

Guide du Handicap

3



Arbeit und Einkommen

Einleitung

Als Arbeitssuchender mit einer Behinderung haben Sie mehr oder weniger die Wahl zwischen einer Stelle auf dem regulären, offenen Arbeitsmarkt und einer Stelle in einer **Werkstatt für berufliche Wiedereingliederung (Kapitel 3.5)**.

Das Arbeitsgesetzbuch bietet einige Förderungsmaßnahmen an, die Sie als **Arbeitssuchender auf dem regulären Arbeitsmarkt** unterstützen. Während Ihrer Warte- bzw. Suchzeit können Sie den **RPGH, das Einkommen für schwerstbehinderte Personen beantragen (Kapitel 3.6)**. Erfüllen Sie die Bedingungen und bekommen Sie dieses Einkommen zugesprochen, verfügen Sie so über persönliche Geldmittel auch ohne Arbeitsstelle. Je nach Umständen, wenn Ihnen zum Beispiel der RPGH nicht genehmigt wurde, können Sie den **REVIS, den Zuschuss zum Garantierten Mindesteinkommen, beantragen (Kapitel 3.7 + 3.8)**.

Als **Arbeitsnehmer** bietet Ihnen das Arbeitsgesetzbuch Förderungsmaßnahmen an, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag unterstützen und Ihnen helfen, Ihren Arbeitsplatz zu sichern. Sie können den **Status als behinderten Arbeitnehmer beantragen (Kapitel 3.1 + 3.2)**. Bekommen Sie diesen zugesprochen, stehen finanzielle, personale und materielle Unterstützungsmaßnahmen sowohl Ihnen als auch **Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung (Kapitel 3.12)**.

Als **Berufeinsteiger** können Sie und Ihr Arbeitgeber die **Unterstützung eines Assistenten anfragen (Kapitel 3.11)**. Als **Arbeitnehmer** können Sie bei Bedarf **auf einen Jobcoach zurückgreifen (Kapitel 3.11)**.

Wenn Sie nach einer gewissen Arbeitsunfähigkeit wieder zurück auf den regulären Arbeitsmarkt möchten und Sie im nicht-staatlichen / privaten Sektor tätig waren, können Sie dies angehen in Form einer **beruflichen Wiedereingliederung (Kapitel 3.3)**. Wenn Sie im staatlichen / öffentlichen Sektor tätig waren, können Sie die Wiedereingliederung angehen in Form einer **Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen (Kapitel 3.4)**.

Wenn Sie **arbeitsunfähig** sind, können Sie entweder den **RPGH** beantragen oder die **Invalidenpension (Kapitel 3.9)**.

Der Guide du Handicap 3 besteht zu großen Teilen aus abgeänderten Auszügen oder Zusammenfassungen von Texten der Internetseite www.guichet.lu.

Anmerkung:

In diesem Dokument bezieht sich die maskuline grammatikalische Terminologie sowohl auf Personen männlichen als auch weiblichen Geschlechts.



Inhalt

3.1	Status als behinderter Arbeitnehmer	4
3.2	Vorgehensweise zur Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer	8
3.3	Berufliche Wiedereingliederung (aktualisiert am 1/11/2020)	12
3.4	Berufliche Wiedereingliederung im öffentlichen Dienst (Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen im ö.D.)	17
3.5	Arbeit in Behindertenwerkstätten	20
3.6	Einkommen für schwerstbehinderte Personen	22
3.7	REVIS - Einkommen zur sozialen Eingliederung (früher: Garantiertes Mindesteinkommen)	26
3.8	Antrag auf REVIS	29
3.9	Invalidenpension	32
3.10	Abänderung oder Überprüfung der Entscheidungen	36
3.11	Jobcoaching und Unterstützung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt	39
3.12	Einen Menschen mit Behinderung einstellen	43

3.1 Status als behinderter Arbeitnehmer

Unter bestimmten Bedingungen können Sie einen Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer stellen. Der Status 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. Die Erwerbsminderung kann verursacht sein durch:

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

Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer: Bedingungen

Sie können die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer beantragen, wenn Sie folgende Bedingungen erfüllen:

- Sie weisen eine um mindestens 30% verminderte Erwerbsfähigkeit auf. Ein medizinisches Gutachten belegt dies.
- Sie haben eine körperliche, intellektuelle, sensorische oder psychische Behinderung.
- Sie sind mindestens 16 Jahre alt sind.
- Es ist egal ob sie Arbeitslosengeld beziehen oder nicht.
- Sie sind in einem in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen beschäftigt (außer Lehrvertrag).
- Sie weisen einen stabilen Gesundheitszustand auf: keine Langzeiterkrankung, kein laufendes Verfahren zur Feststellung von Invalidität.
- Sie haben die luxemburgische Staatsangehörigkeit, Sie sind Staatsangehöriger eines Mitgliedsstaates der EU, eines Staates des europäischen Wirtschaftsraumes oder Sie sind Staatenloser oder Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention.

- Sind Sie Staatsbürger eines Nicht-EU-Landes, müssen Sie den Beweis erbringen, dass Sie bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen arbeiten oder dass Sie das Recht auf Aufenthalt haben und die Bedingungen erfüllen, um in Luxemburg zu arbeiten.
- Sie sind in Luxemburg wohnhaft und besitzen eine gültige Aufenthaltsgenehmigung.
- Grenzgänger müssen eine berufliche Tätigkeit in Luxemburg ausüben.

Reichen Sie den Antrag als behinderter Arbeitnehmer anhand eines **Spezialformulars** beim Sekretariat der **medizinischen Kommission bei der ADEM** ein. Detailliertere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel 3.2.

Sobald Ihnen der Behindertenstatus von der medizinischen Kommission erteilt wurde, müssen Sie sich als **arbeitsuchend bei der ADEM** melden, um in den Genuss staatlicher Hilfen für Menschen mit Behinderung kommen zu können.

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 Arbeitgeber motivieren kann, einen behinderten Arbeitnehmer zu behalten;
- 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. Er beträgt, je nach Grad der Leistungsminderung, mindestens 30% und höchstens 100% des an den behinderten Arbeitnehmer gezahlten Bruttogehalts. 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. Er beträgt aber immer mindestens 30% des Gehalts. Weitere Informationen im Kapitel 3.12.

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 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et loi modifiée du 12 septembre 2003



Dokumente und Formulare

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



An wen kann ich mich wenden?

