



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

N°3 - DÉCEMBRE 2012

dialogue

THÉMATIQUE

LE SALARIÉ HANDICAPÉ DER BEHINDERTE ARBEITNEHMER



www.csl.lu

« Les 5 sens des handicapés sont touchés mais c'est un 6^e qui les délivre ; bien au-delà de la volonté, plus fort que tout, sans restriction, ce 6^e sens qui apparaît, c'est simplement l'envie de vivre. »

Grand Corps Malade, parolier et chanteur

préface

Le paradigme de l'inclusion s'impose progressivement comme le nouveau cadre de référence pour envisager la personne handicapée et devient le nouvel horizon normatif pour définir les politiques qui lui sont destinées. Ce paradigme vise à garantir une plus grande implication de la personne en situation de handicap dans toutes les dimensions de la vie sociale et quotidienne, qu'il s'agisse d'emploi, de scolarité, de loisirs, de santé. L'inclusion fait également de l'implication de la personne handicapée dans la définition des choix qui la concerne une priorité et réfute toutes pratiques discriminantes.

En qualité de citoyen à part entière, la personne handicapée a les mêmes droits que quiconque, notamment le droit à la dignité, à l'égalité de traitement, à l'autonomie et à la pleine participation à la société. Ce principe implique aussi la nécessité de tenir compte de sa spécificité et des besoins particuliers qui en découlent.

Le monde du travail constitue un des éléments essentiels de l'inclusion dans la société. Dans ce cadre, la présente publication se veut un outil, pratique mais complet, au service des salariés handicapés. Elle rassemble ainsi les informations essentielles, mises à jour, sur les droits, les démarches ainsi que les aides qui peuvent être utiles tout au long de leur parcours professionnel.

Cette publication débute en exposant les conditions requises pour être officiellement reconnu comme salarié handicapé. Les différentes étapes qui président à cette reconnaissance sont également expliquées ainsi que les éventuels recours qui s'offrent

au requérant. Le salarié handicapé est par la suite, selon le cas, orienté vers le marché ordinaire du travail ou vers un atelier protégé. Les droits, devoirs et procédures dans ce cadre sont également explicités. En cas de capacités de travail réduites l'empêchant d'occuper un emploi, un revenu



pour personnes gravement handicapées est alloué au requérant. Les conditions à remplir et les démarches ainsi que les éventuels recours sont également présentés. Puis, le présent ouvrage aborde les aides prévues dans le cadre des formations professionnelles. Ensuite, le contenu et les implications nationales des récentes directives européennes et convention onusienne traitant notamment des salariés handicapés sont présentés de façon à en retenir l'essentiel. Pour conclure, des renseignements pratiques tels que les organismes représentant les intérêts des personnes handicapées ainsi que les principaux textes juridiques et les adresses utiles sont proposés au lecteur.

J'espère que les informations que vous trouverez dans cette publication seront profitables à toutes celles et tous ceux qui, concernés par la question du handicap, se mobilisent pour réussir au mieux l'inclusion des salariés handicapés dans le monde professionnel.

Jean-Claude REDING

Président de la Chambre des salariés

Luxembourg, décembre 2012

Version française des pages 1 à 32
Französische Version von Seite 1 bis 32

Version allemande des pages 33 à 64
Deutsche Version von Seite 33 bis 64

Impressum

Éditeurs

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. +352 27 494 200
F. +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur
René Pizzaferrri, directeur

Impression

Imprimerie Centrale

Distribution

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
info@libuf.lu

ISSN : 5453000200103

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas d'une interprétation et application des textes légaux par les Administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

La CSL ne peut être tenue responsable d'éventuelles omissions dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

sommaire

1. La reconnaissance du salarié handicapé	6
1.1. La définition du salarié handicapé	6
1.2. Les démarches	6
<i>Schéma 1 : La reconnaissance du statut et l'orientation du salarié handicapé</i>	9
1.3. Les recours possibles	10
<i>Schéma 2 : Les recours contre les décisions des Commissions médicale et d'orientation</i>	11
2. L'orientation vers le marché du travail ordinaire	12
2.1. Les mesures de facilitation	12
2.2. L'obligation d'emploi des salariés handicapés	13
3. L'orientation vers les ateliers protégés	15
3.1. La particularité des ateliers protégés	15
3.2. Les spécificités du contrat de travail	15
4. Le revenu pour personnes gravement handicapées	17
4.1. Les conditions à remplir	17
4.2. Les démarches	17
<i>Schéma 3 : Les demandes d'obtention du RPGH selon que la personne soit apte ou inapte au travail</i>	19
4.3. Le montant	20
4.4. Les recours	20
<i>Schéma 4 : Les recours contre les décisions du FNS</i>	21
5. Les aides prévues dans le cadre des formations professionnelles	22

sommaire

6. La législation récente découlant des normes européennes et internationales	23
6.1. La directive européenne sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail	23
6.2. La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées	24
7. Les organismes représentant les intérêts des personnes handicapées	27
7.1. Le Conseil supérieur des personnes handicapées	27
7.2. Info-Handicap	27
7.3. Le <i>job coaching</i> pour salariés handicapés	28
8. Les principaux textes juridiques	30
9. Les adresses utiles	31

Sigles utilisés

ADEM : Agence pour le développement de l'emploi

EEE : Espace économique européen

FNS : Fonds national de solidarité

RMG : revenu minimum garanti

RPGH : revenu pour personnes gravement handicapées

UE : Union européenne





1. LA RECONNAISSANCE DU SALARIÉ HANDICAPÉ¹

1.1. La définition du salarié handicapé

Le Code du travail définit le **salarié handicapé** comme toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins, survenue par suite, soit :

- d'un accident de travail auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois ;
- d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant ;
- d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience ;

et qui est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

Cette qualité peut être reconnue aux **ressortissants luxembourgeois**, aux ressortissants **d'un autre État membre de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE)²**, aux ressortissants **suisses**, aux personnes reconnues **apatrides³**, aux **réfugiés⁴**, ainsi qu'aux ressortissants de **pays tiers qui travaillent** auprès d'une entreprise légalement établie **sur le territoire luxembourgeois ou qui bénéficient d'un droit de séjour sur le territoire du Grand-Duché, qui y sont domiciliés, qui y résident effectivement, et qui, tout en étant disponibles pour un emploi, remplissent les conditions pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg.**

Les frontaliers travaillant au Grand-Duché peuvent donc également être reconnus comme salariés handicapés au Luxembourg.

Par ailleurs, la personne doit présenter un **état médical stable** (pas de maladie prolongée et pas de procédure d'invalidité en cours).

1.2. Les démarches

1.2.1. Les documents nécessaires à la demande

Les **demandes** pour être reconnu comme salarié handicapé **doivent être adressées à la Commission médicale de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)⁵**. Pour ce faire, le requérant doit contacter le **secrétariat du service des salariés handicapés⁶** afin d'obtenir le **formulaire de demande approprié** qui devra être **accompagné des pièces justificatives suivantes** :

- un **rapport médical/rapports médicaux** récent(s) et détaillé(s) **du/des médecin(s) traitant(s)** (établissant les causes de la diminution de la capacité de travail, l'état de santé et son évolution prévisible) ;

1 article L.561 du Code du travail

2 qui rassemble les vingt-sept États de l'UE ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège

3 Convention relative au statut des apatrides (New York, 28 septembre 1954)

4 Convention relative au statut des réfugiés (Genève, 28 juillet 1951)

5 Elle se compose de trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie, d'un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale ainsi que d'un médecin représentant le ministre de la Santé ; article L.564-2 du Code du travail.

6 article L.564-1 du Code du travail

- un **bilan médical** récent et détaillé **du médecin du travail de l'ADEM** (établissant les causes et les taux de la diminution de la capacité de travail, l'aptitude à exercer un emploi sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé si le requérant est demandeur d'emploi) ;
- des documents attestant la **situation professionnelle** et les **qualifications professionnelles** du requérant (le cas échéant, une copie du contrat de travail, le permis de travail, la fiche d'aptitude au travail du médecin du travail, le certificat d'inscription émis par l'ADEM, les diplômes, les certificats d'étude ou de formation, des indications sur les travaux et les fonctions exercées auprès de l'employeur) ;
- un **certificat de nationalité** ou une attestation équivalente ;
- un **certificat d'affiliation** établi par le Centre commun de la sécurité sociale ;
- des documents attestant de la qualité de **représentant légal** si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes.

À noter que les travailleurs étrangers ressortissant d'un État hors UE, ainsi que les travailleurs de nationalité roumaine ou bulgare, doivent remettre une autorisation de séjour valable pour travailleur salarié.

1.2.2. La décision de la Commission médicale

La Commission médicale décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé. Elle détermine la diminution de la capacité de travail du requérant et se prononce sur ses capacités de travail résiduelles ainsi que sur son état de santé. Elle informe le requérant de sa décision par lettre recommandée dans un délai de deux mois à partir de la date de la demande. Pour la détermination du pourcentage de la diminution de la capacité de travail du requérant, la Commission médicale se réfère aux capacités de travail d'une personne valide de même âge.

La reconnaissance de la qualité de salarié handicapé présuppose en principe une stabilisation suffisante de l'état du requérant d'un point de vue médical. À défaut, la Commission médicale suspend la procédure. Elle se ressaisira d'office du dossier dans un délai à déterminer selon l'état du demandeur et statuera à la fois sur la stabilisation de l'état de l'intéressé et le fond de la demande. Toutefois, la qualité de salarié handicapé peut être reconnue à titre transitoire et avant la stabilisation médicale dans les cas où l'état du salarié permet ou exige la mise en œuvre d'une ou de plusieurs des mesures en vue de son intégration ou sa réintégration professionnelles vers le marché du travail ordinaire⁷.

Pour l'instruction des demandes, la Commission médicale peut faire intervenir des experts et a le droit de se faire communiquer par des organismes publics toute pièce qu'elle juge utile ou indispensable à une analyse exhaustive de la situation du candidat. Elle peut également interroger le requérant sur les faits et circonstances susceptibles d'avoir entraîné la diminution de sa capacité de travail. Elle peut aussi entendre des tierces personnes à titre de renseignement.

Au cas où la Commission médicale décide de la **reconnaissance de la qualité de salarié handicapé**, elle transmet le dossier de la personne concernée à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. L'intéressé est alors tenu de **s'inscrire en tant que salarié handicapé auprès de l'ADEM**, plus précisément auprès du service en charge du développement de l'emploi et de la formation ainsi qu'auprès du service des salariés handicapés afin de pouvoir bénéficier des mesures d'orientation et de formations professionnelles. Ce dernier service établit ensuite un certificat d'inscription à l'intéressé qui sera transmis avec son dossier à la **Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui déterminera les mesures à prendre.**

⁷ voir point 2. page 12

Sauf en ce qui concerne les décisions de refus, la Commission médicale examine périodiquement si les conditions à la base de sa décision sont toujours remplies.

En cas de **refus ou de retrait** de la qualité de salarié handicapé, la décision de la Commission médicale doit être motivée. Dans ce cas, le requérant peut introduire auprès d'elle une **demande de révision**, accompagnée des pièces justificatives requises, si son état de santé a subi un changement fondamental, et cela au plus tôt six mois après la notification de la décision et à condition qu'aucune procédure de recours n'ait été commencée⁸.

1.2.3. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La **Commission d'orientation et de reclassement professionnel**⁹ décide ensuite de **guider** la personne reconnue comme **salarié handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés**¹⁰. Cette commission peut entendre le candidat lui-même ou, à titre de renseignement, des tierces personnes. Elle peut faire intervenir des experts ou se faire communiquer par des organismes publics toute pièce nécessaire qu'elle juge utile ou indispensable à une analyse exhaustive de la situation du candidat. En cas d'un changement fondamental des faits et des circonstances liés à la capacité de travail du requérant, la décision portant orientation du salarié handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés peut faire l'objet d'une demande en **révision**. Celle-ci est introduite par le requérant auprès de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, accompagnée des pièces justificatives requises. Aucune décision de cette commission ne peut faire l'objet d'une demande en révision ni pendant l'éventuel réexamen devant la Commission spéciale¹¹, ni avant l'expiration d'un délai de six mois à partir de la notification d'une première décision devenue définitive.

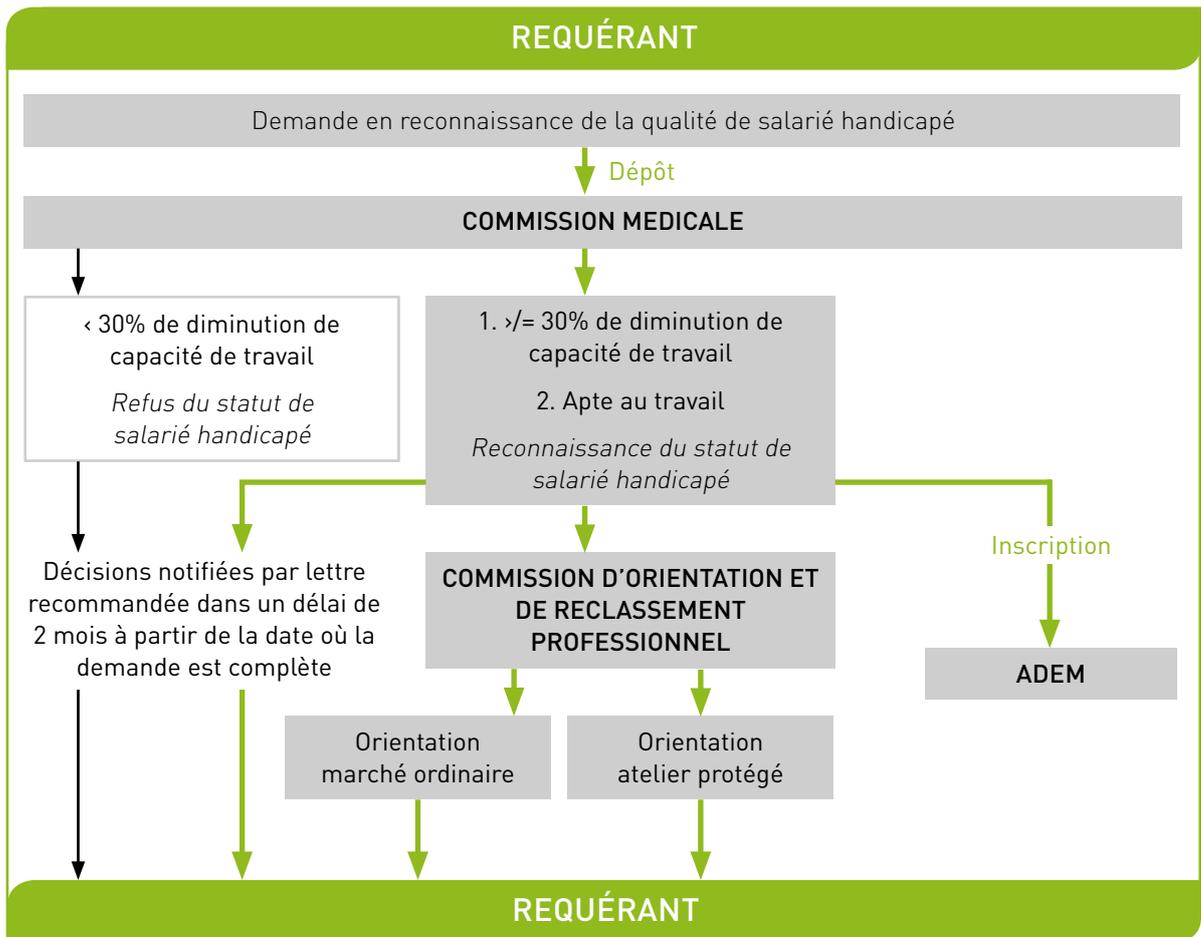
8 voir point 1.3. page 10

9 Elle se compose de deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail, d'un représentant de l'ADEM, d'un médecin du travail, d'un psychologue spécialisé dans le domaine du handicap, d'un ergothérapeute spécialisé dans le domaine des aides techniques, d'un éducateur gradué et d'un assistant social (article L.564-3 du Code du travail).

