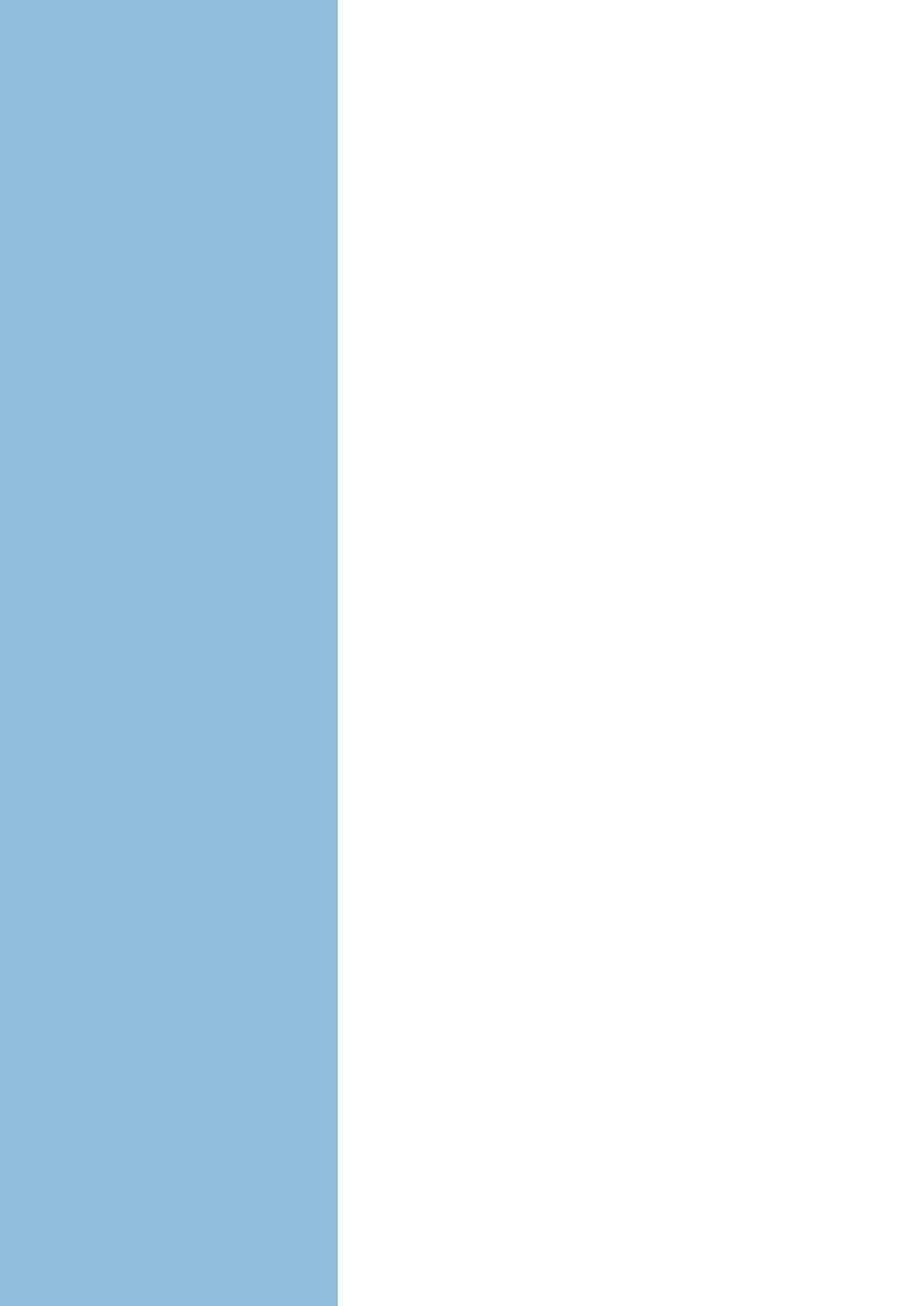


(HANDI) cap'emploi

PRAKTISCHER LEITFADEN
BEHINDERUNG IM UNTERNEHMEN





(HANDI) cap'emploi

PRAKTISCHER LEITFADEN BEHINDERUNG IM UNTERNEHMEN



IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région



**FONDS
SOCIAL
EUROPÉEN**
LUXEMBOURG



Avec le soutien du
Fonds social européen

IN

HALT



1. VORTEILE EINER BEHINDERTENGERECHTEN UNTERNEHMENSPOLITIK	09
2. WAS HEISST EIGENTLICH BEHINDERUNG?	13
Was versteht man unter dem Begriff „Behinderung“?	13
Verschiedene Kategorien von Behinderung	14
3. BEHINDERUNG IN DER LUXEMBURGISCHEN ARBEITSWELT	19
Luxemburgische Akteure im Dienste von Menschen mit Behinderung	19
Zahlen und Statistiken	21
4. RECHTLICHER RAHMEN ZUM THEMA BEHINDERUNG IN LUXEMBURG	27
Rahmen für luxemburgische Initiative: ein Übereinkommen der Uno	29
Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung	29
Quoten	30
5. BEHINDERTE ARBEITNEHMER	35
Verfahren zur Anerkennung des Status als behinderter Arbeitnehmer	36
Wie stelle ich einen behinderten Arbeitnehmer ein?	38
Massnahmen zur Förderung der Einstellung behinderter Arbeitnehmer	40
Integration behinderter Arbeitnehmer	44
6. DIE BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG	51
Das Wiedereingliederungsverfahren	52
Unterstützungsmassnahmen zur Arbeitsplatzsicherung	56
7. FÖRDERUNG DER EINGLIEDERUNG BEHINDERTER ARBEITNEHMER AUF DEM ARBEITSMARKT	61
(Handi)Cap Emploi	61
Berufsbildungspraktikum	62
Wiedereingliederungsvertrag	63
Partnerschaften mit den Werkstätten für behinderte Menschen	64
Geförderte Beschäftigung: „Job Coaching“ und „Job Carving“	65
Die gemeinsame charta des OGBL, LCGB, der UEL und des INDR	67
8. EIN PAAR TIPPS FÜR DEN UMGANG MIT BEHINDERUNG	69
9. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN	77
Einzelheiten zu den verschiedenen Formen der Behinderung	77
Der gesetzliche Rahmen auf europäischer Ebene	84
10. NÜTZLICHE KONTAKTADRESSEN	87
11. GLOSSAR	94

EDI TO RIAL >>>

Arbeit zu haben ist eine Notwendigkeit. Nicht nur aus finanzieller Sicht, sondern auch im Hinblick auf die soziale Inklusion. Eine erfolgreiche Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt ist häufig der erste Schritt zu einer aktiveren Teilhabe an der Gesellschaft und der erste Schritt zu einem erfüllteren Leben des behinderten Arbeitnehmers.

10 bis 15 % der Bevölkerung haben eine Behinderung. In den letzten Jah-

ren hat sich ein Paradigmenwechsel vollzogen: Wir nehmen Menschen mit Behinderung nicht mehr als Personen wahr, die Hilfe und Schutz benötigen, sondern als aktive Mitglieder der Gesellschaft, die die gleichen Chancen verdient haben wie wir alle. In der Arbeitswelt werden Menschen mit Behinderung mittlerweile als Menschen wahrgenommen, die einen echten wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert für ein Unternehmen darstellen können.

In diesem Sinne schreibt die UNO-Behindertenrechtskonvention vor, dass „Menschen mit Behinderung eine unabhängige Lebensführung ermöglicht werden muss. Dementsprechend müssen sie frei über ihr Leben entscheiden können.“ Ziel ist, dass Menschen mit Behinderung uneingeschränkt die Menschenrechte genießen und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Damit die vorgenannten Bestimmungen der UN-BRK nicht nur ein frommer Wunsch bleiben, müssen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben, einen Beruf auszuüben, der ihren Fähigkeiten entspricht und ihnen wirtschaftliche Unabhängigkeit und soziale Inklusion ermöglicht.

Die luxemburgische Regierung hat viele Initiativen angestoßen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu einer Beschäftigung zu erleichtern. Die Öffentlichkeit sollte über möglichst viele dieser Initiativen informiert werden, um einerseits auf die in diesem Bereich bestehenden und nach wie vor zu wenig bekannten Maßnahmen und Vorteile aufmerksam zu machen und um andererseits das Thema zu enttabuisieren. Zu diesem Zweck müssten weitaus mehr Kampagnen und Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen durch-

geführt werden. Der vorliegende Leitfaden ist ein exzellentes Beispiel hierfür, und ich hoffe, dass er viele Arbeitgeber motivieren wird, behinderte Arbeitnehmer einzustellen.

Zwar ist das Thema Behinderung für viele Menschen de facto ein Tabu, da es sehr häufig mit Ängsten und Vorurteilen behaftet ist, aber eine Behinderung erweist sich häufig als Mehrwert, insbesondere für Unternehmen. Die Einstellung von Menschen mit Behinderung kann innovations- und kreativitätsfördernd sein und ist im Zusammenhang mit der Wertschätzung von Vielseitigkeit in einem Unternehmen zu sehen.

Ich möchte hiermit alle Unternehmen ermutigen, ein proaktives Diversity Management (Vielfaltsmanagement) zu verfolgen und sich dabei auch mit dem Thema Behinderung zu befassen, um eventuell auf dem ersten Arbeitsmarkt noch bestehende Barrieren, die der Inklusion einer schutzbedürftigen Person im Wege stehen, zu verringern oder sogar zu beseitigen.

*Corinne Cahen,
Ministerin für Familie und Integration*



1

VORTEILE EINER BEHINDERTENGERECHTEN UNTERNEHMENSPOLITIK

Die Funktion eines Arbeitgebers – ob in einem privaten oder öffentlichen Unternehmen – besteht unter anderem darin, die Grundrechte von Menschen, auch solchen mit Behinderung, die aus verschiedenen Gründen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wurden, zu stärken und zu fördern. Ihre Inklusion in die Arbeitswelt ist in den Grundsätzen von Gleichstellung, Respekt und Pluralismus begründet.

Behinderung ist eine Frage der Menschenrechte: das Recht auf Barrierefreiheit, das Recht auf Bildung, das Recht auf Entscheidungsfreiheit, das Recht auf uneingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben seiner Gemeinschaft und natürlich auch das Recht auf Arbeit. Der Arbeitgeber trägt die soziale Verantwortung für die Umsetzung dieser Rechte. Ohne Arbeitgeber ist keine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung denkbar.

Wenn ein Arbeitgeber eine als Behinderter anerkannte Person einstellen will, sieht er sich mit einigen Fragen zu Modalitäten in puncto Einstellung und Personalverwaltung konfrontiert. Eigentlich ist er nicht ermächtigt über die Behinderung der betreffenden Person Stellung zu nehmen (s. Kapitel „Modalitäten für die Anerkennung des behinderten Arbeitnehmers“). Aber er muss seine Anforderungen an die einzustellende Person formulieren und die Kompetenzen der Bewerber, ihr Know-how und ihre sozialen Kompetenzen bewerten, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht. Tagtäglich stellen Arbeitgeber rund um den Globus ihre bewährten Praktiken bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung heraus. Diese

1 - http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_183673/lang-en/index.htm

Praktiken helfen dem Unternehmen, sein soziales Engagement durch seine Innovationsfähigkeit, die Übereinstimmung mit den Diversitätsvorgaben, durch Kenntnis und besseres Verständnis seiner Märkte, den Rückgang der Personalfluktuaton oder der Fehlzeiten, einen friedlichen sozialen Dialog etc. zu erhöhen. Beispiele hierfür finden Sie auf der Website der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)¹.

Fünf Gründe für die Einstellung von Menschen mit Behinderung:

1 Hierbei handelt es sich um eine konkrete Geste der **Bekämpfung von Diskriminierung und Exklusion**, da niemand nur aufgrund seiner Behinderung von einem Einstellungsverfahren ausgeschlossen werden kann. Anzuerkennen, dass Menschen mit Behinderung genauso arbeiten können wie jeder andere, ist eine Geste des **respektvollen und intelligenten Umgangs mit der Anerkennung der Vielfalt** in einem Unternehmen. Einen Menschen mit Behinderung einzustellen, trägt zur Weiterentwicklung der Denkweisen weiter und fördert die Überwindung von Vorurteilen gegenüber dem Thema Behinderung

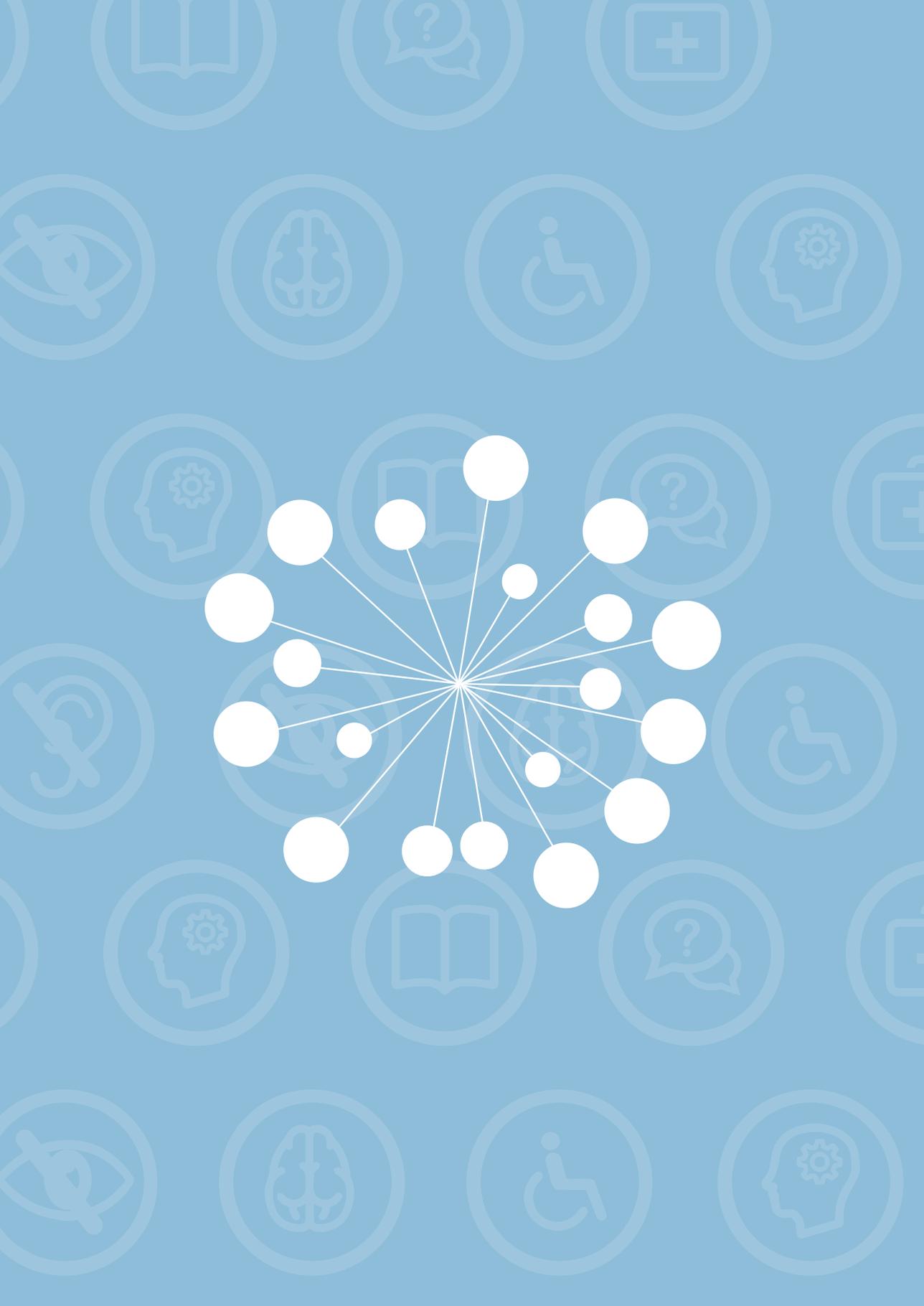
2 Auf diese Weise können Sie Ihren Bewerberpool vergrößern. Die Anforderungen des Markts erlauben keinen Ausschluss eines nicht unerheblichen Teils des Arbeitsmarkts. Zwar grenzen Arbeitgeber nicht von vornherein Menschen mit Behinderung aus, aber sie suchen manchmal Profile, die zu standardisiert sind, als dass diese Menschen die Anforderungen des Einstellungsverfahrens erfüllen könnten. Indem Unternehmen ihr Einstellungsverfahren auf Menschen mit Behinderung ausweiten, **erweitern sie gleichzeitig den Bewerberkreis**.

3 Die Einstellung eines Menschen mit Behinderung entspricht überdies der gesetzlichen Verpflichtung, einen gewissen Prozentsatz der Arbeitsplätze im Unternehmen mit behinderten Arbeitnehmern zu besetzen. Zudem kann ein Unternehmen, das Menschen mit Behinderung einstellt, Subven-

tionen vom Staat erhalten, der das Engagement des Arbeitgebers anerkennt und unterstützt.

4 Die Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers ermöglicht es einem Unternehmen, sich aus einer **neuen Perspektive** zu betrachten, da dadurch seine Fähigkeit, einen behinderten Arbeitnehmer zu beschäftigen, auf die Probe gestellt wird und die **Arbeitsorganisation und -bedingungen**, die Ausbildung der Mitarbeiter, die Ergonomie der Arbeitsplätze sowie die Einstellungs- und Evaluierungs-, aber auch die Produktionsverfahren **auf den Prüfstand gestellt werden**.

5 Studien belegen, dass **behinderte Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern als Gewinn gesehen werden**. Menschen mit Behinderung sind gewissenhafter, zeigen größeres Engagement, sind motivierter und verfügen über eine **hohe Anpassungsfähigkeit**. Außerdem können sie gut ihre Fähigkeiten einschätzen und kennen ihre Grenzen.



2

WAS HEISST EIGENTLICH BEHINDERUNG?

WAS VERSTEHT MAN UNTER DEM BEGRIFF „BEHINDERUNG“?

Der französische Begriff „handicap“ kommt vom englischen „hand in cap“, was so viel bedeutet wie „Hand im Hut“. Mit diesem Ausdruck wurde im 16. Jahrhundert in Großbritannien ein Tausch-Spiel bezeichnet, bei dem es darum ging zu ermitteln, ob die beiden Tauschgegenstände gleichwertig sind. Mit der Zeit entwickelte sich das Wort weiter, erhielt eine negative Bedeutung und bezeichnete eine Situation der Benachteiligung und Ungleichheit. Nach und nach wurde das Wort auch in anderen Bereichen verwendet, vor allem im Sport.

Der Begriff gewann nach dem Zweiten Weltkrieg an Bedeutung, als die Staaten begannen, Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung einzuführen, die die Gründung der ersten Vereine für die Verteidigung der Rechte von Personen mit Behinderung ermöglichten.

Der WHO (Weltgesundheitsorganisation) zufolge ist eine Behinderung „das Ergebnis eines Zusammenspiels von körperlichen, sensorischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen, die zu mehr oder weniger ausgeprägten Handlungseinschränkungen führen, die aufgrund einer nicht angepassten oder nicht zugänglichen Umgebung verstärkt werden“.

2 - http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_fr.pdf?ua=1

Es gibt unterschiedliche Definitionen für „Behinderung“, die sich im Laufe der Zeit verändert haben bis hin zu der Einsicht: „Behinderung ist nicht die alleinige Einschränkung einer Person, sondern sie kann als das Ergebnis der Unfähigkeit des Umfelds verstanden werden, sich an die Bedürfnisse einer Person anzupassen“.

Wichtig ist, dass **„Behinderung“ nicht gleichzusetzen ist mit Krankheit**. Wird die Erkrankung von einem Arzt diagnostiziert, ist Behinderung ein Zustand, der aus einer Interaktion der Fähigkeiten, der Handlungsmöglichkeiten und der Denkfähigkeit einer Person in einem gegebenen Umfeld resultiert.

VERSCHIEDENE KATEGORIEN VON BEHINDERUNG

Das Wissen um die verschiedenen Arten von Behinderung ermöglicht es, die Inklusion und Unterstützung und sogar die Betreuung von Menschen mit Behinderung besser zu organisieren. In der Theorie wird zwischen verschiedenen Kategorien von Behinderung unterschieden. In der Praxis sind wir jedoch mit einem viel breiteren Spektrum an Situationen konfrontiert.