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

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm
B.P.2208
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 88 888
pour les demandeurs d'emploi
Tel (+352) 247 - 88 000
pour les employeurs
Fax (+352) 247 - 26 19 08 22
Mail info.tcr@adem.etat.lu

ADEM - Commission médicale

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm
B.P.2208
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 8 88 88
Mail commissionmedicale@adem.etat.lu

Commission spéciale de réexamen en matière de salariés handicapés

B.P. 2208
L-1022 Luxembourg
Fax (+352) 40 59 88

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg
Tel (+352) 54 05 45 - 345
(Delvaux Joël)
Web <http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm
Tel (+352) 247 - 8 88 88
Fax (+352) 26 19 08 22
Mail info.sth@adem.etat.lu

ADEM - Commission Mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm
Tel (+352) 247 - 8 88 88
Fax (+352) 26 19 08 22
Mail info.tcr@adem.etat.lu

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
Tel (+352) 366 466 - 1
Fax (+352) 36 08 85
Mail info@iha.lu
Web <http://www.info-handicap.lu>

3.2 Vorgehensweise zur Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer

Der Antragsteller muss dem Sekretariat der medizinischen Kommission des Service für Arbeitnehmer mit Behinderung der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit (SHRP) der Agentur für Arbeit (ADEM) ein schriftliches Antragsformular mit mehreren Belegen schicken, so dass die Akte überprüft/akzeptiert werden kann. Entscheidet sich die Kommission für eine Anerkennung, wird die Akte an die COR weitergeleitet, welche Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen vorschlägt.

1. Falls der Betroffene bei einem Arbeitgeber in Luxemburg arbeitet, müssen folgende Dokumente beigefügt werden:

- ein kürzlich vom behandelnden Arzt erstellter medizinischer Bericht (mit Ursachen der Minderung der Erwerbsfähigkeit, Erklärungen zum Gesundheitszustand und dessen voraussichtlicher Entwicklung) ;
- ein rezenter und genauer medizinischer Befund des Arbeitsmediziner der ADEM ;
- ein Staatsangehörigkeitsnachweis oder eine gleichwertige Bescheinigung ;
- ein vom Sozialversicherungszentrum ausgestellter Sozialversicherungsnachweis ;
- eine gültige Arbeitserlaubnis ;
- Belege über die berufliche Situation und die beruflichen Qualifikationen des Antragstellers:
Kopie des Arbeitsvertrages, vom Kontrollarzt erstellte Bescheinigung der Erwerbsfähigkeit, von der ADEM erstellte Meldebescheinigung, Diplome, usw.

2. Falls der Betroffene nicht bei einem Arbeitgeber in Luxemburg arbeitet, müssen zusätzlich noch folgende Dokumente beigefügt werden:

- Eine gültige Wohnsitzbescheinigung, die nicht älter als 3 Monate sein darf ;
- Eine gültige Aufenthaltserlaubnis für eine Dauer, die länger als 3 Monate ist. Für Personen, die aus Drittstaaten stammen, eine Aufenthaltsbescheinigung, die ihnen erlaubt einer bezahlten oder unabhängigen Arbeit in Luxemburg nachzugehen;
- Eine schriftliche Verpflichtung, dass der Betroffene gewillt ist einer Arbeit nachzugehen.

Entscheidung der medizinischen Kommission über Anerkennung des Antrages

Um zu entscheiden, ob der Antragsteller als behinderter Arbeitnehmer anerkannt wird oder nicht, legt die medizinische Kommission den **Grad der Minderung seiner Erwerbsfähigkeit** fest, welche im Vergleich zu derjenigen einer voll erwerbsfähigen Person gleichen Alters beurteilt wird.

Die medizinische Kommission teilt dem Antragsteller per Einschreiben ihre Entscheidung **binnen 2 Monaten** nach Vervollständigung der Akte mit.

Bei negativem Bescheid und wenn kein Rekursverfahren angestrebt wurde, kann der behinderte Arbeitnehmer frühestens 6 Monate nach der Mitteilung der Entscheidung einen **Überprüfungsantrag** stellen, falls sein Gesundheitszustand sich grundlegend verändert hat.

Nach Anerkennung des Antrages: Einleitung von Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen durch die COR

Wird der Status des behinderten Arbeitnehmers von der medizinischen Kommission zuerkannt, muss der Betroffene sich als solcher **beim SHRP der ADEM melden**, um an den beruflichen Orientierungs- und Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können.

Infolge dieser Meldung kann der SHRP eine **Meldebescheinigung** für den Antragsteller erstellen, welche zusammen mit dessen Akte von der medizinischen Kommission an die **COR (Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung)** weitergeleitet wird, damit diese die angemessenen Maßnahmen festhält.

Die COR entscheidet, ob der Antragsteller auf den **ersten Arbeitsmarkt** oder in eine **Werkstatt für behinderte Menschen** orientiert wird. Sie kann den Antragsteller oder Drittpersonen anhören, bevor sie eine Entscheidung trifft. Die Orientierungsentscheidung kann von der **Spezialkommission für Überprüfung (Commission spéciale de réexamen)** kontrolliert werden.

Seit Ende 2015 ist eine obligatorische Informationsversammlung für Antragsteller, die sich nicht in einem Arbeitsverhältnis befinden, vorgesehen. Als **arbeitsuchend** gemeldete Personen müssen sich an das Sekretariat der medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit (ADEM) wenden, wo sie einen Termin für einen **Informationsworkshop** erhalten.

Die Teilnahme an diesem Workshop ist **Pflicht**. In dem Workshop erhalten arbeitslose Antragsteller Informationen zum Verfahren für die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer sowie zu den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten.

Die Informationsworkshops finden auf Französisch, Deutsch und/oder Luxemburgisch statt. Die Antragsteller können in Begleitung einer Drittperson ihrer Wahl daran teilnehmen.

§ Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié 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.
- § 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
L-1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 88 888
pour les demandeurs d'emploi
ou 247 - 88 000
pour les employeurs
Mail info.tcr@adem.etat.lu

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm
Tel (+352) 247 - 8 88 88
Fax (+352) 26 19 08 22
Mail info.sth@adem.etat.lu

ADEM - Commission médicale

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm
B.P.2208
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 8 88 88
commissionmedicale@adem.etat.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
Tel (+352) 366 466 - 1
Fax (+352) 36 08 85
Mail info@iha.lu
Web <https://www.info-handicap.lu>

Département des travailleurs handicapés DTH / OGB-L

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



Dokumente und Formulare

Keine entsprechenden Dokumente oder Formulare bekannt.