10 voir point 2. page 12 et point 3. page 15

11 voir point 1.3. page 10

Schéma 1 : La reconnaissance du statut et l'orientation du salarié handicapé



Source : Ministère de la Famille et de l'Intégration, mise à jour CSL

1.3. Les recours possibles

Les décisions d'orientation, vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé, **prises par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel peuvent faire l'objet d'un réexamen devant la Commission spéciale de réexamen**¹². La demande en réexamen doit impérativement être introduite par **lettre recommandée** avant l'expiration **d'un délai de 40 jours** à dater de la notification de la décision. La Commission spéciale de réexamen rend sa décision dans un délai de trois mois à partir du jour de sa saisine.

Les décisions de refus ou de retrait du statut de salarié handicapé ainsi que les décisions relatives à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé **prises par la Commission médicale**, de même que les décisions prises **par la Commission spéciale de réexamen**, peuvent faire l'objet, par le requérant débouté, d'un **recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans un **délai de 40 jours** à dater de la notification de la décision attaquée.

Il est en outre possible de faire **appel contre la décision du Conseil arbitral devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale** dans un **délai de 40 jours** à partir de sa notification¹³. La décision rendue par le Conseil supérieur est alors définitive¹⁴.

Les recours n'ont pas d'effet suspensif. Cela signifie que les décisions attaquées continuent à s'appliquer pendant toute la procédure judiciaire.

Par ailleurs, suite à un changement fondamental de sa capacité de travail ou de son état de santé, le salarié handicapé peut introduire une demande en révision de son statut directement auprès de la commission qui a pris la décision, et cela au plus tôt six mois après la notification d'une première décision devenue définitive. La demande de révision doit être accompagnée des pièces démontrant le changement fondamental de la capacité de travail. À noter qu'il n'est cependant pas possible d'introduire un recours en révision si un recours en réexamen est déjà en cours.

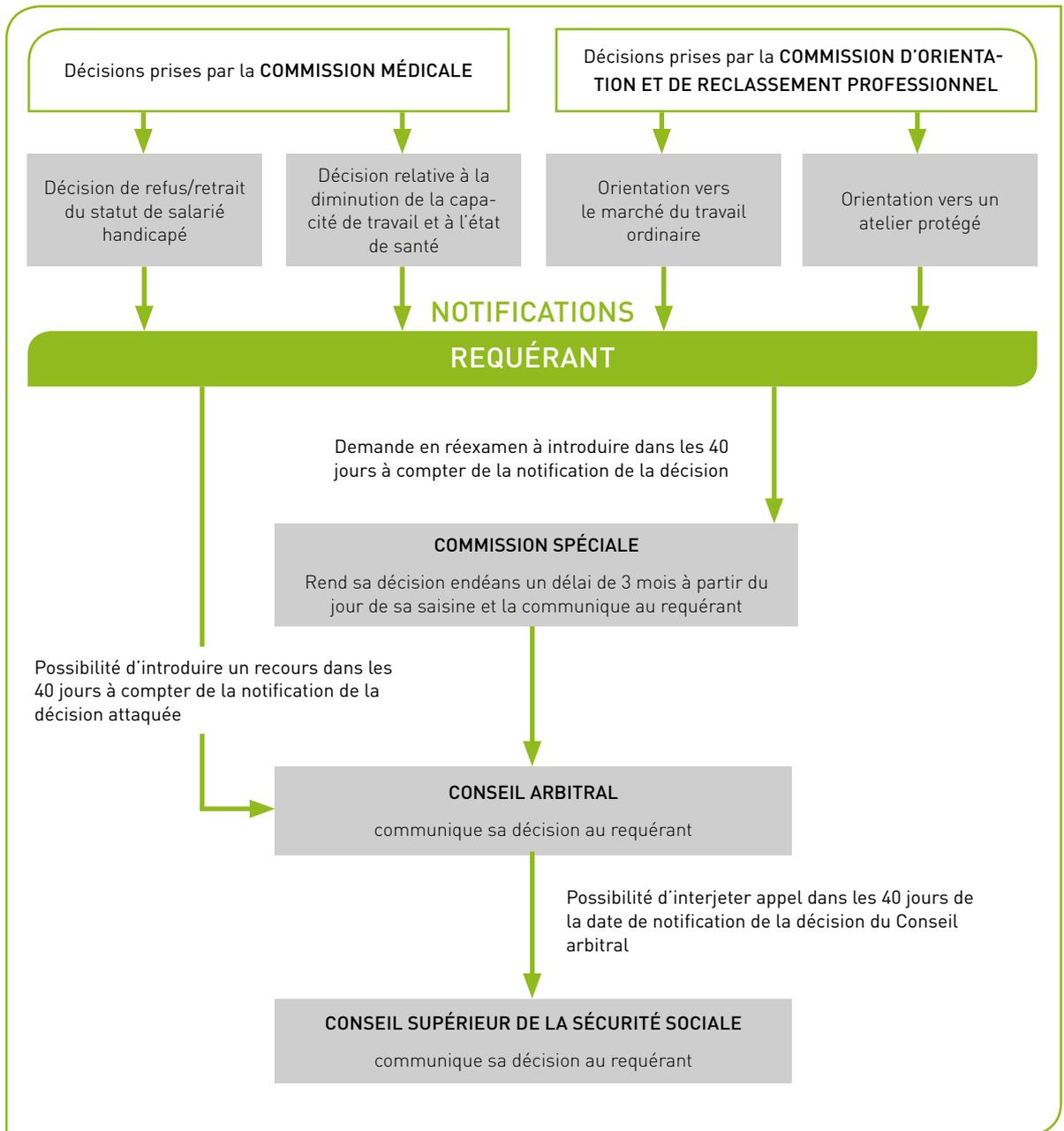
12 Elle se compose normalement de trois membres titulaires représentant les employeurs et de trois membres titulaires représentant les salariés. Pour les questions liées à l'emploi des personnes handicapées, la composition de la commission spéciale est complétée, au besoin et suivant les cas, par : un fonctionnaire de l'État représentant les organismes de sécurité sociale, un représentant des associations de mutilés de guerre ainsi que des prisonniers et déportés politiques, deux représentants des associations des personnes présentant un handicap de la vue et/ou de l'ouïe, deux représentants des associations des personnes présentant un handicap physique ou mental, un représentant d'une association des personnes présentant un handicap psychique, un représentant des associations gestionnaires des ateliers protégés. Les membres complétant ladite commission sont nommés par le ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions, sur proposition du Conseil supérieur des personnes handicapées.

13 La procédure à suivre devant le Conseil arbitral et le Conseil supérieur de la sécurité sociale, ainsi que les délais et frais de justice sont régis par le règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 (modifié en dernier lieu par règlement grand-ducal du 12 février 2009). Le recours peut être introduit par une simple lettre, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, indiquant nom, prénoms, numéro de carte d'identité ou de passeport, profession, domicile, objet de la demande et exposé sommaire des moyens et signature. Une copie de la décision prise par le Conseil est ensuite notifiée dans les 15 jours du prononcé aux parties intéressées.

14 Toutefois, le Code de la sécurité sociale (livre IV, art. 294) détermine les conditions pour un éventuel recours en cassation : « Les décisions rendues en dernier ressort par le Conseil arbitral ainsi que les arrêts du Conseil supérieur de la sécurité sociale sont susceptibles d'un recours en cassation. Le recours ne sera recevable que pour contravention à la loi ou pour violation des formes soit substantielles, soit prescrites à peine de nullité. Le pourvoi sera introduit, instruit et jugé dans les formes prescrites pour la procédure en cassation en matière civile et commerciale ».

15 voir points 1.2.2. page 7 et point 1.2.3. page 8

Schéma 2 : Les recours contre les décisions des Commissions médicale et d'orientation



Source : Ministère de la Famille et de l'Intégration, mise à jour CSL



2. L'ORIENTATION VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL ORDINAIRE¹⁶

2.1. Les mesures de facilitation¹⁷

Lorsque le salarié handicapé est guidé vers le marché du travail ordinaire, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel peut proposer au directeur de l'ADEM, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, ainsi qu'au vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, **des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.**

Le directeur de l'ADEM (ou le fonctionnaire délégué) fixe alors **les mesures** à prendre **en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles du candidat.** Afin d'exécuter les mesures qu'il retient, le directeur saisit le service des salariés handicapés, qui peut s'adjoindre des experts.

La forme et le contenu de ces mesures peuvent comporter notamment :

- l'attribution d'une **participation de l'État au salaire**¹⁸ ;
- une participation aux **frais de formation** ;
- une **prime d'encouragement ou de rééducation** ;
- la prise en charge des frais **relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail** ;
- la participation aux **frais de transport** ;
- la mise à disposition d'**équipements professionnels adaptés.**

Par ailleurs, la personne reconnue comme salarié handicapé a droit à **6 jours de congé supplémentaires**, dont les frais sont à charge de l'État.

De son côté, **l'employeur doit prendre les mesures** appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, **pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation** lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par la prise en charge par l'État, de tout ou partie, de l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, de l'acquisition d'équipement professionnel et de matériel didactique ainsi que du remboursement des frais de transport vers le lieu de travail¹⁹.

Si le salarié handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'ADEM, il perd ses droits à un des postes réservés aux salariés handicapés mentionnés ci-dessous. La décision du directeur de l'ADEM lui sera notifiée par lettre recommandée.

¹⁶ article L.562 du Code du travail

¹⁷ article L.562-1 du Code du travail

¹⁸ voir point 2.2.3. page 14

¹⁹ article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

2.2. L'obligation d'emploi des salariés handicapés

2.2.1. Les quotas²⁰

L'État, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés, dans la proportion de 5% de l'effectif total de leur personnel occupé en qualité de fonctionnaires ou de salariés liés par un contrat de travail et à condition qu'ils remplissent les conditions générales de formation et d'admission légales ou réglementaires²¹.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins 25 salariés est tenu d'employer à temps plein au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé²². L'employeur occupant au moins 50 salariés est tenu d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion de 2% de l'effectif de ses salariés²³. L'employeur occupant au moins 300 salariés est tenu d'employer à temps plein des salariés handicapés dans la proportion de 4% de l'effectif de ses salariés²⁴.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Au cas où les employeurs occupent un nombre de salariés handicapés supérieur aux taux d'emploi obligatoires, ils bénéficient de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'État²⁵.

Pour le calcul du nombre de postes réservés aux salariés handicapés, il est tenu compte et des personnes ayant obtenu la reconnaissance de salarié handicapé et des salariés handicapés déjà en place, assimilés aux premiers par décision de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (c'est-à-dire les salariés à capacité de travail réduite)²⁶.

2.2.2. La procédure²⁷

Les employeurs, publics ou privés, assujettis ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées sont tenus de déclarer à l'ADEM, au moins 3 jours ouvrables avant toute publication dans la presse, les postes devenus vacants et les emplois à occuper par des personnes handicapées avec, le cas échéant, une proposition de réemploi d'un autre salarié handicapé. L'assignation d'un poste de salarié handicapé doit se faire en collaboration avec le service des salariés handicapés de l'ADEM.

20 article L.562-3 du Code du travail

21 Des dérogations aux conditions générales de formation et d'admission peuvent être consenties pour l'emploi de salariés handicapés par, respectivement, le ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique, le ministre ayant dans ses attributions l'Intérieur, le ministre ayant dans ses attributions les Transports ou le ministre ayant dans ses attributions l'établissement public concerné.

22 à condition que l'ADEM se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise

23 à condition que l'ADEM se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise

24 idem

25 Les indépendants handicapés peuvent également bénéficier d'une exemption totale ou partielle des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'État.

26 Pour le calcul du nombre des postes à réserver, les chiffres atteignant et dépassant la demie sont à arrondir vers le haut, les autres sont à négliger.

27 article L.562-4 et -5 du Code du travail

Lorsque l'ADEM identifie un demandeur d'emploi inscrit qui correspond au profil recherché par l'employeur, elle adresse aux deux parties une carte d'assignation invitant le demandeur à contacter l'employeur. Quelle que soit sa décision quant au recrutement, l'employeur doit renvoyer la carte d'assignation complétée à l'ADEM en expliquant les raisons de son choix.

En cas de refus d'un employeur du secteur privé d'embaucher le nombre prescrit de salariés handicapés, une taxe de compensation équivalant à 50% du salaire social minimum est à verser chaque mois au Trésor public par l'employeur en question. Cette taxe est due aussi longtemps que dure le refus et pour chaque salarié handicapé non embauché²⁸.

2.2.3. Le salaire

Le salaire d'un salarié handicapé ne peut être inférieur à celui fixé par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles pour un salarié non handicapé. Le droit du travail et les conventions collectives sont applicables. La fixation du salaire du salarié handicapé intervient indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Ces rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites du salaire des salariés handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires.

Une participation de l'État au salaire du salarié handicapé peut être fixée, par le directeur de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, aux employeurs du secteur privé et du secteur communal, aux établissements publics ainsi qu'à la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

La participation au salaire est fixée notamment en fonction de la perte de rendement du salarié handicapé due à la diminution de sa capacité de travail et peut être limitée dans le temps. Elle ne peut être inférieure à 40% et peut être portée jusqu'à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale. Le taux de la participation au salaire peut être adapté périodiquement par le directeur de l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, compte tenu notamment de l'évolution du handicap ou de l'adaptation du salarié handicapé au milieu du travail.

2.2.4. Les frais liés aux mesures de facilitation

Comme exposé plus haut, au cas où le directeur de l'ADEM décide des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter par l'État pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, ainsi que pour les invalides de guerre²⁹.

L'employeur collabore à la rééducation professionnelle en mettant à la disposition des intéressés son matériel, ses installations et son outillage courant.

28 Si l'ADEM n'est pas en mesure de trouver un candidat qui correspond au profil recherché, l'employeur n'a pas besoin de payer la taxe de compensation.

29 dans les limites prévues par la loi modifiée du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre

3. L'ORIENTATION VERS LES ATELIERS PROTÉGÉS³⁰



3.1. La particularité des ateliers protégés

Tout salarié handicapé qui, en raison de ses capacités de travail réduites, ne suffit pas ou pas encore aux exigences et contraintes du marché du travail ordinaire est guidé vers les ateliers protégés. Un atelier protégé est un établissement, créé et géré par un organisme à vocation sociale et économique, qui remplit les conditions suivantes :

- permettre aux personnes qui se sont vu reconnaître la qualité de salarié handicapé d'exercer au sein d'une unité économique de production une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités ;
- promouvoir l'accès des salariés handicapés à des emplois sur le marché du travail ordinaire et organiser à cette fin des mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi sur le marché du travail ordinaire ;
- disposer de l'agrément du ministre ayant la Famille dans ses attributions³¹.

Les responsables de l'atelier protégé définissent les mesures permettant l'emploi du salarié handicapé dans des conditions adaptées à ses besoins et les mesures d'insertion professionnelle, d'accompagnement et de suivi du salarié handicapé sur le marché du travail ordinaire.