Eine Behinderung schließt eine weitere nicht aus: Es kann behinderte Menschen geben, die eine eingeschränkte Sehfähigkeit haben und im Rollstuhl sitzen (mehrfache körperliche Behinderung). Denn es ist möglich, dass ein und dieselbe Person mehrere Behinderungen gleichzeitig oder aber nacheinander hat. So kann sich die Behinderung von jemandem, der schlecht hört, je nach Hörgerät und technologischen Neuerungen, die er nutzen kann, oder auch je nach den an seinem Arbeitsplatz eingerichteten Hilfsmitteln zum Positiven entwickeln.

Letztendlich sind nur 15 % der Menschen mit Behinderung von Geburt an behindert, 85 % infolge eines Unfalls oder einer invalidisierenden Krankheit im Erwachsenenalter².

Diese Menschen konnten zuvor ihre beruflichen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ausbauen und Berufserfahrungen sammeln. Dessen sollte man sich bewusst sein, wenn man in Erwägung zieht, einen Menschen mit Behinderung einzustellen.

Es gibt keine feste und einheitliche Klassifikation für die unterschiedlichen Arten von Behinderung. Im Allgemeinen unterscheidet man jedoch neun Kategorien:



KÖRPERLICHE/MOTORISCHE Behinderung :

alle Störungen, die die Bewegungsfähigkeit teilweise oder vollständig einschränken.



HÖRbehinderung :

Minderung oder Verlust des Hörvermögens (verschiedene Ausprägungen möglich) und potenziell Probleme bei der mündlichen Kommunikation.



GEISTIGE Behinderung :

Einschränkungen bei der Schnelligkeit der geistigen Leistungsfähigkeit in puncto Auffassungsgabe, Wissen und Erkenntnisvermögen.



COGNITIVE Behinderung :

Entwicklungsstörung der kognitiven Funktionen wie Gedächtnisstörungen, Aufmerksamkeitsstörungen, Störungen der exekutiven Funktionen oder der Sprache.



PSYCHISCHE Behinderung :

Beziehungsstörungen eines Menschen im Hinblick auf sich selbst und seine Umgebung.



SEHbehinderung :

Minderung oder Verlust des Sehvermögens (verschiedene Ausprägungen möglich).



Behinderung infolge einer **INVALIDISIERENDEN KRANKHEIT**:

Folge einer Erkrankung, die vorübergehend, dauerhaft oder fortschreitend sein kann.



SPRACHbehinderung:

Unfähigkeit oder Probleme, sich mündlich auszudrücken und/oder Sprache zu verwenden.



MEHRFACHE KÖRPERLICHE Behinderung:

Gleichzeitige Einschränkung der motorischen und/oder sensorischen Fähigkeiten, wobei beide Einschränkungen den gleichen Grad haben, sodass es unmöglich ist, zu bestimmen, welche die Hauptbehinderung ist.

Weitere Informationen zu den verschiedenen Behinderungstypen finden Sie in Kapitel „Weiterführende Informationen: Einzelheiten zu den verschiedenen Formen der Behinderung“.

AUF EINEN BLICK

- Es gibt unterschiedliche Definitionen für „Behinderung“, die sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt haben bis hin zu der Einsicht: „Behinderung ist nicht die einzige Einschränkung einer Person, sondern sie kann als das Ergebnis der Unfähigkeit des Umfelds verstanden werden, sich an die Bedürfnisse einer Person anzupassen“.
- Behinderung ist nicht gleichzusetzen mit Krankheit.
- Viele Behinderungen sind jedoch die Folge einer Krankheit.
- 15 % der Menschen mit Behinderung haben diese seit ihrer Geburt, 85 % infolge eines Unfalls oder einer invalidisierenden Krankheit.
- Es gibt keine einheitliche Typologie für die verschiedenen Behinderungen. Im Allgemeinen unterscheidet man jedoch neun Kategorien:



Körperliche/motorische Behinderung



Psychische Behinderung



Hörbehinderung



Sehbehinderung



Kognitive Behinderung



Behinderung infolge einer invalidisierenden Krankheit



Geistige Behinderung



Sprachbehinderung



Mehrfache körperliche Behinderung



3

BEHINDERUNG IN DER LUXEMBURGISCHEN ARBEITSWELT

LUXEMBURGISCHE AKTEURE IM DIENSTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

In Luxemburg gibt es eine Vielzahl von Akteuren, die sich in den Dienst von Menschen mit Behinderung stellen. Arbeitgeber, die jemanden mit Behinderung einstellen möchten oder der Entscheidung einer internen Wiedereingliederung unterliegen, können sich bei verschiedenen kompetenten Fachorganisationen erkundigen.

- › **L'ADEM** : Agence pour le développement de l'emploi (Agentur für Arbeit)



Hierbei handelt es sich um den öffentlichen Hauptansprechpartner in Luxemburg für Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer mit Behinderung oder mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit einstellen möchten, sowie für alle Menschen mit Behinderung oder in beruflicher Wiedereingliederung. **Die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer und Wiedereingliederung** der Agentur für Arbeit führt Maßnahmen zur Beratung, Fortbildung, Vermittlung, Umschulung sowie beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung von als „behinderte Arbeitnehmer“ oder als „Arbeitnehmer mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit“ anerkannten Personen durch.

› Der Verein Info-Handicap (Nationale Informations und Begegnungsstelle im Bereich Behinderung)



Er erteilt allgemeine Auskünfte rund um das Thema Behinderung. Info-Handicap ist Herausgeber einer Reihe von Dokumenten und Informationsmaterialien, die über die Website oder auf einfache Anfrage per Telefon oder E-Mail erhältlich sind.

› Der Verein Adaph



adaph

Er unterstützt Unternehmen, die die Barrierefreiheit ihrer Räumlichkeit prüfen möchten, mit seiner einzigartigen Expertise im Großherzogtum. Darüber hinaus unterstützt er Bauunternehmer bei der Umsetzung ihrer Bau- oder Renovierungsprojekte und gewährleistet auf diese Weise, dass die Gebäude für jeden zugänglich sind.

› Werkstätten für behinderte Menschen

Hierbei handelt es sich um Werkstätten, die vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion als Behindertenwerkstätte zugelassen sind und von einer Organisation mit sozialem und wirtschaftlichen Zweck gegründet wurden und verwaltet werden. Sie ermöglichen es behinderten Arbeitnehmern, die von der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung an eine Werkstatt für behinderte Menschen verwiesen werden, eine auf ihre Fähigkeiten zugeschnittene bezahlte berufliche Tätigkeit auszuüben. Diese Strukturen bieten behinderten Arbeitnehmern eine bezahlte berufliche Tätigkeit in einer wirtschaftlichen Produktionseinheit. Sie organisieren Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, Betreuung und Begleitung mit dem Ziel, behinderten Arbeitnehmer anschließend den Zugang zu Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

› CET (Zentrum für Gleichbehandlung)



Es hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern, zu analysieren und zu beobachten beziehungsweise eine Diskriminierung aufgrund

von rassistischer oder ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Glaubensbekenntnis, Behinderung oder Alter zu verhindern. Es stellt Interessenten Berichte und Untersuchungen zum Thema Diskriminierung in Luxemburg sowie sämtliche Informationen zu individuellen Rechten, Vorschriften, Rechtsprechung und Möglichkeiten der Geltendmachung der Rechte von Diskriminierungsopfern zur Verfügung.

3 - http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1505_de.htm

4 - Ministerium für Familie, Integration und die Großregion

Diese Auflistung von Vereinen und Organisationen ist nicht vollständig.

Weitere Informationen und Anlaufstellen finden Sie in Kapitel 10.

ZAHLEN UND STATISTIKEN

Anteil der in Luxemburg ansässigen Personen, die einen Angehörigen mit Behinderung haben

17%

4000

Zahl der in Luxemburg ansässigen Personen, die als „behinderte Arbeitnehmer“ oder „behinderte Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit“ anerkannt sind

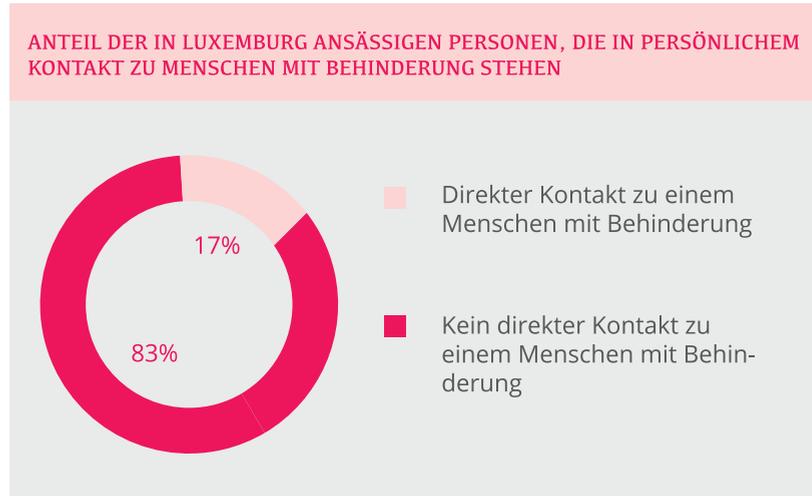
Anteil der bei der Agentur für Arbeit in Luxemburg als arbeitsuchend gemeldeten Personen mit Behinderung

22%

In der Europäischen Union leben – ungeachtet der Schwere der Behinderung – 80 Mio. Menschen mit Behinderung³. 2015 lebten rund 55 000 Menschen mit Behinderung in Luxemburg⁴, diese Zahlen sind jedoch nicht zuverlässig. Zum einen, weil es verschiedenste Kategorien für Behinderung gibt, die nicht eindeutig definiert sind. Zum anderen, weil die Informationsquellen und Statistiken in diesem Bereich sich auf unterschiedliche Definitionen stützen.

5 - <http://www.coe.int/web/portal/people-with-disabilities>

Doch auch wenn die Daten nicht immer übereinstimmen, sind sich alle Akteure einig, dass die Zahl der Menschen mit Behinderung in Wirklichkeit viel höher ist.



Rund 17 % der in Luxemburg ansässigen Personen geben an, einen Angehörigen mit Behinderung zu haben. Studien zeigen, dass in Europa ca. ein Zehntel der Bewohner direkt von Behinderung betroffen ist. Insbesondere in den Industrieländern, in denen die Menschen immer älter werden, ist der Anteil der Menschen mit Behinderung beträchtlich, da mehr als die Hälfte der Menschen über 65 Jahre eine Behinderung aufweisen⁵.

ZUM VERSTÄNDNIS: ADMINISTRATIVE KATEGORIEN DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Im vorliegenden Handbuch stützen wir uns auf folgende von der Agentur für Arbeit festgelegten administrativen Kategorien:

Behinderter Arbeitnehmer (BA): Person, die den Status eines behinderten Arbeitnehmers hat, eine um mindestens 30 % verminderte Leistungsfähigkeit aufweist und als fähig erklärt wurde, einer nicht selbstständigen Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen nachzugehen.

Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit (EL): Person, für welche die für die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, die nicht in der Lage sind, ihre letzte Beschäftigung auszuüben, zuständige gemischte Kommission eine externe oder interne Wiedereingliederung beschlossen hat⁶.

6 - Gemäß den Bestimmungen von L.551-1 ff. des Arbeitsgesetzbuchs

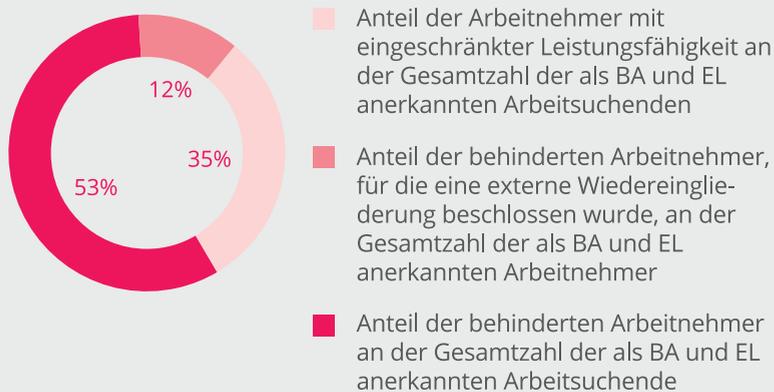
7 - ADEM, Bulletin luxembourgeois de l'emploi, Februar 2016

8 - Die nachfolgenden Statistiken stützen sich auf in Luxemburg ansässige BA und EL ohne Berücksichtigung der nicht ansässigen EL

Darüber hinaus gibt es Personen, die in beide Kategorien fallen, wenn für Arbeitsuchende der Kategorie „behinderter Arbeitnehmer“ eine externe Wiedereingliederung beschlossen wurde.

MERKMALE VON BEI DER AGENTUR FÜR ARBEIT GEMELDETEN BEHINDERTEN ARBEITNEHMERN / ARBEITNEHMERN MIT EINGESCHRÄNKTER LEISTUNGSFÄHIGKEIT

VERTEILUNG BA UND EL MIT WOHNSITZ IN LUXEMBURG



Ca. **4 000 Menschen**⁷ mit Wohnsitz in Luxemburg sind als „behinderte Arbeitnehmer“ oder „behinderte Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit“ anerkannt. Unter den bei der Agentur für Arbeit als „behinderte Arbeitnehmer mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit“ gemeldeten Personen sind auch 2 240 Grenzgänger⁸, die den gleichen Anspruch auf Vergütungen haben wie in Luxemburg ansässige Personen.

Zwischen 2010 und 2015 lag die Zahl der Personen, die von der

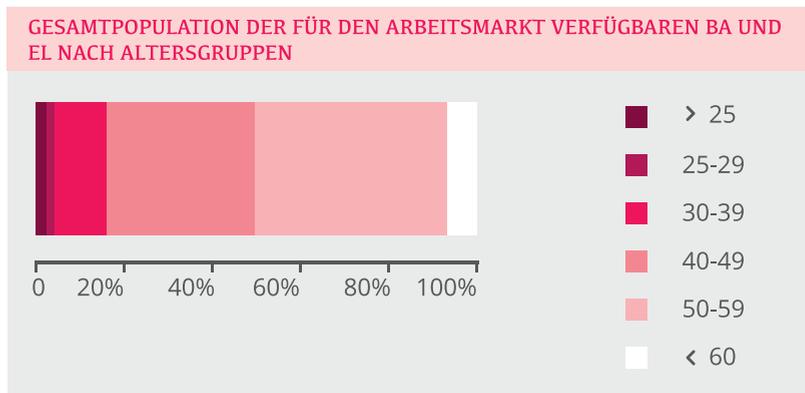
9 - ADEM, Bulletin luxembourgeois de l'emploi, November 2015

10 - In Luxemburg gilt die Schulpflicht für 4- bis 16-Jährige

11 - ADEM, Bulletin luxembourgeois de l'emploi, Februar 2016

medizinischen Kommission als „behinderte Arbeitnehmer“ anerkannt wurden, bei **400 bis 500 Personen pro Jahr**⁹.

Um als behinderter Arbeitnehmer anerkannt zu werden, müssen verschiedene medizinische Untersuchungen durchgeführt werden. Jedoch sind nicht alle Anträge auf Anerkennung erfolgreich, da sich die medizinische Kommission bei der Prüfung auf Standards stützt. So werden **30 % der Anträge abgelehnt**.



Das Alter der arbeitsfähigen Menschen mit Behinderung ist sehr unterschiedlich. Den von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Zahlen zufolge sind 43 % der arbeitsfähigen Menschen mit Behinderung zwischen 50 und 59 Jahre alt.

Mehr als die Hälfte der Antragsteller mit Status als behinderte Arbeitnehmer (BA) oder in externer Wiedereingliederung (EL) sind Männer, nämlich 57,5 %.

Zwei Drittel der Gemeldeten verfügen über einen niedrigeren Schulabschluss, d. h. dass sie nur die Schulpflicht erfüllt haben¹⁰. Eine nicht vernachlässigbare (20,5 %) Anzahl von Personen verfügt über ein mittleres Bildungsniveau, d. h. dass sie nur einen Abschluss der Sekundarstufe haben.

Im Februar 2016 wiesen 22 % der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsuchenden eine Behinderung auf: entweder behinderte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit¹¹.

AUF EINEN BLICK



- > 2015 wurden in Luxemburg 55 000 Personen mit Behinderung gezählt.
- > Mehr als die Hälfte der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten behinderten Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit sind Männer von über 40 Jahren.
- > Zwei Drittel der Gemeldeten verfügen über einen niedrigeren Schulabschluss, d. h. dass sie nur die Schulpflicht erfüllt haben.
- > Im Februar 2016 waren 22 % der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsuchenden Personen mit Behinderung.



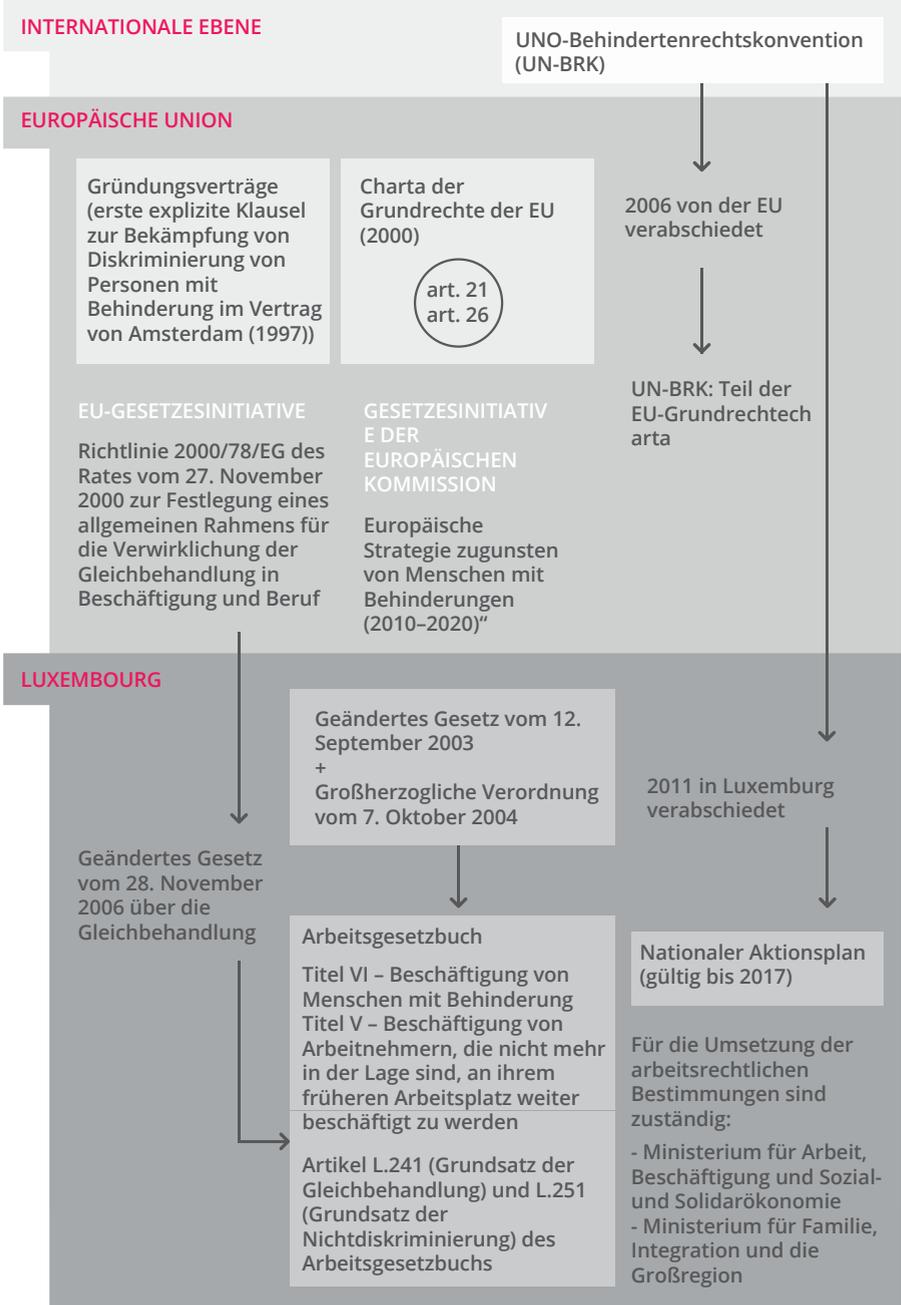
4

RECHTLICHER RAHMEN ZUM THEMA BEHINDERUNG IN LUXEMBURG

Grundlage für den rechtlichen Rahmen in Luxemburg waren zahlreiche Texte internationaler und nationaler Organisationen wie der UNO, der Europäischen Union, der Beratungskommission für Menschenrechte (Commission consultative des droits de l'Homme), dem Zentrum für Gleichbehandlung und dem Mediator, auch Ombudsmann genannt.