3.3 Berufliche Wiedereingliederung (aktualisiert am 1/11/2020)

Die berufliche Wiedereingliederung ist für Arbeitnehmer vorgesehen, die aufgrund längerer Krankheit, Verletzung oder Verschleißerscheinungen nicht in der Lage sind, die ihrem letzten Arbeitsplatz entsprechenden Aufgaben zu erfüllen. Es wird unterschieden zwischen der innerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung (1), und der außerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung (2). Es ist die „Gemischte Kommission“, die darüber entscheidet, ob eine innerbetriebliche oder außerbetriebliche berufliche Wiedereingliederung gewährt wird.

Innerbetriebliche Wiedereingliederung (1)

Vom Arbeitnehmer zu erfüllende Bedingungen:

A) Sie müssen im Besitz einer von den arbeitsmedizinischen Behörden ausgestellten Eignungsuntersuchung für den Arbeitsplatz sein.

oder

B) ein Dienstalster von mindestens 3 Jahren auf dem letzten Arbeitsposten nachweisen

Wichtig: Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, eine medizinische Untersuchung zu veranlassen, entweder vor der Einstellung, wenn es sich um eine risikobehaftete Beschäftigung handelt, oder innerhalb von 2 Monaten nach der Einstellung!

Bedingungen, die der Betrieb erfüllen muss :

- Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens 25 Mitarbeiter beschäftigen, sind verpflichtet, die innerbetriebliche berufliche Wiedereingliederung ihrer Mitarbeiter vorzunehmen, wenn sie die Quoten für Arbeitnehmer mit einer Behinderung nicht einhalten, denen Personen in einer beruflichen Wiedereingliederung gleichgestellt sind.
- Im Falle von Unternehmen mit weniger als 25 Beschäftigten wird die interne berufliche Wiedereingliederung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beschlossen.

Es ist der zuständige Arbeitsmediziner (entweder vom zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst oder von der medizinischen Inspektion der Sozialversicherung), der die Angelegenheit an die Gemischte Kommission weiterleitet.

Gemischte Kommission

Wenn die Gemischte Kommission eine innerbetriebliche berufliche Wiedereingliederung beschließt, muss der Arbeitnehmer auf seinem Arbeitsplatz vorstellig werden.



Er hat ab dann ein Anrecht auf einen seinem Gesundheitszustand angepassten Arbeitsplatz, unter Einhaltung der medizinischen Einschränkungen.

Wichtig: Die Eignung für eine neue Stelle oder für ein anderes Arbeitsregime (Arbeitszeitverkürzung) muss, vor jeder Rückkehr an den Arbeitsplatz, vom zuständigen Arbeitsmediziner auf der Grundlage der Restkapazitäten des Arbeitnehmers festgestellt werden. Die vom zuständigen Arbeitsmediziner vorgeschlagene Arbeitszeitverkürzung kann mit einer Arbeitszeitverkürzung von bis zu 20% einhergehen.

Die Arbeitszeitverkürzung kann ausnahmsweise von der Gemischten Kommission, auf Empfehlung des Arbeitsmediziners der Agentur für Arbeit (ADEM), auf 75 % bei mindestens 10 Wochenstunden erhöht werden.

Im Falle einer innerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, den betreffenden Arbeitnehmer in seinem Unternehmen zu behalten, außer:

- wenn er nachweisen kann, dass dies unmöglich ist und dass ihm dadurch „ernsthafter Schaden“ droht. Dazu muss er bei der Schlichtungsstelle der Sozialversicherung Berufung einlegen.

oder

- wenn er die Einstellungsquoten für Mitarbeiter mit einer Behinderung erfüllt (Mitarbeiter, die von einer innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Wiedereingliederung betroffen sind, werden Mitarbeitern mit einer Behinderung gleichgestellt).

Kündigungsschutz und Ausgleichsentschädigung

Der betroffene Arbeitnehmer ist ein Jahr lang vor Entlassung geschützt, außer bei schwerem Fehlverhalten. Sofern die innerbetriebliche Wiedereingliederung eine Lohnkürzung mit sich bringt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ausgleichsentschädigung in Höhe der Differenz zwischen seiner alten und seiner neuen Entlohnung. Der Antrag auf eine Ausgleichszulage muss innerhalb von 6 Monaten ab dem Datum des Beginns der Ausführung der Änderung des Arbeitsvertrags bei der ADEM eingereicht werden.

Verliert der Arbeitnehmer, der innerbetrieblich wiedereingegliedert wurde, seine Arbeitsstelle infolge einer Einstellung der Geschäftstätigkeit seines Arbeitgebers oder infolge einer Massenentlassung, kann er die gemischte Kommission, **innerhalb von 20 Tagen nachdem er entlassen worden ist**, befassen um eine außerbetriebliche berufliche Wiedereingliederung zu beantragen.

Außerbetriebliche Wiedereingliederung (2)

Wenn eine innerbetriebliche Wiedereingliederung nicht möglich ist oder wenn die Bedingungen für eine innerbetriebliche Wiedereingliederung nicht erfüllt sind, veranlasst die Gemischte Kommission eine außerbetriebliche Wiedereingliederung. Dadurch erhält der Arbeitnehmer den Status einer Person

in beruflicher Wiedereingliederung; somit garantiert die Gemischte Kommission dem Arbeitnehmer die Aufrechterhaltung der aus ihrer Entscheidung resultierenden Rechte.

Sobald die außerbetriebliche berufliche Wiedereingliederung gesprochen wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Pauschalabfindung zu zahlen, die je nach Dienstzeit des Arbeitnehmers variiert: 1 Monatsgehalt bei bis zu 5 Dienstjahren, 2 Monatsgehälter bei bis zu 10 Dienstjahren, 3 Monatsgehälter bei bis zu 15 Dienstjahren und 4 Monatsgehälter bei bis zu 20 Dienstjahren.

Wichtig: Der obige Absatz spiegelt nur die Situation von Arbeitgebern wieder, die von einer innerbetrieblichen Wiedereingliederung ausgenommen sind, weil sie weniger als 25 Mitarbeiter beschäftigen. Wenn der Arbeitgeber mindestens 25 Personen beschäftigt, wird die Zulage nur dann gezahlt, wenn der Arbeitgeber, aufgrund eines möglichen schweren Schadens für das Unternehmen, von der Wiedereingliederung freigestellt wird.