3.2. Les spécificités du contrat de travail

3.2.1. Les droits et devoirs

Le contrat de travail doit tenir compte des besoins spécifiques de la personne handicapée. En effet, il existe certaines dérogations au titre II du livre I^{er} du Code du travail, notamment en ce qui concerne l'engagement du salarié handicapé dans un atelier protégé.

Ainsi, **le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :**

- l'engagement de l'atelier protégé à assurer au salarié handicapé une mise au travail dans des **conditions d'emploi adaptées à ses besoins et possibilités** ;
- l'engagement de l'atelier protégé à **promouvoir l'accession** du salarié handicapé **à des emplois sur le marché du travail ordinaire** et à assurer, le cas échéant, son suivi en milieu ordinaire ;
- l'engagement de l'atelier protégé à **réemployer** le salarié handicapé qui a été placé par ses soins sur le marché du travail ordinaire et pour qui l'insertion en milieu ordinaire s'avère être insatisfaisante ;
- l'engagement du salarié handicapé, ou de son représentant légal, **à rester disponible pour le marché du travail ordinaire et à participer aux mesures d'insertion** proposées par l'atelier protégé ou par l'ADEM.

Si le salarié handicapé se trouve en régime de tutelle, c'est le tuteur de la personne majeure protégée par la loi qui signe le contrat de travail³².

³⁰ article L.563 du Code du travail

³¹ L'agrément est accordé conformément aux dispositions de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique. Tout atelier protégé est soumis à la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

³² conformément aux dispositions prévues par le Code civil au titre XI qui traite de la majorité et des majeurs qui sont protégés par la loi

Le contrat cesse de plein droit³³ :

- le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée ;
- le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé et à l'employeur par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

3.2.2. Les horaires de travail

La **durée hebdomadaire normale** du travail dans les ateliers protégés est de **40 heures**, à moins que la durée effective de travail dans les organismes et structures concernés ne soit fixée différemment par une disposition légale, réglementaire ou par convention. Le salarié handicapé qui travaille dans un atelier protégé a droit à **6 journées de congé supplémentaires**.

Au cas où le salarié handicapé ne peut respecter l'horaire de travail dans l'atelier protégé en raison des horaires des moyens de transport en commun qu'il utilise, la durée du transport journalier peut être incluse dans la durée de travail jusqu'à concurrence du nombre des heures de travail fixées dans le contrat de travail de la personne handicapée.

On entend par durée du travail dans les ateliers protégés, le temps durant lequel le salarié handicapé est à la disposition de l'atelier protégé. Aussi, la durée du travail dans les ateliers protégés inclut la durée des activités sociopédagogiques et thérapeutiques exercées durant les heures et sur le lieu de travail. Il en est de même pour le temps durant lequel le salarié handicapé participe à des stages en entreprise non rémunérés par l'entreprise d'affectation et organisés par l'atelier protégé.

3.2.3. Le salaire

Le salarié handicapé bénéficie dans l'atelier protégé d'un **salaire** dont le montant est **au moins égal au taux horaire du salaire social minimum³⁴ et multiplié par le nombre des heures de travail fixé dans le contrat de travail** conclu entre le salarié handicapé et l'atelier protégé. L'État participe au salaire du salarié engagé dans un atelier protégé à raison de 100% du montant, augmenté des charges sociales.

En outre, l'atelier protégé peut payer au salarié handicapé une prime ou un autre avantage en espèces, en dehors du salaire social minimum qui lui est dû. La prime ou l'avantage en espèces est à financer par l'atelier protégé.

Le salaire est payé une fois par mois par l'atelier protégé au salarié handicapé.

En cas de cessation des relations d'emploi avec l'atelier protégé, le salarié handicapé sans emploi a droit à l'octroi d'une **indemnité de chômage complet³⁵**.

33 article L.125-4 du Code du travail

34 salaire social minimum mensuel, au 1^{er} octobre 2012 : 1 846,51 euros pour une personne adulte non qualifiée et 2 215,81 euros pour une personne adulte qualifiée

35 pourvu qu'il réponde aux conditions d'admission déterminées au titre II du livre V du Code du travail

4. LE REVENU POUR PERSONNES GRAVEMENT HANDICAPÉES³⁶



4.1. Les conditions à remplir

La personne handicapée qui, en raison de ses capacités de travail réduites, ne peut pas travailler, ni sur le marché du travail ordinaire ni en atelier protégé, bénéficie d'un revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) de la part du Fonds national de solidarité (FNS).

Peut ainsi prétendre au RPGH, la personne qui remplit toutes les conditions suivantes :

1. être âgée de **18 ans** au moins ;
2. présenter une **diminution de la capacité de travail de 30% au moins** par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience (cette dernière doit être acquise avant l'âge de 65 ans);
3. présenter un état de santé qui est tel que **tout effort de travail s'avère contre-indiqué ou** dont les compétences de travail sont si réduites qu'il s'avère **impossible d'adapter un poste de travail** dans le milieu ordinaire ou protégé à ses besoins ;
4. bénéficier du **droit de séjour** sur le territoire du Grand-Duché, y être **domiciliée** et y **résider** effectivement³⁷.

Toutefois, est dispensée des conditions prévues aux points 1, 2 et 3, la personne reconnue comme salarié handicapé, qui, pour des raisons indépendantes de sa volonté, n'a pas accès à un emploi salarié et dispose de ressources d'un montant inférieur à celui du RPGH³⁸.

À noter que le salarié handicapé qui refuse d'occuper un poste de travail qui lui est offert et qui correspond à ses aptitudes de travail, perd le bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées.

4.2. Les démarches

Le requérant doit contacter le secrétariat de la **Commission médicale de l'ADEM** afin de recevoir le formulaire de demande correspondant. Ce dernier doit être renvoyé à cette commission avec les pièces justificatives suivantes :

- un **certificat de naissance** ou une attestation équivalente établissant l'âge du demandeur ;
- un **rapport médical** récent et détaillé établi **par le médecin traitant** (précisant les causes présumées et le taux de la diminution de capacité de travail, établissant que la déficience a été acquise avant l'âge de 65 ans et comportant le cas échéant des précisions quant à l'état de santé ainsi que son évolution prévisible) ;
- un **bilan médical** récent et détaillé **établi par le médecin du travail de l'ADEM** ;
- un **certificat de nationalité** ou une attestation équivalente ;
- un **certificat de résidence** récent délivré par la commune de la résidence du requérant ;

³⁶ article L. 561-3 et -5 du Code du travail

³⁷ La personne qui n'est pas un ressortissant du Grand-Duché de Luxembourg ou d'un autre État membre de l'UE ou de l'EEE ou de la Confédération suisse, et qui n'est pas reconnue apatride ou réfugiée doit avoir résidé au Grand-Duché pendant cinq ans au moins au cours des vingt dernières années. Ne sont pas visés par cette condition de résidence les membres de la famille du ressortissant luxembourgeois, d'un autre État membre de l'UE ou de l'EEE ou de la Confédération suisse, tels que définis par la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration et quelle que soit leur nationalité.

³⁸ voir point 4.3. page 20

- des documents attestant de la qualité de représentant légal si le demandeur a besoin d'être représenté dans ses actes.

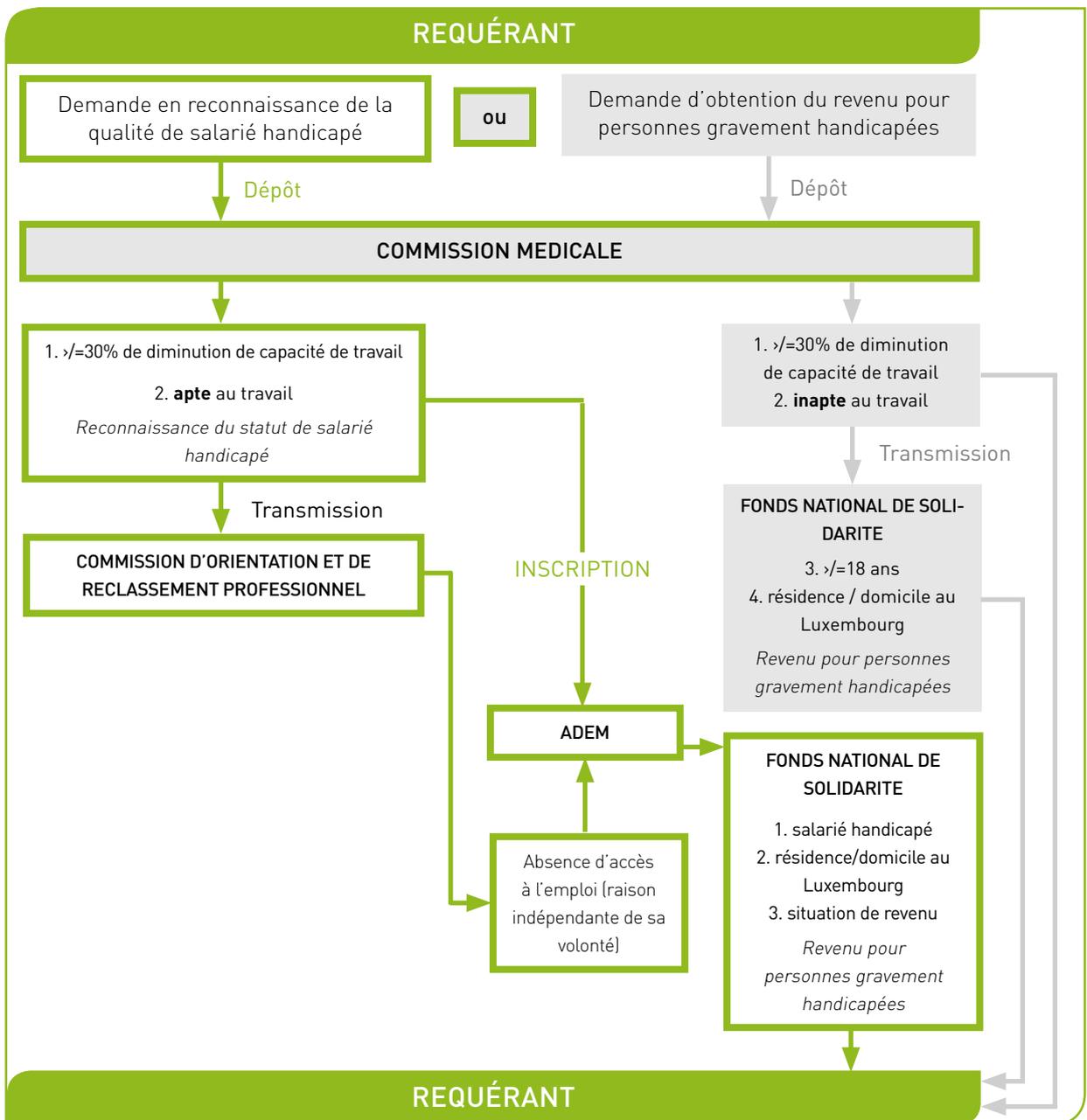
Ces démarches effectuées, la **Commission médicale prend une décision** en tenant compte de la diminution de la capacité de travail et de l'état de santé du demandeur. Dans le cas où les conditions médicales sont remplies, la Commission médicale informe l'intéressé par lettre recommandée et transmet son dossier au FNS qui décidera en dernier lieu s'il a droit ou non au RPGH.

Ensuite, le FNS :

- vérifie si les critères d'âge et de résidence du demandeur sont respectés ;
- informe le demandeur de la décision finale dans un délai d'un mois par lettre recommandée ;
- gère les modalités d'exécution du RPGH.

Lorsque le dossier est accepté, le RPGH est versé au bénéficiaire à partir du moment où la demande est signée et accompagnée des pièces justificatives requises.

Schéma 3 : Les demandes d'obtention du RPGH selon que la personne soit apte ou inapte au travail



Source : Ministère de la Famille et de l'Intégration, mise à jour CSL

4.3. Le montant

Le montant brut du RPGH, versé par le FNS, correspond au montant du **revenu minimum garanti**³⁹. Les cotisations pour l'assurance maladie et l'assurance dépendance sont déduites de ce montant. Pour l'assurance maladie, la part patronale est imputée sur le FNS. Le RPGH est également soumis au paiement des cotisations en matière d'assurance pension si le bénéficiaire justifie d'une affiliation de vingt-cinq années au moins. Dans ce cas, la part assuré et la part patronale sont imputées sur le FNS.

Au cas où le bénéficiaire du RPGH qui habite seul doit s'acquitter d'un loyer pour le logement occupé, le revenu mensuel auquel il peut prétendre est majoré de la différence entre le loyer effectivement versé et un montant correspondant à 10% du revenu mensuel, sans que cette majoration puisse dépasser un certain plafond⁴⁰.

Des dispositions anti-cumul avec des revenus professionnels ou des prestations de remplacement de la sécurité sociale sont également applicables. Si les revenus de l'intéressé sont inférieurs au RPGH, le FNS lui verse la différence sous forme d'un complément RPGH. Or, ces revenus sont partiellement immunisés dans le sens où il existe un abattement qui correspond à 30% du RPGH. Autrement dit, seuls les revenus dépassant 30% du montant du RPGH sont pris en compte pour le calcul du complément RPGH⁴¹.

De leur côté, **les bénéficiaires du RPGH doivent déclarer immédiatement au FNS tout changement dans leur situation pouvant modifier leur droit à cette prestation. En outre, le FNS examine régulièrement si les conditions d'octroi sont toujours remplies.** Si ce n'est plus le cas, le droit au revenu est supprimé.

Si les éléments de calcul du revenu ont été modifiés ou s'il a été accordé par erreur, le revenu peut être relevé, réduit ou supprimé.

Le FNS peut, dans certains cas, réclamer le remboursement du RPGH sur la succession du bénéficiaire⁴². Également, lorsqu'un bénéficiaire a reçu des sommes trop élevées, les sommes payées en trop peuvent être récupérées par le Fonds.

Le bénéficiaire doit rembourser le RPGH s'il a fourni des informations inexactes pour son obtention. Le Fonds ne peut prendre de décision concernant la restitution qu'après avoir entendu l'intéressé ou ses héritiers soit verbalement, soit par écrit. Dans tous les cas, cette décision doit être dûment motivée.

4.4. Les recours

En cas de désaccord avec la décision prise par le FNS, il est possible d'introduire **un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours** à dater de la notification de cette décision.

