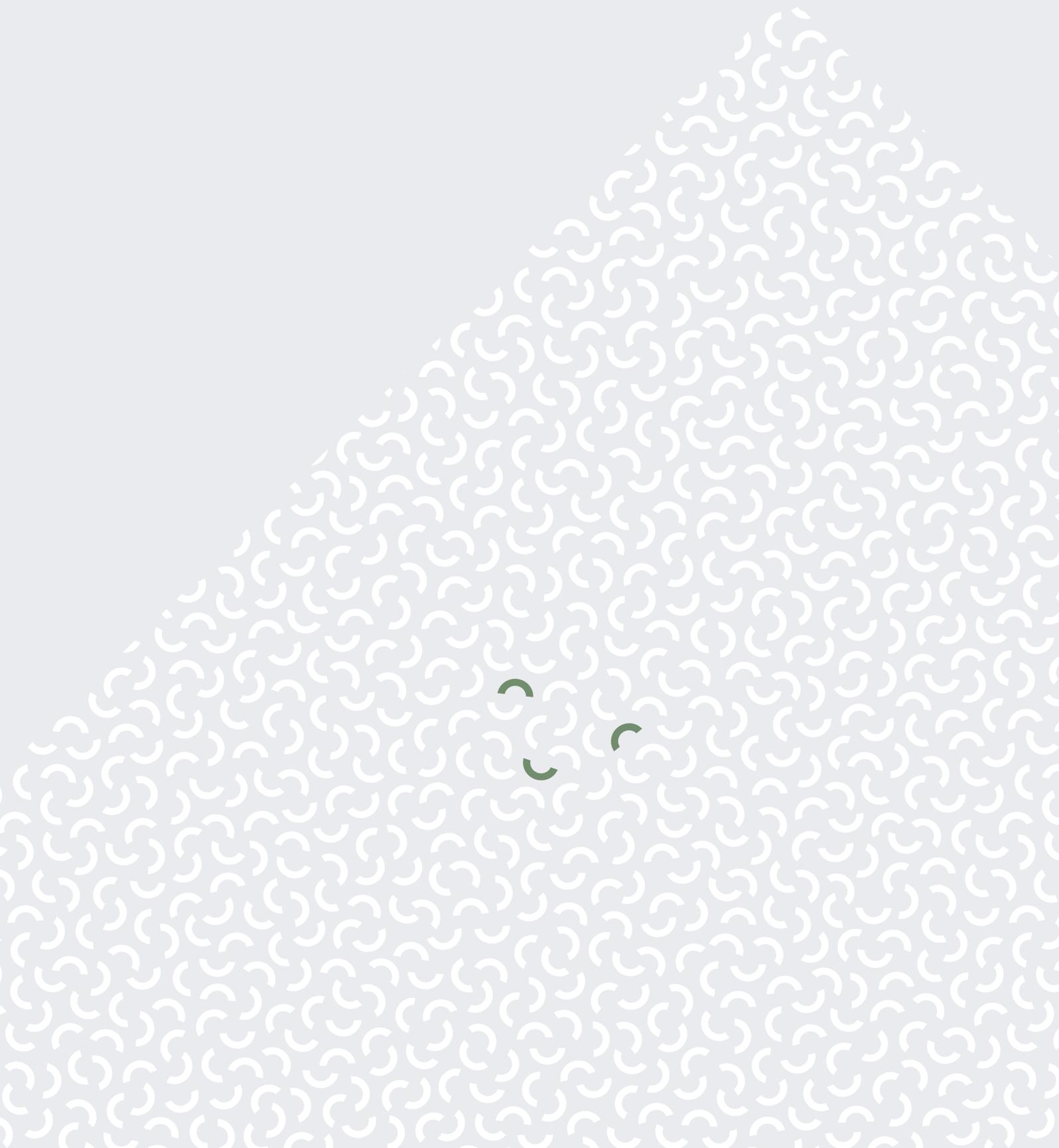
3.6. Die Dauer der Betreuungstätigkeit

Die Genehmigung des Direktors der ADEM gibt Anspruch auf die Übernahme der Kosten für die Leistung der Assistenten oder des Assistenzdienstes durch den Beschäftigungsfonds für die Anzahl der Stunden und die Dauer, die im individuellen Inklusionsprojekt vorgesehen sind. Die Anzahl der gewährten Assistenzstunden wird wie folgt festgelegt:

- Maximal 150 Stunden für einen Arbeitsvertrag oder eine ADEM-Beschäftigungsmaßnahme mit einer Laufzeit von mindestens 12 Monate, aber weniger als 18 Monate;
- Maximal 225 Stunden bei einem Arbeitsvertrag oder eine ADEM-Beschäftigungsmaßnahme mit einer Laufzeit von mindestens 18 Monate, aber weniger als 24 Monate;
- Maximal 300 Stunden bei einem Arbeitsvertrag oder eine ADEM-Beschäftigungsmaßnahme mit einer Laufzeit von mindestens 24 Monate.

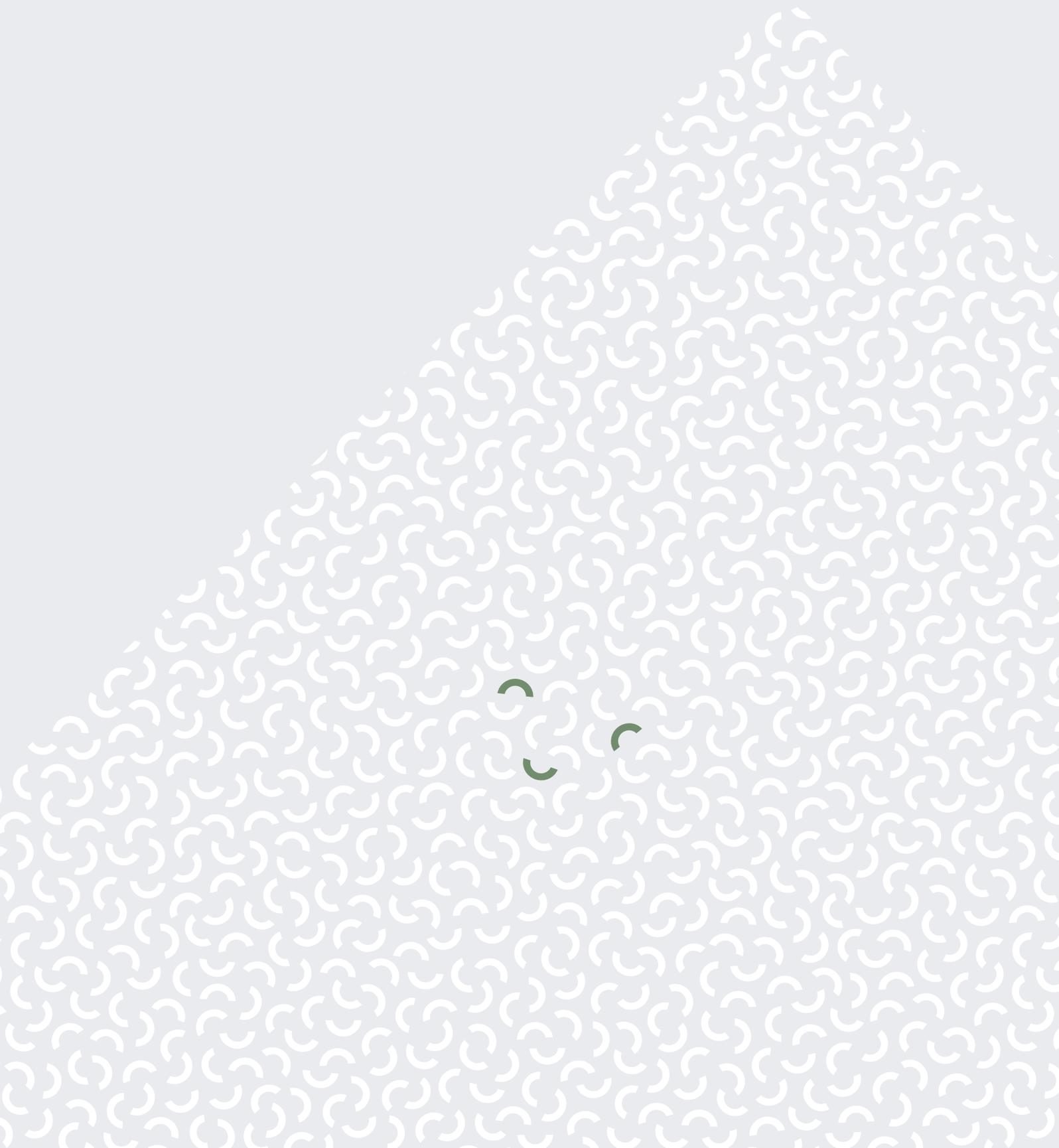
Die Dauer und die Periodizität der Assistenz können auf begründeten gemeinsamen Antrag des betroffenen Arbeitnehmers, seines Arbeitgebers und des Inklusionsassistenten vom Direktor der ADEM angepasst werden, wobei die Entwicklung der Behinderung des Arbeitnehmers oder der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers in externer Wiedereingliederung oder die Anpassung des betroffenen Arbeitnehmers am Arbeitsplatz berücksichtigt werden.

²⁸ Artikel L. 553-5 des Arbeitsgesetzbuches.



III. DIE EINGLIEDERUNG IN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN





1. DIE BESONDERHEIT DER WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN²⁹

Jeder behinderte Arbeitnehmer, der aufgrund seiner verminderten Erwerbsfähigkeit den Anforderungen und Belastungen des allgemeinen Arbeitsmarkts nicht oder noch nicht gerecht wird, wird in Werkstätten für behinderte Menschen eingegliedert. Eine Werkstatt für behinderte Menschen ist eine seitens einer sozialen oder wirtschaftlichen Organisation gegründete und geleitete Einrichtung, die:

- behinderten Arbeitnehmern die Ausübung einer vergüteten beruflichen Tätigkeit in einer wirtschaftlichen Produktionseinheit unter den auf ihre jeweiligen Fähigkeiten zugeschnittenen Bedingungen ermöglicht;
- Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, Begleitung oder Betreuung im Hinblick auf den Zugang behinderter Arbeitnehmer zu Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fördert;
- über eine entsprechende Genehmigung des Familienministeriums verfügt³⁰.