Die betreffende Person wird automatisch als Arbeitssuchender bei der ADEM gemeldet und erhält Arbeitslosengeld. Nach Fälligkeit der Arbeitslosenunterstützung kann der Arbeitnehmer eine berufliche Übergangsvergütung (Wartegeld) erhalten, dessen Höhe 80 % des durchschnittlichen Monatseinkommens entspricht, das er im Jahr vor der Wiedereingliederung verdient hat (die Obergrenze ist auf das 1,5-fache des gesetzlichen Mindestlohnes festgelegt), sofern er oder sie

- eine mindestens 5-jährige Eignung für den letzten Arbeitsplatz (Zeiten bei anderen Arbeitgebern können berücksichtigt werden) oder eine mindestens 5-jährige Betriebszugehörigkeit nachweisen kann.
- als Arbeitssuchender bei der ADEM gemeldet bleibt und dem Arbeitsmarkt, während der gesamten Dauer der Zahlung des beruflichen Wartegeldes, zur Verfügung steht.

Die ADEM kann auch Rehabilitations- oder Umschulungsmaßnahmen vorschreiben. Sie kann die betreffende Person, auf Anraten des Arbeitsarztes der ADEM, mit einer gemeinnützigen Arbeit verpflichten.

Findet der Arbeitnehmer eine neue Stelle mit einem niedrigeren Gehalt als die ursprüngliche Stelle, hat er Anspruch auf eine Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zwischen den beiden Einkommen. Die Ausgleichszulage wird nur dann fällig, wenn die neu eingestufte Person von den ADEM-Dienststellen zugewiesen wurde und bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung für die neue Stelle für tauglich erklärt wurde. Der Antrag muss innerhalb von 6 Monaten eingereicht werden.

Es bleibt zu erwähnen, dass der Arbeitnehmer seine Rechte als Person in einer außerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung behält, solange er die Arbeitsfähigkeit vor seiner Wiedereingliederung nicht wiedererlangt hat.



Periodische Neubeurteilung

Für alle wiedereingegliederte Mitarbeiter wird eine obligatorische periodische Neubeurteilung, mindestens alle 2 Jahre, durch den zuständigen Arbeitsarzt des Unternehmens durchgeführt. Wenn sich die medizinische Situation des Arbeitnehmers positiv entwickelt, kann die Gemischte Kommission entscheiden, dass die Arbeitszeitverkürzung nicht mehr gerechtfertigt ist. Dies kann zu einer Kürzung oder sogar Einstellung der Zahlung der Ausgleichszulage führen.

Arbeitslose oder Empfänger eines beruflichen Wartegeldes, werden vom ADEM-Arbeitsarzt neu beurteilt. Entwickelt sich seine medizinische Situation positiv, kann der Leistungsempfänger seinen Status als Person in der außerbetrieblichen beruflichen Wiedereingliederung, und somit auch seine berufliche Übergangsvergütung (Wartegeld), verlieren.

Wichtig :

- Das neue Gesetz gilt ab dem 1.11.2020.
- Die berufliche Wiedereingliederung gilt nicht für Selbständige.
- Grenzpendler genießen die gleichen Vorteile wie in Luxemburg ansässige Personen.
- Die Entscheidungen der Gemischten Kommission können innerhalb von 40 Tagen nach der Zustellung des Beschlusses beim Schiedsgericht der Sozialversicherung angefochten werden (Berufung).
- Der Kündigungsschutz gilt, sobald die Gemischte Kommission befasst wurde.
- Berufungen bezüglich der beruflichen Ausgleichszulage und des Wartegeldes sind innerhalb von 40 Tagen nach der Zustellung des Beschlusses an die Sonderprüfungskommission zu richten.

§

Juristische Referenzen

- § Loi du 24 juillet 2020 portant modification 3. De la loi du 23 juillet 2015 portant modification du code du travail et de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- § Loi du 23 juillet 2015, entrée en vigueur le 1er janvier 2016, qui modifie les dispositions prévues en matière de reclassement professionnel et favorise le reclassement professionnel au sein de l'entreprise.
- § Code du travail : Livre V, Titre V – Chapitre I.
- § Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.
- § Règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant ... les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.
- § Loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité et la réinsertion professionnelle.



An wen kann ich mich wenden?

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

19, rue de Bitbourg
L – 1273 Luxembourg-Hamm
oder
B.P.2208
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 88 888
für die Arbeitnehmer
oder 247 - 88 000
für die Arbeitgeber
Web <http://www.adem.public.lu/>



Dokumente und Formulare

- Informationen über interne/externe Wiedereingliederung auf guichet.lu
- Informationen über interne/externe Wiedereingliederung auf der Internetseite der ADEM:
<https://adem.public.lu/de/demandeurs-demploi/salaries-capacite-travail-reduite.html>
- Informationen über finanzielle Hilfen auf der Internetseite der ADEM:
<https://adem.public.lu/de/demandeurs-demploi/salaries-capacite-travail-reduite/aides-mesures.html>
- FAQ auf der Internetseite der ADEM (nur auf französisch)
<https://adem.public.lu/fr/support/faq/faq-loi24072020.html>
- Broschüre zur Wiedereingliederung der Arbeiterkammer (Chambre des Salariés) Luxemburg
<https://www.csl.lu/fr/publications-newsletters/newsletters/socionews/all>

3.4 Berufliche Wiedereingliederung im öffentlichen Dienst (Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen im ö.D.)

(Gesetz vom 25. März 2015, am 1. Oktober 2015 in Kraft getreten)

Der Angestellte (Staat und Gemeinde) und der verbeamtete Angestellte (älter als 55 Jahre oder höheres Dienstalter als 25) können, im Falle schwerwiegender Gesundheitsprobleme und unter gewissen Umständen, kürzere Arbeitszeiten beantragen. Eine eingeschränkte Arbeitszeit von 75%, 50% oder 25% einer normalen Vollzeitarbeit kann gewährt werden. Eine Teilzeitarbeit von 25% ist auf 1 Jahr beschränkt.

Prozedur

1. Die Rentenkommission kann vom Kontrollarzt, der betroffenen Person (mittels eines einfachen Briefes, adressiert an das Sekretariat der Rentenkommission) oder der zuständigen Verwaltung befasst werden.
2. Ist das Sekretariat der Rentenkommission befasst worden, informiert es die betroffene Person und die zuständige Verwaltung.
3. Die Akte wird anschließend an den Kontrollarzt weitergeleitet, damit er einen medizinischen Bericht erstellt.
4. Die betroffene Person wird vorgeladen und kann von einer Person ihrer Wahl begleitet werden.