39 1 315,31 euros pour une personne adulte seule, au 1^{er} octobre 2012

40 La loi du 16 décembre 2011 portant modification de la loi modifiée du 12 septembre 2003 et du Code du travail fixe le plafond à 123,94 euros par mois (à l'indice 737,83 du 1^{er} octobre 2011). Ce plafond est adapté aux montants des prestations mensuelles de revenu minimum garanti fixés par la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

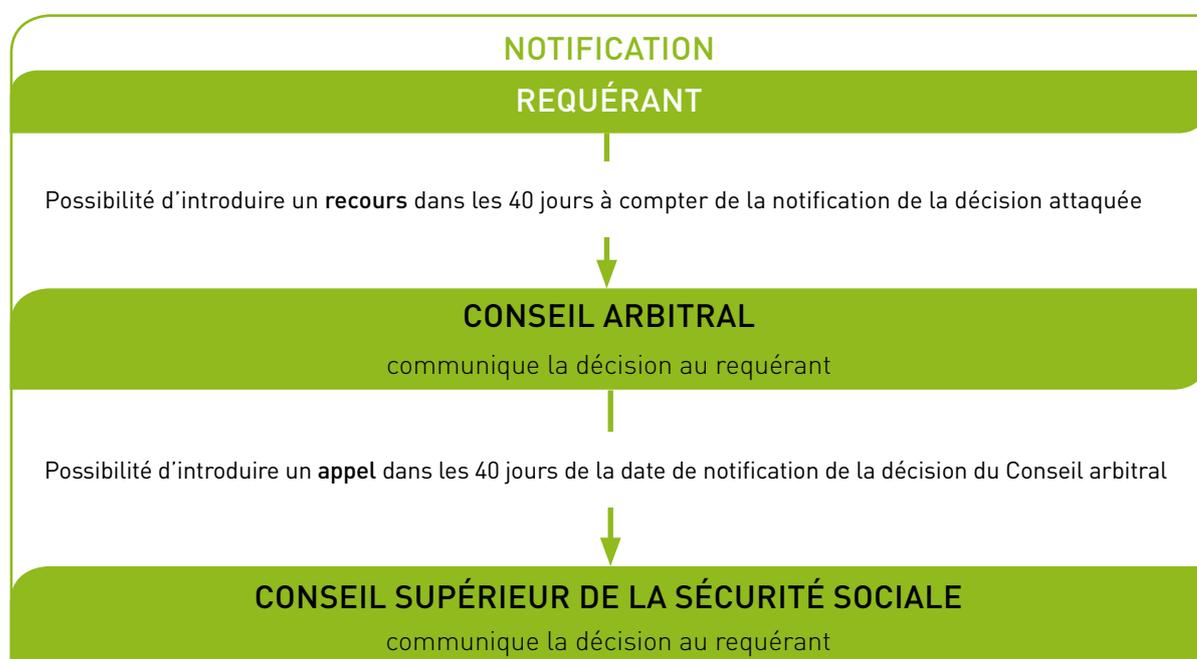
41 Au 1^{er} octobre 2012, le RPGH est fixé à 1 315,31 euros pour un adulte seul. Si, par exemple, une telle personne touche par ailleurs des revenus atteignant 1 000 euros bruts, cette somme ne sera pas prise en compte dans sa totalité pour le calcul du complément RPGH. Elle sera diminuée de 30% du RPGH : $1\ 000 - 394,59 = 605,41$. Le complément RPGH s'élèvera alors à 709,90 euros ($1\ 315,31 - 605,41$) et non pas à 315,31 euros dans l'hypothèse où ce mécanisme d'immunisation ne jouerait pas.

42 Cette demande en restitution ne peut toutefois être supérieure à l'actif de la succession. En outre, la restitution des sommes versées par le FNS à titre de RPGH est garantie par l'inscription d'une hypothèque légale contre les immeubles appartenant aux bénéficiaires du revenu en question.

Il est en outre possible de **faire appel contre la décision du Conseil arbitral devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale** dans un **délai de 40 jours** à partir de sa notification. La décision rendue par le Conseil supérieur est alors définitive⁴³.

Les recours n'ont pas d'effet suspensif. Cela signifie que les décisions attaquées continuent à s'appliquer pendant toute la procédure judiciaire.

Schéma 4 : Les recours contre les décisions du FNS



Source : Ministère de la Famille et de l'Intégration, mise à jour CSL

43 voir dans point 1.3. page 10 les notes sur la procédure à suivre devant le Conseil arbitral et le Conseil supérieur de la sécurité sociale ainsi que sur un éventuel recours en cassation



5. LES AIDES PRÉVUES DANS LE CADRE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Les personnes atteintes d'un **handicap sensoriel** (vue ou ouïe) peuvent demander une **prise en charge des frais liés à l'aide humaine dans le cadre de formations professionnelles continues et de situations d'examens de promotion et de carrière légaux ou réglementaires**. Les frais pour cette aide sont pris en charge par le Ministère de la Famille et de l'Intégration et l'offre comprend aussi bien l'aide humaine que le soutien matériel ou logiciel.

La prise en charge s'adresse aux bénéficiaires d'un **congé-formation**⁴⁴ ou d'un **congé individuel de formation**⁴⁵.

Sont éligibles les formations offertes soit au Luxembourg, soit à l'étranger par :

- les chambres professionnelles ;
- les associations privées agréées individuellement à cet effet par le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle ;
- les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités.

Une **demande préalable** doit être introduite **auprès du Ministère de la Famille et de l'Intégration**, avant le début de la formation ou de l'examen, et devra être **accompagnée d'un devis ainsi que des documents requis**. Le Ministère devra alors marquer son accord. Le paiement de l'aide humaine se fera par le requérant qui sera ensuite remboursé, le cas échéant, par le Ministère sur présentation de la facture, de la preuve de paiement et du certificat de participation à la formation ou à l'examen.

Par ailleurs, les personnes atteintes d'une **maladie évolutive** qui les oblige de suivre une formation spécifique afin d'assurer soit leur maintien dans l'emploi, soit leur employabilité, peuvent, sur avis de la Commission médicale et de la Commission consultative dans le domaine du congé-formation, bénéficier de **jours de congé-formation supplémentaires** à ce qui est prévu normalement pour tout salarié, indépendamment du nombre d'heures investies dans leur formation⁴⁶.

44 introduit par la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation et visant les salariés du secteur privé ainsi que les indépendants et les personnes exerçant une profession libérale

45 article 28 r) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et visant les agents du secteur public

46 article L.234-61 du Code du travail

6. LA LÉGISLATION RÉCENTE DÉCOULANT DES NORMES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES



6.1. La directive européenne sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

6.1.1. Le contenu de la loi

La loi du 28 novembre 2006⁴⁷ a notamment transposé la directive 2000/78/CE du Conseil de l'UE. Cela a eu, entre autres, pour conséquence l'introduction d'un nouveau **titre V sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** dans le livre II du Code du travail. Cette nouvelle loi s'applique à toutes les personnes, publiques et privées, physiques ou morales y compris les organismes publics. Elle **interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte, basée notamment sur le handicap**⁴⁸.

Le **champ d'application** de la loi concerne :

- **les conditions d'emploi et de travail : l'accès à l'emploi, les critères de sélection, le recrutement et la promotion, la rémunération et le licenciement, l'accès à tous les types de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation ;**
- **l'affiliation à des syndicats ou d'autres organisations liées à la profession ;**
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé ;
- les avantages sociaux ;
- l'éducation ;
- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement⁴⁹.

Le texte définit **plusieurs formes de discriminations** :

- la **discrimination directe** (une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable) ;
- la **discrimination indirecte** (une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à d'autres) ;
- le **harcèlement** (manifestation d'un comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant) ;
- l'**injonction à discriminer** (tout comportement qui consiste à donner l'ordre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs cités).

Le texte précise toutefois que concernant les personnes handicapées et les salariés à capacité de travail réduite, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte. Par ailleurs, l'employeur devra prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée⁵⁰.

47 modifiée par la loi du 13 mai 2008 transposant la directive modifiée 76/207/CEE du Conseil de l'UE

48 Les autres types de discriminations interdites portent sur la religion ou les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie.

49 Ce point ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agisse de l'âge et du handicap et à condition que la dérogation soit objectivement et raisonnablement justifiée.

50 Sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004.

6.1.2. La protection apportée par la loi

Une personne qui s'estime **victime d'une discrimination**, notamment au travail, **peut engager une action devant les juridictions civiles ou administratives**. Elle peut s'adresser à **un syndicat ou à une association sans but lucratif** et se faire assister devant les juridictions concernées⁵¹.

En outre, **aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles** ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la loi en question, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés. **Toute disposition ou tout acte contraire, notamment tout licenciement, pris en violation de ces dispositions, est nul de plein droit**⁵².

6.1.3. Le Centre pour l'égalité de traitement

La loi du 28 novembre 2006 crée un **Centre pour l'égalité de traitement** qui a pour objet de **promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge**. Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment :

- **publier des rapports, émettre des avis** ainsi que des **recommandations** et conduire **des études** sur toutes les questions liées aux discriminations ;
- produire et fournir toute **information** et toute **documentation** utiles dans le cadre de sa mission ;
- **apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination** en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

6.2. La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

6.2.1. Le contenu du texte

La loi du 28 juillet 2011 a approuvé la **Convention des Nations unies, du 13 décembre 2006**⁵³, **relative aux droits des personnes handicapées** ainsi que son protocole facultatif relatif au Comité des droits des personnes handicapées.

Le but de cette convention onusienne, signée par le Luxembourg le 30 mars 2007 et devenue juridiquement contraignante suite au vote de la loi du 28 juillet 2011, est **d'assurer pour les personnes en situation de handicap l'accès aux droits fondamentaux dans des conditions d'égalité**. Si en théorie les droits fondamentaux contenus dans les différentes conventions internationales sont valables pour tous, leur usage ou leur accès peut s'avérer plus difficile pour les personnes handicapées. Dans la vie quotidienne, l'accessibilité des struc-

51 article L.253-2 du Code du travail

52 En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail (article L. 253-1 du Code du travail).

53 adoptée à cette date par l'Assemblée générale des Nations unies et entrée en vigueur le 3 mai 2008

tures bâties et de toutes les structures de la société, l'autodétermination, la mobilité, le droit à l'information, le droit à la libre expression, la possibilité de choisir le lieu et la façon de vivre, le droit à l'éducation et au travail, l'accès à la justice, la participation à la vie sociale, culturelle et sportive des personnes en situation de handicap sont fortement réduites. En réalité, **la convention ne crée pas de nouveaux droits mais elle veut rendre les droits existants accessibles à ces personnes.**

Cette convention stipule entre autres à son article 27 que les **États parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail**, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Les **États garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées**, y compris des mesures législatives, pour notamment :

- **interdire la discrimination** fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
- protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de **conditions de travail justes et favorables**, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la **sécurité et l'hygiène** sur les lieux de travail, la **protection contre le harcèlement** et des procédures de **règlement des griefs** ;
- faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs **droits professionnels et syndicaux** sur la base de l'égalité avec les autres ;
- permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement **accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général** ;
- promouvoir les **possibilités d'emploi et d'avancement** des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que **l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi** ;
- promouvoir les possibilités d'exercice d'une **activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise** ;
- employer des personnes handicapées dans le **secteur public** ;
- favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le **secteur privé** en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;
- faire en sorte que des **aménagement raisonnables** soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;
- favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une **expérience professionnelle** sur le marché du travail général ;
- promouvoir des programmes de **réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi** pour les personnes handicapées.

Par ailleurs, les États parties s'engagent à remettre régulièrement au **Comité des droits des personnes handicapées**, institué par la convention, un rapport sur les mesures qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions du texte onusien ainsi que sur les progrès réalisés et les difficultés rencontrées. En outre, **le protocole facultatif prévoit une procédure de recours individuel. Lorsqu'il existe des informations sérieuses concernant d'importantes et systématiques violations d'une disposition de la convention, le Comité peut entreprendre une enquête.**

6.2.2. Les mécanismes nationaux issus de la convention

Conformément à ce que prévoit le texte onusien, la loi du 28 juillet 2011 a désigné deux instances luxembourgeoises, la **Commission consultative des droits de l'Homme** et le **Centre pour l'égalité de traitement**, comme **mécanismes nationaux indépendants de promotion et de suivi d'application** de la convention. La même loi a également désigné le **médiateur comme mécanisme national indépendant de protection des droits de la personne handicapée**. Dans le cadre de cette mission, il est chargé de défendre et de protéger les droits et libertés des personnes handicapées garantis en vertu de la convention. Le médiateur peut ainsi être saisi par toute personne handicapée qui estime que ses droits et libertés ne sont pas respectés. Il peut également être saisi par les représentants légaux de la personne handicapée ou par les associations reconnues d'utilité publique qui œuvrent en matière de protection de ces mêmes personnes. Il peut aussi se saisir d'office d'une affaire, à condition que la personne concernée ou, le cas échéant, ses représentants légaux ou l'association reconnue d'utilité publique aient été avertis et ne se soient pas opposés à son intervention.

6.2.3. Les mesures du plan d'action national concernant le travail et l'emploi

Au Luxembourg, c'est le Ministère de la Famille et de l'Intégration qui remplit le rôle de « point de contact » en tant qu'instance de coordination pour les politiques en faveur des personnes handicapées. Dans ce cadre, un **plan d'action destiné à faciliter l'application de la convention** a été élaboré. Il est le fruit d'une collaboration entre la société civile et les décideurs publics qui a rassemblé des personnes handicapées, des représentants de groupes de défense des intérêts des personnes handicapées, des prestataires de services spécialisés, des représentants du Conseil supérieur des personnes handicapées et du Ministère.

Sur les thèmes du travail et de l'emploi, l'objectif du plan est **d'augmenter le nombre de places disponibles pour les personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire**, où il est indispensable qu'elles puissent collaborer avec des personnes qui ne sont pas dans une situation de handicap. Les personnes handicapées doivent pouvoir s'assurer un **revenu stable**, sans devoir avoir recours à l'aide sociale ou aux mesures d'emploi. La **formation et l'accession au monde du travail** doivent être adaptées aux capacités et aux objectifs de chacun. Des **centres compétents** devront conseiller et accompagner les personnes concernées afin de les aider à mener une vie autonome.

Afin d'atteindre ces objectifs, plusieurs mesures sont prévues dont **l'amélioration de l'offre** mais aussi de **l'accès à la scolarisation et aux formations professionnelles et continues**. Il est également envisagé **d'encourager l'embauche des salariés handicapés sur le marché ordinaire du travail** et d'adopter des mesures spécifiques destinées à **maintenir les contrats de travail existants**. En outre, la question de la désignation d'un **représentant des personnes handicapées** dans les grandes entreprises a été émise. Il est apparu important qu'au moins une personne dans l'entreprise soit en mesure d'identifier les éventuels problèmes et obstacles auxquels peuvent se heurter les personnes en situation de handicap. Conscientiser le personnel de l'entreprise à ces problèmes pourrait faire également partie des tâches de ce représentant. Si l'on souhaite mettre en œuvre le principe général de l'égalité de traitement, cette fonction devrait idéalement être assurée par un responsable du personnel ou un délégué à l'égalité qui s'intéresse indifféremment à l'ensemble des motifs de discrimination légaux.

7. LES ORGANISMES REPRÉSENTANT LES INTÉRÊTS DES PERSONNES HANDICAPÉES



7.1. Le Conseil supérieur des personnes handicapées

En vue de promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans la société, un organisme consultatif a été créé par le règlement ministériel du 13 décembre 1985 : le **Conseil supérieur des personnes handicapées**. Sa mission, son organisation et son fonctionnement ont été revus et précisés par des textes législatifs et réglementaires ultérieurs⁵⁴.

Cet organisme consultatif placé sous la tutelle du ministre ayant dans ses attributions la politique pour personnes handicapées.

Il est chargé de remplir les missions suivantes :

- **assister et conseiller** le ministre ayant dans ses attributions la politique pour personnes handicapées dans son travail de coordination de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées ;
- **réunir à cette fin les partenaires impliqués**, à savoir des personnes à besoins spéciaux, des professionnels du secteur et des membres du Gouvernement ;
- **aviser tout projet de loi ou de règlement** touchant le domaine du handicap qui lui est soumis par le Gouvernement ;
- **étudier toutes les questions qui lui sont soumises** par le ministre ainsi que tous les sujets qu'il juge utiles.

Concernant **sa composition**, le Conseil supérieur des personnes handicapées comprend majoritairement des représentants des associations de personnes handicapées ou d'associations pour personnes handicapées ainsi que des représentants de l'État. Il est présidé par un représentant d'une association de personnes handicapées.