Die Verantwortlichen der Werkstatt für behinderte Menschen bestimmen die Maßnahmen zur Ermöglichung der Beschäftigung des behinderten Arbeitnehmers unter den auf seine Bedürfnisse angepassten Bedingungen, sowie die Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, Begleitung und Betreuung des behinderten Arbeitnehmers auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

2. DIE BESONDERHEITEN DES ARBEITSVERTRAGS

2.1. Die Rechte und Pflichten

Der Arbeitsvertrag muss die besonderen Bedürfnisse der behinderten Person berücksichtigen. In der Tat bestehen bestimmte Abweichungen von den Bestimmungen aus Buch I, Titel II des Arbeitsgesetzbuches, insbesondere in Bezug auf den Einsatz des behinderten Arbeitnehmers in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Demnach muss der Arbeitsvertrag die nachstehenden Vermerke enthalten:

- die Verpflichtung der Werkstatt für behinderte Menschen, dem behinderten Arbeitnehmer einen Arbeits-einsatz unter den auf seine Bedürfnisse und Möglichkeiten abgestimmten Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten;
- die Verpflichtung der Werkstatt für behinderte Menschen, den Zugang des behinderten Arbeitnehmers zu Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und, gegebenenfalls, dessen Betreuung im regulären Arbeitsumfeld zu gewährleisten;
- die Verpflichtung der Werkstatt für behinderte Menschen zur Wiedereinstellung des behinderten Arbeitnehmers, der aus ihrem Antrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingesetzt wurde und für den sich die Eingliederung in das reguläre Arbeitsumfeld als unbefriedigend erweist;
- die Verpflichtung des behinderten Arbeitnehmers oder dessen gesetzlichen Vertreters, für den allgemeinen Arbeitsmarkt verfügbar zu bleiben und an den seitens der Werkstatt für behinderte Menschen oder seitens der Arbeitsagentur angebotenen Eingliederungsmaßnahmen teilzunehmen.

²⁹ Artikel L. 563-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

³⁰ Die Gewährung der Genehmigung erfolgt nach Maßgabe der Bestimmungen des geänderten Gesetzes vom 8. September 1998 zur Regelung der Beziehungen zwischen dem Staat und den im Sozial-, Familien- und Therapiebereich tätigen Einrichtungen. Jede Werkstatt für behinderte Menschen untersteht dem geänderten Gesetz vom 10. Juni 1999 über genehmigungspflichtige Betriebe.

Sofern der behinderte Arbeitnehmer unter Vormundschaft steht, unterzeichnet der Vormund der gesetzlich geschützten volljährigen Person den Arbeitsvertrag³¹.

Der Arbeitsvertrag endet rechtmäßig³²:

- am Tag, an dem der behinderten Person die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer entzogen wird;
- am Tag, an dem die Bestätigung der Entscheidung zur Wiedereingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dem behinderten Arbeitnehmer durch die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung oder durch die zuständigen Gerichte mitgeteilt wird.

2.2. Die Arbeitszeit

Die übliche Wochenarbeitszeit in den Werkstätten für behinderte Menschen beläuft sich auf 40 Stunden, es sei denn, in den betreffenden Einrichtungen und Strukturen wurde kraft Gesetz, Betriebsordnung oder Tarifvertrag eine andere tatsächliche Arbeitszeit festgelegt. Der behinderte Arbeitnehmer, der in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet, hat Anspruch auf 6 zusätzliche Urlaubstage zu Lasten des Staates³³.

Sollte der behinderte Arbeitnehmer die Arbeitszeit der Werkstatt für behinderte Menschen aufgrund der Fahrpläne der von ihm benutzten öffentlichen Verkehrsmittel nicht einhalten können, so kann die Dauer des täglichen Transports bis zur Anzahl der im Arbeitsvertrag der behinderten Person festgesetzten Arbeitsstunden in die Arbeitszeit einbezogen werden.

Unter Arbeitszeit ist in den Werkstätten für behinderte Menschen die Zeit zu verstehen, während derer der behinderte Arbeitnehmer der Werkstatt für behinderte Menschen zur Verfügung steht. Die Arbeitszeit in den Werkstätten für behinderte Menschen umfasst auch die Dauer der während der Arbeitszeit und am Arbeitsort durchgeführten sozialpädagogischen und therapeutischen Aktivitäten. Gleiches gilt für die Zeit, während der der behinderte Arbeitnehmer an seitens des zugewiesenen Betriebs unbezahlten und von der Werkstatt für behinderte Menschen organisierten Betriebspraktika teilnimmt.

2.3. Der Lohn

Der behinderte Arbeitnehmer hat in der Werkstatt für behinderte Menschen Anspruch auf einen Lohn, dessen Höhe mindestens dem Stundensatz des sozialen Mindestlohns entspricht³⁴, multipliziert mit der Anzahl der in dem zwischen dem behinderten Arbeitnehmer und der Werkstatt für behinderte Menschen geschlossenen Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsstunden.

Darüber hinaus kann die Werkstatt für behinderte Menschen dem behinderten Arbeitnehmer zusätzlich zu dem ihm zustehenden sozialen Mindestlohn Prämien oder sonstige Geldleistungen zahlen. Diese Prämien oder Geldleistungen sind seitens der Werkstatt für behinderte Menschen zu finanzieren.

Der Lohn wird dem behinderten Arbeitnehmer einmal pro Monat seitens der Werkstatt für behinderte Menschen ausbezahlt.

Im Falle der Beendigung der Arbeitsbeziehungen mit der Werkstatt für behinderte Menschen, hat der arbeitslose behinderte Arbeitnehmer Anspruch auf volles Arbeitslosengeld³⁵, vorausgesetzt die gesetzlichen Bestimmungen über den Anspruch auf Vollarbeitslosengeld sind erfüllt.

31 Nach Maßgabe der in Titel XI des Zivilgesetzbuches vorgesehenen Bestimmungen über die Volljährigkeit und die gesetzlich geschützten volljährigen Personen.

32 Artikel L. 125-4 des Arbeitsgesetzbuches.

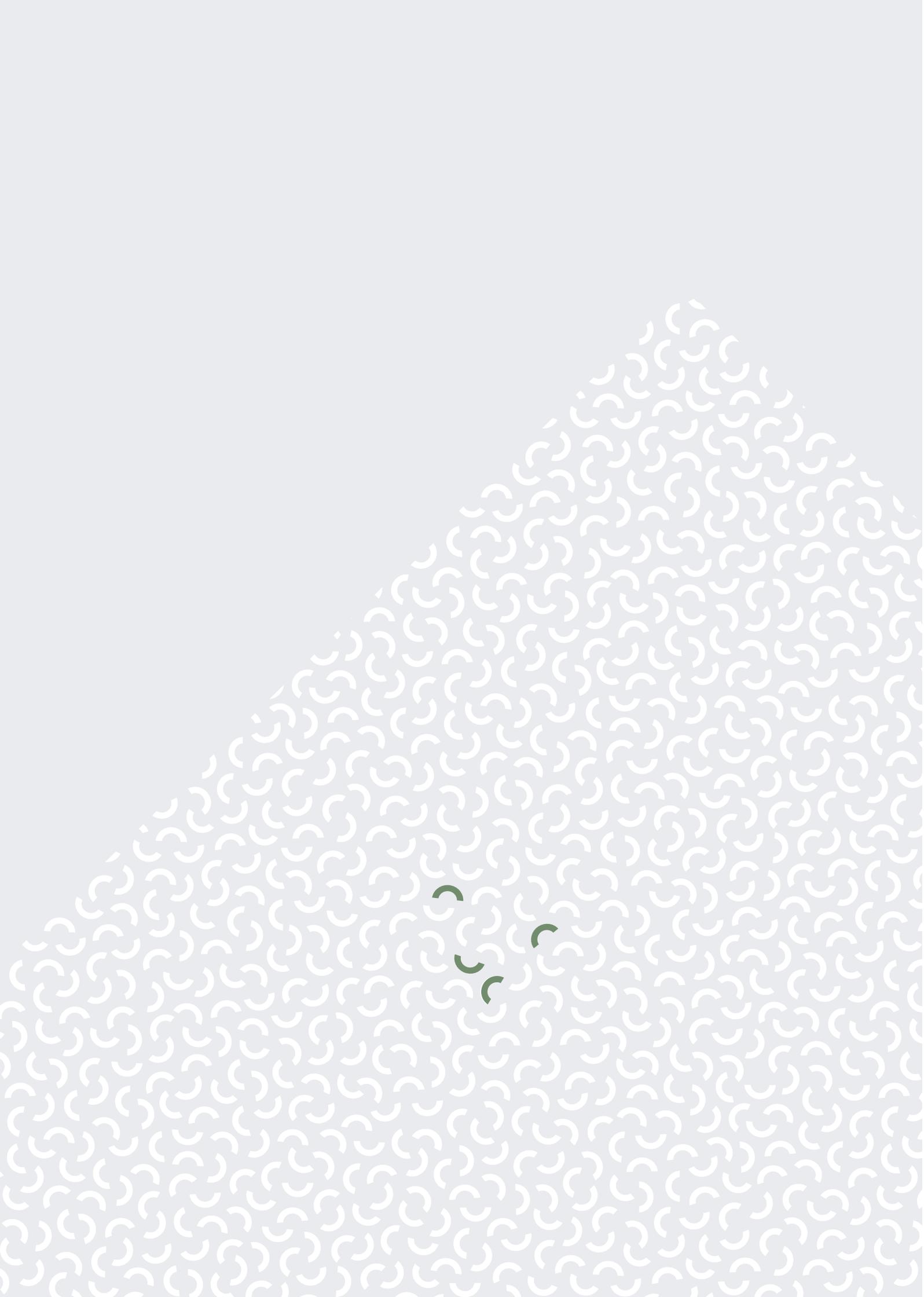
33 Artikel L. 233-4 des Arbeitsgesetzbuches.

34 Monatlicher sozialer Mindestlohn am 1. Januar 2025, Index 944,43: 2.637,79 Euro für einen volljährigen unqualifizierten Arbeitnehmer und 3.165,35 Euro für einen volljährigen qualifizierten Arbeitnehmer.

35 Vorausgesetzt er erfüllt die Bestimmungen die in Titel II, Buch V des Arbeitsgesetzbuches festgelegt sind.

IV. DAS EINKOMMEN FÜR SCHWER- BEHINDERTE PERSONEN





1. DIE ZU ERFÜLLENDEN VORAUSSETZUNGEN

Die behinderte Person, die aufgrund ihrer verminderten Erwerbsfähigkeit weder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten kann, hat gegebenenfalls Anspruch auf ein Einkommen für schwerbehinderte Personen (Revenu pour personnes gravement handicapées – RPGH).

Jede Person, die sämtliche der nachstehend aufgeführten Voraussetzungen erfüllt, kann demnach ein Einkommen für schwerbehinderte Personen beantragen:

1. Mindestalter von 18 Jahren;
2. eine mindestens 30%ige Minderung der Erwerbsfähigkeit, die infolge einer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen, sensorischen oder psychischen Beeinträchtigung und/oder infolge von diese Beeinträchtigung verschlimmernden psychosozialen Begleiterscheinungen entstanden ist;
3. ein Gesundheitszustand, der mit jeglicher Arbeitsanstrengung unvereinbar ist, oder eine derart verminderte Erwerbsfähigkeit, dass es unmöglich ist, einen Arbeitsplatz im regulären Arbeitsumfeld oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen auf ihre Bedürfnisse abzustimmen;
4. ein Aufenthaltsrecht auf dem Staatsgebiet des Großherzogtums, einen Wohnsitz und die tatsächliche Ansässigkeit im Großherzogtum³⁶.