Die diesbezüglich in Luxemburg anzuwendenden Rechtstexte sind das Arbeitsgesetzbuch (Titel V, Buch II und Titel VI, Buch V) sowie das geänderte Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung (und seine Umsetzungsverordnung vom 7. Oktober 2004).

In Luxemburg berät der Oberste Rat für Menschen mit Behinderung (Conseil Supérieur des personnes handicapées) das Ministerium für Familie und Integration zu Gesetzesentwürfen oder Verordnungen in diesem Bereich. Das Ministerium wiederum koordiniert die nationale Behindertenpolitik



RAHMEN FÜR LUXEMBURGISCHE INITIATIVE: EINE UNO-KONVENTION



Zur weltweiten Bekämpfung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen am 13. November 2006 einstimmig das **Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK)** verabschiedet¹². **Im Großherzogtum Luxemburg wurde sie am 26. Oktober 2011 ratifiziert.**

In Luxemburg erfolgt die Umsetzung teilweise im Rahmen eines fünfjährigen, nationalen Aktionsplans (2012–2017). Er sieht unter anderem die Umsetzung eines Maßnahmenpakets vor, das dazu beitragen soll, dass mehr Menschen mit Behinderung eingestellt werden, insbesondere, indem bessere Möglichkeiten für die berufliche Bildung geschaffen, Sensibilisierungskampagnen für potenzielle Arbeitgeber durchgeführt und rechtliche Mittel intensiver genutzt werden. Ziel ist zum einen zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung einer qualifizierten Beschäftigung nachgehen können, und zum anderen, Fördermaßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung für Menschen in Behinderung umzusetzen und zu verbessern¹³.

GLEICHBEHANDLUNG UND BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG



Die Bekämpfung von Diskriminierung ist in Artikel L.241 (Grundsatz der Gleichbehandlung) et L.251 (Grundsatz der Nichtdiskriminierung) des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs verankert. Der Nichtdiskriminierungsgrundsatz gilt auch für Behinderungen¹⁴.

Das **geänderte Gesetz vom 28. November 2006 über die Gleichbehandlung**, das jede Form von Diskriminierung verbietet, gilt für alle Menschen des öffentlichen und privaten Sektors

¹² - Von Luxemburg mit dem Gesetz vom 28. Juli 2011 ratifiziert

¹³ - Jahresbericht 2014 Agentur für Arbeit.

¹⁴ - Ergänzt durch Artikel 454 des Strafgesetzbuchs

15 - <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0207/2006A3584A.html>

16 - Ausführliche Informationen zum rechtlichen Rahmen finden Sie auf der Website der Charta der Vielfalt (Charte de la Diversité), der Website des Nationalen Instituts für nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung von Unternehmen (Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises) sowie auf dem Portal der luxemburgischen Regierung www.guichet.lu

17 - Geändertes Gesetz vom 12. September 2003, Art. 10

18 - In Artikel L.562-3 des Arbeitsgesetzbuchs eingebunden

19 - Staatliche und kommunale Institutionen, alle öffentlichen Einrichtungen und die staatliche Eisenbahngesellschaft Luxemburgs

20 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 562-3

ebenso wie für natürliche und juristische Personen ; dies schließt auch öffentliche Einrichtungen ein¹⁵. Des Weiteren findet dieses Gesetz Anwendung auf Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie auf die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und anderen Berufsorganisationen, den Sozialschutz (einschließlich Sozialversicherung und Gesundheitsleistungen), Sozialleistungen, Bildung und den Zugang zu Waren und Dienstleistungen (einschließlich Zugang zu Wohnraum)¹⁶.

QUOTEN¹⁷

Das in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommene **geänderte Gesetz vom 12. September 2003**¹⁸, regelt die Einstellung behinderter Arbeitnehmer. Dieses Gesetz wird von der **großherzoglichen Verordnung vom 7. Oktober 2004** ergänzt, die die Regeln für die Anerkennung des Status als behinderter Arbeitnehmer enthält. Dieses Gesetz bekräftigt die öffentliche Anerkennung der Fähigkeiten und des Unabhängigkeitsbedürfnisses von Menschen mit Behinderung durch Berufstätigkeit.

Artikel 10 des geänderten Gesetzes von 2003 enthält eine Bestimmung zur Einführung von „**Quoten**“, einem in EU-Ländern stark verbreiteten normativen Instrument, unter der Bedingung, dass bei der Agentur für Arbeit eine Person mit Behinderung als arbeitsuchend gemeldet ist, die über die vom betreffenden Unternehmen gesuchten Fähigkeiten verfügt.

Während der **öffentliche Sektor**¹⁹ verpflichtet ist, 5 % der Gesamtzahl seiner Arbeitsplätze mit in Vollzeit beschäftigten behinderten Arbeitnehmer zu besetzen, richtet sich der Anteil der zu beschäftigen behinderten Arbeitnehmer im Privatsektor nach der Größe des Unternehmens²⁰:

BEZEICHNUNG	OBLIGATORISCHE BEHINDERTENBESCHÄFTIGUNGSQUOTE
Private Unternehmen mit 25 bis 50 Arbeitnehmern	mindestens ein behinderter Arbeitnehmer
Private Unternehmen mit 50 bis 300 Arbeitnehmern	2 % der Gesamtbelegschaft
Private Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern	4 % der Gesamtbelegschaft

21 - www.guichet.lu

22 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.562-5

23 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.562-3

Arbeitgeber, die diese gesetzlichen Quoten nicht erfüllen, müssen mit einer Strafe rechnen und eine Ausgleichssteuer in Höhe von 50 % des sozialen Mindestlohns an die Staatskasse entrichten. Da der monatliche Mindestlohn 1 922,96 Euro²¹, beträgt, muss der säumige Arbeitgeber für jeden Monat, den diese Zuwiderhandlung andauert, und für jeden nicht eingestellten behinderten Arbeitnehmer 961,48 Euro an den Staat zahlen²². Bei der Berechnung der Anzahl der den behinderten Arbeitnehmern vorzubehaltenden Stellen, werden Dezimalstellen ab 0,5 aufgerundet und Dezimalstellen unter 0,5 abgerundet. Berücksichtigt werden alle, die als behinderte Arbeitnehmer anerkannt wurden, sowie bereits beschäftigte behinderte Arbeitnehmer.

Sollte ein Arbeitgeber über die gesetzliche Quote hinaus behinderte Arbeitnehmer beschäftigen, kann er bei der Agentur für Arbeit für jeden seiner behinderten Arbeitnehmer die **Befreiung vom Arbeitgeberanteil der Sozialabgaben** beantragen, die dann aus dem Staatshaushalt beglichen werden²³.



AUF EINEN BLICK

- In Luxemburg ist das Ministerium für Familie und Integration für die Koordination der nationalen Behindertenpolitik zuständig.
- Der Oberste Rat für Menschen mit Behinderung hat die Aufgabe, zu allen Gesetzes- oder Verordnungsentwürfen zum Thema Behinderung eine Stellungnahme beim Ministerium abzugeben.
- Das Großherzogtum Luxemburg hat die UNO-Behindertenrechtskonvention 2011 ratifiziert. Mit diesem Akt hat sich Luxemburg verpflichtet, einen nationalen Aktionsplan umzusetzen, der darauf abzielt, alle Hindernisse für die Anerkennung und die tatsächliche Ausübung der Rechte von Menschen mit Behinderung zu beseitigen.
- Für die Umsetzung des besagten Aktionsplans im Bereich Eingliederung und berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung ist das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarökonomie zuständig.
- Artikel 10 des geänderten Gesetzes vom 12. September 2003 enthält eine Bestimmung zur Einführung von Quoten.
- Diese Quoten gelten nicht für Arbeitgeber des Privatsektors mit weniger als 25 Arbeitnehmern.



5

BEHINDERTE ARBEITNEHMER

Mit der Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer greifen bestimmte Maßnahmen, die die berufliche Eingliederung ermöglichen.

Das geänderte Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung definiert „behinderte Arbeitnehmer“ als Personen, die eine mindestens 30%ige Minderung ihrer Leistungsfähigkeit aufweisen, aber dennoch arbeitsfähig sind. Als „behinderter Arbeitnehmer“ kann demnach jeder anerkannt werden, dessen Möglichkeiten, eine Beschäftigung auszuüben oder zu behalten, aufgrund von Veränderungen einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger oder psychischer Funktionen begrenzt sind.

Die Minderung der Leistungsfähigkeit muss jedoch das Ergebnis eines dauerhaften medizinischen Zustands und nicht nur einer anhaltenden Krankheit sein.

Der Status „behinderter Arbeitnehmer“ unterscheidet sich von dem des „erwerbsunfähigen Arbeitnehmers“²⁴ oder eines Arbeitnehmers mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, der sich in einer internen oder externen Wiedereingliederung befindet.

Während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit ermöglicht es die Teilzeitbeschäftigung zur Genesung dem Arbeitnehmer, seine Arbeit in Teilzeit wieder aufzunehmen, vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber damit einverstanden ist, dass der Arbeitnehmer nur in Teilzeit arbeitet. Diese Maßnahme ist zeitlich begrenzt, in der Regel auf ein Jahr²⁵.

²⁴ - Der Status „erwerbsunfähig“ bedeutet nicht, dass der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, irgendeiner Arbeit nachzugehen, sondern dass er aus gesundheitlichen Gründen, wegen einer Behinderung oder Verschleiß entweder nicht in der Lage ist, seiner letzten Beschäftigung nachzugehen, oder besonderer Anpassungen bedarf (z. B. reduzierte Arbeitszeit) wobei er jedoch erwerbsfähig bleibt

²⁵ - <http://www.gui-chet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-maladie-accident/mi-temps-therapeutique/index.html>

26 - <http://www.gui-chet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/reconnaissance-statut-salarie-handicape/>

27 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.561-3

28 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.561-6

29 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 562-1

30 - Lehnt der behinderte Arbeitnehmer eine Beschäftigung, die ihm angeboten wurde und seinen beruflichen Fähigkeiten und seiner Leistungsfähigkeit entspricht, oder aber die von der Agentur für Arbeit beschlossenen Orientierungs-, Ausbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen ab, verliert er seinen Anspruch auf einen für behinderte Arbeitnehmer vorbehaltenen Arbeitsplatz sowie auf das Einkommen für schwerbehinderte Personen

VERFAHREN ZUR ANERKENNUNG DES STATUS ALS BEHINDERTER ARBEITNEHMER

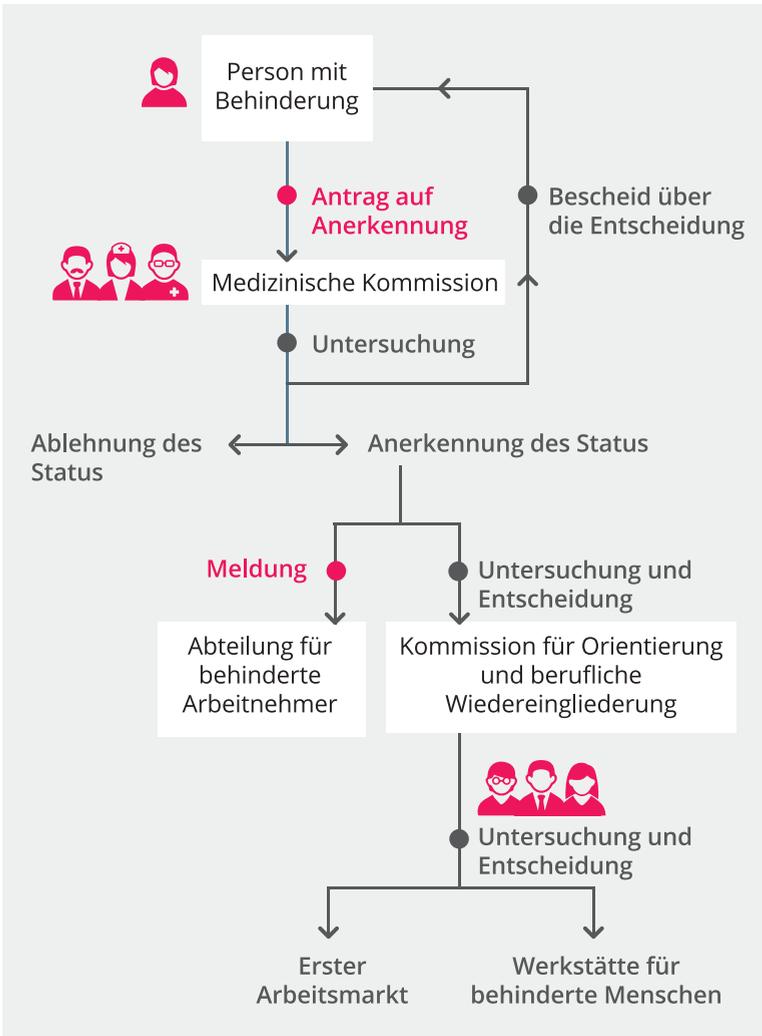
Um als „behinderter Arbeitnehmer“ anerkannt zu werden, muss die betroffene Person mit Behinderung beim Sekretariat der medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit einen entsprechenden Antrag stellen. Sie ist verpflichtet, an einem von der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer der Agentur für Arbeit organisierten Informationsgespräch teilzunehmen, bei dem ihr ein Formular ausgehändigt wird. Dieses Dokument muss zusammen mit Belegen eingereicht werden, die Informationen zur beruflichen Situation und den Qualifikationen, aber auch zur Minderung der Arbeitsfähigkeit und den Gesundheitszustand enthalten²⁶.

Die medizinische Kommission der Agentur für Arbeit²⁷ bestimmt den Grad der Minderung der Arbeitsfähigkeit. Das Verfahren kann einige Monate dauern. Die Beurteilung des Minderungsgrades erfolgt im Vergleich zu dem einer voll erwerbsfähigen Person gleichen Alters. Somit entscheidet die medizinische Kommission über die Zuerkennung oder Ablehnung des Status als behinderter Arbeitnehmer.

Anschließend nimmt die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung mit einer schriftlichen Begründung Stellung, ob der behinderte Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt werden kann²⁸. Die Direktion der Agentur für Arbeit fällt schließlich auf Empfehlung der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung die Entscheidung, welche Maßnahmen für die Eingliederung oder berufliche Wiedereingliederung des für den ersten Arbeitsmarkt für tauglich befundenen Antragstellers zu ergreifen sind²⁹.

Hat die als „behinderter Arbeitnehmer“ anerkannte Person keine Beschäftigung, wird sie automatisch bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldet³⁰.

Wurde ein Mitarbeiter in seinem Wohnsitzland außerhalb Luxemburgs als „behinderter Arbeitnehmer“ anerkannt, muss er die Anerkennung dieses Status in Luxemburg erneut beantragen.



31 - Für die Erstellung von Stellenausschreibungen gibt es nur wenige Vorgaben; dennoch sind einige rechtliche Vorschriften einzuhalten, unter anderem der Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Die Agentur für Arbeit darf keine Stellenausschreibungen veröffentlichen, die diskriminierende Inhalte aufweisen oder nicht die Vorschriften für Stellenausschreibungen erfüllen

32 - <http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-handicape.pdf>

WIE STELLE ICH EINEN BEHINDERTEN ARBEITNEHMER EIN?

Über die Agentur für Arbeit:

Die Einstellung einer Person mit Behinderung wird durch das geänderte Gesetz vom 12. September 2003 geregelt, das die Einbeziehung der Agentur für Arbeit und ihrer Abteilung für behinderte Arbeitnehmer vorsieht.

Arbeitgeber müssen freie Stellen, die von Menschen mit Behinderung zu besetzen sind, bei der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer der Agentur für Arbeit melden; diese verfügt über eine Datenbank mit als „behinderte Arbeitnehmer“ anerkannten Kandidaten.

Schritt 1: Ein Arbeitgeber, der bei der Agentur für Arbeit eine freie Stelle meldet, kann dazu veranlasst werden, eine Person mit Behinderung einzustellen, es sei denn, er kann triftige Gründe dagegen oder spezifische Nachteile anführen. Er kann auch ein Formular für die Einstellung von Menschen mit Behinderung ausfüllen³¹. Dieses Formular steht auf der Website www.adem.public.lu zum Download bereit³².

Eine freie Stelle ist der Agentur für Arbeit mindestens drei Tage vor jedweder anderen Veröffentlichung zu melden.

Schritt 2: Der Arbeitgeberservice ist für die Zuweisung von als behinderte Arbeitnehmer anerkannten Bewerbern zuständig, wenn der Bewerber die im gesuchten Profil geforderten Kompetenzen aufweist. In diesem Fall **erhalten die beiden interessierten Parteien** – der Arbeitgeber und der behinderte Arbeitnehmer – **eine Meldeaufforderung** (carte d’assignation), durch die der Bewerber aufgefordert wird, sich mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen.

Schritt 3: Der Arbeitgeber muss die Agentur für Arbeit über seine Entscheidung bezüglich des zugewiesenen Bewerbers inform.

Weigert sich der Arbeitgeber, die vorgeschriebene Zahl von Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, muss er so lange eine Ausgleichssteuer an die Staatskasse entrichten, wie die geforderte Quote nicht erfüllt ist. Kann die Agentur für Arbeit jedoch keinen Bewerber finden, der dem gesuchten Profil entspricht, muss der Arbeitgeber diese Ausgleichssteuer nicht entrichten.

33 - <http://www.adem.public.lu/fr/jobboard/employeur/index.html>

Das neue JobBoard der Agentur für Arbeit ermöglicht es Arbeitnehmern, anonym und in Eigeninitiative nach Bewerbern zu suchen. Nutzt der Arbeitgeber die Funktion „Dieser Bewerber interessiert mich“, übermittelt die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber die Kontaktdaten des betreffenden Bewerbers, sodass er direkt Kontakt aufnehmen kann³³.

› Über die herkömmlichen Einstellungsverfahren

Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, über die herkömmlichen Personaleinstellungsverfahren behinderte Arbeitnehmer zu suchen. In diesem Fall ist darauf zu achten, dass die **Stellenausschreibung behindertengerecht** formuliert ist, um das Interesse von Bewerbern mit Behinderung zu wecken. So kann die Erwähnung einer flexiblen Arbeitszeit für Bewerber, die regelmäßig gezwungen sind, der Arbeit fernzubleiben, interessant sein.

Verfassen Sie die Stellenausschreibung in einer leicht verständlichen Sprache, damit sie der Zielgruppe – insbesondere Personen mit einer geistigen Behinderung – zugänglich ist, indem Sie auf eine entsprechende Wortwahl oder Syntax achten.

Diese Stellenausschreibungen können auch in Netzwerken von Menschen mit Behinderung veröffentlicht werden, indem Sie sie beispielsweise an einschlägige Einrichtungen senden oder auf diesen Bereich spezialisierte Agenturen und Personalvermittler kontaktieren.

Erfolgt eine Einstellung nicht über die Agentur für Arbeit, ist für die Einstellung eine Förderung möglich, vorausgesetzt, die eingestellte Person ist als „behinderter Arbeitnehmer“ anerkannt.

34 - <http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demande-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/sh/Prise-en-charge-frais/index.html>

35 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.562-8

36 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.233-4

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER EINSTELLUNG BEHINDERTER ARBEITNEHMER

Behinderte Arbeitnehmer können Beihilfen zur Förderung ihrer beruflichen Eingliederung in Anspruch nehmen. Sie sollten jedoch vor allem aufgrund ihrer Kompetenzen und ihres Potenzials eingestellt werden.

Damit dem Arbeitgeber die für die Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers entstandenen **Kosten zurückerstattet werden**, muss er sich an **die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer der Agentur für Arbeit wenden**³⁴.

LOHN

Da die Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers für den Arbeitgeber mit einer Leistungseinbuße verbunden sein kann, kann er eine Beteiligung am Lohn in Anspruch nehmen. Die Höhe dieser staatlichen Beteiligung richtet sich hauptsächlich nach der **Leistungseinbuße des Arbeitnehmers aufgrund seiner eingeschränkten Leistungsfähigkeit**.

Der Staat erstattet dem Arbeitgeber 40 bis 100 % des Bruttolohns, einschließlich Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen³⁵. Da es möglich ist, dass sich eine Behinderung im Laufe der Zeit verändert und/oder sich der behinderte Arbeitnehmer an das Arbeitsumfeld anpasst, kann der Prozentsatz der Beteiligung am Lohn in regelmäßigen Abständen von der Direktion der Agentur für Arbeit nach Stellungnahme der Kommission für Orientierung angepasst werden.

2014 hat sich die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer in 202 Fällen an dem Lohn behinderter Arbeitnehmer, die auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert wurden, beteiligt.

URLAUB

Gemäß Arbeitsgesetzbuch haben behinderte Arbeitnehmer Anspruch auf sechs zusätzliche Urlaubstage; den Tageslohn hierfür übernimmt der Staat³⁶.