Les onze membres de ce Conseil se répartissent de la façon suivante :

- cinq représentants de personnes handicapées (ou de leurs familles pour les personnes ne pouvant pas se représenter elles-mêmes) ;
- quatre représentants d'associations gestionnaires offrant des services aux personnes handicapées ;
- un membre du personnel du Centre national d'information et de rencontre du handicap ;
- un délégué du ministre ayant dans ses attributions la politique en faveur des personnes handicapées.

7.2. Info-Handicap

Le **Conseil national des personnes handicapées**, ou **Info-Handicap**, est une association sans but lucratif, fondée en avril 1993, par des organisations de personnes handicapées ou agissant en faveur de celles-ci. Info-Handicap se fixe comme mission :

- de favoriser la **concertation des organisations** de et en faveur des personnes handicapées ;
- de **représenter le Luxembourg** au Forum européen des personnes handicapées, dont l'objet prioritaire consiste à influencer les politiques européennes en matière de handicap ;

⁵⁴ notamment par le règlement ministériel du 16 décembre 1998 portant création du Conseil supérieur des personnes handicapées, de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 25 janvier 2006 concernant l'organisation et le fonctionnement du Conseil supérieur des personnes handicapées

- de **sensibiliser la société** à l'égalité des chances et au droit à la pleine participation des personnes handicapées ;
- d'**identifier des déficits** dans le domaine du handicap, afin d'élaborer des solutions valables en coopération avec les autorités compétentes ;
- d'**encourager l'implantation d'un lieu-accueil** permanent d'échange, de ressources et de rencontre pour personnes handicapées.

Info-Handicap fonctionne comme une **fédération regroupant une cinquantaine d'organisations** qui sont actives dans de nombreux domaines. Certains de ses membres sont des gestionnaires de services et d'institutions, tandis que d'autres sont des groupes d'entraide ou de soutien. Une des tâches principales de cette association est la défense des intérêts des personnes handicapées et cherche à cet effet la coopération avec les autorités.

Le Conseil national est gestionnaire du **Centre national d'information et de rencontre du handicap**, service qui bénéficie d'une convention avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration. Ce dernier est donc un centre d'information pour toute question concernant le domaine du handicap au Luxembourg, qui a pour mission :

- de systématiser et de centraliser la collecte de données en rapport avec le handicap ;
- de fournir des renseignements au sujet d'allocations, d'adresses, d'aides spécifiques pour personnes handicapées ;
- d'éditer des brochures d'information concernant l'offre et les services pour personnes handicapées au Luxembourg ;
- d'organiser des formations ponctuelles ;
- de collaborer dans des programmes européens dans les domaines qui sont d'actualité pour le secteur luxembourgeois des personnes handicapées ;
- de sensibiliser et de formuler des recommandations par rapport aux problèmes rencontrés par les personnes handicapées.

7.3. Le *job coaching* pour salariés handicapés

Le *job coaching* consiste en un accompagnement professionnel personnalisé destiné à approfondir les connaissances et à améliorer les performances d'une personne dans le but d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans la vie professionnelle. **Pour la personne handicapée, ce concept vise particulièrement un accompagnement permettant une intégration réussie sur le marché du travail ordinaire.** Bien que ce service soit relativement peu développé au Luxembourg, il existe toutefois, par exemple, sous forme de projet proposé par l'**Association d'aide par le travail thérapeutique pour personnes psychotiques (ATP asbl)**. Ce projet s'adresse exclusivement à des personnes présentant des troubles psychiques et reconnues comme salariés handicapés.

En l'occurrence, le *job coaching*, ou *supported employment*, proposé par l'ATP est un accompagnement intensif et individualisé d'une personne en situation de handicap, vers l'emploi et dans l'emploi, avec l'accent mis sur l'autonomisation et la responsabilisation de la personne. Le projet englobe tout un ensemble de tâches comme l'évaluation des compétences socioprofessionnelles, l'orientation professionnelle, le suivi sur le marché du travail en milieu ordinaire et protégé, la mise en place de formations adaptées, la mise au

travail et le maintien dans l'emploi, l'organisation de stages d'insertion professionnelle, la mise en place d'un système de parrainage sur le lieu de travail, la collaboration avec les services et les administrations compétentes, ou encore l'information et la sensibilisation autour du handicap.

À noter également que le **Réseau pour le travail et la promotion humaine (RTPH asbl)** propose un accompagnement intensif et individualisé de toute personne, avec ou sans handicap, à la recherche d'un emploi. Le candidat est guidé dans la création de son projet personnel, la mise en évidence de ses objectifs, la préparation de sa candidature et de l'entretien d'embauche. Le suivi du RTPH s'achève avec la signature du contrat de travail.



8. LES PRINCIPAUX TEXTES JURIDIQUES

- Code du travail, titre V du livre II et titre VI du livre V
- Règlement grand-ducal modifié⁵⁵ 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 modifiée⁵⁶ du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et son règlement d'exécution du 7 octobre 2004
- Loi modifiée⁵⁷ 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

55 en dernier lieu par le règlement grand-ducal du 12 février 2009

56 en dernier lieu par la loi du 16 décembre 2011

57 en dernier lieu par la loi du 13 mai 2008



9. LES ADRESSES UTILES

Agence pour le développement de l'emploi

Service des salariés handicapés

1, boulevard Porte de France
L-4360 Esch/Alzette
BP 289
L-4003 Esch/Alzette
Tél. : 247 85423 Fax : 26 19 08 22
www.adem.public.lu

Le service des salariés handicapés héberge :

Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

Tél. : 247 85439 Fax : 26 19 08 22

Secrétariat de la Commission médicale

Tél. : 247 85431 Fax : 26 19 08 22

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
BP 2208
L-1022 Luxembourg
Tél. : 247-85400

Centre pour l'égalité de traitement

26, place de la Gare
L-1616 Luxembourg
Tél. : 26 48 30 33 Fax : 26 48 38 73
www.cet.lu

Conseil arbitral de la sécurité sociale

16, boulevard de la Foire
L-1528 Luxembourg
Tél. : 45 32 86 Fax : 44 32 66

Conseil supérieur de la sécurité sociale

14, avenue de la Gare
L-1610 Luxembourg
Tél. : 26 26 05-1 Fax : 26 26 05 38

Fonds national de solidarité

8-10, rue de la Fonderie
L-1531 Luxembourg
BP 2411
L-1024 Luxembourg
Tél. : 49 10 81-1 Fax : 26 12 34 64
www.fns.lu

Info-Handicap

65, avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
Tél. : 366 466-1
www.info-handicap.lu

Ministère de la Famille et de l'Intégration

Division II : Personnes handicapées
12-14, avenue Émile Reuter
L-2420 Luxembourg
Tél. : 247-83 684

„Auch wenn die fünf Sinne der Behinderten beeinträchtigt sein mögen, so gibt es dennoch einen sechsten Sinn, der sie rettet; weit über die Willenskraft hinaus, stärker als alles und grenzenlos taucht dieser sechste Sinn auf, bei dem es sich schlichtweg um die Lust zu leben handelt.“

Grand Corps Malade, Sänger und Songwriter

Vorwort

Das Modell der Eingliederung behauptet sich immer stärker als neuer Bezugsrahmen für die Betrachtung von Menschen mit Behinderung und wird zum neuen maßgebenden Blickwinkel für die Festsetzung der Behindertenpolitik. Dieses Modell zielt auf die Gewährleistung einer größeren Einbeziehung der behinderten Menschen in allen Bereichen des sozialen und täglichen Lebens ab, sei es in den Bereichen Beschäftigung, Schule, Freizeit oder Gesundheit. Die Eingliederung setzt auch einen Schwerpunkt auf die Einbeziehung der Behinderten in die Festsetzung der sie betreffenden Wahlmöglichkeiten und widerlegt sämtliche diskriminierenden Praktiken.

Als vollwertiger Bürger hat der Behinderte dieselben Rechte wie jeder andere auch, insbesondere das Recht auf Würde, auf Gleichbehandlung, auf Selbstbestimmung und auf die uneingeschränkte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Dieser Grundsatz impliziert auch, dass die Besonderheit und die daraus entstehenden besonderen Bedürfnisse von Behinderten berücksichtigt werden müssen.

Die Arbeitswelt stellt einen wesentlichen Bereich der gesellschaftlichen Eingliederung dar. In diesem Rahmen präsentiert sich die vorliegende Veröffentlichung als praktisches und vollständiges Werkzeug für behinderte Arbeitnehmer. Sie stellt die wesentlichen aktualisierten Informationen in Bezug auf die Rechte, die Vorgehensweisen und die Hilfsmittel zusammen, die sich für behinderte Menschen im Laufe ihres Berufslebens als nützlich erweisen können.

Zu Beginn dieser Veröffentlichung werden die Voraussetzungen dargelegt, die erfüllt sein müssen, um offiziell als behinderter Arbeitnehmer anerkannt zu werden. Erläutert werden auch die verschiedenen Schritte, die zu dieser Anerkennung führen, sowie die

dem Antragsteller gegebenenfalls zur Verfügung stehenden Rechtsmittel. Der behinderte Arbeitnehmer wird in der Folge entweder in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen eingegliedert. Auch die diesbezüglichen Rechte, Pflichten und Verfahrensweisen werden erläutert. Im Falle einer

verminderten Erwerbsfähigkeit, die den Antragsteller an der Ausübung einer Beschäftigung hindert, wird ihm ein Einkommen für schwerbehinderte Personen bewilligt. Auch die hierfür zu erfüllenden Voraussetzungen, die Vorgehensweisen und die möglichen Rechtsmittel werden vorgestellt. Danach erörtert das vorliegende Werk die im Rahmen der Berufsausbildung vorgesehenen Hilfsmittel. Dann werden die wesentlichen Inhalte der jüngsten europäischen Richtlinien und der UNO-Konvention in Bezug auf behinderte Arbeitnehmer vorgestellt und deren Auswirkungen auf die nationalen Rechtsprechungen dargelegt. Schließlich erhält der Leser praktische Informationen in Bezug auf die Einrichtungen zur Interessenvertretung von behinderten Menschen, sowie über die wichtigsten Rechtstexte und nützliche Adressen.

Ich hoffe, dass die in der vorliegenden Veröffentlichung enthaltenen Informationen all jenen nützlich sein werden, die von der Thematik Behinderung betroffen sind und sich aktiv dafür einsetzen, dass die Eingliederung der behinderten Arbeitnehmer in die Berufswelt erfolgreich von statten geht.



Jean-Claude REDING

Präsident der Arbeitnehmerkammer

Luxemburg, Dezember 2012

Impressum

Herausgeber

Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. +352 27 494 200
F. +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, Präsident
Norbert Tremuth, Direktor
René Pizzaferrri, Direktor

Druck

Imprimerie Centrale

Vertrieb

Librairie „Um Fieldgen Sàrl“
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
info@libuf.lu

ISSN: 5453000200103

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Die Arbeitnehmerkammer haftet nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Inhalt

1. Die Anerkennung des behinderten Arbeitnehmers	38
1.1. Die Definition des behinderten Arbeitnehmers	38
1.2. Die Vorgehensweise	38
<i>Abbildung 1: Die Anerkennung des Status und die Eingliederung des behinderten Arbeitnehmers</i>	41
1.3. Die möglichen Rechtsmittel	42
<i>Abbildung 2: Die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen der medizinischen Kommission und der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung</i>	43
2. Die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt	44
2.1. Die zur Erleichterung der Eingliederung vorgesehenen Maßnahmen	44
2.2. Die Pflicht zur Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer	45
3. Die Eingliederung in Werkstätten für behinderte Menschen	47
3.1. Die Besonderheiten der Werkstätten für behinderte Menschen	47
3.2. Die Besonderheiten des Arbeitsvertrags	47
4. Das Einkommen für schwerbehinderte Personen	49
4.1. Die zu erfüllenden Voraussetzungen	49
4.2. Die Vorgehensweise	49
<i>Abbildung 3: Die Anträge auf Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen je nachdem ob sie arbeitsfähig oder nicht arbeitsfähig sind</i>	51
4.3. Der Betrag	52
4.4. Die Rechtsmittel	53
<i>Abbildung 4: Die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Nationalen Solidaritätsfonds</i>	53
5. Die im Rahmen der beruflichen Weiterbildung vorgesehenen Hilfsmittel	54

Inhalt

6. Die aus den europäischen und internationalen Normen entstandene neueste Gesetzgebung	55
6.1. Die europäische Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf	55
6.2. Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung	57
7. Die Einrichtungen zur Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung	60
7.1. Der Oberste Rat für Menschen mit Behinderung	60
7.2. Info-Handicap	60
7.3. Das <i>Job-Coaching</i> für behinderte Arbeitnehmer	61
8. Die wichtigsten Rechtstexte	63
9. Nützliche Adressen	64

Verwendete Abkürzungen

ADEM: Agentur für Arbeit (Agence pour le développement de l'emploi)

EWR: Europäischer Wirtschaftsraum

FNS: Nationaler Solidaritätsfonds (Fonds national de solidarité)

RMG: Garantiertes Mindesteinkommen (revenu minimum garanti)

RPGH: Einkommen für schwerbehinderte Personen (revenu pour personnes gravement handicapées)

EU: Europäische Union



DER BEHINDERTE ARBEITNEHMER



1. DIE ANERKENNUNG DES BEHINDERTEN ARBEITNEHMERS¹

1.1. Die Definition des behinderten Arbeitnehmers

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 ersten Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen als tauglich betrachtet werden.

Diese Eigenschaft 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 Luxemburg erfüllen.**

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

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

1.2. Die Vorgehensweise

1.2.1. Die für die Antragstellung erforderlichen Dokumente

Die **Anträge** in Bezug auf die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer **sind an die medizinische Kommission der Agentur für Arbeit⁵** zu richten. Hierzu muss sich der Antragsteller mit dem **Sekretariat der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer⁶** in Verbindung setzen, **um das entsprechende Antragsformular zu bekommen, dem die nachstehenden Nachweise beizufügen sind:**

- ein/mehrere kürzlich **vom behandelnden Arzt/den behandelnden Ärzten** erstellte(r) detaillierte(r) **medizinische(r) Bericht(e)** (aus dem/denen die Ursachen der Minderung der Erwerbsfähigkeit, der Gesundheitszustand sowie dessen voraussichtliche Entwicklung hervorgehen);

1 Artikel L.561 des Arbeitsgesetzbuchs

2 der die siebenundzwanzig 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 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 Arbeitsgesetzbuchs.

6 Artikel L.564-1 des Arbeitsgesetzbuchs

- eine genaue und kürzlich erfolgte **medizinische Untersuchung** seitens **des Kontrollarztes der Agentur für Arbeit** (aus dem die Ursachen und der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit hervorgehen, sowie die Fähigkeit, einer Tätigkeit auf dem normalen Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen nachzugehen, sofern es sich bei dem Antragsteller um einen Arbeitsuchenden handelt);
- Belege über die **berufliche Situation** und die **beruflichen Qualifikationen** des Antragstellers (gegebenenfalls Arbeitsvertrag, Arbeitserlaubnis, vom Kontrollarzt erstellte Bescheinigung der Arbeits-tauglichkeit, von der Agentur für Arbeit ausgestellte Meldebescheinigung, Diplome, Studien- oder Ausbildungsbescheinigungen, Angaben in Bezug auf die beim Arbeitgeber ausgeübten Tätigkeiten und Funktionen);
- ein **Staatsangehörigkeitsnachweis** oder eine gleichwertige Bescheinigung;
- ein von der Sozialversicherungsanstalt ausgestellter Sozialversicherungsnachweis;
- Belege in Bezug auf die Bescheinigung der Eigenschaft als **gesetzlicher Vertreter**, wenn sich der Antragsteller bei seinen Handlungen vertreten lassen muss.