Anspruch auf RPGH hat auch eine Person, die als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkannt ist, aber aus von ihrer Person unabhängigen Gründen keinen Zugang zu einer Beschäftigung hat und über Einkünfte verfügt, die unterhalb der Höhe der RPGH liegen. In diesem Fall muss sich die Person bei der ADEM als arbeitssuchend melden um eine ihren Arbeitsfähigkeiten entsprechende Arbeitsstelle zu suchen. An dieser Stelle sei angemerkt, dass der behinderte Arbeitnehmer, der sich weigert, einen ihm angebotenen und seiner Erwerbsfähigkeit entsprechenden Arbeitsplatz anzunehmen, den Anspruch auf das Einkommen für schwerbehinderte Personen verliert.

2. DIE VORGEHENSWEISE

Der Antragsteller muss sich mit dem Sekretariat der medizinischen Kommission der Arbeitsagentur (per Telefon unter 247-88888 oder per E-Mail an commissionmedicale@adem.etat.lu) in Verbindung setzen, um das entsprechende Antragsformular zu bekommen, das mit den nachstehenden Belegen an diese Kommission zurückzusenden ist:

- eine Geburtsurkunde (oder eine gleichwertige Bescheinigung), die belegt, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens 18 Jahre alt ist;
- ein kürzlich ausgestelltes medizinisches Gutachten vom behandelnden Arzt sowie entsprechende Gutachten von Fachärzten in denen die angenommenen Ursachen und der Schweregrad der Minderung der Erwerbsfähigkeit hervorgeht und dargelegt ist, dass die Beeinträchtigung vor Vollendung des 65. Lebensjahres erworben wurde, sowie gegebenenfalls ausführlichere Erläuterungen in Bezug auf den Gesundheitszustand sowie dessen voraussichtliche Entwicklung;
- eine kürzlich ausgestellte und detaillierte medizinische Beurteilung des Arbeitsmediziners des ADEM, die den Prozentsatz der verminderten Arbeitsfähigkeit enthält und bescheinigt, dass der Antragsteller einen Gesundheitszustand aufweist, der jede Anstrengung kontraindiziert (im Falle eines Antrags eines Arbeitssuchenden);
- Staatsangehörigkeitsnachweis oder eine gleichwertige Bescheinigung (z. B. Kopie des Personalausweises oder des Reisepasses) ;
- Belege über die Bestimmung eines gesetzlichen Vertreters für den Fall, dass sich der Antragsteller gesetzlich vertreten lässt;

³⁶ Personen, bei denen es sich nicht um Staatsangehörige des Großherzogtums Luxemburg oder eines anderen Mitgliedstaates der EU, des EWR oder der Schweiz handelt, und die nicht als Staatenlose oder Flüchtlinge anerkannt sind, müssen während der vergangenen zwanzig Jahre mindestens fünf Jahre lang im Großherzogtum gewohnt haben. Ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit gilt diese Wohnsitzbedingung nicht für Familienmitglieder eines luxemburgischen Staatsangehörigen, eines Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaats der EU, des EWR oder der Schweiz nach Maßgabe deren Definition im Gesetz vom 29. August 2008 über den freien Personenverkehr und die Immigration.

- eine Wohnsitzbescheinigung, die nicht älter als drei Monate ist und von der zuständigen Kommunalverwaltung Ihres Wohnortes ausgestellt wurde;
- eine Aufenthaltsberechtigung von mehr als drei Monaten, gemäß Artikel 6 und 7 des geänderten Gesetzes vom 29. August 2008 über den Freien Personenverkehr und die Immigration für Bürger eines EU-Mitgliedsstaates, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz;
- den Nachweis, dass der Antragsteller in den letzten 20 Jahren mindestens fünf Jahre lang in Luxemburg gewohnt hat (bei Antragstellung durch einen Staatsangehörigen eines anderen Staates als den im obigen Punkt aufgeführten, sofern nicht gesetzlich Ausnahmen vorgesehen sind).

Nach Erledigung dieser Schritte trifft die medizinische Kommission ihre Entscheidung, wobei der Gesundheitszustand des Antragstellers und die fehlende Inklusionsfähigkeit berücksichtigt werden.

Innerhalb von 2 Monaten nach Einreichung des vollständigen Antrags, wird der Antragsteller über die Entscheidung der medizinischen Kommission per Einschreiben in Kenntnis gesetzt.

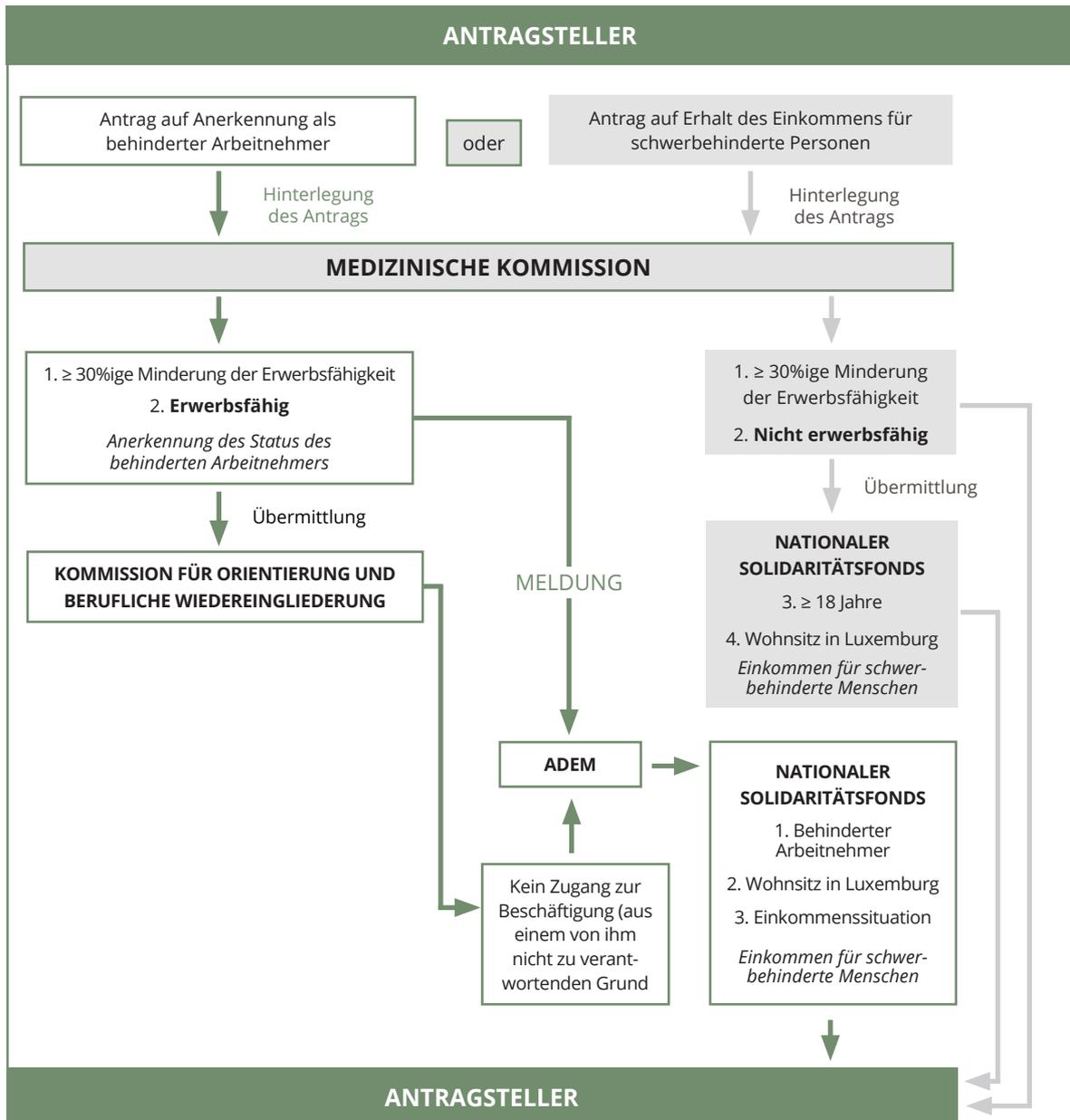
Sobald die definitive Entscheidung getroffen ist, übermittelt die medizinische Kommission seine Akte an den Nationalen Solidaritätsfonds.

Der Nationale Solidaritätsfonds geht dabei wie folgt vor:

- prüft, ob die Kriterien in Bezug auf das Alter und den Wohnsitz des Antragstellers erfüllt sind;
- informiert den Antragsteller innerhalb einer einmonatigen Frist, ab dem Datum der Mitteilung der Entscheidung durch den Ärzteausschuss, per Einschreiben über die endgültige Entscheidung;
- verwaltet die Ausführungsmodalitäten in Bezug auf das Einkommen für schwerbehinderte Personen.

Wenn der Antrag angenommen wird, erhält der Antragsteller das Einkommen für schwerbehinderte Personen ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des sämtliche erforderlichen Belege enthaltenden Antrags.

Abbildung 4: Die Anträge auf Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen je nachdem ob sie arbeitsfähig oder nicht arbeitsfähig sind



3. DER BETRAG

Das monatliche Einkommen für schwerbehinderte Personen (RPGH) beträgt 1.850,71 Euro bei einem Index von 944,43. Dieser Betrag wird an die Höhe des Einkommens zur sozialen Eingliederung (REVIS)³⁷ angepasst, das die Person erhalten könnte. Von diesem Betrag werden die Beiträge für die Krankenversicherung und die Pflegeversicherung in Abzug gebracht. Den Arbeitgeberanteil des Krankenversicherungsbeitrags trägt der Nationale Solidaritätsfonds. Das Einkommen für schwerbehinderte Personen unterliegt auch den Beitragszahlungen für die Rentenversicherung, sofern der Anspruchsberechtigte eine Mitgliedschaft von mindestens 25 Jahren nachweisen kann. In diesem Fall trägt der Nationale Solidaritätsfonds sowohl den Arbeitnehmeranteil als auch den Arbeitgeberanteil.

Der monatliche RPGH-Betrag erhöht sich um das Steuergutschriftsäquivalent (ECI), das einem Betrag von 90 Euro entspricht. Das ECI ist steuerfrei. Es kann jedoch nicht mit der Energiesteuergutschrift für Selbstständige, Arbeitnehmer und Rentner kombiniert werden.