2014 hat die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer die Kosten für 837 zusätzliche Urlaubstage übernommen.

37 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.562-9

AUSBILDUNGEN

Die Direktion der Agentur für Arbeit kann auf Stellungnahme der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung hin „Maßnahmen zur Orientierung, Weiterbildung, Rehabilitation, beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung, Berufseinführungsmaßnahmen oder Berufsanpassungslehrgänge“ beschließen³⁷.

38 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.562-1

Weigert sich der behinderte Arbeitnehmer, an einer Weiterbildung oder Rehabilitationsmaßnahme teilzunehmen, verliert er seinen Anspruch auf einen für behinderte Arbeitnehmer vorbehaltenen Arbeitsplatz.

2014 hat die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer die Kosten für 185 Ausbildungen übernommen.

ANPASSUNG DES ARBEITSPLATZES UND TRANSPORT

Eine unabdingbare Bedingung für die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Berufsleben ist der behindertengerechte Zugang zum Arbeitsplatz. Auch wenn die einfache Beseitigung von Hindernissen in der Infrastruktur oder dem Arbeitsumfeld – insbesondere durch die Montage technischer Hilfsmittel – nicht immer gewährleistet, dass sich ein behinderter Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz wohlfühlt, können bestimmte Verbesserungen wesentlich sein.

Bei der Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber gezwungen sein, Änderungen im Unternehmen vornehmen zu lassen, um den Arbeitsplatz anzupassen. Häufig entstehen zusätzlich Kosten für den Transport, da es sich für Menschen mit Behinderung schwierig gestalten kann, zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen.

Der Staat kann auf verschiedenen Ebenen aktiv werden, um die Eingliederung eines neuen behinderten Arbeitnehmers zu ermöglichen. Gemäß Arbeitsgesetzbuch³⁸, kann sich der Staat nach Stellungnahme der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung und einer entsprechenden Entscheidung der Direktion der Agentur für Arbeit beteiligen an:

- 1 den Kosten für die behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes und die Verbesserung der Zugänglichkeit ;
- 2 der Erstattung der Kosten für behindertengerechte Arbeitsmittel und spezielles didaktisches Material für diese Arbeitnehmer sowie der Kosten für Dozenten ;
- 3 der Erstattung von Transportkosten.

Zwar kann der Staat diese „zusätzlichen“, mit der Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers verbundenen „Kosten“ übernehmen, aber der Arbeitgeber muss seiner Verpflichtung nachkommen: Die Initiative, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um „einem behinderten Arbeitnehmer den Zugang zur Beschäftigung, eine Teilnahme am Arbeitsmarkt und einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen oder ihm eine Aus- oder Weiterbildung zu gewähren“, liegt bei ihm, sofern dies für ihn „keine unbillige Härte darstellt“.

Eine erforderliche, geeignete und vernünftige Anpassungsmaßnahme kann die Reduzierung der Arbeitszeit sein, wenn sie die verschiedenen Hürden, die einer Beschäftigung im Wege stehen, beseitigt und dies dem behinderten Arbeitnehmer ermöglicht, seiner beruflichen Tätigkeit nachzukommen: Der Arbeitgeber ist also gehalten, dem behinderten Arbeitnehmer diese Maßnahme vorzuschlagen.

In welchen Fällen ist eine Anpassung angemessen?

Gemäß Artikel 5 der EU-Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist der Arbeitgeber eines Menschen mit Behinderung verpflichtet, „angemessene Vorkehrungen“ zu ergreifen. Im Falle eines Rechtsstreits obliegt es dem Richter, im Einzelfall – unter Berücksichtigung der Größe und der finanziellen Ressourcen des Unternehmens sowie der Verfügbarkeit öffentlicher Mittel und anderer Unterstützungsmöglichkeiten – zu prüfen, ob diese Vorkehrungen zu übermäßigen Belastungen des Arbeitgebers führen.

2014 hat die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer sich in acht Fällen an der Anpassung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Zugänglichkeit zum Arbeitsplatz sowie in zwei Fällen an den Transportkosten für behinderte Arbeitnehmer beteiligt.

IM FOKUS: DER ARBEITSVERTRAG

39 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.562-6

<p>Lohn</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Lohn, der einem behinderten Arbeitnehmer zusteht, darf bei gleichen Aufgaben und Zuständigkeiten und unabhängig vom Behinderungsgrad „nicht unter dem liegen, der sich aus den gesetzlichen, regulatorischen oder vertraglichen Bestimmungen ergibt“³⁹. • Die Höhe des Lohns entspricht mindestens dem Stundensatz des sozialen Mindestlohns für einen nicht qualifizierten Arbeitnehmer und ist mit der im Arbeitsvertrag des behinderten Arbeitnehmers festgelegten Stundenzahl zu multiplizieren. • Die Festsetzung des Lohns des behinderten Arbeitnehmers ist unabhängig vom Betrag der Unfallrente, welche die Unfallversicherungsanstalt (Association d'Assurance contre les Accidents - AAA) und/oder das Amt für Kriegsschäden dem/der Betroffenen zahlt.
<p>Arbeitszeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeitszeitdauer wird einvernehmlich vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt, da die Arbeitszeit so auf die Art der Behinderung des Arbeitnehmers abgestimmt werden kann. • Wenn vom Arzt nicht anders verordnet, sieht der Gesetzgeber keine besonderen Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeiten vor. • Anders als in den Bestimmungen eines Arbeitsvertrags für eine Werkstatt für behinderte Menschen sind folgende Bestimmungen in der Arbeitszeit nicht enthalten: <ul style="list-style-type: none"> - die täglichen An- und Abfahrtszeiten; - die Dauer der sozio-pädagogischen und therapeutischen Aktivitäten, die während der Arbeitszeit durchgeführt werden; - die Zeit, in der der Arbeitnehmer an von der Werkstatt für behinderte Menschen organisierten (unbezahlten) Unternehmenspraktika teilnimmt.
<p>Vertragskündigung</p>	<p>Es existieren keine besonderen gesetzlichen Schutzvorschriften für die Entlassung behinderter Arbeitnehmer. Allerdings ist der Kündigungsschutz zu berücksichtigen, den ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Wiedereingliederungsverfahrens genießt.</p>

INTEGRATION BEHINDERTER ARBEITNEHMER

Die Einstellung ist nur ein Schritt bei der Integration einer Person mit Behinderung, denn es gilt, die Beschäftigung vorzubereiten, zu planen und die betreffende Person gezielt und ausreichend zu betreuen. Zur Förderung der Integration eines behinderten Arbeitnehmers gehört auch die Einhaltung bestimmter Grundsätze auf Verwaltungs- und Organisationsebene.

VORBEREITUNG DER INTEGRATION EINES BEHINDERTEN ARBEITNEHMERS

Die Vorbereitung der Integration eines neuen Mitarbeiters in ein bestehendes Team ist immer der Schlüssel zum Erfolg. Diese Regel gilt auch im Falle eines behinderten Arbeitnehmers. Da er **wegen seiner Kompetenzen und Erfahrungen eingestellt** wurde, ist sicherzustellen, dass die Arbeitsumgebung kein Hindernis für ihn darstellt.

In einigen Unternehmen wird **ein Tutor ernannt**. Diese Betreuung ist bei einer Behinderung beispielsweise sinnvoll, um die Kommunikation mit den Teams zu erleichtern, die evtl. fürchten, sich im Umgang mit der Behinderung des neuen Kollegen ungeschickt zu verhalten, oder um mögliche Anpassungen der Arbeitsbedingungen im Laufe der Einarbeitung vorzunehmen.

Es ist wichtig, die **erforderlichen Anpassungen vorzeitig vornehmen** zu können, damit die Person direkt bei Vertragsbeginn vollständig einsatzbereit ist. Zu diesem Zweck sollten im Vorfeld Möglichkeiten für den Austausch und das Gespräch mit dem Vorgesetzten und/oder der Personalabteilung geschaffen werden, damit der behinderte Arbeitnehmer **seine Bedürfnisse äußern** kann. Personen mit einer Sehbehinderung haben nicht unbedingt immer dieselben Bedürfnisse: Aufnahme eines Blindenhundes, Zurücklegen von Wegen mit dem weißen Langstock, kompatible Vergrößerungssoftware, Gerät für die Umwandlung in Brailleschrift etc. Einen barrierefreien Zugang zu allen Räumen zu schaffen ist deshalb **ein schrittweiser Prozess, der kontinuierlich an die praktischen Erfahrungen angepasst werden muss**.

Darüber hinaus ist es sinnvoll, den Sicherheitsdienst und die Mitarbeiter schon im Vorfeld zu informieren. Noch wichtiger jedoch ist es, den behinderten Arbeitnehmer selbst in die Arbeitsplatzgestaltung einzubeziehen, indem man ihn direkt fragt, welche Anpassungen er wünscht.

40 - Der HELP-Service vom Roten Kreuz, die Stiftung Hëllef Doheem, Camille etc. Diese Hilfe wird von der Person mit Behinderung freiwillig in Anspruch genommen

Dabei ist daran zu erinnern, dass bei ca. 80 % der behinderten Personen diese Behinderung überhaupt nicht sichtbar ist und dass lediglich 2 % der Personen mit Behinderung im Rollstuhl sitzen. Dienstleistungsunternehmen haben in der heutigen Zeit hauptsächlich mit psychischen Einschränkungen zu tun (Stimmungsschwankungen u. ä.)

Zusätzlich zu den Maßnahmen, die der Arbeitgeber intern anbieten kann, gibt es zahlreiche ergänzende Angebote. So kann beispielsweise eine Person mit Behinderung, die Hilfe bei den alltäglichen häuslichen Verrichtungen benötigt (Medikamenteneinnahme, Körperhygiene, Pflege, Einkaufshilfe, Einnahme von Mahlzeiten etc.) bei Bedarf auch am Arbeitsplatz den häuslichen Pflegedienst⁴⁰ in Anspruch nehmen.

SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITER

Der neu eingestellte Arbeitnehmer wird in ein Arbeitsteam integriert, und es ist evtl. erforderlich, ihn dabei zu betreuen. Allerdings ist es im Allgemeinen wichtig, auch die Arbeitskollegen außerhalb der Abteilung oder des Teams vorzubereiten, die/das direkt mit dem behinderten Mitarbeiter zu tun hat, damit diese Beschäftigungsinitiative **vollständig im Einklang mit den vom Unternehmen vertretenen Werten** steht: der Förderung von Vielfalt und Nichtdiskriminierung.

Es geht darum, die bereits beschäftigten **Mitarbeiter für Fragen zu sensibilisieren**, die ihnen zunächst potenziell fremd sind:

- Verständnis dafür, was eine Behinderung eigentlich ist, und Vermittlung von Wissen über diese,
- Auswirkungen von vorgefertigten Meinungen und Vorurteilen in der kollektiven Vorstellung,
- die Herausforderung der Integration von Personen mit

41 - <http://www.handiuni.fr/fr/comment-sensibiliser-au-handicap-dans-l-entreprise---gc150.html>

Behinderung in einem Unternehmen und in einem Team,

- Absicht des Vorstands, eine Politik der Einstellung und Weiterbeschäftigung von Personen mit Behinderung umzusetzen,
- Vorstellung der besten Verhaltensweisen bei den verschiedenen Arten von Behinderung.

Diese Sensibilisierung betrifft alle Arbeitnehmer eines Unternehmens:

- die Leitung der Personalabteilung,
- Vorgesetzte und Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte,
- das Team, das den behinderten Arbeitnehmer aufnimmt,
- ggf. die Tutoren des behinderten Arbeitnehmers,
- sämtliche Personen, die während des Arbeitstages des behinderten Arbeitnehmers eine Rolle spielen, z. B. Support-Funktionen.

Es empfiehlt sich, gemeinsam mit dem Betreffenden festzulegen, wie dessen Einstieg **kommuniziert** werden soll, **wobei selbstverständlich der Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten ist**. Außerdem sind – wie bei jedem neuen Mitarbeiter – dessen künftige Kollegen/-innen über seine Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie über die Einschränkungen aufgrund seiner Behinderung zu informieren, falls der Mitarbeiter dies möchte.

Die Geschäftsführung hat die Wahl zwischen verschiedenen Optionen zur **Sensibilisierung der Mitarbeiter** im Unternehmen:

- externe Veranstaltungen,
- entsprechende Schulungen,
- Sensibilisierungsworkshops wie z. B. Rollenspiele oder Aussagen von Menschen mit Behinderung.

Informationen über Behinderungen können u. a. auch in internen Newsletters, auf der Unternehmens-Website oder im Intranet veröffentlicht werden⁴¹. Diese Veranstaltungen müssten regelmäßig organisiert werden, insbesondere in Unternehmen, in denen die Fluktuation besonders hoch ist.

Die mittel- und langfristige Wirksamkeit dieser Initiativen hängt davon ab, inwieweit sie mit den allgemeinen Betriebsabläufen, den vom Unternehmen vertretenen Werten und der sinnvollen Nutzung der Anpassungen und Gerätschaften im Unternehmen im Einklang stehen.

SCHULUNG DES PERSONALS

Die Integration behinderter Arbeitnehmer ist eine der Kernaufgaben der Personalabteilung. Ihre **Sensibilisierung ist unverzichtbar** für den Erfolg der Politik zur Integration behinderter Arbeitnehmer. Die Mitarbeiter der Abteilung sollten eine Schulung erhalten, mit deren Hilfe sie die verschiedenen Personalaspekte der Thematik bewältigen können:

- Gesetze und Vorschriften,
- Einleitung und Umsetzung des Vorhabens,
- Einstellungsverfahren: Verfassen einer nicht diskriminierenden Stellenausschreibung, die die Vielfalt der zu erwartenden Bewerbungen erhöht, das Interesse von Bewerbern mit Behinderung weckt; Modalitäten des Bewerbungsgesprächs, Aufnahme neuer Mitarbeiter, Integration ins Team etc,
- Kanäle des Einstellungsverfahrens und Maßnahmen zur Integration eines Mitarbeiters, der als behinderter Arbeitnehmer anerkannt ist,
- Verfahren für die Weiterbeschäftigung,
- Staatliche Beihilfen zum Lohn, Steuervergünstigungen etc.

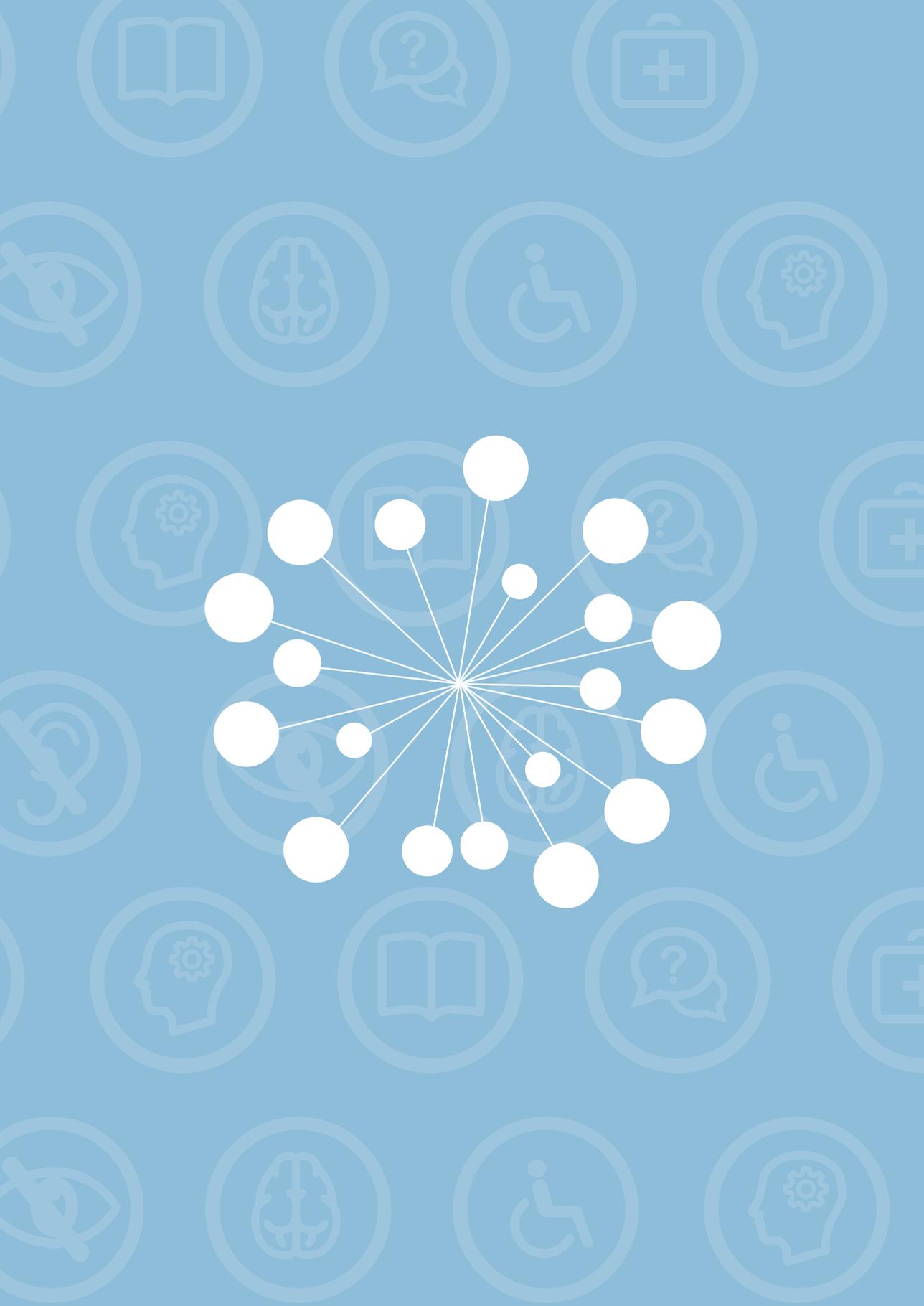
Im Prozess der Integration behinderter Arbeitnehmer kommt den Personalabteilungen eine **unverzichtbare Unterstützungsfunktion** zu, allerdings dürfen sie nicht die einzigen Adressaten dieser Art von Sensibilisierung/Schulung sein. Vielmehr können **sämtliche Akteure** des Unternehmens für ihre Rolle bei diesem Vorhaben sensibilisiert werden.

AUF EINEN BLICK



- Mit der Anerkennung des Status eines behinderten Arbeitnehmers greifen bestimmte Maßnahmen, die die berufliche Eingliederung ermögliche.
- Wenn die Person mit Behinderung als „behinderter Arbeitnehmer“ anerkannt ist, gilt sie als „fähig, auf dem ersten Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen einer Beschäftigung als Arbeitnehmer nachzugehen“.
- Die Person mit Behinderung muss das Anerkennungsverfahren für den Status als „behinderter Arbeitnehmer“ selbst einleiten; es ist bei der Agentur für Arbeit zu beantragen.
- Die Einstellung einer Person mit Behinderung wird durch das geänderte Gesetz vom 12. September 2003 geregelt, das eine intensive Einbeziehung der Agentur für Arbeit und ihrer Abteilung für behinderte Arbeitnehmer vorsieht.
- Behinderte Arbeitnehmer werden in erster Linie wegen ihrer Fähigkeiten und ihres Potenzials eingestellt. Sie können jedoch Hilfen erhalten, die ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung fördern, insbesondere staatliche finanzielle Beihilfen zu den Lohnkosten, den Fortbildungskosten, den Kosten für die behindertengerechte Anpassung der Arbeitsplätze sowie den Zugang zu diesen, inkl. der Transportkosten.
- Der Arbeitgeber muss seiner Verpflichtung nachkommen: Die Initiative, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um „einem behinderten Arbeitnehmer den Zugang zur Beschäftigung, eine Teilnahme am Arbeitsmarkt und einen beruflichen Aufstieg oder ihm eine Aus- oder Weiterbildung zu gewähren zu ermöglichen“, liegt bei ihm, sofern dies für ihn „keine unbillige Härte darstellt“.
- Bei 80 % der Personen mit Behinderung ist diese nicht sichtbar. Nur 2 % der Personen mit Behinderung benutzen für die Fortbewegung einen Rollstuhl.