Die Rentenkommission trifft die Entscheidung einstimmig.

Vier verschiedene Situationen können nun auftreten:

- Der Angestellte wird für fähig erklärt, seine Arbeit ohne Einschränkung und ohne einen Verwaltungswechsel wieder aufzunehmen.
- Der Angestellte bekommt eine Invalidenrente.
- Der Angestellte wird für fähig erklärt, seine letzte Arbeit wieder aufzunehmen. Ihm wird eine Teilzeitarbeit aus Gesundheitsgründen zuerkannt.
- Der Angestellte wird einem anderen Posten zugewiesen.

Je nach Komplexität der Akte kann die Prozedur bis zu drei Monate dauern.

Achtung:

- Die Teilzeitarbeit aus Gesundheitsgründen muss **täglich** geleistet werden, es sei denn ein gegenteiliges medizinisches Gutachten liegt vor. Die Dauer dieser Maßnahme ist **auf 10 Jahre beschränkt!**

- Sobald die betroffene Person Anspruch auf Rente hat, wird die Maßnahme beendet.
- Während der Maßnahme muss sich der Angestellte **regelmäßigen ärztlichen Kontrollen** unterziehen.
- Der Verlust des Gehalts während der Maßnahme wird durch die Auszahlung einer kompensatorischen Entschädigungssumme ergänzt. Dabei handelt es sich um die **Differenz**, ausgedrückt in Indexpunkten, **zwischen dem Gehalt der Teilzeitarbeit und dem vorigen Gehalt**, welches im Monat vor der Maßnahme ausgezahlt wurde.
- Beträgt die Teilzeitarbeit nur **25% einer Vollzeitarbeit**, beschränkt sich die **Maßnahme auf 1 Jahr**. Nach diesem Zeitraum bekommt die betroffene Person die Invalidenrente.

Ende der Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen

Verbessert sich die gesundheitliche Situation des Angestellten, welchem die Maßnahme gewährleistet wurde, kann er seine Wiedereingliederung beantragen.

Die Rentenkommission wird beauftragt und trifft eine Entscheidung. Dieses kann erfolgen

- auf Anfrage des Beamten / Angestellten;
- nachdem der Arbeitsarzt ein Gutachten erstellt hat. Er kann eine Wiedereingliederung oder eine Änderung der Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen empfehlen.



Juristische Referenzen

- § Loi du 25 mars 2015 modifiant 1) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois (art. 15 – 31)
<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2015/0059/index.html>



An wen kann ich mich wenden?

Ministère de la Fonction publique - Secrétariat de la Commission des pensions

BP 1807
 L-1018 Luxembourg
 Tel (+352) 247 - 73 112
 (Lullingen Pascal)



Dokumente und Formulare

- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/remunerations-et-pensions/temps-partiel-sante/index.html>
- http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Lettre-circulaire---nouvelle-Commission-des-pensions_1.pdf
- <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/parcours/parcours/temps-partiel-sante/Questions-reponses-service-a-temps-partiel-pour-raisons-de-sante.pdf>

3.5 Arbeit in Behindertenwerkstätten

Ist die Eingliederung auf den regulären Arbeitsmarkt nicht möglich, kann eine Person, die als behinderter Arbeitnehmer anerkannt ist, in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten. Träger dieser Werkstätten sind Organisationen mit sozialer und wirtschaftlicher Zielsetzung.

Die Werkstätten wurden geschaffen, da es nicht möglich ist, alle Personen mit einer Behinderung auf dem regulären Arbeitsmarkt einzugliedern. Die interne Organisation der Behindertenwerkstätten hat sich von Anfang an **nach dem Modell der Privatunternehmen ausgerichtet, allerdings an die besondere Situation der Arbeitnehmer mit einer Behinderung angepasst**. Die Anpassungen betreffen hauptsächlich den Arbeitsrhythmus und die therapeutische Betreuung.

Anerkennung der Werkstätten als wirtschaftliche Produktionsstätten

Sie haben eine **Vereinbarung mit dem Familienministerium und dem Arbeitsministerium**, die sich an den Kosten beteiligen. Die Werkstätten schließen Arbeitsverträge mit den bei ihnen beschäftigten Personen ab und verpflichten sich, den **Zugang der behinderten Arbeitnehmer zu Arbeitsstellen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu fördern** und dort die nötige Betreuung sicher zu stellen. Falls die Vermittlung auf den regulären Arbeitsmarkt nicht zufriedenstellend verläuft, müssen die Werkstätten den behinderten Arbeitnehmer wieder einstellen.

Der Lohn

Der Lohn entspricht dem Stundensatz des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeiter, multipliziert mit den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsstunden. Die Werkstatt kann zusätzlich Prämien oder sonstige Geldleistungen zahlen.

Arbeitszeit in der Werkstatt

Weitere Regelungen betreffen die Arbeitszeit in der Werkstatt: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt **40 Stunden**, es sei denn, eine gesetzliche oder vertragliche Bestimmung legt eine andere Arbeitszeit fest.

Laut Arbeitsgesetzbuch können folgende Elemente in die Arbeitszeit fallen:

- die Dauer des täglichen Transports ;
- die Dauer der soziopädagogischen und therapeutischen Aktivitäten, die während der Arbeitszeit und in der Werkstatt stattfinden ;
- die Zeit, während derer der Arbeitnehmer an unentgeltlichen, von der Werkstatt organisierten, Betriebspraktika teilnimmt.

In der Werkstatt hat der anerkannte behinderte Arbeitnehmer Anspruch auf **6 zusätzliche Urlaubstage**.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié 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.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden?

ADEM - Commission médicale

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 8 88 88
Web <http://www.adem.public.lu>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

1, boulevard Porte de France
L-4360 - Esch-sur-Alzette
Tel (+352) 247 - 8 88 88
Fax (+352) 26 19 08 22
Web <http://www.adem.public.lu>



Dokumente und Formulare

- Liste der konventionierten Einrichtungen für Personen mit Behinderung:
http://www.mfi.public.lu/monde_associatif/organismes_agrees/ReleveHandicap.pdf

3.6 Einkommen für schwerstbehinderte Personen

Personen, die wegen der Schwere ihrer Behinderung weder auf dem regulären noch auf dem „geschützten Arbeitsmarkt“ arbeiten können, erhalten ein Einkommen für Personen mit schwerer Behinderung (RPGH). Der Nationale Solidaritätsfonds (FNS) zahlt es aus. Das Einkommen entspricht der Höhe des garantierten Mindesteinkommens (REVIS, vormals RMG).