Dabei ist zu beachten, dass Arbeitnehmer aus Staaten außerhalb der EU und Arbeitnehmer rumänischer oder bulgarischer Staatsangehörigkeit eine gültige Aufenthaltserlaubnis für Arbeitnehmer vorlegen müssen.

1.2.2. 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 setzt den Antragsteller innerhalb einer zweimonatigen Frist ab dem Datum der Antragstellung per Einschreiben über ihre Entscheidung in Kenntnis. 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 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 in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht oder erfordert, kann der Status des behinderten Arbeitnehmers jedoch auch vor der medizinischen Stabilisierung vorübergehend anerkannt werden⁷.

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.

⁷ siehe Punkt 2. Seite 44

Sofern die medizinische Kommission entscheidet, dem Antragsteller **den Status eines behinderten Arbeitnehmers zuzuerkennen**, übermittelt sie die Akte der betreffenden Person an die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung. Die betreffende Person muss sich dann **bei der Agentur für Arbeit als behinderter Arbeitnehmer melden**, genauer gesagt bei der Abteilung für Beschäftigungsentwicklung und Fortbildung sowie bei der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer, um Anspruch auf berufliche Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen zu bekommen. Letztgenannte Abteilung stellt der betreffenden Person danach eine Meldebescheinigung aus, die zusammen mit ihrer Akte an die **Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung** übermittelt wird, **die über die zu ergreifenden Maßnahmen entscheidet**.

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

Im Falle der **Ablehnung oder des Entzugs** des Status des behinderten Arbeitnehmers muss die Entscheidung der medizinischen Kommission begründet sein. In diesem Fall kann der Antragsteller frühestens sechs Monate nach Mitteilung der Entscheidung und unter der Voraussetzung, dass kein Berufungsverfahren eingeleitet wurde, bei dieser einen von den erforderlichen Nachweisen begleiteten **Antrag auf Abänderung** stellen, sofern sich sein Gesundheitszustand grundlegend geändert hat⁸.

1.2.3. Die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung

Die **Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung**⁹ entscheidet danach darüber, ob die als **behinderter Arbeitnehmer** anerkannte Person **in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen einzugliedern ist**¹⁰. 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 in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen Gegenstand eines Antrags auf Abänderung werden. Dieser Antrag ist seitens des Antragstellers 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 Überprüfungscommission¹¹ noch vor Ablauf einer sechsmonatigen Frist nach der Zustellung einer ersten endgültigen Entscheidung Gegenstand eines Antrags auf Abänderung werden.

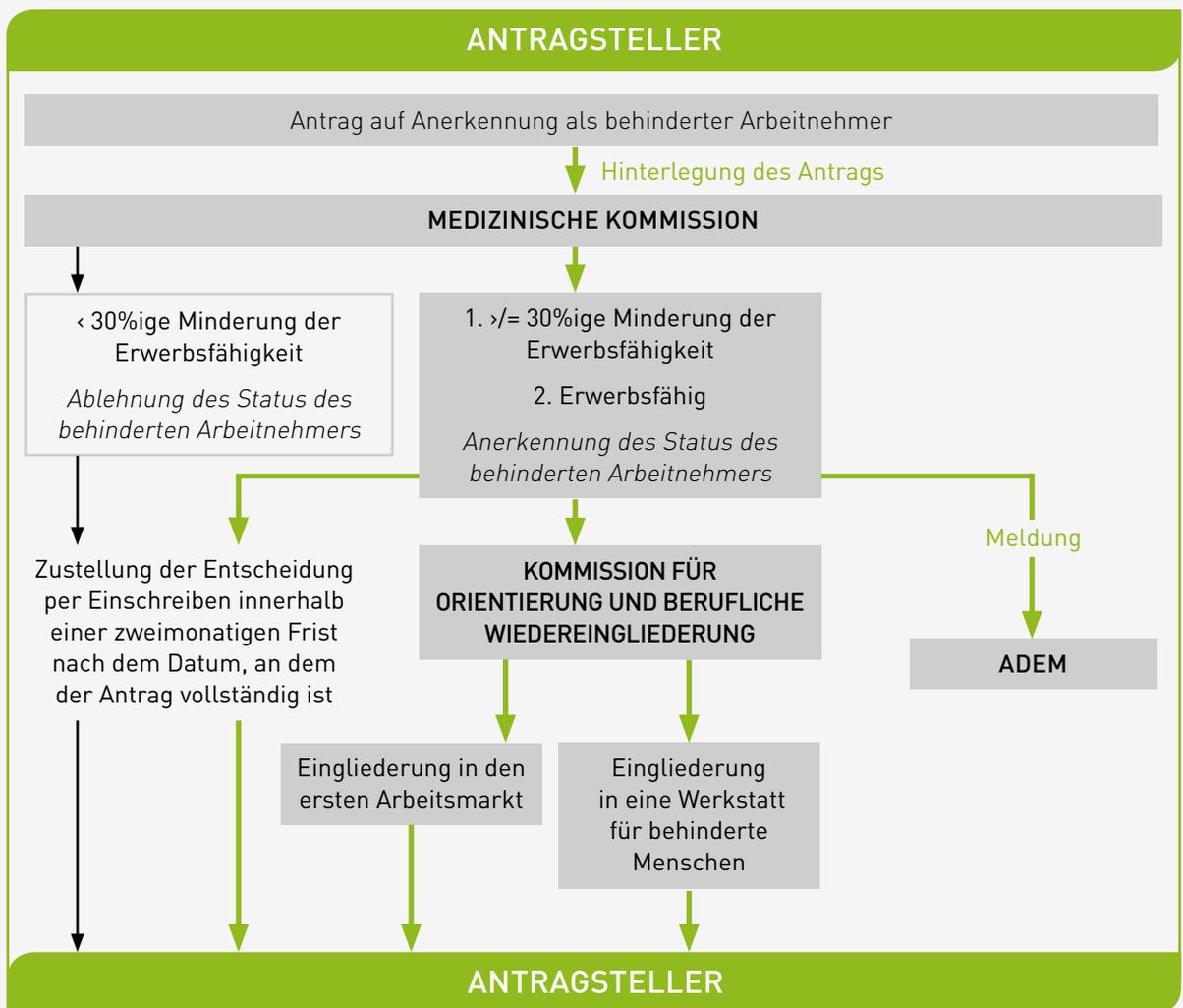
8 siehe Punkt 1.3. Seite 42

9 Diese Kommission besteht aus zwei Vertretern des Arbeitsministeriums, einem Vertreter der Agentur für Arbeit, 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 Arbeitsgesetzbuchs).

10 siehe Punkt 2. Seite 44 und Punkt 3. Seite 47

11 siehe Punkt 1.3. Seite 42

Abbildung 1: Die Anerkennung des Status und die Eingliederung des behinderten Arbeitnehmers



Quelle: Ministerium für Familie und Integration, aktualisiert seitens der Arbeitnehmerkammer

1.3. Die möglichen Rechtsmittel

Die seitens der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung in Bezug auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt oder die Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen getroffene **Entscheidung kann von der Speziellen Überprüfungscommission¹² überprüft werden**. Der Antrag auf Überprüfung muss vor Ablauf **einer Frist von 40 Tagen** ab Zustellung der Entscheidung per **Einschreiben** eingereicht werden. Die Spezielle Überprüfungscommission trifft ihre Entscheidung innerhalb von drei Monaten nach dem Tag ihrer Anrufung.

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 und gegen die **seitens der Speziellen Überprüfungscommission** getroffenen Entscheidungen innerhalb einer **Frist von 40 Tagen** ab der Zustellung der angefochtenen Entscheidung **vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung** Widerspruch einlegen.

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 werden¹³. Die seitens des Obersten Schiedsgerichts getroffene Entscheidung ist dann endgültig¹⁴.

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 innerhalb einer sechsmonatigen Frist nach Zustellung einer ersten endgültigen Entscheidung unmittelbar bei der Kommission, die die Entscheidung getroffen hat, einen Antrag auf Abänderung seines Status¹⁵ 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 gestellt wurde.

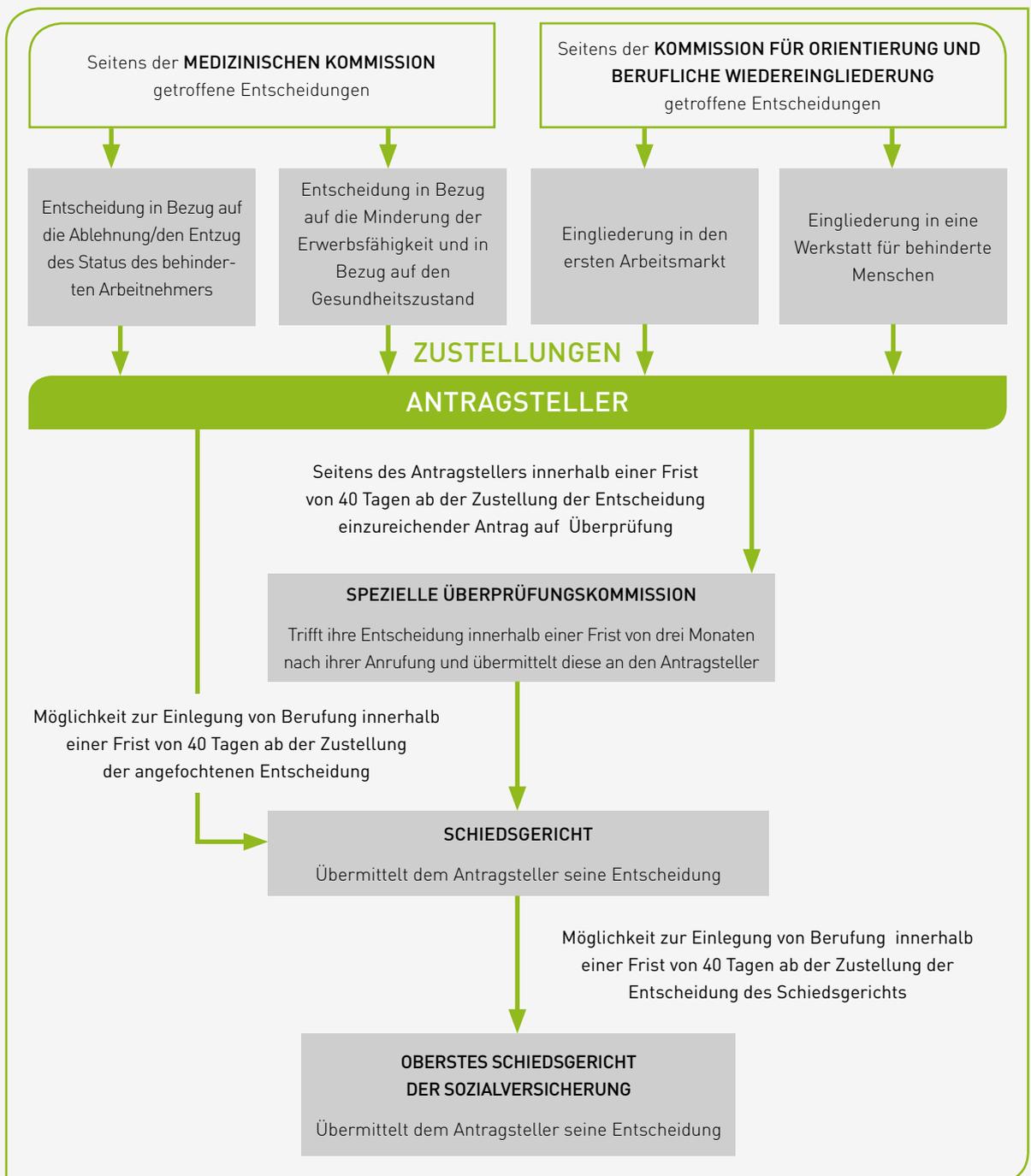
12 Diese Kommission setzt sich normalerweise aus drei Vertretern der Arbeitgeberschaft und aus 3 Vertretern der Arbeitnehmerschaft zusammen. Bei Fragen in Bezug auf die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer wird die Zusammensetzung der Speziellen Überprüfungscommission bei Bedarf und je nach Fall noch durch die nachstehenden Personen vervollständigt: ein Vertreter der Sozialversicherungsträger, ein Vertreter der Verbände der Kriegsbeschädigten, der Verbände politisch Gefangener oder Deportierter, zwei Vertreter der Verbände für Seh- und/oder Hörbehinderte, zwei Vertreter der Verbände körperlich oder geistig Behinderter, ein Vertreter eines Verbands psychisch Behinderter und ein Vertreter der Verbände, die die Werkstätten für behinderte Menschen leiten. Die die besagte Kommission vervollständigenden Mitglieder werden seitens des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung auf Vorschlag des Obersten Rats für Menschen mit Behinderung ernannt.

13 Das vor dem Schiedsgericht und dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung zu befolgende Verfahren, die einzuhaltenden Fristen und die Verfahrenskosten unterliegen den Bestimmungen der großherzoglichen Verordnung vom 24. Dezember 1993 (letztmals geändert durch die großherzogliche Verordnung vom 12. Februar 2009). 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, wobei jede beteiligte Partei eine Ausfertigung erhält. Eine Kopie der seitens des Schiedsgerichts getroffenen Entscheidung wird den betreffenden Parteien innerhalb einer fünfzehntägigen Frist nach deren Verkündung zugestellt.

14 Im Sozialversicherungsgesetzbuch (Buch IV, Artikel 294) sind jedoch die Bedingungen für eine eventuelle Berufung beim Revisionsgericht festgelegt: „Gegen die seitens des Schiedsgerichts letztinstanzlich gefällten Entscheidungen sowie gegen die Urteile des Obersten Schiedsgerichts der Sozialversicherung kann beim Revisionsgericht Berufung eingelegt werden. Die Berufung ist ausschließlich im Falle der Rechtsverletzung oder des Verstoßes gegen die im Hinblick auf die Wirksamkeit der Entscheidung erforderlichen wesentlichen oder bei Nichtigkeit vorgeschriebenen Formen statthaft. Die Einreichung, Bearbeitung und Entscheidung über die Berufung erfolgt in den für das Revisionsverfahren in Zivil- und Handelssachen vorgeschriebenen Formen“.

15 siehe Punkt 1.2.2. Seite 39 und Punkt 1.2.3. Seite 40

Abbildung 2: Die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen der medizinischen Kommission und der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung



Quelle: Ministerium für Familie und Integration, aktualisiert seitens der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer



2. DIE EINGLIEDERUNG IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT¹⁶

2.1. Die zur Erleichterung der Eingliederung vorgesehenen Maßnahmen¹⁷

Wenn der behinderte Arbeitnehmer in den ersten 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 Agentur für Arbeit **Maßnahmen zur Orientierung, Ausbildung, Rehabilitation, beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung, Berufseinführungsmaßnahmen oder Anpassungs- oder Umschulungslehrgänge** vorschlagen.

Der Direktor der Agentur für Arbeit (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 Agentur für Arbeit 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 Arbeitnehmers**¹⁸;
- eine Beteiligung an den **Ausbildungskosten**;
- eine **Förder- oder Rehabilitationsprämie**;
- die Übernahme der Kosten **für die behindertengerechte Umgestaltung der Arbeitsplätze und der Zugänge zu den Arbeitsplätzen**;
- die Beteiligung an den **Beförderungskosten**;
- die Bereitstellung von **behindertengerechten Arbeitsmitteln**.