- Die Einstellung ist nur ein Schritt bei der Integration einer behinderten Person, denn es gilt, die Beschäftigung vorzubereiten, zu planen und die betreffende Person gezielt und ausreichend zu betreuen. Zur Förderung der Integration eines behinderten Arbeitnehmers gehört auch die Einhaltung bestimmter Grundsätze auf Verwaltungs- und Organisationsebene.
- Die Vorbereitung der Integration eines neuen Mitarbeiters in ein bestehendes Team ist immer der Schlüssel zum Erfolg. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, auf die Unterstützung und das Know-how eines Tutors zurückzugreifen und die erforderlichen behindertengerechten Anpassungen vorzunehmen.
- Von zentraler Bedeutung ist es, die bereits beschäftigten Mitarbeiter für das Thema Behinderung zu sensibilisieren, das ihnen zunächst eher fremd sind.
- Es empfiehlt sich, gemeinsam mit dem Betreffenden festzulegen, wie dessen Einstieg kommuniziert werden soll, wobei selbstverständlich der Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten ist.
- Im Prozess der Integration behinderter Arbeitnehmer kommt den Personalabteilungen eine unverzichtbare Unterstützungsfunktion zu, allerdings dürfen sie nicht die einzigen Adressaten dieser Sensibilisierungs-/Schulungsmaßnahmen sein. Vielmehr können sämtliche Akteure des Unternehmens für ihre Rolle bei diesem Vorhaben sensibilisiert werden.



6

DIE BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

Das Verfahren der beruflichen Wiedereingliederung betrifft Arbeitnehmer, die aus Gründen ihrer körperlichen und/oder psychischen Gesundheit nicht in der Lage sind, die mit ihrer letzten Beschäftigung vergleichbaren Tätigkeiten auszuüben.

⁴² - Veröffentlicht im Mémorial A, Nr. 143 vom 27. Juli 2015

Ziel der internen beruflichen Wiedereingliederung ist es, den Arbeitnehmer beim beruflichen Wiedereinstieg in das Unternehmen zu unterstützen. Der Arbeitnehmer kann einem anderen Posten zugewiesen werden oder andere Aufgaben erhalten, ggf. mit einer anderen Arbeitszeitregelung, z. B. mit reduzierter Stundenzahl, und dabei weiter beim selben Arbeitgeber beschäftigt bleiben.

⁴³ - Veröffentlicht im Mémorial A Nr. 144 vom 27. Juli 2015

Bei der beruflichen Wiedereingliederung handelt es sich um eine Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt.

Das Wiedereingliederungsverfahren wurde durch das Gesetz vom 23. Juli 2015⁴² geändert.

Durch das **Gesetz vom 23. Juli 2015** zur Reform des Sozialdialogs⁴³ wurden die Zuständigkeiten des Betriebsrats in Bezug auf Information und Konsultation bei der Durchführung interner Wiedereingliederungen ausgeweitet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsmediziner über die Wiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer zu informieren, falls dieser krankheits- oder unfallbedingt ununterbrochen mehr als sechs Wochen abwesend war.

44 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.326-9

45 - Arbeitsgesetzbuch, Art. L.326-2, L.326-3, L.326-5 oder L.326-6

Im Falle einer beruflichen Wiedereingliederung sind in Luxemburg arbeitende Grenzgänger den dort wohnhaften Arbeitnehmern gleichgestellt.

DAS WIEDEREINGLIEDERUNGSVERFAHREN

VERFAHREN: ERKLÄRUNG DER NICHTEIGNUNG DURCH DEN ARBEITSMEDIZINER⁴⁴

Bei einer gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchung⁴⁵ kann der zuständige Arbeitsmediziner den Arbeitnehmer als untauglich für die bisher ausgeführte Arbeit erklären. In diesem Fall muss der zuständige Arbeitsmediziner den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber per Einschreiben darüber in Kenntnis setzen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jeden neuen Arbeitnehmer einer medizinischen Einstellungsuntersuchung unterziehen zu lassen, deren Ziel die Feststellung der Eignung des Bewerbers für die zu besetzende Stelle ist.

Jeder Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer einstellt, der keiner medizinischen Einstellungsuntersuchung unterzogen wurde, wird mit einer Freiheitsstrafe von acht Tagen bis zu sechs Monaten und/oder einer Geldstrafe von 251 bis 25 000 € bestraft.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nicht weiter auf einem Posten beschäftigen, für den er vom zuständigen Arbeitsmediziner für untauglich erklärt wurde. Er muss dem für einen Arbeitsplatz untauglich erklärten Arbeitnehmer im Rahmen des Möglichen einen anderen Arbeitsplatz zuweisen. Folglich ist er verpflichtet, eine interne berufliche Wiedereingliederung des als untauglich erklärten Arbeitnehmers durchzuführen, wenn die folgenden drei Bestimmungen erfüllt sind:

- der Arbeitgeber beschäftigt mindestens 25 Arbeitnehmer,
- der betreffende Arbeitnehmer kann eine Betriebszuge-

hörigkeit von mindestens zehn Jahren nachweisen,

- der betreffende Arbeitnehmer besetzt einen risikobehafteten Arbeitsplatz.

Unternehmen mit weniger als 25 Arbeitnehmern steht es frei, bei einem Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren, der einen risikobehafteten Arbeitsplatz besetzt, freiwillig das Verfahren der internen Wiedereingliederung zu nutzen. In diesem Fall ergreift der Arbeitsmediziner in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die gemischte Kommission.

46 - Arbeitsgesetzbuch, Buch V, Titel V „Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht mehr in der Lage sind, an ihrem letzten Arbeitsplatz weiter beschäftigt zu werden“

VERFAHREN: ERKLÄRUNG DER NICHTEIGNUNG DURCH DIE SOZIALVERSICHERUNG⁴⁶

Die zeitliche Abfolge des Wiedereingliederungsverfahrens gestaltet sich wie folgt:

- 1 Feststellung der medizinischen Aufsicht der Sozialversicherung, dass die betreffende Person unfähig sein könnte, die mit ihrer letzten Beschäftigung vergleichbaren Tätigkeiten auszuüben.
- 2 Gleichzeitige Anrufung der gemischten Kommission und des zuständigen Arbeitsmediziners durch die medizinische Aufsicht der Sozialversicherung.

Arbeitnehmer, die ihren letzten Arbeitsplatz seit weniger als drei Jahren inne haben, haben nur dann Anspruch auf eine berufliche Wiedereingliederung, wenn sie eine Bescheinigung der Arbeitsfähigkeit für den Arbeitsplatz vorlegen können, die bei der Einstellung für diesen letzten Arbeitsplatz von dem zuständigen Arbeitsmediziner ausgestellt wurde. Bei der Anrufung informiert der zuständige Arbeitsmediziner die gemischte Kommission darüber.

Die berufliche Wiedereingliederung wird von der gemischten Kommission abgelehnt, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Untersuchung beim zuständigen Arbeitsmediziner erscheint oder wenn dieser die Eignung des Arbeitnehmers für seine zuletzt ausgeübte Beschäftigung feststellt.

47 - Wirtschaftliche und finanzielle Folgen, die das Fortbestehen des Unternehmens gefährden

Gelangt der Arbeitsmediziner zu der Auffassung, dass der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die mit seiner letzten Beschäftigung vergleichbaren Tätigkeiten auszuüben, äußert er sich in seiner Stellungnahme zu der dem Arbeitnehmer verbleibenden Arbeitsfähigkeit, zu einer eventuellen Reduzierung der Arbeitszeit sowie dazu, ob eine vorübergehende oder endgültige Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

3 Entscheidung der gemischten Kommission

Falls ein Arbeitgeber den Nachweis erbringen kann, dass ihm durch eine interne Wiedereingliederung schwerwiegende Nachteile entstünden⁴⁷, kann die gemischte Kommission ihn von der Pflicht zur internen Wiedereingliederung befreien, dazu ist ihr vom Arbeitnehmer ein begründeter Antrag vorzulegen.

› Interne Wiedereingliederung

Im Privatsektor erfolgt die berufliche Wiedereingliederung im Unternehmen, eventuell besteht sie aus einer Zuweisung zu einem anderen Arbeitsplatz oder einer anderen Arbeitszeitregelung, die an seine verbleibenden Fähigkeiten angepasst sind. Die Eignung für diesen neuen Arbeitsplatz muss vom zuständigen Arbeitsmediziner festgestellt werden. Diese Feststellung zur Eignung für diesen neuen Arbeitsplatz durch den zuständigen Arbeitsmediziner gilt als Nachweis dafür, dass der Arbeitgeber seiner Wiedereingliederungspflicht nachgekommen ist.

Ein Arbeitgeber, der am Tag der Anrufung der gemischten Kommission mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, den Arbeitnehmer wiederinzugliedern. Den Nachweis, dass er weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigt, muss der Arbeitgeber erbringen. Bei Unternehmen mit mehreren Standorten gilt diese Wiedereingliederungsverpflichtung für jeden Standort einzeln.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung wird dadurch verschärft, dass die Berücksichtigung der wiedereingegliederten und behinderten Arbeitnehmer bei der Erfüllung der Quoten entfällt. Somit kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, dass er eine bestimmte Quote einhält, um sich nicht an eine Entscheidung der internen Wiedereingliederung halten zu müssen.

Lehnt es ein Arbeitgeber ab, eine interne berufliche Wiedereingliederung durchzuführen, die von der gemischten Kommission beschlossen wurde, ist er verpflichtet, über eine Höchstdauer von 24 Monaten eine Ausgleichssteuer an den Nationalen Beschäftigungsfonds zu zahlen, die dem durchschnittlichen rentenversicherungspflichtigen Monatseinkommen entspricht, das im Laufe der letzten zwölf Kalendermonate vor der Entscheidung über die interne berufliche Wiedereingliederung erzielt wurde.

48 - Mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit oder Eignung für den Arbeitsplatz über mindestens zehn Jahre

Im Falle einer durch die gemischte Kommission ordnungsgemäß festgestellten Weigerung des Arbeitgebers, eine interne berufliche Wiedereingliederung durchzuführen, kann der Arbeitnehmer bei der gemischten Kommission die Beschließung einer externen beruflichen Wiedereingliederung beantragen.

› Externe Wiedereingliederung

Falls sich eine interne berufliche Wiedereingliederung als unmöglich erweist, beschließt die gemischte Kommission eine externe Wiedereingliederung des Arbeitnehmers.

Der Arbeitsvertrag endet automatisch am Tag der Mitteilung der Entscheidung über die externe berufliche Wiedereingliederung. Der Arbeitnehmer wird automatisch bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend registriert und erhält den Status einer Person in externer beruflicher Wiedereingliederung. Dieser Status garantiert einem Anspruchsberechtigten, der eine neue Arbeit annimmt, die Aufrechterhaltung seiner Ansprüche, solange er die für die Ausübung der mit seiner letzten Beschäftigung vergleichbaren Tätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten noch nicht wiedererlangt hat.

Bis der Arbeitnehmer einen geeigneten Arbeitsplatz gefunden hat, erhält er Arbeitslosengeld. Mit Auslaufen des Arbeitslosengeldanspruchs hat ein Arbeitnehmer in externer Wiedereingliederung, sofern er die Bewilligungskriterien erfüllt⁴⁸, Anspruch auf eine berufliche Übergangsvergütung, die 80 % des monatlichen rentenversicherungspflichtigen Durchschnittseinkommens der zwölf Kalendermonate vor dem Wiedereingliederungsbeschluss entspricht.

UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN ZUR ARBEITSPLATZSICHERUNG

Die gemischte Kommission kann im Hinblick auf eine interne oder externe Wiedereingliederung zulasten des Nationalen Beschäftigungsfonds Umschulungs- oder Rehabilitationsmaßnahmen, wie beispielsweise Fortbildungen oder Sprachkurse, verordnen. Der betreffende Arbeitnehmer muss an diesen Maßnahmen teilnehmen, anderenfalls verliert er seinen Status.

Nach Stellungnahme des zuständigen Arbeitsmediziners kann die interne berufliche Wiedereingliederung eine Verringerung der Arbeitszeit beinhalten, welche jedoch die Hälfte der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, die vor der ersten Entscheidung der beruflichen Wiedereingliederung gültig war, nicht überschreiten darf.

Ausnahmsweise kann die gemischte Kommission auf begründeten Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers und nach Abgabe der Stellungnahme des Arbeitsmediziners der Agentur für Arbeit eine Reduzierung der Arbeitszeit um bis zu 75 % der vor der ersten Entscheidung über die berufliche Wiedereingliederung geltenden Arbeitszeit beschließen.

Wenn durch die berufliche Wiedereingliederung eine Lohnkürzung erfolgt, hat ein Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag Anspruch auf eine von der Agentur für Arbeit aus dem Beschäftigungsfonds gezahlten Ausgleichsentschädigung, die der Differenz zwischen dem durchschnittlichen rentenversicherungspflichtigen Monatseinkommen, das im Laufe der letzten zwölf Kalendermonate vor der Entscheidung über die berufliche Wiedereingliederung erzielt wurde, und dem neuen rentenversicherungspflichtigen Monatseinkommen entspricht.

Darüber hinaus kann die Direktion der Agentur für Arbeit eine vom Beschäftigungsfonds gezahlte Beteiligung am Lohn von in der internen beruflichen Wiedereingliederung befindlichen Arbeitnehmern bzw. solchen mit dem Status einer Person in externer Wiedereingliederung bewilligen. Diese Beteiligung am Lohn wird je nach Leistungsverlust des Arbeitnehmers, je nach vom Arbeitgeber zur Erhaltung der Beschäftigung betriebenen Aufwand

sowie der Art und Dauer der zu leistenden Arbeit festgelegt. Sie kann zeitlich begrenzt sein und darf 75 % des dem Arbeitnehmer ausgezahlten Lohns nicht überschreiten, inkl. Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen. Allerdings kann sie während einer von der gemischten Kommission beschlossenen Reha- oder Umschulungsmaßnahme auf 100 % hochgesetzt werden.

Der Staat übernimmt außerdem vollständig oder teilweise die Kosten für eine behindertengerechte Anpassung der Arbeitsplätze und des Zugangs zu diesen.

Kündigungsschutz

Kündigungen oder ggf. Vorladungen zu einem Kündigungsgespräch durch den Arbeitgeber, die ab dem Datum der Anrufung der gemischten Kommission und bis zum Ende des zwölften Monats ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber über die Entscheidung informiert wurde, dass er zwingend eine interne berufliche Wiedereingliederung vorzunehmen hat, mitgeteilt werden, sind als nichtig und unwirksam zu erachten. Jedoch ist die Kündigung aufgrund eines schwerwiegenden Verschuldens des Arbeitnehmers weiterhin möglich, ebenso wie das Auslaufen eines befristeten Vertrages und das automatische Auslaufen des Arbeitsvertrags

Steuervergünstigungen

Nimmt ein Arbeitgeber eine interne Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers vor oder stellt er eine Person in externer Wiedereingliederung ein, hat er Anspruch auf eine Steuervergünstigung.



AUF EINEN BLICK

- Das Verfahren der beruflichen Wiedereingliederung betrifft Arbeitnehmer, die aus Gründen ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit nicht in der Lage sind, die mit ihrer letzten Beschäftigung vergleichbaren Tätigkeiten auszuüben.
- Im Privatsektor erfolgt die berufliche Wiedereingliederung im Unternehmen und im öffentlichen Sektor innerhalb der Verwaltung oder Dienststelle.
- Die Pflicht zur internen Wiedereingliederung gilt für Unternehmen mit mindestens 25 Arbeitnehmern und die Anwendung der Behindertenbeschäftigungsquote entfällt. Ab jetzt ist **der Arbeitgeber verpflichtet, die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl an behinderten Arbeitnehmern zu beschäftigen, ohne dabei die sich in einer Wiedereingliederung befindlichen Arbeitnehmer zu berücksichtigen.**
- Arbeitnehmer, die seit weniger als drei Jahre beschäftigt werden, benötigen für die Einleitung einer Wiedereingliederung in Zukunft die Bescheinigung der Arbeitsfähigkeit für den Arbeitsplatz. Arbeitnehmer haben nur dann Anspruch auf eine eventuelle Wiedereingliederung, wenn sie im Besitz der besagten Bescheinigung der Arbeitsfähigkeit für den Arbeitsplatz sind, welche von der gemischten Kommission ausgestellt wird.



7

FÖRDERUNG DER EINGLIEDERUNG BEHINDERTER ARBEITNEHMER AUF DEM ARBEITSMARKT

In Luxemburg gibt es mehrere Programme zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt; hinzu kommt das Projekt „(Handi)Cap Emploi“ des IMS Luxembourg.

(HANDI)CAP EMPLOI

Ausgehend von der Feststellung, dass die Unternehmen in Luxemburg anscheinend nur in geringem Maße über die Eingliederung von Menschen mit Behinderung informiert sind, aber eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen, die die Charta der Vielfalt (Charte de la Diversité Lëtzebuerg) unterzeichnet haben, Interesse an der Einstellung solcher Profile bekundet haben, bietet IMS Luxembourg den Unternehmen an, sich diesem Thema über das Projekt „(Handi)Cap Emploi“ zu nähern.

In enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und unter Hinzuziehung der beteiligten Parteien hat IMS Luxembourg als Träger der Charta der Vielfalt Lëtzebuerg das Projekt „(Handi)Cap Emploi“ ins Leben gerufen, das dazu dient, den Zugang von Menschen mit Behinderung zum ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Das vom Europäischen Sozialfonds, dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft und dem Ministerium für Familie, Integration und die Großregion finanzierte Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, „Beschäftigungs-Cafés“ zu veranstalten. Dort soll der Kontakt zwischen Personen mit Behinderung auf der Suche nach einer Arbeit und Unternehmen mit freien Stellen hergestellt werden.

49 - <http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demandeur-aides-financieres/embaucher-salarie-handicape-ou-reclasse/sh/stage-professionalisation-employeur/index.html>

Diesen „Beschäftigungs-Cafés“ vorgeschaltet sind vorbereitende Fortbildungen für Bewerber mit Behinderung und Arbeitgeber: Während die Bewerber über ihren Selbstdarstellung und ihre Kompetenzen reflektieren, um sich nicht vor der Begegnung mit potenziellen Arbeitgebern zu fürchten, werden diese für die vielfältige Gestalt von Behinderungen sensibilisiert, indem sie verschiedene Fakten zum Thema sowie Informationen zur Verankerung möglicher Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik in ihrem Unternehmen erhalten.

Diese Fortbildungen ermöglichen es allen Teilnehmern, sowohl den Bewerbern als auch den Arbeitgebern, sich über ihre Ängste, Zweifel und Hemmungen in einem sicheren Umfeld auszutauschen, in dem sie von mit dem Thema vertrauten Ausbildern betreut werden.

Im Anschluss an die Fortbildungen haben die Bewerber und die Arbeitgeber die Gelegenheit, sich beim „Beschäftigungs-Café“ zu begegnen. Diese bewusst informelle Begegnung soll eine erste Kontaktaufnahme zwischen Arbeitgebern und potenziellen künftigen Mitarbeitern ermöglichen. Das „Beschäftigungs-Café“ bietet den Unternehmen den Zugang zu einem Bewerberpool, zu dem sie ansonsten kaum Zugang hätten. Im Rahmen dieses informellen Austauschs lassen sich die Bedingungen für eine Anstellung oder ein Berufspraktikum verhandeln, der den Bewerbern den Erst- oder Neuzugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglicht.

BERUFSBILDUNGSPRAKTIKUM

Mit diesem Praktikum sollen potenzielle Arbeitgeber, die eine reelle Beschäftigungsperspektive bieten können, mit Personen mit Behinderung oder in externer Wiedereingliederung, die seit mindestens einem Monat⁴⁹ bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind, in Kontakt gebracht werden. Um einen reibungslosen Ablauf des Praktikums zu gewährleisten, muss ein Tutor bereitgestellt werden, der den Praktikanten unterstützt und betreut. Beim Berufsbildungspraktikum im Unternehmen handelt es sich um ein unbezahltes Praktikum. Der Praktikant hat jedoch Anspruch auf eine Praktikumsvergütung in Höhe von 323 Euro/Monat von der Agentur für Arbeit. Hierzu muss der Arbeitgeber

ihr eine entsprechende Anwesenheitsmeldung übermitteln⁵⁰.

Nach Ende des Berufsbildungspraktikums muss der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit schriftlich über die Möglichkeiten einer Eingliederung des Arbeitssuchenden informieren. Wird der Arbeitssuchende nach dem Berufsbildungspraktikum mit unbefristetem Arbeitsvertrag eingestellt, erstattet der Beschäftigungsfonds dem Arbeitgeber während zwölf Monaten 50 % des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer; hierfür ist ein Antrag bei der Agentur für Arbeit zu stellen.

Wird er mit unbefristetem Arbeitsvertrag in Teilzeit eingestellt, wird die Erstattung anteilmäßig zur Arbeitszeit berechnet. Die Erstattung wird erst zwölf Monate nach der Einstellung fällig und gezahlt, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt der Antragstellung noch in Kraft ist und die Dauer des Berufsbildungspraktikums ausdrücklich von einer etwaigen Probezeit in Abzug gebracht wurde.