Bedingungen um das RPGH beanspruchen zu können

- mindestens 18 Jahre alt sein ;
- eine Erwerbsminderung von mindestens 30 % nachweisen, bedingt durch eine körperliche, geistige, sensorische oder psychische Behinderung (vor Erreichen des 65. Lebensjahres) und/oder durch psychosoziale Schwierigkeiten, die die Grundbehinderung verstärken ;
- nachweisen, dass der Gesundheitszustand jegliche Arbeitsanstrengung untersagt oder dass die Arbeitsfähigkeit so gering ist, dass kein Arbeitsplatz auf seine Bedürfnisse angepasst werden kann, sei es auf dem regulären Arbeitsmarkt oder in der Behindertenwerkstatt ;
- einen festen und rechtmäßigen Wohnsitz in Luxemburg haben und auch tatsächlich dort wohnen.

Oder aber:

- als behinderter Arbeitnehmer anerkannt sein und aus nicht von ihm zu verantwortenden Gründen keinen Zugang zu einer bezahlten Arbeit haben und lediglich über Einkünfte verfügen, die unter dem RPGH liegen.

Antrag einreichen

Der Antrag für das RPGH wird beim **Sekretariat der Medizinischen Kommission der Arbeitsagentur** eingereicht.

Wird positiv über den Antrag entschieden, so wird die Akte an den Nationalen Solidaritätsfonds weitergeleitet.

RPGH und Pensionskasse

Wichtig: Bezieht man das RPGH, zahlt man **keine Beiträge** in die Pensionskasse.

Antrag an die medizinische Kommission

Der Betroffene muss sich an das **Sekretariat der medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit (ADEM)** wenden, um das entsprechende **Formular** zu bekommen und es ausgefüllt zusammen mit den **folgenden Belegen** zurückzuschicken:

- eine Geburtsurkunde oder gleichwertige Bescheinigung zwecks Altersnachweis des Antragstellers ;
- kürzlich vom behandelnden Arzt erstellter medizinischer Bericht sowie detaillierte medizinische Bilanz des Arbeitsmediziners der ADEM (mit Angabe der Gründe und des Schweregrads der Erwerbsminderung) ;
- Staatsangehörigkeitsnachweis oder gleichwertige Bescheinigung ;
- Belege für die Eigenschaft als gesetzlicher Vertreter, wenn der Antragsteller sich vertreten lässt.

Um über den Antrag zu entscheiden, berücksichtigt die medizinische Kommission die Erwerbsminderung und den Gesundheitszustand des Antragstellers. Sofern die medizinischen Bedingungen erfüllt sind, informiert die medizinische Kommission den Betroffenen per Einschreiben und übermittelt seine **Akte an den nationalen Solidaritätsfonds (FNS), welcher als letzte Instanz über die Bewilligung oder Ablehnung des Einkommens für Schwerstbehinderte Personen (RPGH) entscheidet.**

Entscheidung des Nationalen Solidaritätsfonds

Der Nationale Solidaritätsfond (FNS)

- überprüft, ob der Antragsteller die Alters- und Wohnsitzbedingungen erfüllt ;
- informiert den Antragsteller innerhalb eines Monats per Einschreiben über die endgültige Entscheidung ;
- verwaltet die Ausführungsbestimmungen bezüglich des RPGH.

Ist der Antrag angenommen, wird das RPGH dem Empfänger **ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des Antrags**, der alle erforderlichen Belege enthält, gezahlt. Das Sekretariat des FNS bestätigt den Eingang des Antrags.

Einkommen für schwerstbehinderte Personen (RPGH)

Der Bruttobetrag des vom FNS gezahlten RPGH entspricht dem **Betrag des garantierten Mindesteinkommens (RMG)**. Von diesem Betrag werden monatlich die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgezogen. Außerdem gelten bestimmte Vorschriften zur Nichtvereinbarkeit mit beruflichen Einkünften oder Ersatzleistungen der Sozialversicherung:

- sind die Einkünfte des Betroffenen geringer als das RPGH, wird ihm die Differenz vom FNS in Form einer Ausgleichsentschädigung gezahlt (Freibetrag in Höhe von 30 %);

- Einkünfte aus beruflicher Tätigkeit oder Ersatzleistungen (wie z.B. Arbeitslosenentschädigung, Renten, usw.) werden bei der Berechnung des RPGH berücksichtigt (Freibetrag in Höhe von 30 %).

Überprüfung und Anpassung des Anspruches

Empfänger des RPGH sind verpflichtet, dem FNS **unverzüglich jegliche Änderung** bezüglich ihrer Situation, welche eine Auswirkung auf ihren Anspruch auf diese Leistung haben könnte, zu melden. **Der FNS überprüft seinerseits regelmäßig**, ob die Bedingungen für die Bewilligung immer noch gegeben sind. Ist dies nicht mehr der Fall, erlischt der Anspruch auf dieses Einkommen. Wurden die Berechnungselemente geändert oder das Einkommen fälschlicherweise bewilligt, kann es entweder **erhöht, verringert oder entzogen** werden.

Rückzahlung des RPGH

- Im Falle eines **Irrtums zu Gunsten des Empfängers**:
Hatte ein Empfänger zusätzlich zu dem, was er normalerweise beziehen müsste, weitere Einkommenseingänge, können die zu viel gezahlten Beträge zurückgefordert werden.
- Im Falle eines **auf den Empfänger zurückzuführenden Irrtums**:
Das RPGH muss zurückgezahlt werden, wenn der Empfänger bei seinem Antrag falsche Angaben gemacht hat. Diese Beträge sind zurückzuzahlen, auch ohne ein Gerichtsverfahren.

Der FNS kann die Entscheidung bezüglich der Rückzahlung erst nach einer **mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme des Betroffenen** treffen. Diese Entscheidung muss in jedem Fall ordnungsgemäß begründet sein.

Die Rückerstattung des RPGH wird über eine **Hypothek auf den Immobilien des Empfängers** gewährleistet.