Es gelten Vorschriften in Bezug auf die Nichtvereinbarkeit mit Berufseinkommen oder Ersatzleistungen der Sozialversicherung. Das monatliche Einkommen für schwerbehinderte Personen (RPGH) wird bis zur Höhe der Berufseinkommen und Ersatzeinkommen ausgesetzt, die der Berechtigte nach luxemburgischem oder ausländischem Recht erhält und die bis zu 30% des Einkommens für Schwerbehinderte freigestellt sind³⁸.

Die Empfänger des Einkommens für schwerbehinderte Personen müssen ihrerseits den Nationalen Solidaritätsfonds unverzüglich über jedwede Änderung an ihrer Situation in Kenntnis setzen, die ihren Anspruch auf diese Leistung ändern könnte. Darüber hinaus prüft der Nationale Solidaritätsfonds in regelmäßigen Abständen, ob die Bewilligungsvoraussetzungen nach wie vor erfüllt sind. Sollte dies nicht länger der Fall sein, erlischt der Einkommensanspruch.

Wenn sich die Faktoren für die Berechnung des Einkommens geändert haben oder das Einkommen fälschlicherweise bewilligt wurde, kann das Einkommen erhöht, verringert oder entzogen werden.

Zu Unrecht bezogene Beträge sind vom Leistungsempfänger oder seinen Rechtsnachfolgern, ohne Beeinträchtigung möglicher rechtlicher Schritte, zurückzuzahlen.

Sollte der Anspruchsberechtigte zum Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen falsche Informationen geliefert haben, so muss er das Einkommen für schwerbehinderte Personen zurückerstatten. Der Fonds kann erst nach mündlicher oder schriftlicher Anhörung der betreffenden Person oder deren Erben eine Entscheidung in Bezug auf die Rückerstattung treffen. In jedem Fall muss diese Entscheidung ordnungsgemäß begründet sein.

4. DIE RECHTSMITTEL

Sollte der Betroffene mit der seitens des Nationalen Solidaritätsfonds getroffenen Entscheidung nicht einverstanden sein, kann er vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach Zustellung dieser Entscheidung Berufung einlegen.

Überdies kann auch gegen die Entscheidung des Schiedsgerichts vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach Zustellung dieser Entscheidung Berufung eingelegt werden.

Die Rechtsmittel haben keine aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass die angefochtenen Entscheidungen während der gesamten Dauer des Gerichtsverfahrens weiterhin Anwendung finden.

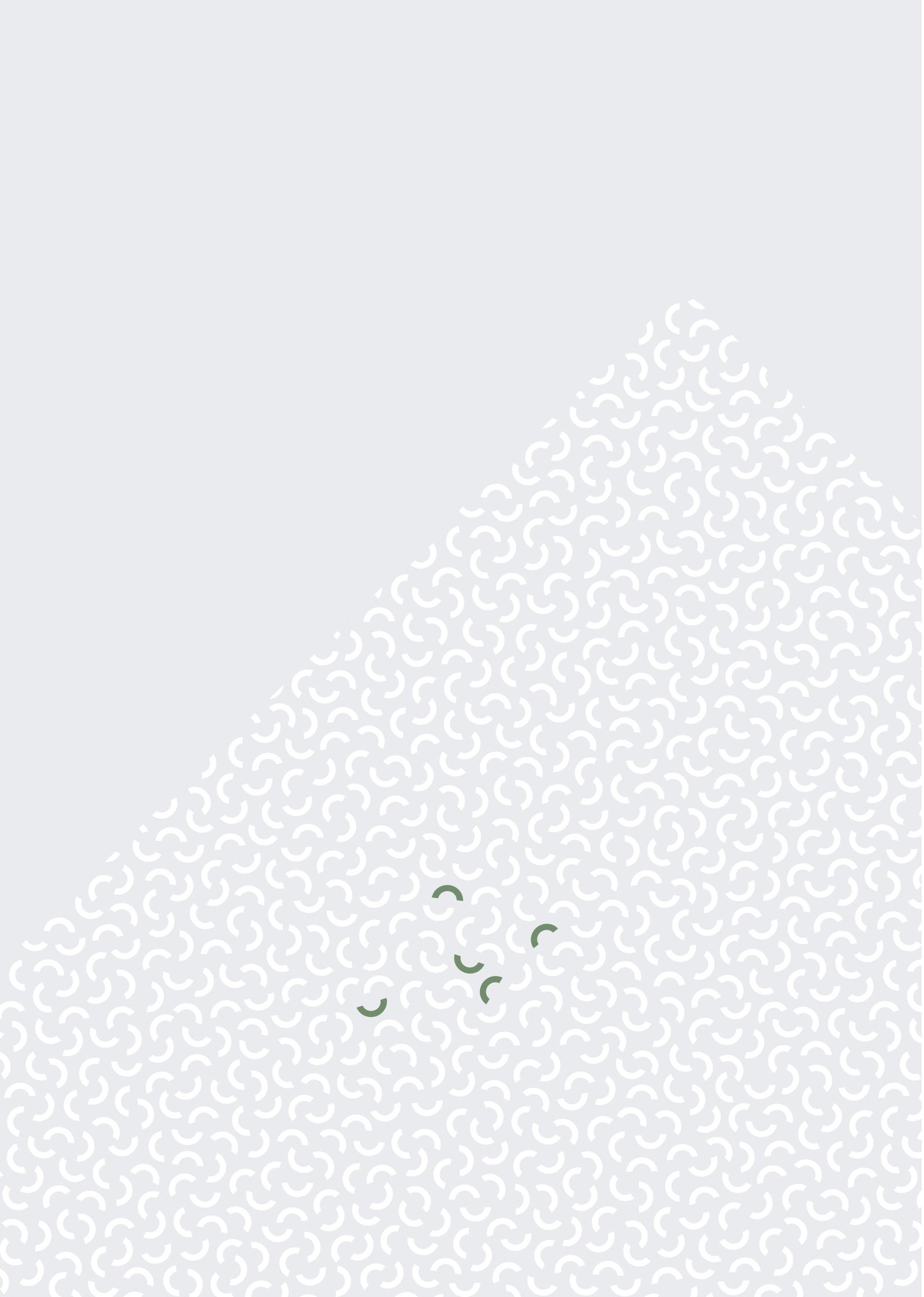
³⁷ Die Höhe des REVIS richtet sich nach der Zusammensetzung des Haushalts und seinen Einkünften. Siehe: <https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/beihilfen/revis/#was-versteht-man-unter-dem-einkommen-zur-sozialen-eingliederung-revis>

³⁸ Das Einkommen für schwerbehinderte Personen (RPGH) wird für einen Erwachsenen auf 1.850,71 Euro festgesetzt. Hat diese Person z. B. ein sonstiges Einkommen von 1.000 Euro brutto, wird dieser Betrag bei der Berechnung des RPGH nicht in voller Höhe berücksichtigt. Er wird um einen Betrag in Höhe von 30 % des RPGH gekürzt: $1.000 - 555,21 = 444,79$. Das RPGH beläuft sich somit auf 1.405,92 Euro (1.850,71 - 444,79).

V.

**DIE IM RAHMEN
DER BERUFLICHEN
WEITERBILDUNG
VORGEGEHENEN
HILFSMITTEL**





Personen mit einer sensorischen Behinderung (Behinderung des Sehvermögens oder des Gehörsinns) können eine Übernahme der Kosten bezüglich menschlicher Hilfe im Rahmen von beruflichen Weiterbildungen und gesetzlich vorgeschriebenen Karriere- und Promotionsexamen beantragen. Die Kosten für diese Hilfe übernimmt das Ministerium für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen umfasst sowohl die menschliche Hilfe als auch die Unterstützung in Form von materiellen oder computergestützten Hilfsmitteln³⁹.

Die Kostenübernahme richtet sich an Personen, die Anspruch auf einen individuellen Weiterbildungsurlaub⁴⁰ haben.

In Betracht gezogen werden dabei alle Weiterbildungsmöglichkeiten, die seitens der nachstehenden Einrichtungen entweder im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland angeboten werden:

- von Berufskammern;
- von diesbezüglich vom Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend individuell zugelassenen privatrechtlichen Vereinigungen;
- von Einrichtungen, die den Status von öffentlichen oder staatlich anerkannten privaten Schulen haben, die staatlich anerkannte Diplome aushändigen.

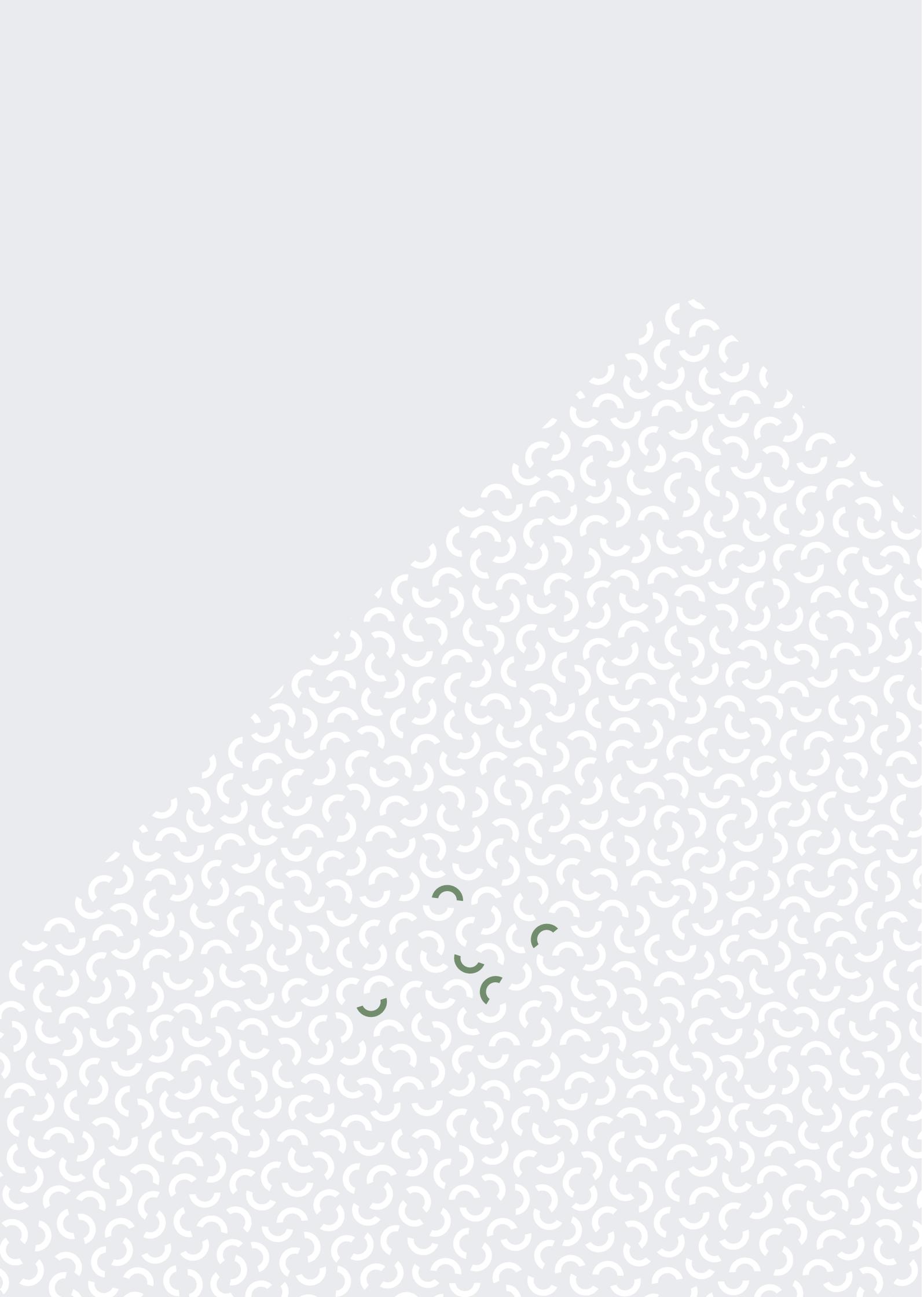
Der diesbezügliche Antrag ist vor Beginn der Weiterbildung oder Prüfung beim Ministerium für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen zusammen mit einem Kostenvoranschlag und den erforderlichen Unterlagen einzureichen. Das Ministerium muss dann seine Zustimmung erteilen. Die Zahlung der menschlichen Hilfe erfolgt seitens des Antragstellers, dem die Kosten nach Vorlage der Rechnung, des Zahlungsbelegs und der Teilnahmebestätigung an der Weiterbildung oder an der Prüfung in der Folge gegebenenfalls vom Ministerium zurückerstattet werden.