Auskünfte zu dieser Maßnahme erhalten Arbeitgeber vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit.

50 - Personen, die Arbeitslosengeld, eine Übergangsvergütung, eine berufliche Übergangsvergütung oder das Einkommen für schwerbehinderte Personen beziehen, erhalten diese während der Dauer des Praktikums weiter

51 - http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/demandeur-aides-financieres/embaucher_de_45-ans/Contrat-reinsertion-emploi-employeur/index.html

WIEDEREINGLIEDERUNGSVERTRAG

Der Wiedereingliederungsvertrag⁵¹ besteht aus einem Fortbildungsplan mit praktischem und theoretischem Anteil, den die Agentur für Arbeit Arbeitssuchenden anbietet, die als behinderte Arbeitnehmer anerkannt wurden und seit mindestens einem Monat bei ihr gemeldet sind, sowie solchen in externer Wiedereingliederung. Diese Art des Vertrags hat ebenfalls eine tatsächliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zum Ziel. In diesem Fall muss der benannte Tutor in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und dem Antragsteller für die Wiedereingliederung einen Fortbildungsplan erstellen (der an die Agentur für Arbeit zurückzusenden ist). Der **Wiedereingliederungsvertrag wird für einen Zeitraum von zwölf Monaten geschlossen**. Die Agentur für Arbeit zahlt dem Arbeitssuchenden jeden Monat eine Vergütung, die den für Löhne und Gehälter vorgesehenen Steuer- und Sozialabgaben unterliegt, wobei der Arbeitgeberanteil

52 - Dieser Anteil wird auf 35 % des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer gesenkt, wenn arbeitsuchende Personen des unterrepräsentierten Geschlechts beschäftigt werden

vom Beschäftigungsfonds übernommen wird. Hierfür ist ihr eine Anwesenheitsmitteilung für den Arbeitsuchenden zu übermitteln.

Auf der Grundlage der von der Agentur für Arbeit erstellten Rechnung muss der Arbeitgeber jeden Monat einen Anteil in Höhe von 50 % des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer an die Agentur für Arbeit zahlen⁵². Darüber hinaus kann der Arbeitgeber dem Arbeitsuchenden auf freiwilliger Basis eine Leistungsprämie zahlen.

Nach Ende der zwölfmonatigen Laufzeit des Wiedereingliederungsvertrags muss der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit über die Möglichkeiten einer Eingliederung des Arbeitsuchenden im Unternehmen informieren. Wird der Arbeitsuchende nicht eingestellt, muss der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit schriftlich über die während der Dauer des Wiedereingliederungsvertrags erworbenen Kenntnisse und über eventuell festgestellte Defizite informieren.

Arbeitgeber, die innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Wiedereingliederungsvertrags Mitarbeiter rekrutieren möchten, müssen vorrangig den Arbeitsuchenden einstellen, der im Rahmen des Wiedereingliederungsvertrags bei ihnen tätig war. Voraussetzung ist, dass dieser die geforderten Qualifikationen und das entsprechende Profil mitbringt.

PARTNERSCHAFTEN MIT DEN WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

Ein behinderter Arbeitnehmer wird an eine Werkstatt für behinderte Menschen verwiesen, wenn er aufgrund seiner eingeschränkten Arbeitsfähigkeit den Anforderungen und Gegebenheiten des ersten Arbeitsmarktes nicht oder noch nicht entspricht.

Großunternehmen, Institutionen und KMU haben die Möglichkeit, einige ihrer Aktivitäten an Werkstätten für behinderte Menschen zu vergeben. Dabei handelt es sich um Einrichtungen, die an die

Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung angepasst sind. Solche Partnerschaften ermöglichen eine zwar indirekte, aber konkret auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abgestimmte Vorgehensweise sowie eine größere Wirkung der Maßnahmen im Rahmen der sozialen Verantwortung des Unternehmens.

Die 27 Werkstätten, die als Werkstätten für behinderte Menschen auf dem luxemburgischen Staatsgebiet anerkannt sind, bieten die Möglichkeit, lokale Partnerschaften mit direkt vor Ort verfügbaren Leistungen einzurichten. Die Geschäftsbeziehungen zwischen einer Werkstatt für behinderte Menschen und einem Unternehmen tragen zur Entwicklung der lokalen Wirtschaft bei – zu Preisen, die mit denen anderer Dienstleister vergleichbar sind, und bei gleicher Qualität.

Eine Werkstatt für behinderte Menschen wird wie eine wirtschaftliche Produktionseinheit verwaltet, wobei die Besonderheiten der Behinderung integriert und mittelfristig, nach einer Fortbildung, die Eingliederung an einen Arbeitsplatz angestrebt wird.

Die Werkstätten für behinderte Menschen bieten eine Vielzahl von Tätigkeitsbereichen: Landwirtschaft und Viehzucht, Gartenbau, Fleisch- und Wurstwaren, Tischlerei, Schlosserei, Restauration und Catering, Mülltrennung, Keramik- und Heimwerkerbedarf, Waschküche, Verkaufsservice, technischer Service, Metallverarbeitung, Restauration, Reinigungsservice, traditionelles Handwerk, Multimedia, Siebdruck etc.

Seit 2004 haben die Werkstätten für behinderte Menschen in Luxemburg über 1 000 Menschen eingestellt.

GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG: „JOB COACHING“ UND „JOB CARVING“

Die geförderte Beschäftigung (Supported Employment) ist definiert als ein System, das Menschen mit Behinderung oder andere benachteiligte Gruppen fördert, um für sie eine bezahlte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden oder zu erhalten. Zu den Fördermaßnahmen zählt eine Beihilfe für den Arbeitnehmer vor, während und nach der Einstellung sowie eine

53 - http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf

Beihilfe für den Arbeitgeber. Die zentrale Rolle in diesem System übernimmt der „Coach“. Im Mittelpunkt der geförderten Beschäftigung stehen die Fähigkeiten und nicht die Einschränkungen des Bewerbers⁵³.

JOB COACHING

Die luxemburgische Regierung beabsichtigt, in Zusammenarbeit mit ihren institutionellen und privaten Partnern die Instrumente für eine bessere berufliche Eingliederung von Personen mit dem Status eines behinderten Arbeitnehmers, wie z. B. das Job Coaching, zu verbessern und zu diversifizieren.

Das Job Coaching ist eine intensive und individuell zugeschnittene Betreuung einer Person auf dem Weg zu und bei einer Beschäftigung, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, dieser Person zu mehr Autonomie und Verantwortung zu verhelfen. Es konzentriert sich darauf, die persönlichen Stärken des Arbeitnehmers herauszuarbeiten und mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Ein Job-Coaching-Programm besteht aus einer Reihe von Maßnahmen, die einen Bewerber auf seine Integration in sein berufliches Umfeld vorbereiten und ihn nach seiner Eingliederung weiter begleiten sollen. Das Programm kann sich aus verschiedenen Aufgaben zusammensetzen, wie z. B. der Bewertung der sozioprofessionellen Kompetenzen, einer Berufsberatung, der Betreuung am normalen und geschützten Arbeitsort, der Durchführung von angemessenen Fortbildungen, der Organisation von Berufseingliederungspraktika, der Einführung eines Coaching-Systems am Arbeitsplatz, der Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen und Behörden und auch Informationen und eine Sensibilisierung rund um das Thema Behinderung bieten.

Verschiedene Werkstätten für behinderte Menschen begleiten ihre behinderten Arbeitnehmer bis zur Beschäftigung. Der Europäische Sozialfonds hat mehrere spezifische Job-Coaching-Projekte in Luxemburg unterstützt.

Darüber hinaus bieten spezialisierte Verbände ein intensives und individuell für Personen mit (und ohne) Behinderung zuge-

schnittenes Betreuungsangebot, das mit der Vertragsunterzeichnung abgeschlossen wird. Die Coaches des Verbandes betreuen die Bewerber bei der Ausarbeitung ihres persönlichen Projekts, der Herausstellung ihrer Ziele und der Vorbereitung ihrer Bewerbung für gezielt ausgewählte Stellen sowie bei der Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs.

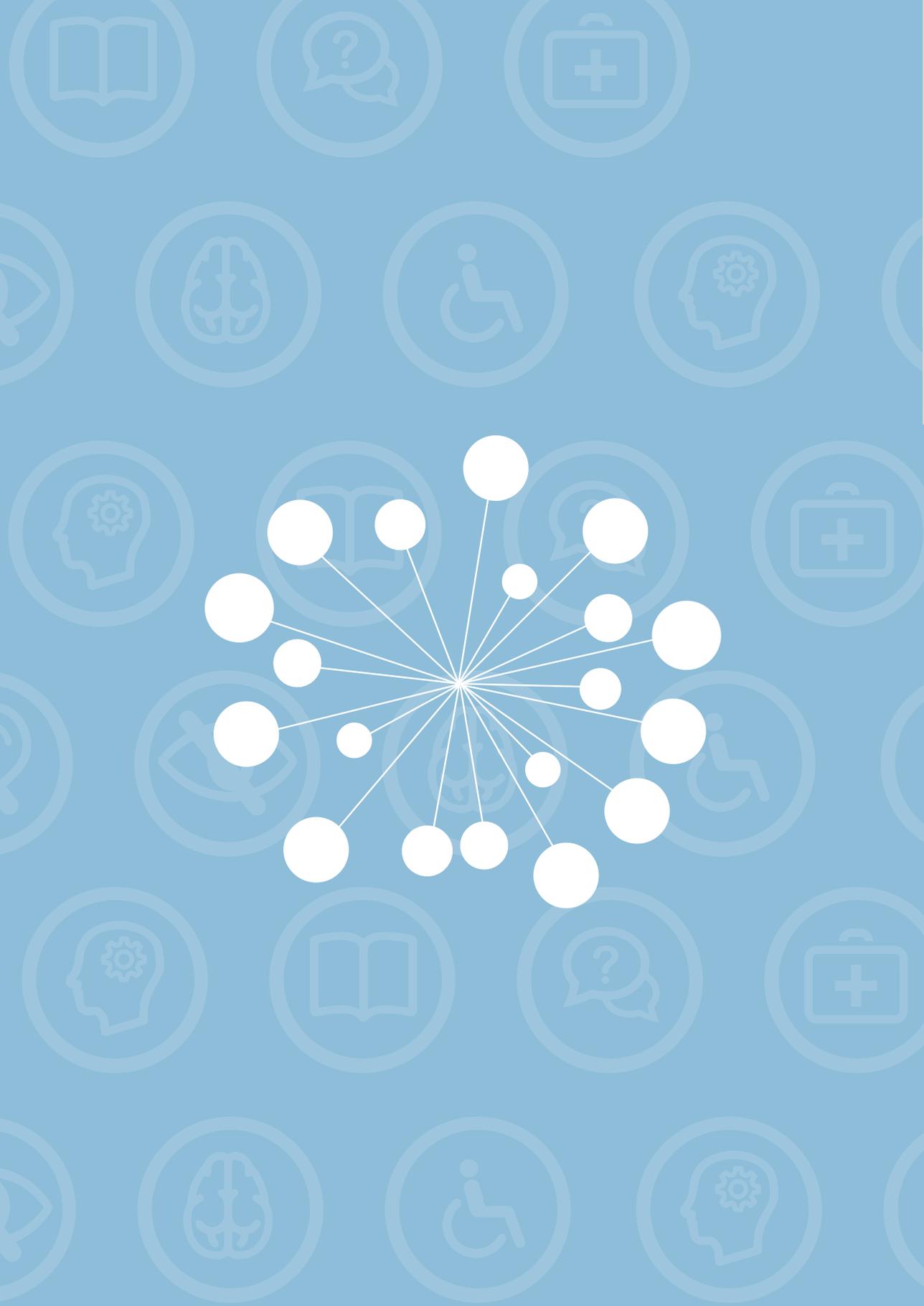
LE JOB CARVING

Das sogenannte „Job Carving“ besteht darin, die Funktionen und Aufgaben eines spezifischen Arbeitsplatzes zu analysieren, um diejenigen Aufgaben herauszuarbeiten, die auch einem Arbeitnehmer mit begrenzten Fähigkeiten übertragen werden können. Job Carving kann somit für solche Personen im Unternehmen eingesetzt werden, die aus verschiedenen Gründen eine spezifische Unterstützung benötigen, aber auch für die Festlegung einer freien Stelle, insbesondere für eine Person, für die größere Anpassungen erforderlich sind.

Es geht nicht darum, Stellen zu schaffen, die Menschen mit Behinderung abwerten, indem sie räumlich von den anderen Arbeitnehmern getrennt werden oder man ihnen Aufgaben überträgt, die als lästig, gefährlich oder unangenehm erachtet werden, sondern darum, die Durchführung von Aufgaben zu ermöglichen, die den Kompetenzen der Person entsprechen, indem sie von nicht angemessenen Arbeiten entlastet werden.

DIE GEMEINSAME CHARTA DES OGBL, LCGB, DER UEL UND DES INDR

Anlässlich des internationalen Tages der Menschen mit Behinderung 2015 haben der OGBL, der LCGB, die UEL und das INDR die „Gemeinsame Charta zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt“ unterzeichnet. Durch diese Unterschrift bekräftigen die vier Sozialpartner ihren gemeinsamen Einsatz für eine stärkere Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch sollen die Mitglieder der unterzeichnenden Organisationen für solche Situationen sensibilisiert werden.



8

EIN PAAR TIPPS FÜR DEN UMGANG MIT BEHINDERUNG

Die allermeisten Menschen, die heute eine Stelle innehaben, sind aufgewachsen, wurden ausgebildet und arbeiten in Umgebungen, welche die soziale Vielfalt nur wenig gefördert haben. Aus diesem Grund hatten sie wenig direkte Kontakte zu Menschen mit Behinderung.

Hingegen geben heute 17 % der Bevölkerung an, eine nahestehende Person mit Behinderung im Privat- oder Berufsleben zu haben. So kann jeder von uns eine unbewusste stereotype Wahrnehmung von Behinderung haben, die häufig mit unserem bisherigen Erleben verknüpft ist. Es sind also eher unbewusste Ängste, die unser Verhalten und die Befürchtung, nicht zu „wissen, wie man sich verhalten soll“, wenn man mit Menschen mit Behinderung kommuniziert, zusammenarbeitet und wie man sich ihnen gegenüber natürlich verhält, prägen.

Die Sensibilisierung gegenüber Behinderungen soll helfen diese Barrieren zu überwinden. Anfangs kann es auf jeden Fall sinnvoll sein, ein paar auf die zuvor definierte Art der Behinderung abgestimmte praktische Tipps zu beherzigen, die das Verhalten am Arbeitsplatz oder jede sonstige Alltagssituation betreffen. Es ist jedenfalls wichtig, vor allem gesunden Menschenverstand walten zu lassen. Egal, wie sich die Situation darstellt, sollte man sich aufmerksam zeigen und seine Hilfe anbieten, ohne sich aufzudrängen. Nur der Betreffende kann Ihnen sagen, welche Hilfsangebote tatsächlich hilfreich für ihn sind. Fragen Sie also diese Person, ob sie Hilfe benötigt oder wünscht.

54 - Broschüre „Rencontrer des personnes en situation de handicap“ (Begegnung mit Menschen mit Behinderung) von Info-Handicap



Empfehlungen bei einer **KÖRPERLICHEN BEHINDERUNG**⁵⁴

Beim Überwinden einer Stufe oder Bordsteinkante:

Fragen Sie die Person zunächst, wie sie diese Stufe überwinden möchte, und wenn der Rollstuhl zu schwer ist, fordern Sie weitere Hilfe an.

Beim Treppensteigen:

Falls ein mechanisches Treppenliftsystem zum Hinauf- und Hinabfahren vorhanden ist, lassen Sie die Person dieses alleine benutzen (außer, sie bittet ausdrücklich um Hilfe).

Vor einem Bewerbungsgespräch:

Infrastrukturen zugänglich sind und ob spezielle Kommunikationsmöglichkeiten vorhanden sind etc. Wenn der Ort sich als ungeeignet herausstellt, bieten Sie eine angemessene Alternative an.

Beim Bewerbungsgespräch:

Achten Sie darauf, auf Augenhöhe mit Ihrem Gesprächspartner zu bleiben. Wenn mehrere Personen am Gespräch teilnehmen, **sorgen Sie dafür, dass die Person mit allen Teilnehmern in Blickkontakt steht**.



Empfehlungen bei einer **HÖRBEHINDERUNG**

Vor Gesprächsbeginn:

Finden Sie heraus, in welcher Sprache die Person kommunizieren möchte (Gebärdensprache, Lippenlesen etc.).

Schlagen Sie ggf. vor, schriftlich zu kommunizieren.

Wenn die Person von den Lippen lesen kann:

Platzieren Sie sich an einer gut beleuchteten Stelle um das Lippenlesen zu erleichtern.

Wenn Sie mit der Person sprechen oder ihr eine Aufgabe oder Anweisung erteilen:

Halten Sie Blickkontakt sprechen Sie deutlich und ruhig, und formulieren Sie **einfache und kurze Sätze**.

Stellen Sie sicher, dass die Person Sie richtig verstanden hat.

Falls die hörbehinderte Person Sie nicht richtig zu verstehen scheint:

Werden Sie nicht ungeduldig, **sprechen Sie nicht lauter**, sondern formulieren Sie den Satz um oder schreiben Sie auf, was Sie mitzuteilen haben.

Um sich so gut wie möglich verständlich zu machen:

Vermeiden Sie laute Umgebungen und suchen Sie stattdessen besser einen ruhigeren Ort aus.

In einem Gespräch, an dem mehrere Personen beteiligt sind:

Achten Sie darauf, dass die Person einbezogen wird.

Zur Terminvereinbarung:

Fragen Sie die Person, ob sie die Anwesenheit eines Gebärdendolmetschers wünscht (eine Dienstleistung, bei der häufig Wartezeiten zu berücksichtigen sind und die deshalb mit einem gewissen Vorlauf bestellt werden muss).

Wenn Sie zum Ausdruck bringen wollen, dass Sie mit der Person sprechen möchte:

Nehmen Sie erst Blickkontakt auf, bevor Sie ihr ein Zeichen geben oder sie sanft am Arm oder an der Schulter anfassen.

Vermeiden Sie den Ausdruck „taubstumm“, denn er entspricht nicht immer den Tatsachen (Menschen mit Hörbehinderung sind nicht unbedingt stumm).



Empfehlungen bei einer SEHBEHINDERUNG

Wenn Sie sich an die blinde oder sehbehinderte Person wenden:

Stellen Sie sich vor und teilen Sie ihr mit, wenn Sie ihr gerne zur Begrüßung die Hand geben möchten.

Setzen Sie in der Kommunikation immer auf Worte und nicht auf Gesten.

Sprechen Sie nicht lauter.

Wenn Sie eine sehbehinderte Person begleiten:

Geben Sie ihr Auskunft über den einzuschlagenden Weg (Anfang oder Ende einer Treppe, eine geöffnete oder geschlossene Tür etc.), beschreiben Sie ihn präzise und mit knappen Fakten.

Wenn Sie die Person führen (falls sie das wünscht):

OBieten Sie ihr den Arm an (im Allgemeinen den linken): gehen Sie in Ihrem normalen Tempo, die Person wird Ihnen mit einem halben Schritt Abstand folgen.

Wenn Sie einer Person beim Hinsetzen behilflich sind:

Platzieren Sie deren Hand auf der Rückenlehne des Stuhls.

Während oder nach einem Gespräch:

Kündigen Sie den Personen an, wenn Sie gehen wollen oder wenn andere Personen eintreffen bzw. gehen.

Wenn Sie einer sehbehinderten Person Informationen geben wollen:

Erkundigen Sie sich nach dem von ihr gewünschten Informationsträger (Schriftgröße, Kompatibilität mit einer Übersetzungssoftware für Braille oder akustische Informationen auf einer Audioaufnahme etc.)

Wenn eine sehbehinderte oder blinde Person regelmäßig zu einem Termin erscheint:

Vermeiden Sie es, die Position von Möbeln oder anderen Gegenständen im Raum zu verändern, oder wenn Sie eine Änderung vornehmen, kündigen Sie dies an.

Befindet sich die Person in Begleitung eines Blindenführhundes, der sein Geschirr trägt, dann bedeutet dies, dass er im Arbeitseinsatz ist: er darf also nicht abgelenkt, gefüttert oder gestreichelt werden.



Empfehlungen bei einer **KOGNITIVEN BEEINTRÄCHTIGUNG UND GEISTIGEN BEHINDERUNG**

Um mit einer Person zu kommunizieren, die in ihrer intellektuellen Leistung eingeschränkt ist:

Drücken Sie sich klar und einfach aus, indem Sie eine affirmative Sprache verwenden und sich in „altersgerechter“ Form ausdrücken (**ohne dabei Kindersprache oder eine infantile Ausdrucksweise zu verwenden**, wenn Sie mit einem Erwachsenen reden).