Wichtig: Die Person, die als behinderter Arbeitnehmer anerkannt wurde und entweder auf den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen orientiert wurde und die **unabhängig von ihrem Willen keine bezahlte Arbeit findet, kann auch Anspruch auf RPGH erheben**. Dazu muss sie ein Aufenthaltsrecht auf luxemburgischem Territorium haben, dort wohnhaft sein und dort wirklich wohnen und ein Einkommen haben, das unter dem RPGH liegt.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre II, Titre III (congé) et Livre V, Titre VI (placement).
- § Loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale.
- § Texte coordonné au 29 janvier 2014 du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifié 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.
- § Loi du 28 novembre 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- § Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
- § Texte coordonné du 22 juin 2004 de la Loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un Revenu minimum garanti, telle qu'elle a été modifiée.
- § Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.



An wen kann ich mich wenden?

ADEM - Commission médicale

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm

B.P.2208

L-1022 Luxembourg

Tel (+352) 247 - 88 888

Fax (+352) 26 19 08 22

commissionmedicale@adem.etat.lu

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie
L-1024 Luxembourg

B.P. 2411

L-1024 Luxembourg

Tel (+352) 49 10 81 - 1

Fax (+352) 26 12 34 64

Web <http://www.fns.lu>



Dokumente und Formulare

- Liste der konventionierten Einrichtungen für Personen mit Behinderung : http://www.mfi.public.lu/monde_associatif/organismes_agrees/ReleveHandicap.pdf

3.7 REVIS - Einkommen zur sozialen Eingliederung (früher: Garantiertes Mindesteinkommen)

Menschen mit einer Behinderung können, unter bestimmten Bedingungen, einen Antrag auf Leistungen im Rahmen des REVIS-Gesetzes stellen.

REVIS

Das REVIS ist eine finanzielle Unterstützung für Haushalte, deren Einkommen unter einem bestimmten Existenzminimum liegt. Es kann aus einer Eingliederungszulage und/oder einer Aktivierungszulage bestehen.

Die Höhe der Eingliederungszulage ist hinsichtlich der Zusammensetzung des Haushalts gestaffelt. Der Antragsteller, welcher nicht an den Aktivierungsmaßnahmen der ADEM teilnehmen kann und vom „Office national d'inclusion social (ONIS)“ beim (Wieder)Einstieg in die Berufswelt begleitet wird, kann im Rahmen einer Aktivierungsmaßnahme des ONIS eine Aktivierungszulage beziehen. In diesem Fall, muss man sich auch nicht als Arbeitsuchender bei der ADEM einschreiben.

Wichtig: Jeder arbeitsfähige erwachsene Antragsteller unter 65 Jahren, welcher nicht in Vollzeit beschäftigt ist, muss sich als Arbeitsuchender bei der ADEM einschreiben, falls er nicht eine der Bedingungen erfüllt, um von dieser Verpflichtung befreit zu werden.

Bedingungen

Die Antragsteller müssen unter anderem folgende Bedingungen erfüllen:

- mindestens 25 Jahre alt sein (Ausnahmen: während der letzten 8 Wochen der Schwangerschaft bei Vorlegen eines ärztlichen Attests, welches den errechneten Entbindungstermin bestätigt / wenn man ein Kind großzieht, für das man Kindergeld bezieht / wenn man volljährig ist und aufgrund einer Arbeits-unfähigkeit nicht in der Lage ist seinen Lebensunterhalt zu verdienen / wenn man sich um einen pflegeversicherten Menschen kümmert (Helfer im Sinne der Pflegeversicherung))
- ein Aufenthaltsrecht auf dem Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg besitzen, seinen Wohnsitz dort haben und sich tatsächlich dort aufhalten. Wichtig: Nicht EU-Bürger müssen während der letzten 20 Jahre mindestens 5 Jahre in Luxemburg gelebt/gewohnt haben ;
- über ein monatliches Einkommen unterhalb der festgelegten Obergrenze des REVIS verfügen ;
- bereit sein, sämtliche noch nicht genutzten Möglichkeiten der luxemburgischen oder ausländischen Gesetzgebung auszuschöpfen, um seine finanzielle Situation zu verbessern.

Nationaler Solidaritätsfonds (FNS)

Die Verwaltung und Bewilligung der Eingliederungszulage fallen in den Zuständigkeitsbereich des nationalen Solidaritätsfonds (FNS). Um den entsprechenden Betrag des Zuschusses für den Antragsteller festzulegen, muss der FNS dessen Einkünfte bestimmen. Dabei werden die gesamten Bruttoeinkünfte und das Vermögen der Haushaltsgemeinschaft berücksichtigt:

- als Einkünfte gelten: sämtliche Beträge, die der Antragsteller oder die Mitglieder seiner Haushaltsgemeinschaft in Form von Löhnen, Sozialversicherungsleistungen, geschuldeten Ersatzeinkommen (durch Luxemburg oder aus dem Aus-land), Alimenten usw. beziehen. Je nach Art der Einkünfte werden diese Beträge ganz, teilweise oder gar nicht in die Berechnung des Zuschusses einbezogen;
- als Vermögen gelten: Sparguthaben, Wertpapiere, Darlehen, Wertgegenstände, bebaute oder unbebaute Grundstücke in Luxemburg oder im Ausland.

Nicht berücksichtigte Einkommen sind unter anderem: das Kindergeld, die Sonderzulage für Kinder mit einer Behinderung, der Zuschuss für Menschen mit einer Behinderung und die Geldleistungen der Pflegeversicherung.

Das REVIS ist mittels eines Formulars beim FNS zu beantragen.

Wichtig: Selbständige haben auch, unter bestimmten Bedingungen, Anrecht auf das REVIS.



An wen kann ich mich wenden?