Personen, die unter einer fortschreitenden Krankheit leiden, aufgrund derer sie dazu gezwungen sind, eine spezifische Ausbildung zu absolvieren, um ihre Stelle behalten oder eine Stelle finden zu können, haben überdies nach Stellungnahme der medizinischen Kommission und der für den Bereich Weiterbildungsurlaub zuständigen beratenden Kommission unabhängig von der in die Weiterbildung investierte Stundenanzahl Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage für die Weiterbildung⁴¹.

39 Quelle: <https://mfamigr.gouvernement.lu/de/demarches.html>

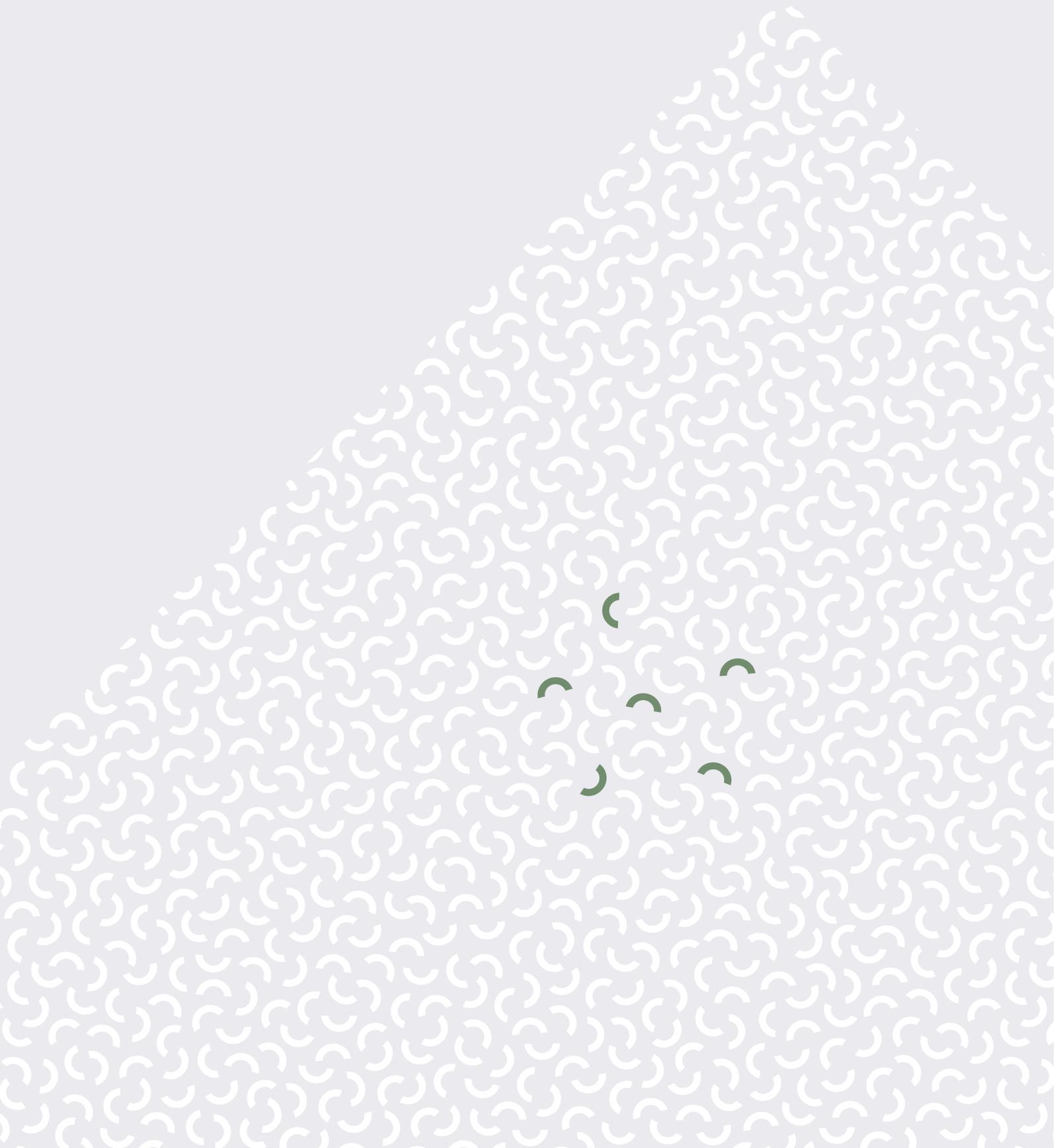
40 Artikel L. 234-59 ff. des Arbeitsgesetzbuches; Article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et visant les agents du secteur public.

41 Artikel L. 234-61 des Arbeitsgesetzbuches.



VI.
**DIE AUS DEN
EUROPÄISCHEN UND
INTERNATIONALEN
NORMEN ENTSTANDENE
NEUESTE
GESETZGEBUNG**





1. DIE EUROPÄISCHE RICHTLINIE ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF

1.1. Der Inhalt des Gesetzes

Das Gesetz vom 28. November 2006⁴² diene insbesondere der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates der EU. Dies hatte unter anderem die Einführung eines neuen Titels V in Buch II des Arbeitsgesetzbuches über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf⁴³ zur Folge. Diese Bestimmungen gelten für alle öffentlichen und privaten, natürlichen oder juristischen Personen einschließlich der öffentlichen Stellen Anwendung. Sie verbieten jedwede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund einer Behinderung⁴⁴.

Die Nichtdiskriminierungsregeln richten sich auf:

- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen: der Zugang zur Beschäftigung, die Auswahlkriterien, die Einstellung und die Beförderung, die Vergütung und die Entlassung, der Zugang zu allen Formen der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung;
- die Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen berufsspezifischen Organisationen;
- den sozialen Schutz, einschließlich der Sozialversicherung und der Gesundheitsversorgung;
- die Sozialleistungen;
- die Bildung;
- den Zugang und die Bereitstellung von öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen, einschließlich im Bereich des Wohnungswesens⁴⁵.

Es gibt mehrere Formen der Diskriminierung:

- die unmittelbare Diskriminierung (eine Person wird schlechter behandelt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden würde);
- die mittelbare Diskriminierung (scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren könnten bestimmte Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen);
- die Belästigung (Eintreten eines unerwünschten Verhaltens, das die Schädigung der Würde einer Person und die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, demütigenden oder verletzenden Umfelds zur Folge hat);
- die Anstiftung zur Diskriminierung (jedwedes Verhalten, das darin besteht, jedweder Person aus einem der angeführten Gründe die Begehung einer Diskriminierung gegenüber anderen Personen zu befehlen).

Im Hinblick auf behinderte Personen und Arbeitnehmer mit verminderter Erwerbsfähigkeit stellen Bestimmungen in Bezug auf den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz und Maßnahmen zur Einführung oder Aufrechterhaltung von Bestimmungen oder Vorkehrungen, die ihrer Eingliederung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern, keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung dar. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um einem behinderten Arbeitnehmer den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen⁴⁶.

42 Geändert durch das Gesetz vom 7. November 2017 zur Umsetzung der geänderten Richtlinie 76/207/EWG des Rates der EU.

43 Artikel L. 251-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

44 Die übrigen Formen der verbotenen Diskriminierung betreffen die Religion oder die Weltanschauung, das Alter, die sexuelle Ausrichtung und die tatsächliche oder angenommene Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Rasse oder ethnischen Gruppe sowie das Geschlecht, einschließlich des Verweises auf den Ehe- oder Familienstand, Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub, Geschlechtsumwandlung.

45 Dieser Punkt gilt nicht für Versicherungsverträge, die im Hinblick auf das Alter oder eine Behinderung abgeschlossen werden, sofern die Abweichung objektiv und angemessen gerechtfertigt ist.

46 Es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig,

1.2. Der gesetzlich gewährleistete Schutz

Eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung am Arbeitsplatz betrachtet, kann Klage vor den Zivil- oder Verwaltungsgerichten erheben. Sie kann sich an eine Gewerkschaft oder eine Vereinigung ohne Erwerbszweck wenden und sich vor den zuständigen Gerichten unterstützen lassen⁴⁷.

Darüber hinaus kann kein Arbeitnehmer weder aufgrund seines Protests oder Widerstands gegen Handlungen oder Verhaltensweisen, die gegen den gesetzlich definierten Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen, noch als Reaktion auf eine Beschwerde oder eine gerichtliche Klage im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden. Ebenso kann kein Arbeitnehmer Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen werden, der diskriminierende Handlungen bezeugt oder darüber berichtet hat. Jedwede Vorschrift oder Handlung, und insbesondere jedwede Entlassung, die unter Verletzung dieser Bestimmungen erfolgte, ist nichtig⁴⁸.