Wenn Sie eine Aufgabe erklären oder eine Anweisung geben:

Vergewissern Sie sich, dass die Person Ihre Erklärungen richtig verstanden hat

Bei der schriftlichen Kommunikation:

Verfassen Sie Texte, die für alle leicht verständlich und gut strukturiert sind, jedoch keine unnötig komplizierten Begriffe oder Sätze enthalten.

Die „leichte Sprache“ dient dazu, Personen mit geistigen Einschränkungen den Zugang zu Informationen zu erleichtern (sie wird auch „leicht zu lesende und leicht zu verstehende Sprache“ genannt) und somit ein leichter zugängliches schriftliches Kommunikationsmittel an die Hand zu geben, indem z. B. Wortschatz oder Satzbau vereinfacht werden.



Empfehlungen bei einer PSYCHISCHEN BEHINDERUNG

Beim Gespräch mit der Person und bei der Erteilung von Anweisungen:

Vermeiden Sie stressauslösende Umgebungen (hoher Lärmpegel, störendes Licht, unbekannte Gesprächspartner, nicht einzuhaltende Fristen etc.).

Drücken Sie sich klar und einfach, aber nicht vereinfachend aus.

Wenn Sie daran zweifeln, dass die Person alles verstanden hat:

Vergewissern Sie sich, dass die Person Ihre Mitteilung **richtig verstanden hat**.



Empfehlungen bei einer BEHINDERUNG INFOLGE EINER INVALIDISIERENDEN KRANKHEIT

Wenn ein Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum aus gesundheitlichen Gründen abwesend ist:

Halten Sie den Kontakt zu dem krankgeschriebenen Mitarbeiter aufrecht, bleiben Sie in einem echten Dialog mit ihm und geben Sie ihm die Unterstützung, die er braucht, um seinen Arbeitsplatz wieder einnehmen zu können.

Um Ihr Unternehmen in einen freundlicheren Ort zu verwandeln, der sich an die Erfordernisse seiner Mitarbeiter in Bezug auf ihren Gesundheitszustand anpassen kann:

Informieren und sensibilisieren Sie die Personalabteilung bezüglich der Auswirkungen der Krankheit und der Behandlungen, damit diese die Situation besser einschätzen und die Aufrechterhaltung bzw. Wiederaufnahme der Beschäftigung unter Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers besser vorbereiten kann.

Wenn Sie das Wohlbefinden aller Kollegen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erhöhen wollen:

Entmystifizieren Sie chronische Krankheiten: Vermitteln Sie Wissen zu den wichtigsten – körperlichen und psychischen – Auswirkungen, den Nebenwirkungen der Behandlungen, Gefühlen der Erkrankten etc.

Um eine bessere Integration des betroffenen Mitarbeiters am Arbeitsplatz zu gewährleisten:

Berücksichtigen Sie die Anforderungen und Erwartungen des Arbeitnehmers und passen Sie sie an die Unternehmensanforderungen an.



Empfehlungen bei einer **SPRACHBEHINDERUNG UND KOMMUNIKATIONSSTÖRUNG**

Beim Gespräch mit der Person und bei der Erteilung von Anweisungen:

Wählen Sie eine ruhige und entspannende **Umgebung für die Besprechung.**

Sprechen Sie nicht lauter.

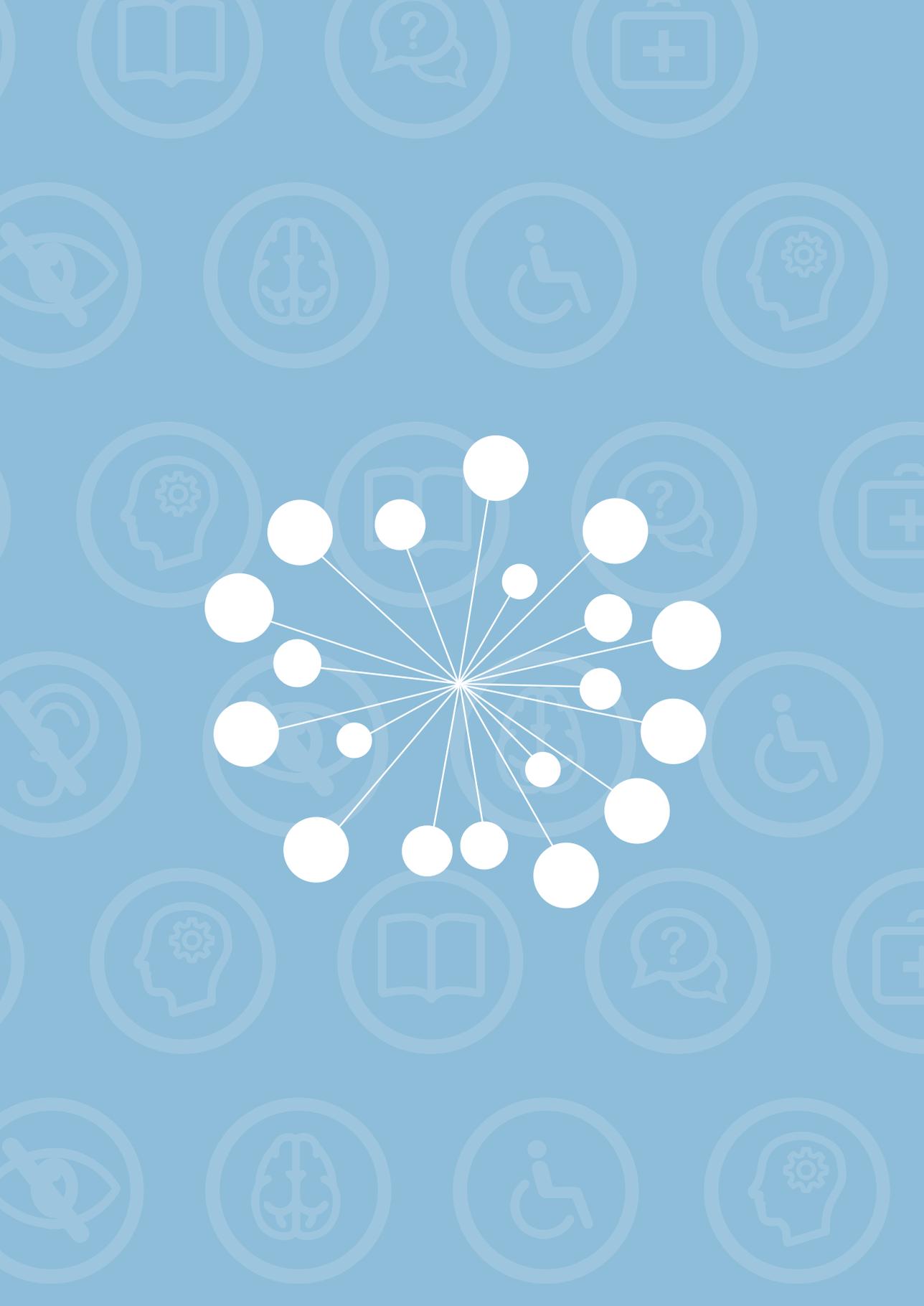
Wenn Sie feststellen, dass die Kommunikation schwieriger verläuft als erwartet:

Falls erforderlich, **formulieren Sie Ihre Sätze zu Entscheidungsfragen um**, damit die Person einfach mit ja oder nein darauf antworten kann, und geben Sie ihr die Möglichkeit, sich Notizen zu machen.

Geben Sie ihr die Möglichkeit, sich die Zeit nehmen zu können, die sie braucht, um sich auszudrücken.

Unterbrechen Sie nicht ohne Grund.

Passen Sie sich so weit wie möglich an **ihre Kommunikationsweise** (schriftlich, visuell, im kleinen Kreis etc.) **und an ihre Grenzen an** (in der Öffentlichkeit das Wort ergreifen, Audio-/Videoaufzeichnungen etc.).



9

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

EINZELHEITEN ZU DEN VERSCHIEDENEN FORMEN DER BEHINDERUNG



KÖRPERLICHE/MOTORISCHE Behinderung

CHARAKTERISTIKA

Der Begriff körperliche Behinderung umfasst alle Störungen, die eine teilweise oder vollständige Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit, insbesondere der oberen und/oder unteren Gliedmaßen, bedingen kann.

Von dieser Behinderung betroffene Menschen können Schwierigkeiten bei der Fortbewegung, dem Halten oder Verändern ihrer Position, beim Greifen, dem Handhaben von Gegenständen oder bei bestimmten Gesten haben. Schwierigkeiten im Bereich der Gestik oder der Sprache können Begleitscheinungen dieser körperlichen Behinderung sein.

URSACHEN

Personen mit einer körperlichen Behinderung sind aus verschiedensten Gründen in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkt: erworbene oder genetisch bedingte Erkrankungen, angeborene Missbildungen, Verletzungen aufgrund eines Unfalls, normaler Alterungsprozess etc.

55 - Sprachkurse für die Gebärdensprache der Stadt Luxemburg: In Zusammenarbeit mit dem Verein Daaflux bietet die Stadt Luxemburg Kurse in deutscher Gebärdensprache an:

<http://www.vdl.lu/Culture+et+Loisirs/Cours+organis%C3%A9s+par+la+Ville/Langue+des+signes.html>

VERWENDETE HILFSMITTEL

Zur Fortbewegung sind diese Personen auf einen Rollator, Krücken, einen Rollstuhl (Standard- oder Elektrorollstuhl) oder eine andere technische Hilfe angewiesen. Bei eingeschränkter Mobilität der unteren Gliedmaßen kann die Person auch einen Joystick nutzen.



HÖRbehinderung

CHARAKTERISTIKA

Ein vollständiger Verlust der Hörfähigkeit ist selten. Die meisten Personen mit einer Hörbehinderung haben eine (sehr) eingeschränkte Hörfähigkeit. Man unterscheidet deshalb je nach Ausmaß der Behinderung zwischen schwerhörigen und gehörlosen Personen. Die Hörbehinderung kann auch mit einer Einschränkung der mündlichen Ausdrucksfähigkeit einhergehen

URSACHEN

Die Hörbehinderung kann genetisch, viral oder durch parasitäre Infektion (während der Schwangerschaft), Krankheiten wie Hirnhautentzündung, Medikamentenvergiftung oder durch einen Unfall oder ein Knalltrauma bedingt sein.

VERWENDETE HILFSMITTEL

Schwerhörige Personen verfügen im Allgemeinen über ein **Hörsystem** (im Ohr zu tragendes Hörgerät oder ein Choleaimplantat etc.) und haben mit der Kommunikation keine oder nur wenige Probleme.

Stark schwerhörige oder gehörlose Personen verwenden in der Kommunikation die **Gebärdensprache** und/oder lesen von den Lippen ab. Diese Sprache, bei der mit den Händen, dem Gesicht und dem gesamten Körper gebärdet wird, bietet sämtliche Funktionen, die auch die mündlichen Sprachen erfüllen⁵⁵. Es gibt nicht nur eine internationale Gebärdensprache, sondern verschiedene Sprachen und

Codes: französisch, portugiesisch, englisch und deutsch, das auch in Luxemburg verwendet wird (DGS, Deutsche Gebärdensprache).



COGNITIVE Behinderung

CHARAKTERISTIKA

Dabei reicht die Spanne von einer leichten, kaum wahrnehmbaren Beeinträchtigung bis hin zu einer schweren Behinderung, durch welche die Hilfe oder Unterstützung eines Dritten unverzichtbar wird. Diese Behinderung manifestiert sich, wenn Probleme im Denkprozess auftreten. Dies umfasst den Verlust der Argumentationsfähigkeit, Vergessen, Lern-, Konzentrationsstörungen, verminderte Intelligenz und andere Einschränkungen der geistigen Leistungsfähigkeit.

Eine **Lernstörung** kann im Laufe der Entwicklung von Kindern auftreten und bis ins Erwachsenenalter fortbestehen und sich als regelrechte Behinderung manifestieren. Zu den wichtigsten Lernstörungen zählt Dyslexie und Dysorthografie (Lese- und Rechtschreibschwäche), Dyspraxie (Störung der Motorik und der Schreibfähigkeit), Dyskalkulie (Rechenschwäche), Dysphasie (verminderte Sprechfähigkeit), Aufmerksamkeitsstörungen und Störungen der Entwicklung des Erinnerungsvermögens.

URSACHEN

Die Ursachen sind je nach Art der Störung unterschiedlich, aber zu den Hauptgründen zählen Hirnverletzungen. Die Behinderung kann auf Chromosomenanomalien oder genetische Syndrome, einen Drogenmissbrauch in der Schwangerschaft oder Fehlernährung zurückzuführen sein. Kognitive Störungen können auch durch Krankheiten hervorgerufen werden, die im Erwachsenenalter auftreten (wie Alkohol- oder Rauschgiftmissbrauch, Demenz etc.).



GEISTIGE Behinderung

CHARAKTERISTIKA

Eine Person mit einer geistigen Behinderung weist eine deutlich eingeschränkte Lernfähigkeit und eine unterdurchschnittliche intellektuelle Entwicklung auf. Dies zeigt sich in mehr oder weniger großen Einschränkungen der Reflexions-, Konzeptualisierungs-, Kommunikations-, Entscheidungsfähigkeit etc.

URSACHEN

Diese Behinderung hat **sehr unterschiedliche Ursachen**, die oft unbekannt bleiben. Bei vielen Betroffenen sind die Ursachen der Behinderung **genetisch** (Chromosomenanomalien oder erbliche Krankheiten). Die Behinderung kann aber auch durch einen Unfall während der Schwangerschaft oder zum Zeitpunkt der Geburt, durch eine Fehlbildung des Gehirns oder eine Stoffwechselstörung entstehen. Auch einige Infektionskrankheiten (z. B. Keuchhusten, Masern oder Hirnhautentzündung) können schwere Folgen haben.



PSYCHISCHE Behinderung

CHARAKTERISTIKA

Eine psychische Behinderung verursacht häufig Verhaltens- und affektive Störungen, die die soziale Anpassungsfähigkeit beeinträchtigen können. Hierbei handelt es sich um einen dauerhaften oder vorübergehenden Zustand mit Phasen der zwischenzeitlichen Remissionen.

Die psychische Behinderung manifestiert sich vor allem in immer häufiger vorkommenden Erkrankungen: Psychosen (z. B. Schizophrenie), bipolaren Störungen (manisch-depressive Störung), schweren Persönlichkeitsstörungen und bestimmten schweren neurotischen Störungen (z. B. Zwangsneurosen).

Sie geht nicht mit einer verminderten geistigen Leistungsfähigkeit einher und ihr Erscheinungsbild variiert im Laufe der Zeit.

URSACHEN

Bis heute sind die Ursachen psychischer Behinderungen unbekannt. Sie treten häufig im Erwachsenenalter auf.

VERWENDETE HILFSMITTEL

In den meisten Fällen ist eine Medikamenteneinnahme unumgänglich, hinzu kommen verschiedene Behandlungstechniken zur Abmilderung der Symptome und Rehabilitierung, die darauf abzielen, die Denk- und Entscheidungsfähigkeit wiederzuerlangen.



SEHbehinderung

CHARAKTERISTIKA

Man unterscheidet zwischen Blinden und Sehbehinderten. Ihre Bedürfnisse und die Art, ihnen zu helfen, variieren je nach Art der Sehbeeinträchtigung. Blinde nehmen ihre Umwelt über den Hör- und den Tastsinn wahr. Sehbehinderte sehen zwar nicht gut, verfügen jedoch noch über eine bestimmte Sehfähigkeit, die von Person zu Person unterschiedlich ist.

URSACHEN

Ursachen hierfür können Erkrankungen wie der graue Star (Katarakt, Trübung der Augenlinse), der grüne Star (Glaukom, Beeinträchtigung des Sehnervs) oder Erbkrankheiten sein.

VERWENDETE HILFSMITTEL

Um Mobilitätseinschränkungen und Schwierigkeiten beim Lesen zu überwinden, können Blinde und stark Sehbehinderte Blindenführhunde einsetzen oder sich mittels der Braille-Schrift verständigen.

Die Brailleschrift besteht aus Punktmustern, die von den blinden und stark sehbehinderten Nutzern ertastet werden.

Der Blindenführhund wird von Menschen mit Sehbehinderung als Hilfe im Alltag, vor allem zur Fortbewegung eingesetzt. Diese Hunde werden in Spezialschulen ausgebildet und ihr zukünftiges Herrchen erhält sie kostenlos.



Behinderung infolge einer **INVALIDISIERENDEN KRANKHEIT**

CHARAKTERISTIKA

Diese Behinderung entsteht aufgrund von akuten, chronischen oder fortschreitenden Krankheiten. Häufig zeigen Menschen, die infolge einer invalidisierenden Krankheit eine Behinderung ausbilden, dies nicht in der Öffentlichkeit. Die Schwere der Krankheit kann sich im Laufe der Zeit ändern, und der Status einer Person mit einer derartigen Beeinträchtigung kann von nicht behindert zu behindert wechseln und umgekehrt.

URSACHEN

Zu diesen Krankheiten zählen Erkrankungen der Atemwege, des Verdauungstrakts, parasitäre oder Infektionskrankheiten (wie Diabetes, Hämophilie, AIDS, Krebs, Hyperthyreose):

- Durch eine Krebserkrankung kann, ebenso wie durch dessen Behandlung, ein beträchtlicher Autonomieverlust auftreten, der auch als eine Art der Behinderung aufgefasst werden kann.
- Auch Diabetes ist unter Umständen als Behinderung zu werten, wenn sie Komplikationen wie körperliche Beeinträchtigungen hervorruft (Blindheit, Amputation von Gliedmaßen, neurologische Ausfälle etc.) oder auch, wenn sie die Person dauerhaft schwächt.
- Eine AIDS-Erkrankung (durch HIV-Infektion) hindert eine Person nicht daran, ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, aber wenn die ersten Symptome auftreten, kann sich dies je nach Person, Art und Phasen der Erkrankung sowie nach dem jeweiligen Arbeitsplatz auf unterschiedliche Weise auf die Eignung für den Arbeitsplatz auswirken.



SPRACHbehinderung

CHARAKTERISTIKA

Jedwedes Problem bei der Kommunikation und im mündlichen Ausdruck stellt eine wahre Beeinträchtigung dar. Dabei kann es sich um (durch eine Krankheit verursachte) Stimmstörungen oder Sprechstörungen handeln, wenn eine Person mit Behinderung nicht in der Lage ist, Laute korrekt zu artikulieren.

URSACHEN

Je nach Person hat diese Beeinträchtigung sehr unterschiedliche Ursachen und Auswirkungen



MEHRFACHE KÖRPERLICHE Behinderung

CHARAKTERISTIKA

Bei einer mehrfachen Körperbehinderung handelt es sich um die gleichzeitige Einschränkung der motorischen und/oder sensorischen Fähigkeiten, wobei beide Einschränkungen den gleichen Grad haben, sodass es unmöglich ist, zu bestimmen, welche die Hauptbehinderung ist.