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

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 übernimmt¹⁹.

Sollte der behinderte Arbeitnehmer sich weigern, eine ihm zugewiesene und seiner Erwerbsfähigkeit entsprechende Stelle zu übernehmen oder an den seitens des Direktors der Agentur für Arbeit 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 Agentur für Arbeit wird ihm per Einschreiben zugestellt.

¹⁶ Artikel L.562 des Arbeitsgesetzbuchs

¹⁷ Artikel L.562-1 des Arbeitsgesetzbuchs

¹⁸ siehe Punkt 2.2.3. Seite 46

¹⁹ Artikel 26 der großherzoglichen Verordnung vom 7. Oktober 2004 über die Umsetzung des Gesetzes vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung

2.2. Die Pflicht zur Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer

2.2.1. Die Quotenregelung²⁰

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**, sofern sie die allgemeinen gesetzlichen oder vorschriftsmäßigen Ausbildungs- und Zulassungsvoraussetzungen erfüllen²¹.

Jeder Arbeitgeber der Privatwirtschaft, der mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, mindestens einen als behinderter Arbeitnehmer anerkannten Arbeitnehmer in Vollzeit zu beschäftigen²². Arbeitgeber, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, sind dazu verpflichtet, 2% der Gesamtanzahl ihrer Arbeitsplätze mit behinderten Arbeitnehmern zu besetzen und diese in Vollzeit zu beschäftigen²³. Arbeitgeber, die mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen, sind dazu verpflichtet, 4% der Gesamtanzahl ihrer Arbeitsplätze mit behinderten Arbeitnehmern zu besetzen und diese in Vollzeit zu beschäftigen²⁴.

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 wird²⁵.

Zur Berechnung der Anzahl der den behinderten Arbeitnehmern vorbehaltenen Stellen, werden sowohl die Personen berücksichtigt, die als behinderte Arbeitnehmer anerkannt wurden als auch die bereits vorhandenen behinderten Arbeitnehmer, die Ersteren durch Entscheidung der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung gleichgestellt sind (d.h. die Arbeitnehmer mit verminderter Erwerbsfähigkeit)²⁶.

2.2.2. Das Verfahren²⁷

Arbeitgeber des öffentlichen Sektors oder der Privatwirtschaft **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 Agentur für Arbeit melden** und gegebenenfalls einen anderen behinderten Arbeitnehmer zur Wiederbeschäftigung vorschlagen. Die Zuweisung einer Stelle für behinderte Arbeitnehmer erfolgt in Zusammenarbeit mit der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer der Agentur für Arbeit.

20 Artikel L.562-3 des Arbeitsgesetzbuchs

21 Für die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer können seitens des Ministeriums für öffentlichen Dienst, des Innenministeriums, des Transportministeriums bzw. seitens des Ministeriums, denen die betreffende öffentliche Einrichtung untersteht, Abweichungen von den allgemeinen Ausbildungs- und Zulassungsvoraussetzungen gewährt werden.

22 sofern bei der Agentur für Arbeit ein Stellengesuch von einem behinderten Arbeitnehmer eingeht, der den im Unternehmen geforderten Fähigkeiten entspricht

23 sofern bei der Agentur für Arbeit ausreichend viele Stellengesuche von behinderten Arbeitnehmern eingehen, die den im Unternehmen geforderten Fähigkeiten entsprechen

24 Idem

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

26 Bei der Berechnung der Anzahl der den behinderten Arbeitnehmern vorzubehaltenden Stellen, werden die Dezimalstellen ab 0,5 aufgerundet und die Dezimalstellen unter 0,5 abgerundet.

27 Artikel L.562-4 und -5 des Arbeitsgesetzbuchs

Wenn die Agentur für Arbeit 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 Agentur für Arbeit zurücksenden.

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 aufhebt²⁸.

2.2.3. 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 Agentur für Arbeit 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.

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 40% 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 Agentur für Arbeit 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.

2.2.4. Die Kosten in Verbindung mit den Maßnahmen zur Erleichterung der Eingliederung

Wie bereits weiter oben dargelegt, übernimmt der Staat die Kosten für die seitens des Direktors der Agentur für Arbeit beschlossenen Maßnahmen zur Orientierung, Ausbildung, Rehabilitation, beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung, die Berufseinführungsmaßnahmen oder Lehrgänge für Personen mit körperlicher, geistiger, sensorischer oder psychischer Behinderung sowie für Kriegsversehrte²⁹.

Der Arbeitgeber beteiligt sich durch die Bereitstellung seines Materials, seiner Anlagen und seiner üblichen Arbeitsgeräte an der beruflichen Rehabilitation.

²⁸ Sofern die Agentur für Arbeit nicht in der Lage ist, einen Bewerber zu finden, der dem gesuchten Profil entspricht, ist der Arbeitgeber von der Entrichtung der Ausgleichsgebühr befreit.

²⁹ innerhalb der seitens des geänderten Gesetzes vom 25. Februar 1950 (Kriegsschädengesetz) vorgesehenen Grenzen

3. DIE EINGLIEDERUNG IN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN³⁰



3.1. Die Besonderheit der Werkstätten für behinderte Menschen

Jeder behinderte Arbeitnehmer, der aufgrund seiner verminderten Erwerbsfähigkeit den Anforderungen und Belastungen des ersten 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 ersten Arbeitsmarkt fördert;
- über eine entsprechende Genehmigung des Familienministeriums verfügt³¹.

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 ersten Arbeitsmarkt.

3.2. Die Besonderheiten des Arbeitsvertrags

3.2.1. 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 Arbeitsgesetzbuchs, 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 Arbeitseinsatz 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 ersten 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 ersten 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 ersten Arbeitsmarkt verfügbar zu bleiben und an den** seitens der Werkstatt für behinderte Menschen oder seitens der Agentur für Arbeit angebotenen **Eingliederungsmaßnahmen teilzunehmen**.

Sofern der behinderte Arbeitnehmer unter Vormundschaft steht, unterzeichnet der Vormund der gesetzlich geschützten volljährigen Person den Arbeitsvertrag³².

³⁰ Artikel L.563 des Arbeitsgesetzbuchs

³¹ 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.

³² nach Maßgabe der in Titel XI des Zivilgesetzbuchs vorgesehenen Bestimmungen über die Volljährigkeit und die gesetzlich geschützten volljährigen Personen

Der Arbeitsvertrag endet rechtmäßig³³:

- 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 ersten Arbeitsmarkt dem behinderten Arbeitnehmer durch die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung oder durch die zuständigen Gerichte mitgeteilt wird.

3.2.2. 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**.

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.

3.2.3. Der Lohn

Der behinderte Arbeitnehmer hat in der Werkstatt für behinderte Menschen Anspruch auf einen **Lohn**, dessen Höhe **mindestens dem Stundensatz des sozialen Mindestlohns entspricht**³⁴, **multipliziert mit der Anzahl der in dem** zwischen dem behinderten Arbeitnehmer und der Werkstatt für behinderte Menschen geschlossenen **Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsstunden**. Der Staat beteiligt sich zu 100% am Lohn des in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigten Arbeitnehmers und kommt auch für die Sozialversicherungsbeiträge auf.

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 Arbeitslosengeld**³⁵.

33 Artikel L.125-4 des Arbeitsgesetzbuchs

34 Monatlicher sozialer Mindestlohn am 1. Oktober 2012: Euro 1 846,51 für eine ungelernete erwachsene Arbeitskraft und Euro 2 215,81 für eine erwachsene Fachkraft.

35 vorausgesetzt, er erfüllt die in Buch V/Titel II des Arbeitsgesetzbuchs festgesetzten Zulassungsvoraussetzungen

4. DAS EINKOMMEN FÜR SCHWERBEHINDERTE PERSONEN³⁶



4.1. Die zu erfüllenden Voraussetzungen

Die behinderte Person, die aufgrund ihrer verminderten Erwerbsfähigkeit weder auf dem ersten Arbeitsmarkt noch in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten kann, hat Anspruch auf ein seitens des Nationalen Solidaritätsfonds entrichtetes **Einkommen für schwerbehinderte Personen**.

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 Großherzogtum³⁷.

Eine als behinderter Arbeitnehmer anerkannte Person ist jedoch von den in den Punkten 1, 2 und 3 vorgesehenen Voraussetzungen befreit, sofern sie aus von ihr nicht zu verantwortenden Gründen keine vergütete Arbeit findet und über Finanzmittel verfügt, die geringer als das Einkommen für schwerbehinderte Personen sind³⁸.

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.

4.2. Die Vorgehensweise

Der Antragsteller muss sich mit dem Sekretariat der **medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit** 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, aus der das Alter des Antragstellers ersichtlich wird;
- ein kürzlich vom **behandelnden Arzt** erstellter detaillierter **medizinischer Bericht** (aus dem 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

³⁶ Artikel L.561-3 und -5 des Arbeitsgesetzbuchs

³⁷ 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.

³⁸ siehe Punkt 4.3. Seite 52

gegebenenfalls ausführlichere Erläuterungen in Bezug auf den Gesundheitszustand sowie dessen voraussichtliche Entwicklung);

- eine genaue und kürzlich erfolgte **medizinische Untersuchung** seitens **des Kontrollarztes der Agentur für Arbeit**;
- ein **Staatsangehörigkeitsnachweis** oder eine gleichwertige Bescheinigung;
- ein kürzlich seitens der Wohnsitzgemeinde des Antragstellers ausgestellter **Wohnsitznachweis**;
- Belege in Bezug auf die Bescheinigung der Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter, wenn sich der Antragsteller in seinen Handlungen vertreten lassen muss.

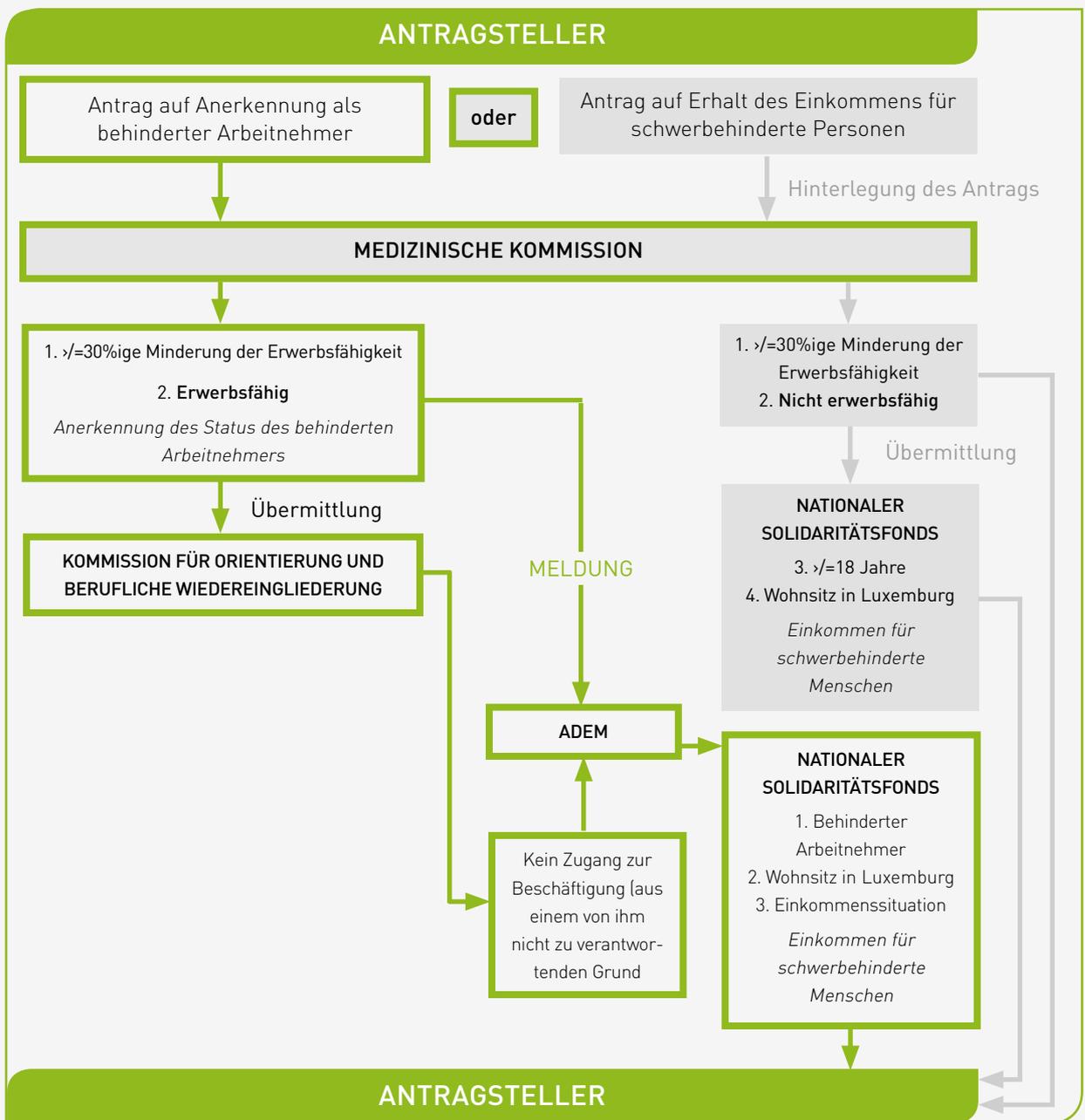
Nach Erledigung aller oben genannten Schritte, **trifft die medizinische Kommission** unter Berücksichtigung der Minderung der Erwerbsfähigkeit und des Gesundheitszustands des Antragstellers **eine Entscheidung**. Sofern die medizinischen Voraussetzungen erfüllt sind, setzt die medizinische Kommission den Antragsteller per Einschreiben darüber in Kenntnis und übermittelt seine Akte an den Nationalen Solidaritätsfonds, der als letzte Instanz darüber entscheidet, ob der Antragsteller Anspruch auf das Einkommen für schwerbehinderte Personen hat oder nicht.

Der Nationale Solidaritätsfonds geht dabei wie folgt vor:

- er prüft, ob die Kriterien in Bezug auf das Alter und den Wohnsitz des Antragstellers erfüllt sind;
- er informiert den Antragsteller innerhalb einer einmonatigen Frist per Einschreiben über die endgültige Entscheidung;
- er 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 3: Die Anträge auf Erhalt des Einkommens für schwerbehinderte Personen je nachdem ob sie arbeitsfähig oder nicht arbeitsfähig sind



Quelle: Ministerium für Familie und Integration, aktualisiert seitens der Arbeitnehmerkammer

4.3. Der Betrag

Der Bruttobetrag des seitens des Nationalen Solidaritätsfonds entrichteten **Einkommens für schwerbehinderte Personen** entspricht dem Betrag des **garantierten Mindesteinkommens**³⁹. 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 fünfundzwanzig Jahren nachweisen kann. In diesem Fall trägt der Nationale Solidaritätsfonds sowohl den Arbeitnehmeranteil als auch den Arbeitgeberanteil.

Sofern der allein wohnende Anspruchsberechtigte auf Einkommen für schwerbehinderte Personen Miete für seine Wohnung bezahlen muss, wird das ihm zustehende Monatseinkommen um die Differenz zwischen dem tatsächlich entrichteten Mietbetrag und einem Betrag in Höhe von 10% des Monatseinkommens erhöht, wobei diese Erhöhung eine bestimmte Obergrenze nicht übersteigen darf⁴⁰.