1.3. Das Zentrum für Gleichbehandlung

Durch das Gesetz vom 28. November 2006 wurde ein Zentrum für Gleichbehandlung ins Leben gerufen, das mit der Förderung, Untersuchung und Überwachung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters beauftragt ist. Im Rahmen der Ausübung seiner Aufgabe ist das Zentrum für Gleichbehandlung insbesondere dazu befugt:

- Berichte zu veröffentlichen, Empfehlungen und Ratschläge zu erteilen sowie Studien zu allen Fragen rund um das Thema Diskriminierung durchzuführen;
- Informations- und Dokumentationsmaterial jedweder Art zu erstellen und zu verteilen, das sich im Rahmen seiner Aufgabe als zweckmäßig erweist;
- Personen, die sich diskriminiert fühlen, durch die Bereitstellung eines Beratungs- und Orientierungsdienstes zu helfen, der die Opfer über ihre individuellen Rechte, die Gesetzgebung, die Rechtsprechung und die Mittel zur Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche informiert.

wenn sie durch eine finanzielle Beteiligung des Staates ausreichend kompensiert wird.

47 Artikel L. 253-2 des Arbeitsgesetzbuches.

48 Im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrags kann der Arbeitnehmer innerhalb einer fünfzehntägigen Frist nach Kündigungszustellung durch einfachen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts, der nach ordnungsgemäßer Anhörung oder Vorladung der Parteien im Eilverfahren urteilt, die Feststellung der Nichtigkeit der Entlassung und seine Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls seine Wiedereingliederung in das Unternehmen beantragen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar. Innerhalb einer Frist von 40 Tagen nach ihrer Zustellung durch die Geschäftsstelle des Gerichts kann vor dem vorsitzenden Richter der für Berufungen im Bereich des Arbeitsrechts zuständigen Kammer des Berufungsgerichts gegen diese Entscheidung Berufung eingelegt werden (Artikel L.253-1 des Arbeitsgesetzbuches).

2. DIE KONVENTION DER VEREINTEN NATIONEN ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

2.1. Der Inhalt der Konvention

Das Gesetz vom 28. Juli 2011 bestätigte die UN-Konvention vom 13. Dezember 2006⁴⁹ über die Rechte von Menschen mit Behinderung sowie ihr Fakultativprotokoll in Bezug auf den Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Die Zielsetzung dieser von Luxemburg am 30. März 2007 unterzeichneten UN-Konvention, die nach der Verabschiedung des Gesetzes vom 28. Juli 2011 verbindlich wurde, besteht in der Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu den Grundrechten für Menschen mit Behinderung. Wenngleich die in den verschiedenen internationalen Konventionen enthaltenen Grundrechte theoretisch für alle gelten, kann sich der Zugriff auf diese Rechte oder deren Geltendmachung für Menschen mit Behinderung als schwieriger erweisen. Im Alltagsleben sind die Zugänglichkeit zu Bauwerken und zu allen gesellschaftlichen Strukturen, die Selbstbestimmung, die Mobilität, das Recht auf Information, das Recht auf freie Meinungsäußerung, die Möglichkeit zur Wahl des Wohnortes und der Lebensweise, das Recht auf Bildung und Arbeit, der Zugang zur Justiz, die Teilnahme am gesellschaftlichen, kulturellen und sportlichen Leben für Menschen mit Behinderung in starkem Maße eingeschränkt. In Wirklichkeit schafft diese Konvention keine neuen Rechte, sondern möchte die bestehenden Rechte für diese Personengruppe zugänglich machen.

Unter anderem heißt es in Artikel 27 dieser Konvention: Die Vertragsstaaten erkennen an, dass Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit haben; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem:

- "Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen zu verbieten;
- das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
- zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- Menschen mit Behinderung wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- für Menschen mit Behinderung Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Unternehmens zu fördern;
- Menschen mit Behinderung im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;

⁴⁹ Die am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen wurde und am 3. Mai 2008 in Kraft trat.

- die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Privatwirtschaft durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung getroffen werden;
- das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderung zu fördern;
- Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderung zu fördern."

Die Vertragsstaaten verpflichten sich darüber hinaus, dem durch die Kommission eingerichteten Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung in regelmäßigen Abständen einen Bericht über die von ihnen zur Durchführung der UN-Konvention angenommenen Maßnahmen und über die erzielten Fortschritte und ange-troffenen Schwierigkeiten einzureichen. Überdies sieht das Fakultativprotokoll ein individuelles Berufungsverfahren vor. Wenn ernstzunehmende Informationen über wesentliche und systematische Verstöße gegen eine Bestimmung der Konvention vorliegen, kann der Ausschuss eine diesbezügliche Untersuchung durchführen.

2.2. Die aus der Konvention hervorgegangenen innerstaatlichen Mechanismen

In Übereinstimmung mit dem Wortlaut der UN-Konvention, ernannte das Gesetz vom 28. Juli 2011 mit der Beratenden Kommission für Menschenrechte und dem Zentrum für Gleichbehandlung zwei luxemburgische Instanzen als unabhängige innerstaatliche Mechanismen zur Förderung und Überwachung der Anwendung der Konvention. Durch dasselbe Gesetz wurde auch der Bürgerbeauftragte als unabhängiger innerstaatlicher Mechanismus zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderung ernannt. Im Rahmen dieser Aufgabe obliegen ihm die Verteidigung und der Schutz der durch die Konvention gewährleisteten Rechte und Freiheiten von Menschen mit Behinderung. Folglich kann der Bürgerbeauftragte von jeder behinderten Person angerufen werden, die der Ansicht ist, dass ihre Rechte und Freiheiten nicht respektiert werden. Darüber hinaus kann er auch von den gesetzlichen Vertretern der behinderten Person oder von den anerkannten gemeinnützigen Vereinen im Bereich des Behindertenschutzes angerufen werden. Er kann sich auch von Amts wegen in eine Rechtssache einschalten, sofern die betreffende Person oder gegebenenfalls deren gesetzliche Vertreter oder der anerkannte gemeinnützige Verein darüber in Kenntnis gesetzt wurden und mit seinem Eingreifen einverstanden sind.

2.3. Die Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans für Arbeit und Beschäftigung⁵⁰

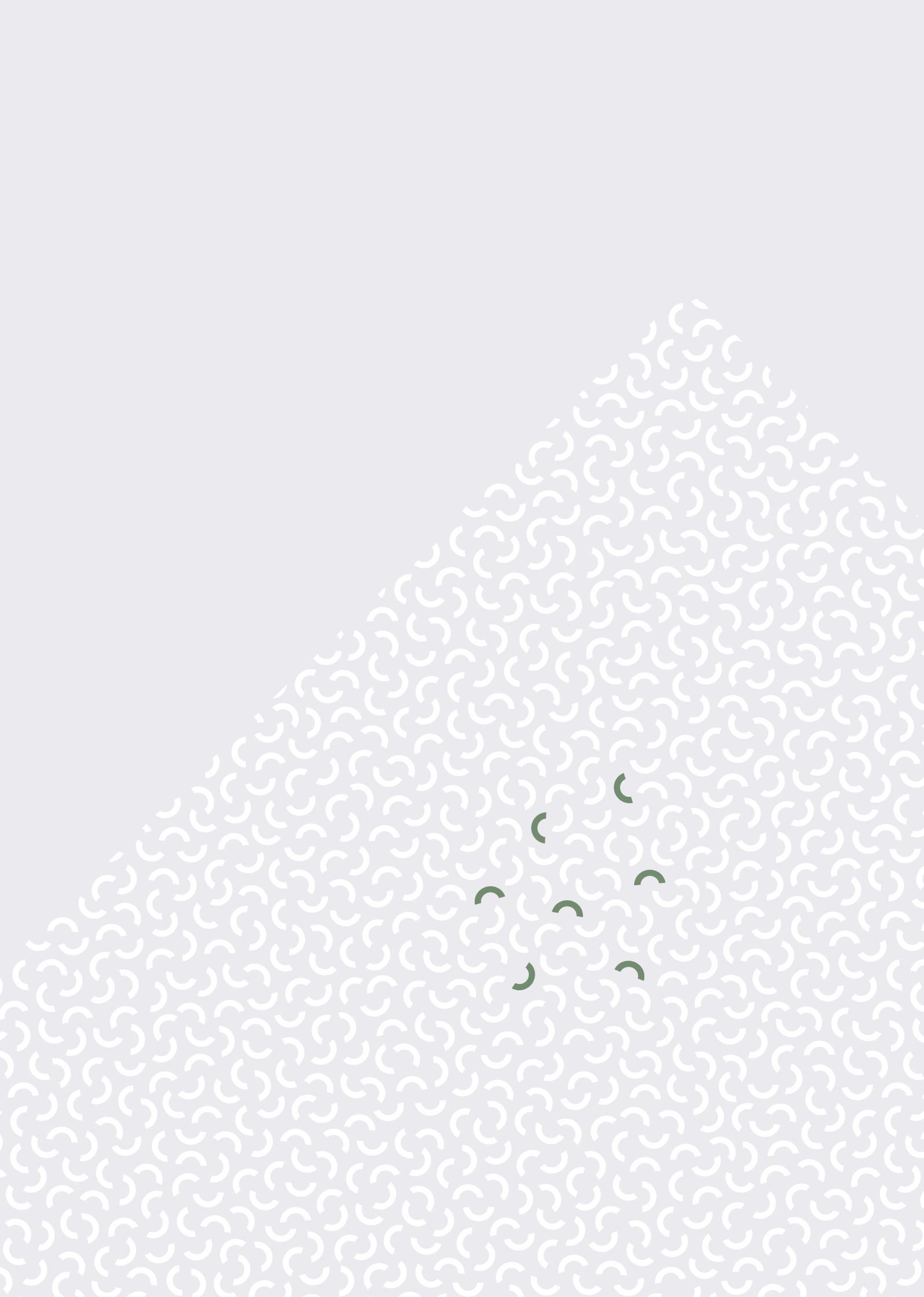
In Luxemburg fungiert das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion als „Kontaktstelle“ für die Koordination der Politiken zugunsten von Menschen mit Behinderung. In diesem Rahmen wurde ein Aktionsplan zur Erleichterung der Anwendung der Konvention ausgearbeitet. Er ist aus einer Zusammenarbeit zwischen der Zivilgesellschaft und den öffentlichen Entscheidungsträgern entstanden, an der Behinderte, Vertreter der Interessengruppen von Menschen mit Behinderung, Anbieter spezieller Dienstleistungen, Vertreter des Obersten Rats für Menschen mit Behinderung und Vertreter des Ministeriums mitwirkten.

In Bezug auf die Themen Beschäftigung und Beruf besteht die Zielsetzung des Aktionsplans in der Erhöhung der Anzahl der für Menschen mit Behinderung verfügbaren Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wo es unerlässlich ist, dass sie mit Personen zusammenarbeiten können, die keine Behinderung aufweisen. Die behinderten Menschen müssen sich ein stabiles Einkommen sichern können, ohne auf Sozialhilfe oder auf Beschäftigungsmaßnahmen zurückgreifen zu müssen. Die Ausbildung und der Zugang zur Arbeitswelt müssen an die Fähigkeiten und Zielsetzungen jedes Einzelnen angepasst sein. Zuständige Zentren müssen die betreffenden Personen beraten und begleiten, um sie dabei zu unterstützen, ein selbstständiges Leben zu führen.