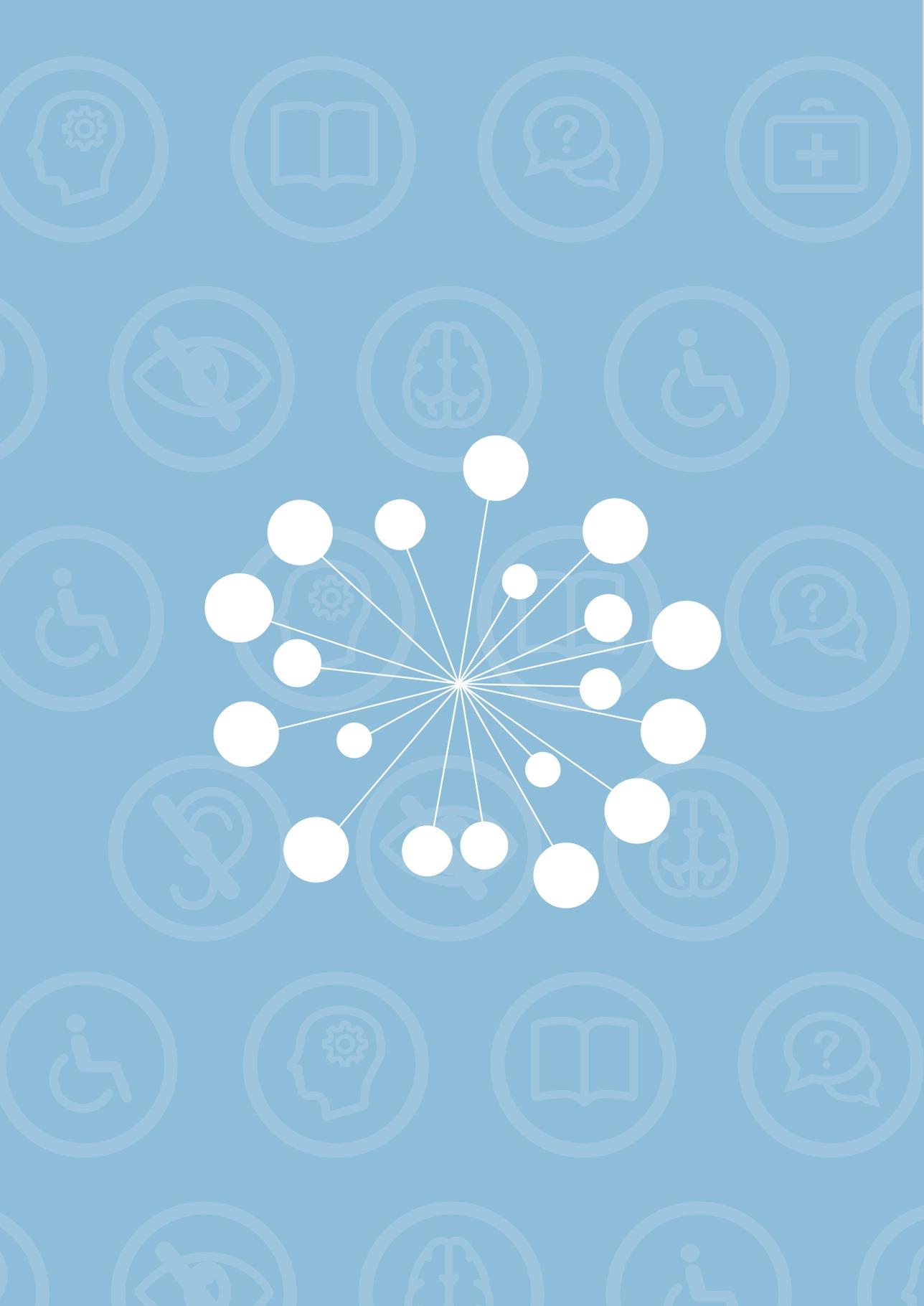
Im Gegensatz zur Mehrfachbehinderung weisen die Betroffenen zwei oder mehrere körperliche Beeinträchtigungen auf, sind aber in ihren intellektuellen Fähigkeiten nicht eingeschränkt.

Hör- und Sehbehinderte (die von einer Kombination aus Gehörlosigkeit und Blindheit betroffen sind) sind das bekannteste Beispiel für eine mehrfache körperliche Behinderung.

DER GESETZLICHE RAHMEN AUF EUROPÄISCHER EBENE



Auf europäischer Ebene wird die Nichtdiskriminierung aus Gründen der Behinderung im **Vertrag von Amsterdam (1997)** und in der **EU-Grundrechtscharta (2000)** aufgeführt: Sie untersagt jedwede Diskriminierung wegen einer Behinderung (Artikel 21) und erkennt das Recht von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft an (Artikel 26). Darüber hinaus hat die Europäische Kommission die **„Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020“** ins Leben gerufen: Hauptziel dieser auf zehn Jahre ausgerichteten Strategie ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung.



10

NÜTZLICHE KONTAKTADRESSEN

Wie bereits erwähnt, arbeiten in Luxemburg verschiedenste Akteure im Dienste von Menschen mit Behinderung.

Im Folgenden finden Sie eine nicht vollständige Liste nützlicher Kontaktadressen, an die Sie sich wenden können, um sich bei Ihren Schritten für die Einstellung einer Person mit Behinderung oder in Wiedereingliederung beraten und unterstützen zu lassen.

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

Die Agentur für Arbeit ist die staatliche Referenzinstitution in Luxemburg für alle Menschen mit Behinderung, die eine Arbeit suchen, sowie für Arbeitgeber, die über die *Abteilung für behinderte Arbeitnehmer und Wiedereingliederung* behinderte Arbeitnehmer einstellen wollen.

Abteilung für behinderte Arbeitnehmer und Wiedereingliederung

1, bd Porte de France
L-4360 Esch-sur-Alzette

Anschrift:
B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette

Tél.: (+352) 247-88 888
Fax: (+ 352) 26 19 08 22

info@adem.etat.lu

**Service Employeur
(Arbeitgeberservice)**

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxemburg

Tel.: (+352) 247-88000

jil.voss@adem.etat.lu
sophie.grezault@adem.etat.lu

www.adem.public.lu

Das seit September 2012 bestehende Contact Center der Agentur für Arbeit setzt sich ausschließlich aus Arbeitnehmern zusammen, die eine Behinderung oder eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit aufweisen. Es zählt zu den zehn bewährten Verfahren im Rahmen des von der EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – Europäischer Dachverband der Dienstleistungsorganisationen für Menschen mit Behinderungen) vergebenen Preises „Beschäftigung für alle“

› OGB-L et LCGB

**Abteilung für behinderte
Arbeitnehmer des OGB-L
– Joël Delvaux**

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg

Anschrift: B.P. 2026, L-1020
Luxembourg

Sprechzeiten:
Montags, dienstags,
donnerstags und freitags
von: 8–12 Uhr und von
14–17 Uhr

Tél.: (+352) 496005-345

joel.delvaux@ogbl.lu

www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes/

**LCGB – Christophe
Knebler**

31, rue du Fort Neipperg
11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

Tél.: (+352) 49 94 24-1

Hotline: (+352) 49 94 24-222
Montags bis freitags 8.30–12
Uhr und 13–17 Uhr, außer
Mittwoch nachmittags

Fax: (+352) 49 94 24-249

infocenter@lcgb.lu

cknebler@lcgb.lu

www.lcgb.lu

Die Gewerkschaften können als Orientierung für Arbeitgeber dienen, die einen behinderten Arbeitnehmer oder einen Mitarbeiter im internen Wiedereingliederungsverfahren integrieren wollen.

Der OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) hat eine eigene Abteilung für behinderte Arbeitnehmer, die damit beauftragt ist, die gewerkschaftlichen, politischen und sozialen Forderungen behinderter Arbeitnehmer zu vertreten.

Der LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond) verpflichtet sich, über seine Vereinsstruktur und seine Projekte die Integration von Menschen mit Behinderung im Unternehmen zu fördern und diese zu ermutigen, behinderte Arbeitnehmer tatsächlich zu integrieren.

56 - Vereine, die in diese Liste aufgenommen werden möchten, können sich an Catia Fernandes wenden (catia.fernandes@imslux.lu)

› CET, Centre pour l'égalité de traitement

87, route de Thionville
L-2611 Luxembourg
Anschrift: B.P. 2026, L-1020
Luxembourg
Tél.: (+352) 26 48 30 33
Fax.: (+352) 26 48 38 73
info@cet.lu
www.cet.lu

Das Zentrum für Gleichbehandlung (CET) hat die Aufgabe, die Gleichbehandlung aller zu fördern, zu analysieren und zu beobachten beziehungsweise eine Diskriminierung aufgrund von rassischer oder ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Glaubensbekenntnis, Alter und auch Behinderung zu verhindern.

NICHT VOLLSTÄNDIGE LISTE DER VEREINE⁵⁶

› Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
Tél.: (+352) 366 466-1
(+352) 360 885
info@iha.lu
www.info-handicap.lu

Die Dienststelle Info-Handicap – Nationale Informations- und Begegnungsstelle im Bereich Behinderung – erteilt allen Interessierten allgemeine Auskünfte im Bereich Behinderung.

› ADAPTH

36 route de Longwy
L-8080 Bertrange
Tél.: (+352) 43 95 58 – 1
Fax.: (+352) 43 95 58 – 99
Kontaktieren Sie das Team über das Online-Formular
www.adapth.lu

Der Verein ADAPTH bietet eine im Großherzogtum Luxemburg einzigartige Expertise zur Unterstützung von Personen, die die Zugänglichkeit ihrer Räumlichkeit prüfen lassen wollen.

› Fondation Autisme

68, route d'Arlon
L-8310 Capellen
Tél.: (+352) 26 91 11 1
Fax.: (+352) 26 91 09 57
autisme@fal.lu
www.fal.lu

Die Fondation Autisme Luxembourg hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Rechte von Menschen mit Autismus, ungeachtet ihres Behinderungsgrades, zu fördern und zu verteidigen und einzugreifen, wenn diese Rechte in Gefahr sind. Die Stiftung wacht zudem über die Einhaltung der ethischen Standards und der Grundrechte.

› Fondation Lëtzebuurger Blannevereenegung

47, rue de Luxembourg
L-7540 Rollingen
Tél.: (+352) 32 90 31-300
Fax: (+352) 32 91 81
www.flb.lu

Die Stiftung ist Ansprechpartner für Blinde in Bezug auf Beratung und materielle Hilfe. Darüber hinaus fördert sie die Unterrichtung von Blinden und Sehbehinderten, eine Ausweitung ihrer Berufschancen und ihre Eingliederung in die Gesellschaft.

› Chiens guides d'aveugles au Luxembourg (Blindenführhunde Luxemburg)

B.P. 2420,
L-1024 Luxembourg
Tél.: (+352) 621 286 153
Kontakt über
Online-Formular
www.chienguide.org

Die Aufgabe dieses Vereins besteht darin, den Blindenführhunden von Sehbehinderten über die Medien zu mehr Bekanntheit zu verhelfen und Antragsteller in ihren administrativen Schritten zu unterstützen, um „Blindenführhundhalter“ zu werden. Dabei wahrt er die Würde und Interessen blinder und sehbehinderter Menschen.

› Rahna

7, an den Leessen
L-5312 Contern
Tél.: (+352) 621 63 66 61
info@rahna.org
www.rahna.lu

Dieser Verein stellt Menschen mit eingeschränkter Mobilität Assistenzhunde zur Unterstützung im Alltag kostenlos zur Verfügung.

› Hörgeschädigten-Beratung

164, rue de la Libération
L-3512 Dudelange
Tél.: (+352) 26 52 14 60
Fax: (+352) 26 52 14 62
info@hoergeschaedigt.lu
www.hoergeschaedigt.lu

Der Verein stellt Informationen zum Gebärdendolmetschen und ganz allgemein für die Kommunikation mit Menschen mit Hörbehinderung bereit. Er bietet technische Hilfen für hörgeschädigte und gehörlose Menschen sowie Fortbildungen und Begleitung bei der Arbeitssuche.

› Daaflux

Boîte Postale 68
L-5801 Hesperange
info@daaflux.lu

Der Verein Daaflux setzt sich für die Interessen von Hörgeschädigten ein, um eine Verbesserung ihrer Situation zu erreichen. In erster Linie bietet er in Zusammenarbeit mit der Stadt Luxemburg Kurse in Gebärdensprache an.

› SERVICE KLARO (der Stiftung APEMH)

APEMH
 Domaine du Château
 10, rue de Château
 L-4976 Bettange-sur-Mess
 Tél.: (+352) 37 91 91-321
 Fax: (+352) 37 16 96
 info@klaro.lu
 www.klaro.lu

Der Dienst Klaro der APEMH ist das offizielle Büro für Leichte Sprache in Luxemburg. Er bietet Übersetzungen von Texten in leichte Sprache sowohl in Deutsch als auch in Französisch sowie einen Betreuungsservice für die Übersetzung in leichte Sprache an (beispielsweise durch Empfehlungen zum Layout von Informationen).

› Werkstätten für behinderte Menschen

Bei den „Werkstätten für behinderte Menschen“ handelt es sich um Einrichtungen, die von Sozial- und Wirtschaftsverbänden eingerichtet wurden und die Menschen mit Behinderung beschäftigen, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.

Die Kontaktdaten aller 27 Werkstätten für behinderte Menschen, die vom Ministerium für Familie, Integration und die Großregion anerkannt sind, sind auf der Website des Ministeriums zu finden: <http://www.mfi.public.lu/ateliersproteges/index.html>.

Zu diesen Organisationen zählen :

- APEMH
- Ligue-HMC
- Fondation Kräizbiereg
- Autisme Luxembourg asbl
- Fondation Lëtzebuerger Blannevereengung
- Tricentenaire asbl
- Coopérations
- Lëlljer Gaart
- Mathëllef asbl
- Op der Schock asbl
- Yolande COOP

Neben den Werkstätten für behinderte Menschen bieten diese Organisationen häufig auch Schulungs- und Beratungstätigkeiten für behinderte Menschen an.

GLOSSAR



A

ANPASSUNG (DES ARBEITSPLATZES)

Die Arbeitsplatzanpassung kann bei der Einstellung einer Person mit Behinderung geplant werden (wenn dies sich als erforderlich erweist), oder wenn ein Arbeitnehmer nach einer Arbeitsunfähigkeit seine Arbeit am ursprünglichen oder einem anderen Arbeitsplatz wiederaufnimmt. Dies kann durch eine Verbesserung der Arbeitsplatzkonzeption sowie in Bezug auf die Arbeitsgewohnheiten, durch die Installation neuer Ausstattungen, eine Reorganisation der Arbeit (insbesondere der Arbeitszeiten), durch Teilen eines Arbeitsplatzes oder Job-Rotation oder auch durch spezielle Fortbildungen geschehen.

Einige Beispiele für mögliche Anpassungen: Bereitstellung eines ergonomischen Sitzes, Einrichtung eines Firmenwagens für eine Person mit einer körperlichen Behinderung, Kauf von speziellen Geräten für Personen mit einer Sehbehinderung, sowie bessere Beleuchtung des Arbeitsplatzes.

ARBEITSMEDIZINER

Person, die damit beauftragt ist, zum Zeitpunkt der Einstellung medizinis-

che Kontrollen durchzuführen, um zu prüfen, ob der neue Arbeitnehmer für die angestrebte Stelle medizinisch geeignet ist, unabhängig davon, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt (d. h. Büroarbeit, Arbeit in der Industrie, im Bauwesen usw.). Zudem führt er diese Kontrolluntersuchung bei Wiederaufnahme der Arbeit nach einer längeren Krankheit oder einem Unfall sowie bei bestimmten Arbeitsplätzen auch über diese beiden Fälle hinaus regelmäßig durch.

Ziel sämtlicher medizinischer Untersuchungen ist es, die richtige Eignung des Arbeitnehmers für seinen Arbeitsplatz zu prüfen. In keinem Fall handelt es sich dabei um eine Überwachung durch den Mediziner. Außer in Notfällen führt der Arbeitsmediziner keine Behandlungen durch. Er wird in allen Fällen einer bevorstehenden Änderung der Arbeitsbedingungen konsultiert, welche Auswirkungen auf die Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmer haben könnte. Ist ein Arbeitnehmer während eines ununterbrochenen Zeitraums von mehr als sechs Wochen abwesend, muss der Arbeitgeber den Arbeitsmediziner verständigen.

ARBEITSPLATZSICHERUNG

Vom Arbeitgeber mit Unterstützung

von und Begleitung durch öffentliche Institutionen eingeleitetes Verfahren, sofern eine dauerhafte und wesentliche Diskrepanz zwischen dem derzeitigen oder künftigen Arbeitsplatz und der Gesundheit eines Arbeitnehmers besteht. Dieses Verfahren dient dazu, die Möglichkeiten der Arbeitsplatzsicherung eines Arbeitnehmers in seinem Unternehmen auszuloten, um dem Risiko vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer aufgrund von Nichteignung entlassen wird.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT (IM MEDIZINISCHEN SINNE)

Medizinisch gesehen ist die Arbeitsunfähigkeit derjenige Zustand einer Person, in dem sie infolge einer Krankheit keine berufliche Tätigkeit ausüben kann. Konkret handelt es sich um eine Veränderung der Arbeitsfähigkeit im Allgemeinen, die eine Beeinträchtigung, Nichteignung für die Tätigkeit, Arbeitsunfähigkeit oder eine Behinderung nach sich zieht.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Zustand einer Person, die infolge einer Krankheit oder eines Unfalls vollständig oder teilweise nicht in der Lage ist, zu arbeiten bzw. bestimmte Tätigkeiten auszuüben. Möglich ist eine vollständige, eine absolute oder

eine teilweise Arbeitsunfähigkeit.

B

BEHINDERUNG

Von Behinderung spricht man bei einer unzureichenden körperlichen oder intellektuellen Fähigkeit. Als Behinderung angesehen werden Beeinträchtigungen der körperlichen, auditiven, visuellen, intellektuellen, psychischen Funktionen oder aber infolge einer geistigen oder invalidisierenden Erkrankung.

BESCHÄFTIGUNGSFONDS

Aufgabe des dem Arbeitsministerium unterstehenden Beschäftigungsfonds ist die finanzielle Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mittels Erstattungen an Arbeitgeber der Privatwirtschaft. Diese Erstattungen dienen als Beschäftigungs- oder Wiedereingliederungshilfe für bestimmte Arbeitnehmer, wie beispielsweise behinderte Arbeitnehmer, Arbeitnehmer, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden, oder Arbeitnehmer, die von der Insolvenz ihres Arbeitgebers betroffen sind. Ein Teil des Beschäftigungsfonds dient der Förderung der praktischen Ausbildung in den Unternehmen sowie der beruflichen Eingliederung/Wiedereingliederung von Arbeitsuchenden.

G

GEMISCHTE KOMMISSION

Die gemischte Kommission setzt sich aus den Vertretern der Sozialpartner, der medizinischen Aufsicht der Sozialversicherung (CMSS), der Agentur für Arbeit und der Gesundheitsbehörde zusammen. Die gemischte Kommission entscheidet, ob ein Arbeitnehmer eine interne oder eine externe Wiedereingliederung durchlaufen soll.

K

KOMMISSION FÜR ORIENTIERUNG UND BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

Die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung der Agentur für Arbeit nimmt Stellung zur beruflichen Orientierung eines behinderten Arbeitnehmers hin zum ersten Arbeitsmarkt oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

M

MEHRFACHBEHINDERUNG

Bei einer Mehrfachbehinderung handelt es sich um eine schwere Form der Behinderung mit vielfältigen Ausprägungen. Eine schwere geistige Behinderung in Kombination

mit einer körperlichen Behinderung kann eine extreme Einschränkung der Eigenständigkeit zur Folge haben, sodass dauerhaft die Hilfe eines Dritten für alle Verrichtungen des Alltags vonnöten ist.

S

STEUERVERGÜNSTIGUNGEN

Staatliche Finanzhilfe, die Arbeitgebern zugutekommt, die einen Arbeitnehmer, für den eine interne oder externe berufliche Wiedereingliederung beschlossen wurde, einen Arbeitssuchenden während oder nach seiner Zuweisung zu einer Beschäftigungsmaßnahme (Berufseinführungsvertrag, Wiedereingliederungspraktikum) oder einen Arbeitslosen mit den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen einstellen. Diese Hilfe, die sich auf bis zu 15 % des Betrags der monatlichen Bruttovergütung belaufen kann, wird für maximal 36 Monate gewährt.

Z

ZUGÄNGLICHKEIT

Zugänglichkeit ist ein weiter Begriff, der sich auf die Umgebung, Verkehrswege, den öffentlichen oder privaten Nahverkehr und Gebäude beziehen kann. Sie ermöglicht jeder Person, die zu einem beliebigen Zeit-

punkt aufgrund einer dauerhaften oder vorübergehenden Unfähigkeit oder aufgrund äußerer Umstände eingeschränkt ist, die sichere und eigenständige Nutzung der und den entsprechenden Zugang zu sämtlichen Örtlichkeiten, Dienstleistungen, Produkten und Aktivitäten. Zugänglichkeit bedeutet, zum einen die Diskrepanzen zwischen den Fähigkeiten, Bedürfnissen und Wünschen von Menschen mit Behinderung und zum anderen die verschiedenen physischen und organisatorischen Hemmnisse in ihrem Umfeld (oder an ihrem Arbeitsplatz) zu verringern und steht somit für deren eigenständige Teilhabe.

CONTACT

Comité pour la Charte de la
Diversité Lëtzebuerg

PO/IMS Luxembourg
BP 2085
L-1020 Luxembourg

N°ISBN: 978-99959-961-9-2

Layout: Fanny Dolhain

Bildrechte: Schutterstock
Übersetzung: Trans@

**Alle Rechte vorbehalten Ausschuss der
Charte de la Diversité Lëtzebuerg**

„Wir wollen die Unternehmen dabei unterstützen,
einen proaktiven Umgang mit Vielfalt zu pflegen
und dabei auch das Thema Behinderung zu
berücksichtigen.“

www.chartediversite.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'intégration
et à la Grande Région

Office luxembourgeois de l'accueil
et de l'intégration



RBC Investor &
Treasury Services

sodexo*

Deutsche Bank Luxembourg

