

3.1

STATUS ALS BEHINDERTER ARBEITNEHMER

Unter bestimmten Bedingungen kann ein Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer gestellt werden. Er ermöglicht den Einsatz einiger begünstigender Integrations- und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Kontaktstelle ist die medizinische Kommission bei der ADEM.

Definition eines behinderten Arbeitnehmers

Das Arbeitsgesetzbuch definiert jene Personen als behinderte Arbeitnehmer denen eine **Erwerbsminderung von mindestens 30%** nachgewiesen werden kann, durch:

- einen Arbeitsunfall bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen,
- eine Verletzung infolge von Krieg oder Besatzung,
- eine körperliche, geistige, sensorische oder psychische Behinderung und/oder auf Grund psychosozialer Begleiterscheinungen, die die Grundbehinderung verschlimmern.

Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer

Die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer können Personen beantragen, die:

- eine um mindestens 30 % verminderte Erwerbsfähigkeit aufweisen, aufgrund medizinischer Gutachten ;
- bei der Agentur für Arbeit (ADEM) als arbeitssuchend gemeldet und demnach mindestens 16 Jahre alt sind (ganz gleich ob sie Arbeitslosengeld beziehen oder nicht) oder in einem in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen beschäftigt sind ;
- eine körperliche, geistige, sensorische oder psychische Behinderung haben ;
- einen stabilen Gesundheitszustand aufweisen (keine Langzeiterkrankung, kein laufendes Verfahren zur Feststellung von Invalidität) ;
- die luxemburgische Staatsangehörigkeit haben oder Staatsangehöriger eines Mitgliedsstaates der EU oder eines Staates des europäischen Wirtschaftsraumes oder Staatenloser oder Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention sind. Der Antragsteller, welcher Staatsbürger eines Landes außerhalb der EU ist, muss den Beweis erbringen, dass er bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen arbeitet oder dass er das Recht auf Aufenthalt hat und die Bedingungen erfüllt, um in Luxemburg zu arbeiten ;

- in Luxemburg wohnhaft sein (eine gültige Aufenthaltsgenehmigung besitzen). Grenzgänger müssen eine berufliche Tätigkeit in Luxemburg ausüben.

Der Antrag als behinderter Arbeitnehmer wird anhand eines **Spezialformulars** beim Sekretariat der **medizinischen Kommission bei der ADEM** eingereicht.

Begünstigende Maßnahmen für berufliche Integration und Wiedereingliederung

Falls die **medizinische Kommission (CM)** den Status behinderter Arbeitnehmer zuerkennt, hält der Direktor der Agentur für Arbeit (ADEM), auf Vorschlag der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung (COR), Maßnahmen fest, die eine berufliche Integration und Wiedereingliederung begünstigen können:

- die Zuerkennung eines Lohnkostenzuschusses, der einen möglichen Arbeitgeber motivieren kann, einen behinderten Arbeitnehmer einzustellen ;
- einen Unkostenbeitrag für Fortbildung ;
- eine Förderungs- oder Rehabilitationsbeihilfe ;
- die Übernahme der Unkosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder des Zugangs zum Arbeitsplatz ;
- ein Unkostenbeitrag für Transport oder die Bereitstellung angepasster Arbeitsmittel.
- für den Freiberufler: die Rückerstattung der Sozialversicherungsbeiträge.

Der Lohnkostenzuschuss kann **zeitlich begrenzt oder verlängert** werden und beträgt laut dem Grad der Leistungsminderung zwischen 40% und 100% des Gehalts, das an den behinderten Arbeitnehmer ausbezahlt wird. Der Prozentsatz des Zuschusses kann verringert oder erhöht werden unter Berücksichtigung der Entwicklung der Behinderung und/oder der Anpassung des behinderten Arbeitnehmers an das Arbeitsumfeld.

Andere Arbeitsbedingungen: Arbeitszeiten, Urlaub und Kündigungsschutz

Sofern es keine Verordnung vom Arbeitsarzt gibt, sieht das Gesetz **keine besonderen Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeiten** vor. Vom Tag der Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer an, hat dieser Anspruch auf einen **zusätzlichen Urlaub von 6 Tagen**, die zu Lasten des Staates sind.

Die Gesetzgebung in Sachen behinderter Arbeitnehmer sieht **keinen spezifischen Kündigungsschutz** vor.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 16 décembre 2011 portant modification
 1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 2. du Code du travail;
 3. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.



An wen kann ich mich wenden?

Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) - Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L-1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 88 888 pour les demandeurs
 d'emploi ou 247 - 88 000 pour les employeurs
<http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, bd Porte de France B.P. 289
 L-4360 Esch-sur-Alzette L-4003 Esch-sur-Alzette
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
 Fax (+352) 26 19 08 22
<http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission médicale

19, rue de Bitbourg B.P.2208
 L-1273 Luxembourg-Hamm L-1022 Luxembourg
 ☎ (+352) 247 - 8 88 88
<http://www.adem.public.lu>

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 289
 L-4003 Esch-sur-Alzette
 Fax (+352) 40 59 88

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
 L-1611 Luxembourg
 ☎ (+352) 366 466 - 1
<http://www.info-handicap.lu>

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

31, rue du Fort Neipperg
 L-2230 Luxembourg
 ☎ (+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes/>



Dokumente und Formulare

Broschüre über die Abteilung der behinderten Arbeitnehmer des DTH/OGB-L (nur in französischer Sprache):
http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2011/08/dept_handicapes_Des_droits_a_conquerir.pdf.pdf