Zum Erreichen dieser Zielsetzungen sind mehrere Maßnahmen vorgesehen, wie beispielsweise die Verbesserung des Angebots, aber auch des Zugangs zur Schulausbildung und zu beruflicher Aus- und Weiterbildung. Überdies

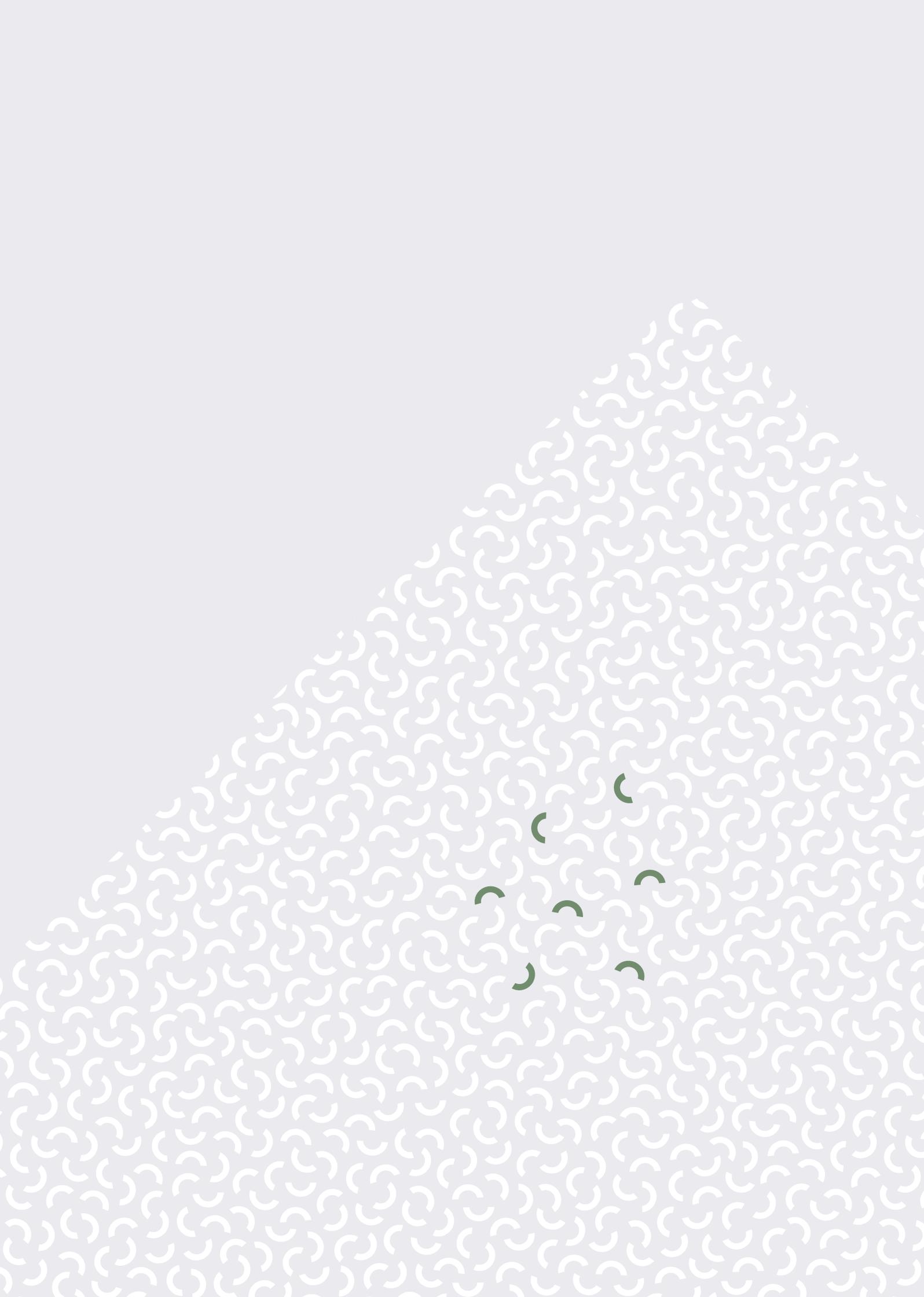
⁵⁰ 1. Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2012-2017. 2. Nationaler Aktionsplan 2019-2024.

sind auch die Förderung der Einstellung von behinderten Arbeitnehmern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die Annahme spezifischer Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der bestehenden Arbeitsverträge geplant. Auch die Frage der Ernennung eines Behindertenvertreters in großen Unternehmen wurde bereits aufgegriffen. Es hat sich als wichtig erwiesen, dass mindestens eine Person innerhalb des Unternehmens dazu in der Lage ist, die möglichen Probleme und Hindernisse zu ermitteln, mit denen behinderte Menschen konfrontiert werden könnten. Die Sensibilisierung des Unternehmenspersonals für diese Probleme könnte ebenfalls zum Aufgabenbereich dieses Behindertenvertreters zählen. Zur Umsetzung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung müsste dieser Posten idealerweise von einem Personalverantwortlichen oder einem Gleichstellungsbeauftragten bekleidet sein, der sich unterschiedslos für alle gesetzlichen Diskriminierungsgründe interessiert.



VII. DIE EINRICHTUNGEN ZUR INTERESSEN- VERTRETUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG





1. DER HOHE BEHINDERTENRAT

Zur Förderung der gesellschaftlichen Eingliederung von behinderten Menschen wurde durch die Ministerialverordnung vom 13. Dezember 1985 ein Beratungsgremium ins Leben gerufen: der Hohe Behindertenrat (Conseil supérieur des personnes handicapées – CSPH).

Er ist mit der Erfüllung der nachstehenden Aufgaben betraut:

- Unterstützung und Beratung des für Behindertenpolitik zuständigen Ministeriums bei der ihm obliegenden Koordinierung der Regierungspolitik zugunsten behinderter Menschen;
- diesbezügliche Zusammenführung der beteiligten Partner, d.h. der Personen mit besonderen Bedürfnissen, der Fachleute im Bereich Behinderung und der Regierungsmitglieder;
- Begutachtung über jeden ihm seitens der Regierung unterbreiteten Gesetzes- oder Verordnungsentwurf im Bereich Behinderung;
- Untersuchung aller ihm seitens des Ministeriums unterbreiteten Fragen und aller Themen, die ihm zweckdienlich erscheinen.

Was seine Zusammensetzung betrifft, so umfasst der Hohe Behindertenrat mehrheitlich Vertreter von Vereinigungen von und für Menschen mit Behinderung sowie Vertreter des Staates. Den Vorsitz führt ein Vertreter einer Vereinigung von Menschen mit Behinderung.

Die elf Ratsmitglieder teilen sich wie folgt auf:

- 5 Vertreter von behinderten Menschen (oder deren Familien, sofern sich die Personen nicht selbst vertreten können);
- 4 Vertreter von Trägerkörperschaften, die Behindertendienstleistungen anbieten;
- 1 Mitarbeiter der Nationalen Informations- und Begegnungsstelle im Bereich Behinderung;
- 1 Beauftragter des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion.

2. DER NATIONALE BEHINDERTENRAT

Der Nationale Behindertenrat ist eine Vereinigung ohne Erwerbszweck, die im April 1993 von Vereinigungen von und für behinderte Personen gegründet wurde und sich die nachstehenden Aufgaben zum Ziel gesetzt hat:

- die Förderung des Informationsaustauschs zwischen den verschiedenen Organisationen von und für Menschen mit Behinderung;
- die Vertretung Luxemburgs im Europäischen Behindertenforum, dessen Hauptzielsetzung in der Beeinflussung der europäischen Behindertenpolitiken besteht;
- die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Chancengleichheit und das Recht auf die uneingeschränkte Teilnahme von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben;
- die Ermittlung der Defizite im Bereich Behinderung zur Ausarbeitung von vollwertigen Lösungen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden;
- die Unterstützung der Gründung einer dauerhaften Begegnungsstelle für Menschen mit Behinderung zum Austausch von Informationen, Hilfsmitteln und für die gegenseitige Unterstützung.

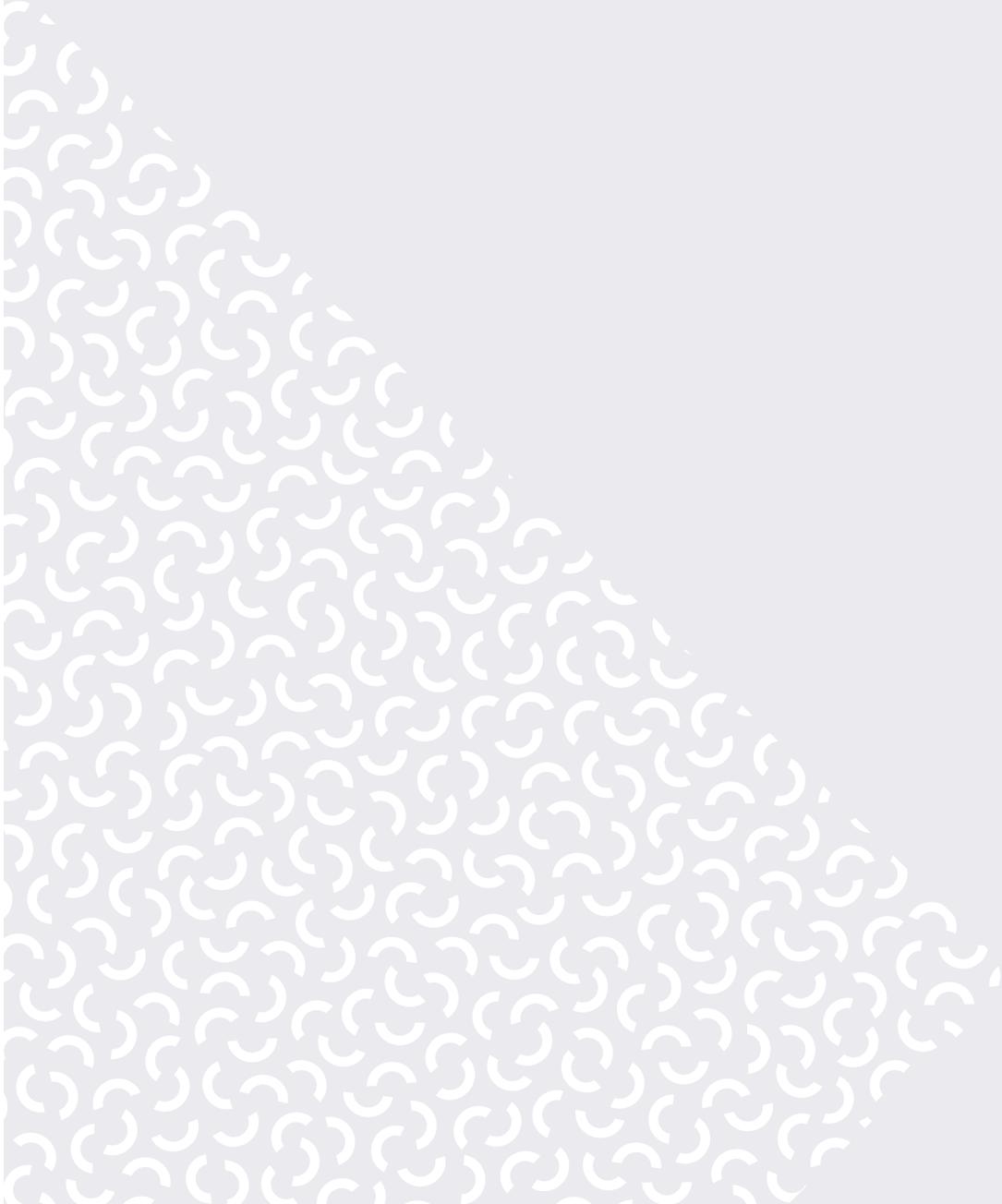
Der Rat kommt so oft zusammen, wie es die Erledigung der Geschäfte erfordert, mindestens jedoch viermal im Jahr.

