

EINEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNG EINSTELLEN

Einstellungsquoten für behinderte Arbeitnehmer

Laut Gesetz müssen 5% des Personalbestands **des Staates, der Gemeinden, der öffentlichen Einrichtungen und der nationalen Eisenbahngesellschaft** anerkannte, ganztagsbeschäftigte behinderte Arbeitnehmer sein. Seit 1999 hat der Staat jedes Jahr fünfzig Vollzeitposten für behinderte Arbeitnehmer geschaffen.

Bei **privaten Arbeitgebern** ist die Zahl der ganztagsbeschäftigten behinderten Arbeitnehmern proportional zum Personalbestand:

- ab 25 Arbeitnehmer: wenigstens 1 behinderter Arbeitnehmer ;
- ab 50 Arbeitnehmer: 2 % behinderte Arbeitnehmer ;
- ab 300 Arbeitnehmer: 4 % behinderte Arbeitnehmer.

Um die **Zahl der Posten** auszurechnen, die für behinderte Arbeitnehmer reserviert sind, werden die Arbeitnehmer mit dem Status als behinderter Arbeitnehmer mitgezählt sowie die Arbeitnehmer mit begrenzter Arbeitsfähigkeit, die von der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung als solche gleichgestellt worden sind.

Stellt der Arbeitgeber mehr behinderte Arbeitnehmer ein als die Einstellungsquoten es vorschreiben, übernimmt der Staat den Anteil der **Sozialabgaben** für die behinderten Arbeitnehmer, die zu Lasten des Arbeitgebers sind.

Meldung einer Stelle per Spezialformular

Jede Stelle, die in öffentlichen Einrichtungen oder in der Privatwirtschaft durch einen behinderten Arbeitnehmer besetzt werden kann, muss spätestens **3 Arbeitstage vor deren Veröffentlichung** in der Presse beim Arbeitsamt gemeldet werden.

Es gibt ein Spezialformular, um eine freie Stelle für behinderte Arbeitnehmer zu melden. Die Zuweisung einer Stelle für behinderte Arbeitnehmer muss in Zusammenarbeit mit dem **Service für Arbeitnehmer mit Behinderung der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit (SHRP) der Agentur für Arbeit (ADEM)** erfolgen.

Falls das Arbeitsamt einen Arbeitnehmer ausfindig macht, der dem gewünschten Profil des Arbeitgebers entspricht, schickt er Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine **Zuweisungskarte**. Der Arbeitnehmer wird aufgefordert mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu treten.

Ganz gleich wie er sich entscheidet (Einstellung oder nicht), muss der Arbeitgeber die ausgefüllte Zuweisungskarte an das Arbeitsamt zurückschicken und seine Entscheidung begründen.

Achtung: Falls ein privater Arbeitgeber sich weigert die Anzahl der im Gesetz vorgesehenen behinderten Arbeitnehmer einzustellen, muss er damit rechnen, eine **Ausgleichsgebühr in Höhe der Hälfte des sozialen Mindestlohns** zahlen zu müssen. Falls das Arbeitsamt keinen geeigneten Kandidaten vermitteln kann, muss der Arbeitgeber keine Ausgleichsgebühr zahlen.

Gehalt des behinderten Arbeitnehmers

Das Gehalt des behinderten Arbeitnehmers entspricht mindestens dem **Stundensatz des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer**. Die Arbeitsgesetzgebung und die Kollektivverträge sind anzuwenden.

Der Direktor des Arbeitsamtes kann, aufgrund eines Bescheids der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung, einen **staatlichen Lohnkostenzuschuss zum Gehalt** des behinderten Arbeitnehmers an Arbeitgeber der Privatwirtschaft, an die Gemeinden, die öffentlichen Einrichtungen und die Nationale Eisenbahngesellschaft vergeben.

Der Lohnkostenzuschuss wird zum Teil gemessen am **Verlust der Arbeitsleistung** des behinderten Arbeitnehmers bedingt durch die Verringerung des Arbeitsvermögens. Er kann zeitlich begrenzt sein. Der Zuschuss liegt **zwischen 40% und 100% des Gehalts**, das an den behinderten Arbeitnehmer ausgezahlt wird, samt Sozialabgaben, die der Arbeitgeber zu leisten hat. Der Direktor des Arbeitsamtes kann den Prozentsatz des Zuschusses anpassen. Dies geschieht auf Vorschlag der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung, unter Berücksichtigung der Entwicklung der Behinderung und/oder der Anpassung des behinderten Arbeitnehmers an das Arbeitsumfeld.

Anrecht auf Urlaub des behinderten Arbeitnehmers

Der behinderte Arbeitnehmer hat Anrecht auf **6 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr**, deren Kosten zu Lasten des Staates sind.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement)
- § Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Article iV)
- § 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
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonnée du 27 décembre 2011 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



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 - 88 888
 Fax (+352) 26 19 08 22



Dokumente und Formulare

- Déclaration de place vacante pour salarié handicapé :
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-handicape.pdf>
 (Formular nur in französischer Sprache)
- Déclaration de place vacante pour travailleur bénéficiaire d'une décision de reclassement externe:
<http://www.adem.public.lu/fr/formulaires/employeurs/places-vacantes/Declaration-emploi-travacaptravred.pdf>
 (Formular nur in französischer Sprache)
- Simplification administrative en matière de déclaration de salariés handicapés ou à capacité réduite :
<http://www.fonction-publique.public.lu/fr/modernisation-etat/simplification-administrative/index.html>
- Formulaire profil de compétences anonymisé :
<http://www.uel.lu/images/DE-profil-demandeur-emploi-handicap-3.pdf>