Ebenso finden Vorschriften in Bezug auf die Nichtvereinbarkeit mit Berufseinkünften oder Ersatzleistungen der Sozialversicherung Anwendung. Wenn die Einkünfte des Betroffenen geringer sind als das Einkommen für schwerbehinderte Personen, entrichtet ihm der Nationale Solidaritätsfonds die entsprechende Differenz in Form einer **Zulage zum Einkommen für schwerbehinderte Personen**. Diese Einkünfte werden teilweise immunisiert, d.h. dem Anspruchsberechtigten steht ein bestimmter Freibetrag zu, der 30% des Einkommens für schwerbehinderte Personen entspricht. Anders ausgedrückt, werden für die Berechnung der Zulage zum Einkommen für schwerbehinderte Personen ausschließlich die Einkünfte berücksichtigt, die 30% des Betrags des Einkommens für schwerbehinderte Personen übersteigen⁴¹.

Die Anspruchsberechtigten auf das Einkommen 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.

Der Nationale Solidaritätsfonds kann in bestimmten Fällen die Rückerstattung des Einkommens für schwerbehinderte Personen von den Erben des Anspruchsberechtigten verlangen⁴². Auch wenn ein Anspruchsberechtigter zu hohe Beträge erhalten hat, können die zu viel entrichteten Beträge seitens des Fonds zurückgefordert werden.

39 Euro 1 315,31 für einen alleinstehenden Erwachsenen (Stand: 1. Oktober 2012)

40 Das Gesetz vom 16. Dezember 2011 zur Änderung des geänderten Gesetzes vom 12. September 2003 und des Arbeitsgesetzbuchs legt diese Obergrenze auf Euro 123,94 pro Monat (Index 737,83 am 1. Oktober 2011) fest. Diese Obergrenze wird an die Beträge der monatlichen Leistungen des garantierten Mindesteinkommens angepasst, die durch das geänderte Gesetz vom 29. April 1999 zur Schaffung eines Anspruchs auf ein garantiertes Mindesteinkommen festgesetzt sind.

41 Am 1. Oktober 2012 wurde das Einkommen für schwerbehinderte Personen für einen alleinstehenden Erwachsenen auf Euro 1 315,31 festgesetzt. Sollte eine solche Person beispielsweise noch anderweitig Einkommen beziehen, das sich auf Euro 1000 brutto beläuft, so wird dieser Betrag nicht als Gesamtbetrag zur Berechnung der Zulage zum Einkommen für schwerbehinderte Personen berücksichtigt, sondern um 30% des Einkommens für schwerbehinderte Personen gekürzt: $1\,000 - 394,59 = 605,41$. Die Zulage zum Einkommen für schwerbehinderte Personen beläuft sich demnach auf Euro 709,90 ($1\,315,31 - 605,41$) und nicht auf Euro 315,31, wie dies der Fall wäre, wenn der Immunisierungsmechanismus nicht greifen würde.

42 Die beantragte Rückerstattung kann jedoch nicht die Höhe des Nachlassvermögens übersteigen. Die Rückerstattung der seitens des Nationalen Solidaritätsfonds als Einkommen für schwerbehinderte Personen entrichteten Beträge ist durch die Eintragung einer gesetzlichen Hypothek auf die sich im Besitz des Anspruchsberechtigten befindenden Immobilien gesichert.

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.

4.4. 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 seitens des Obersten Schiedsgerichts getroffene Entscheidung ist dann endgültig⁴³.

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

Abbildung 4: Die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des Nationalen Solidaritätsfonds



Quelle: Ministerium für Familie und Integration, aktualisiert seitens der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer

43 siehe die unter Punkt 1.3. Seite 42 dargelegten Anmerkungen über das vor dem Schiedsgericht und dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung zu verfolgende Verfahren sowie über eine mögliche Berufung vor dem Revisionsgericht



5. DIE IM RAHMEN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG VORGESEHENEN 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 und Integration und das Angebot umfasst sowohl die menschliche Hilfe als auch die Unterstützung in Form von materiellen oder computergestützten Hilfsmitteln.

Die Kostenübernahme richtet sich an Personen, die Anspruch auf einen **Weiterbildungsurlaub**⁴⁴ oder einen **individuellen Weiterbildungsurlaub**⁴⁵ 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 Erziehung und Berufsausbildung 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 und Integration 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 Weiterbildung**⁴⁶.

44 eingeführt durch das Gesetz vom 24. Oktober 2007 über die Schaffung eines individuellen Weiterbildungsurlaubs für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, Selbstständige und freiberuflich tätige Personen

45 Artikel 28 r) des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Bestimmung des allgemeinen Status der Staatsbeamten und Beamten des öffentlichen Sektors

46 Artikel L.234-61 des Arbeitsgesetzbuchs

6. DIE AUS DEN EUROPÄISCHEN UND INTERNATIONALEN NORMEN ENTSTANDENE NEUESTE GESETZGEBUNG



6.1. Die europäische Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

6.1.1. Der Inhalt des Gesetzes

Das Gesetz vom 28. November 2006⁴⁷ diente 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 Arbeitsgesetzbuchs **über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** zur Folge. Dieses neue Gesetz findet auf alle öffentlichen und privaten, natürlichen oder juristischen Personen einschließlich der öffentlichen Stellen Anwendung. Es **verbietet jedwede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund einer Behinderung**⁴⁸.

Der **Anwendungsbereich** des Gesetzes umfasst:

- 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 Wohnungswesens⁴⁹.

Der Gesetzestext definiert **mehrere Formen von 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).

Der Gesetzestext präzisiert jedoch, dass im Hinblick auf behinderte Personen und Arbeitnehmer mit verminderter Erwerbsfähigkeit 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 darstellen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die geeigneten

⁴⁷ geändert durch das Gesetz vom 13. Mai 2008 zur Umsetzung der geänderten Richtlinie 76/207/EWG des Rates der EU

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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.

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 ermöglichen⁵⁰.

6.1.2. 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 lassen⁵¹.

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 nichtig**⁵².

6.1.3. 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.

50 Es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch die in Artikel 26 der großherzoglichen Verordnung vom 7. Oktober 2004 vorgesehenen Maßnahmen ausreichend kompensiert wird.

51 Artikel L.253-2 des Arbeitsgesetzbuchs

52 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 vierzig 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 Arbeitsgesetzbuchs).

6.2. Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

6.2.1. Der Inhalt der Konvention

Das Gesetz vom 28. Juli 2011 bestätigte **die UN-Konvention vom 13. Dezember 2006⁵³ 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;

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

- Möglichkeiten für **Selbständigkeit, Unternehmertum**, die **Bildung von Genossenschaften** und die **Gründung eines eigenen Unternehmens** zu fördern;
- Menschen mit Behinderung im **öffentlichen Sektor** zu beschäftigen;
- 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 ersten 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 angetroffenen 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.**

6.2.2. 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.

6.2.3. Die Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans für Arbeit und Beschäftigung

In Luxemburg fungiert das Ministerium für Familie und Integration 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 ersten 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 sind auch die **Förderung der Einstellung von behinderten Arbeitnehmern auf dem ersten 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.



7. DIE EINRICHTUNGEN ZUR INTERESSENVERTRETUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

7.1. Der Oberste Rat für Menschen mit Behinderung

Zur Förderung der gesellschaftlichen Eingliederung von behinderten Menschen wurde durch die Ministerialverordnung vom 13. Dezember 1985 ein Beratungsgremium ins Leben gerufen – der **Oberste Rat für Menschen mit Behinderung**. Seine Aufgabe, seine Organisation und seine Funktionsweise wurden durch spätere Gesetze und Rechtsvorschriften überprüft und präzisiert⁵⁴.

Dieses Beratungsgremium steht unter der Schirmherrschaft des für Behindertenpolitik zuständigen Ministeriums.

Das Gremium 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 Oberste Rat für Menschen mit Behinderung 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:

- fünf Vertreter von behinderten Menschen (oder deren Familien, sofern sich die Personen nicht selbst vertreten können);
- vier Vertreter von Trägerkörperschaften, die Behindertendienstleistungen anbieten;
- ein Mitarbeiter der Nationalen Informations- und Begegnungsstelle im Bereich Behinderung;
- ein Beauftragter des für Behindertenpolitik zuständigen Ministeriums.

7.2. Info-Handicap

Der **Nationale Behindertenrat** oder **Info-Handicap** 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;

⁵⁴ insbesondere durch die Ministerialverordnung vom 16. Dezember 1998 über die Einrichtung des Obersten Rats für Menschen mit Behinderung, das geänderte Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung und die großherzogliche Verordnung vom 25. Januar 2006 über die Organisation und Funktionsweise des Obersten Rats für Menschen mit Behinderung

- 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.

Info-Handicap 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**, die mit dem Ministerium für Familie und Integration 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.

7.3. Das **Job-Coaching** für behinderte Arbeitnehmer

Das **Job-Coaching** besteht in einer individuellen fachkundigen Betreuung zur Vertiefung der Kenntnisse und zur Verbesserung der Leistungen einer Person, um konkrete und messbare Ergebnisse im Berufsleben zu erzielen. **Für die behinderte Person handelt es sich bei diesem Konzept insbesondere um eine Betreuung, die eine erfolgreiche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht.** Wenngleich diese Dienstleistung in Luxemburg noch in den Kinderschuhen steckt, ist sie dennoch bereits präsent, wie beispielsweise in Form eines von der Vereinigung zur Unterstützung von Psychotikern durch therapeutische Arbeit (**ATP⁵⁵ VoE**) angebotenen Projekts. Dieses Projekt richtet sich ausschließlich an als behinderte Arbeitnehmer anerkannte Personen mit **psychischen Störungen**.

Im vorliegenden Fall handelt es sich bei dem seitens der ATP angebotenen **Job-Coaching** oder **Supported Employment** um eine intensive und individuelle Betreuung einer behinderten Person, um dieser den Einstieg in die Beschäftigung und die Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu vereinfachen, wobei der Schwerpunkt darauf gelegt wird, dass die betreffende Person selbstständig wird und Verantwortung übernimmt. Das Pro-

55 „Association d'Aide par le Travail Thérapeutique pour Personnes Psychotiques“

jekt umfasst zahlreiche Aufgaben wie die Bewertung der sozioprofessionellen Fähigkeiten, die berufliche Orientierung, die Betreuung auf dem ersten Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen, die Durchführung von angemessenen Ausbildungen, den Arbeitseinsatz und die Aufrechterhaltung der Beschäftigung, die Organisation von Berufseingliederungspraktika, die Einführung eines Coaching-Systems am Arbeitsplatz, die Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen und Verwaltungen oder auch die Information und die Sensibilisierung rund um das Thema Behinderung.

An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass das **Netzwerk für Arbeit und menschliche Entfaltung (RTPH⁵⁶ VoE)** eine intensive und individuelle Betreuung von Menschen mit und ohne Behinderung anbietet, die sich auf der Suche nach einem Arbeitsplatz befinden. Der Betroffene wird bei der Erstellung seines persönlichen Arbeitsvorhabens, der Hervorhebung seiner Zielsetzungen und der Vorbereitung seiner Bewerbungsunterlagen und des Vorstellungsgesprächs unterstützt. Die Betreuung durch das RTPH endet mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags.

56 „Réseau pour le travail et la promotion humaine“



8. DIE WICHTIGSTEN RECHTSTEXTE

- Arbeitsgesetzbuch, Buch II/Titel V und Buch V/Titel VI
- Geänderte⁵⁷ großherzogliche Verordnung vom 24. Dezember 1993 über das vor dem Schiedsgericht und dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung zu befolgende Verfahren, die einzuhalten- den Fristen und die Verfahrenskosten
- Geändertes⁵⁸ Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung und seine Durchfüh- rungsverordnung vom 7. Oktober 2004
- Geändertes⁵⁹ Gesetz vom 28. November 2006 über die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Ra- tes der EU vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirkli- chung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Gesetz vom 28. Juli 2011 zur Ratifizierung der UN-Konvention vom 13. Dezember 2006 über die Rech- te von Menschen mit Behinderungen

57 zuletzt geändert durch die großherzogliche Verordnung vom 12. Februar 2009

58 zuletzt geändert durch das Gesetz vom 16. Dezember 2011

59 zuletzt geändert durch das Gesetz vom 13. Mai 2008



9. NÜTZLICHE ADRESSEN

Agentur für Arbeit

Abteilung für behinderte Arbeitnehmer

1, Boulevard Porte de France
L-4360 Esch/Alzette
BP 289
L-4003 Esch/Alzette
Tel.: 247 85423 Fax: 26 19 08 22
www.adem.public.lu

Die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer beherbergt:

Sekretariat der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung

Tel.: 247 85439 Fax: 26 19 08 22

Sekretariat der medizinischen Kommission

Tel.: 247 85431 Fax: 26 19 08 22

Spezielle Überprüfungskommission in Bezug auf behinderte Arbeitnehmer

10, rue Bender
L-1229 Luxemburg
BP 2208
L-1022 Luxemburg
Tel.: 247-85400

Zentrum für Gleichbehandlung

26, place de la Gare
L-1616 Luxemburg
Tel.: 26 48 30 33 Fax: 26 48 38 73
www.cet.lu

Schiedsgericht der Sozialversicherung

16, boulevard de la Foire
L-1528 Luxemburg
Tel.: 45 32 86 Fax: 44 32 66

Oberstes Schiedsgericht der Sozialversicherung

14, avenue de la Gare
L-1610 Luxemburg
Tel.: 26 26 05-1 Fax: 26 26 05 38

Nationaler Solidaritätsfonds

8-10, rue de la Fonderie
L-1531 Luxemburg
BP 2411
L-1024 Luxemburg
Tel.: 49 10 81-1 Fax: 26 12 34 64
www.fns.lu

Info-Handicap

65, avenue de la Gare
L-1611 Luxemburg
Tel.: 366 466-1
www.info-handicap.lu

Ministerium für Familie und Integration

Abteilung II: Menschen mit Behinderung
12-14, avenue Émile Reuter
L-2420 Luxemburg
Tel.: 247-83 684



dialogue

THÉMATIQUE

LE SALARIÉ HANDICAPÉ

En qualité de citoyen à part entière, la personne handicapée a les mêmes droits que quiconque, notamment le droit à la dignité, à l'égalité de traitement, à l'autonomie et à la pleine participation à la société. Or, le travail constitue un facteur important d'inclusion dans la société.

Dès lors, la Chambre des salariés, par le truchement de ce Dialogue thématique, a voulu rassembler les informations essentielles sur les droits, les démarches ainsi que les aides qui peuvent être utiles au salarié handicapé, et cela tout au long de son parcours professionnel.

La présente publication se veut également profitable à toutes celles et tous ceux qui se mobilisent pour favoriser l'inclusion des salariés handicapés dans le monde du travail.

DER BEHINDERTE ARBEITNEHMER

Als vollwertiger Bürger hat der Behinderte dieselben Rechte wie jeder andere auch, insbesondere das Recht auf Würde, Gleichbehandlung, Selbstbestimmung und auf die uneingeschränkte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Mit vorliegender Veröffentlichung hat die Arbeitnehmerkammer die wesentlichen Informationen über die Rechte behinderter Arbeitnehmer, die notwendigen Behördengänge und etwaige nützliche Hilfen während der beruflichen Laufbahn zugunsten von diesen Arbeitnehmern zusammengestellt.

Diese Veröffentlichung soll aber auch Allen dienen, die aktiv mithelfen um die Eingliederung von behinderten Mitmenschen in die Arbeitswelt zu fördern.



Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu

Cette publication est également disponible au siège de la CSL.

Éditée par :



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

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

PRIX : 4€

ISSN : 5453000200103