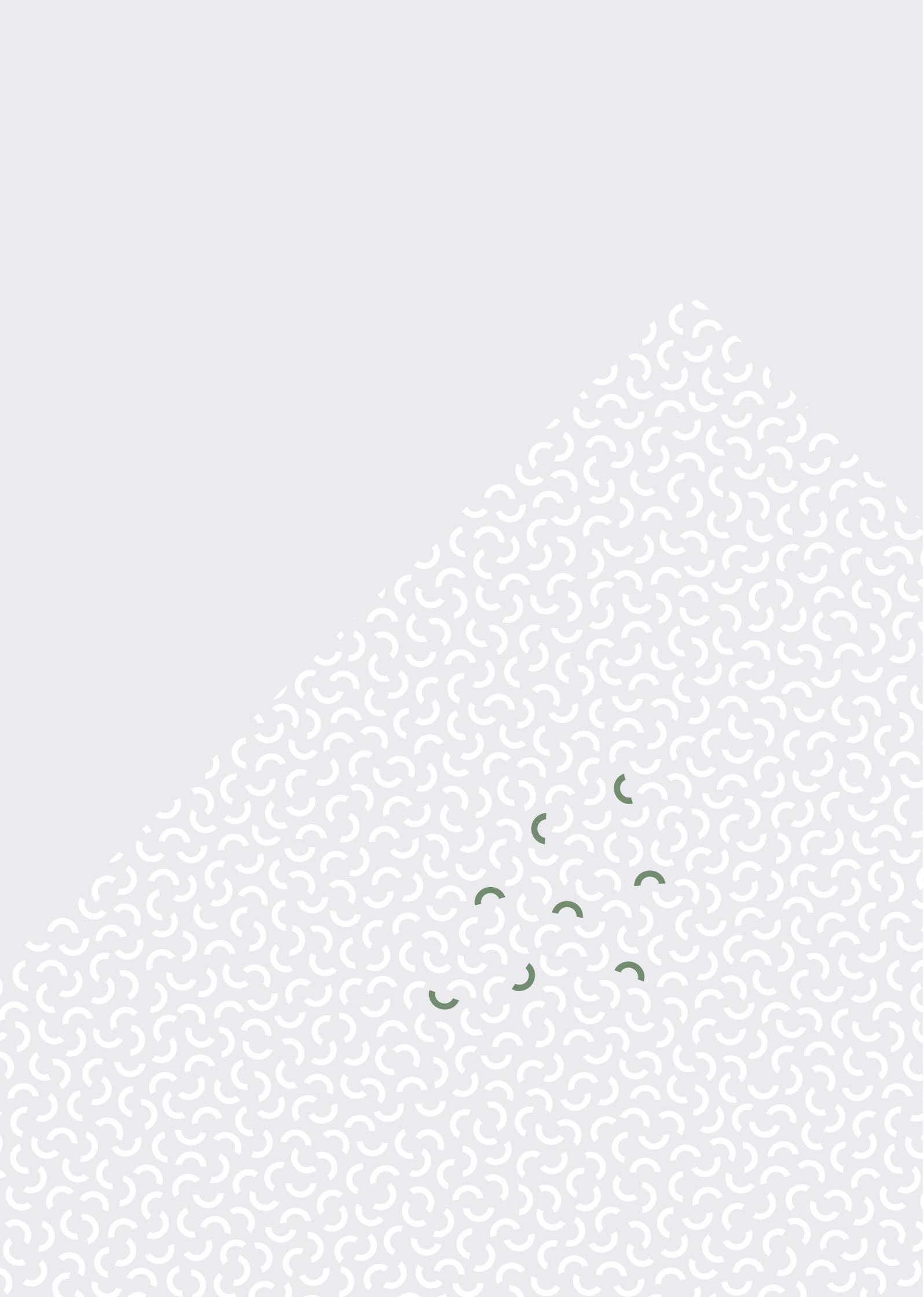
Er funktioniert wie ein Verband aus rund fünfzig Organisationen, die in vielen verschiedenen Bereichen tätig sind. Manche Mitgliedsorganisationen sind Träger von Dienststellen und Institutionen, bei anderen handelt es sich um Selbsthilfe- oder Unterstützungsorganisationen. Eine der Hauptaufgaben des Nationalen Behindertenrats ist die Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung und die diesbezügliche Zusammenarbeit mit den Behörden.

Der Nationale Behindertenrat verwaltet die Nationale Informations- und Begegnungsstelle im Bereich Behinderung (Info-Handicap), die mit dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion zusammenarbeitet. Letztere ist demnach ein Informationszentrum für alle Fragen rund um das Thema Behinderung in Luxemburg, das nachstehende Aufgaben hat:

- sämtliche Informationen zum Thema Behinderung zu sammeln und zu ordnen;
- Auskünfte in Bezug auf die Themen staatliche Unterstützung, nützliche Adressen und spezielle Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung zu erteilen;
- Informationsbroschüren herauszugeben, aus denen das Angebot und die Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung in Luxemburg ersichtlich werden;
- spezifische Weiterbildungsveranstaltungen zu organisieren;
- an europäischen Programmen mitzuwirken, die sich mit aktuellen Themen für Menschen mit Behinderung in Luxemburg befassen;
- die Sensibilisierung und Erteilung von Ratschlägen in Bezug auf die Probleme von Menschen mit Behinderung.

VIII. ANHANG





1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN⁵¹

ARBEITSGESETZBUCH

Buch II – Titel V

Buch V – Titel VI

LOI MODIFIÉE DU 12 SEPTEMBRE 2003 RELATIVE AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET SON RÈGLEMENT D'EXÉCUTION DU 7 OCTOBRE 2004

LOI MODIFIÉE DU 28 NOVEMBRE 2006 TRANSPOSANT NOTAMMENT LA DIRECTIVE 2007/78/CE DU CONSEIL DE L'UE DU 27 NOVEMBRE 2000 PORTANT CRÉATION D'UN CADRE GÉNÉRAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

LOI DU 28 JUILLET 2011 PORTANT APPROBATION DE LA CONVENTION DES NATIONS UNIES DU 13 DÉCEMBRE 2006 RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

RÈGLEMENT GRAND-DUCAL MODIFIÉ DU 24 DÉCEMBRE 1993 DÉTERMINANT LA PROCÉDURE À SUIVRE DEVANT LE CONSEIL ARBITRAL ET LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, AINSI QUE LES DÉLAIS ET FRAIS DE JUSTICE

LOI DU 13 DÉCEMBRE 2024 PORTANT MODIFICATION :
1° DE LA LOI MODIFIÉE DU 12 SEPTEMBRE 2003 RELATIVE AUX PERSONNES HANDICAPÉES ;
2° DE LA LOI MODIFIÉE DU 28 JUILLET 2018 RELATIVE AU REVENU D'INCLUSION SOCIALE

⁵¹ Die Gesetzestexte sind nur in der französischen Originalsprache verfügbar.

2. NÜTZLICHE WEBSEITEN

ARBEITNEHMERKAMMER LUXEMBURG
(CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG)

www.csl.lu

ARBEITSAGENTUR
(AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI)

www.adem.public.lu

INFO-HANDICAP

www.info-handicap.lu

MINISTERIUM FÜR FAMILIE, SOLIDARITÄT, ZUSAMMENLEBEN UND
UNTERBRINGUNG VON FLÜCHTLINGEN
(MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES SOLIDARITÉS, DU VIVRE ENSEMBLE ET DE L'ACCUEIL)

<https://mfsva.gouvernement.lu/de>

NATIONALER SOLIDARITÄTSFONDS
(FONDS NATIONAL DE SOLIDARITÉ)

www.fns.public.lu

OBERSTES SCHIEDSGERICHT DER SOZIALVERSICHERUNG
(CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)

www.justice.public.lu

SCHIEDSGERICHT DER SOZIALVERSICHERUNG
(CONSEIL ARBITRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)

www.justice.public.lu

ZENTRUM FÜR GLEICHBEHANDLUNG
(CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT)

www.cet.lu

Die Arbeitnehmerkammer hat beschlossen ihre Veröffentlichung „Der behinderte Arbeitnehmer“ neu herauszugeben, um den neuen geltenden Bestimmungen Rechnung zu tragen. Diese Veröffentlichung stellt einen Leitfaden für Arbeitnehmer mit Behinderungen oder für jeden, der die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen fördern möchte, dar.

Die folgenden Themen werden behandelt:

- die Anerkennung des behinderten Arbeitnehmers;
- die Eingliederung im allgemeinen Arbeitsmarkt;
- die Eingliederung in Werkstätten für behinderte Menschen;
- das Einkommen für schwerbehinderte Personen;
- die im Rahmen der beruflichen Weiterbildung vorgesehenen Hilfsmittel;
- die aus den europäischen und internationalen Normen entstandene neueste Gesetzgebung;
- die Einrichtungen zur Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung.

Abschließend werden die wesentlichsten geltenden Rechtstexte und nützliche Internetseiten genannt.

Diese Veröffentlichung ermöglicht somit ein besseres Verständnis der Orientierung und Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, was ein wesentliches Element der sozialen Eingliederung der Personen mit Behinderungen darstellt.

VERTRIEB

Librairie Um Fieldgen
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg

libuf@pt.lu
www.libuf.lu

ISBN: 978-2-919888-82-5



9 782919 888825 Preis 5€

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