Fonds National de Solidarité

8-10, rue de la Fonderie
L-1531 Luxembourg

B.P. 2411

L-1024 Luxembourg

Tel (+352) 49 10 81 - 1

Fax (+352) 26 12 34 64

Mail revis.fns@secu.lu

Web <http://www.fns.lu>

Web www.revis.lu

L'Office national d'inclusion sociale (ONIS)

12-14, avenue Emile Reuter

L-2420 Luxembourg

Tel (+352) 247 - 83 636

Fax (+352) 40 47 06

Web <https://bit.ly/2ZOFnPS>

L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Tel (+352) 247 - 88 888

Mail info@adem.etat.lu

Web <https://bit.ly/3FbWHP0>



Juristische Referenzen

§ Loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du Code de la Sécurité sociale ; 2° du Code du travail ; 3° de la loi modifiée du 26 juillet 1980 concernant l'avance et le recouvrement de pensions alimentaires par le Fonds national de solidarité ; 4° de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat ; 5° de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 6° de la loi modifiée du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 7° de la loi modifiée du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale et portant abrogation de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Lien : <https://bit.ly/3FW3sFc>

§ Règlement grand-ducal du 1er octobre 2018 fixant les modalités d'application de la loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du règlement grand-ducal modifié du 18 septembre 1995 concernant l'assistance judiciaire ; 2° du règlement grand-ducal modifié du 27 septembre 2004 portant exécution de la loi du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 3° du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 4° du règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les montants des droits d'inscription à payer lors de l'admission à un cours organisé par l'Institut national des langues et portant abrogation 1° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 fixant les modalités d'application de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti ; 2° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 organisant la participation à des stages en entreprise des bénéficiaires de l'indemnité d'insertion.

Lien : <https://bit.ly/30hnnxO>



Dokumente und Formulare

Antragsformular REVIS: <https://www.fns.lu/formulaires/>

3.8 Antrag auf REVIS

Die Leistungen im Rahmen des Einkommen zur sozialen Eingliederung (REVIS) werden anhand eines Formulars beantragt, das vom nationalen Solidaritätsfonds bearbeitet wird (FNS).

Antragstellung

Die Antragsmappe kann von der Internetseite des FNS heruntergeladen werden und enthält:

- Einen 1. Teil, der sämtliche Angaben über die Haushaltsgemeinschaft, insbesondere die Benennung des Antragstellers, die Bankverbindungen für die Zahlung, die Liste der volljährigen Mitglieder sowie die Liste der Kinder sowie Informationen bezüglich der Wohnsituation enthält.
- Einen 2. Teil, der für jeden volljährigen Antragsteller Auskünfte über seine berufliche Situation, seine Einkünfte sowie über seine Vermögenslage enthält.

Zuständige Stellen

Antragsteller können sich selbst an den FNS wenden oder an das Sozialamt ihrer Wohngemeinde. In der Praxis können sich fast sämtliche im Sozialbereich tätigen Einrichtungen um die Einreichung der Anträge kümmern.

Wird der Antrag genehmigt, übermittelt der FNS dem Antragsteller ein Einschreiben, in dem ein Termin bei der ADEM festgelegt wurde (dieser Termin muss eingehalten werden), es sei denn, der Antragsteller wird davon befreit (aus gesundheitlichen Gründen, Studium, Pflegeperson,...).

Die Höhe des REVIS hängt von der Zusammensetzung der Haushaltsgemeinschaft und deren Einkünfte ab. Im Falle einer Änderung der finanziellen Lage, wird der Betrag angepasst.

Jeder Begünstigter der eine Aktivierungszulage bezieht, unterschreibt eine Kooperationserklärung mit dem Nationalen Amt für soziale Eingliederung (ONIS). Ihm wird dann eine Bezugsperson zugewiesen, der „agent régional d’inclusion sociale (ARIS)“.

Einspruch einlegen

Wenn man mit der Entscheidung des FNS nicht einverstanden ist, kann man Einspruch beim Schiedsgericht der Sozialversicherung (Conseil arbitral de la Sécurité sociale), innerhalb von 40 Kalendertagen ab dem Zustelldatum der Mitteilung, einlegen. Gegen die Entscheidung des Schiedsgerichts der Sozialversicherung besteht die Möglichkeit, innerhalb der gleichen Frist, Berufung beim Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung (Conseil supérieur de la Sécurité sociale) einzulegen.



Juristische Referenzen

§ Loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du Code de la Sécurité sociale ; 2° du Code du travail ; 3° de la loi modifiée du 26 juillet 1980 concernant l'avance et le recouvrement de pensions alimentaires par le Fonds national de solidarité ; 4° de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat ; 5° de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 6° de la loi modifiée du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 7° de la loi modifiée du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale et portant abrogation de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Lien : <https://bit.ly/3FW3sFc>

§ Règlement grand-ducal du 1er octobre 2018 fixant les modalités d'application de la loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale et portant modification 1° du règlement grand-ducal modifié du 18 septembre 1995 concernant l'assistance judiciaire ; 2° du règlement grand-ducal modifié du 27 septembre 2004 portant exécution de la loi du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit ; 3° du règlement grand-ducal modifié du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 4° du règlement grand-ducal du 3 août 2010 fixant les montants des droits d'inscription à payer lors de l'admission à un cours organisé par l'Institut national des langues et portant abrogation 1° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 fixant les modalités d'application de la loi du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti ; 2° du règlement grand-ducal du 16 janvier 2001 organisant la participation à des stages en entreprise des bénéficiaires de l'indemnité d'insertion.

Lien : <https://bit.ly/30hnnxO>





An wen kann ich mich wenden?

Fonds National de Solidarité (FNS)

8-10, rue de la Fonderie
L-1531 Luxembourg

B.P. 2411

L-1024 Luxembourg

Tel (+352) 49 10 81 - 1

Fax (+352) 26 12 34 64

Web <http://www.fns.lu>

Web www.revis.lu

Mail revis.fns@secu.lu

L'Office national d'inclusion sociale (ONIS)

12-14, avenue Émile Reuter

L - 2420 Luxembourg

Tel (+352) 247 - 83 636

Fax (+352) 40 47 06

Web <https://bit.ly/2ZOFnPS>

Conseil arbitral de la Sécurité sociale

271, route d'Arlon

L-1150 Luxembourg

Tel (+352) 45 32 86

Fax (+352) 44 32 66

Conseil supérieur de la Sécurité sociale

14, avenue de la Gare

L-1610 Luxembourg

Tel (+352) 26 26 05 - 1

Fax (+352) 26 26 05 38



Dokumente und Formulare

<https://www.fns.lu/formulaires/>

3.9 Invalidenpension

Jeder Versicherte unter 65 Jahren, der unfähig ist seine letzte Beschäftigung oder jede sonstige seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung auszuüben, kann einen formellen Antrag auf eine Invalidenpension stellen. Die Invalidenpension kann für einen bestimmten Zeitraum (vorübergehende Invalidität) oder ohne zeitliche Beschränkung (dauerhafte Invalidität) ausgezahlt werden.

Bedingungen zur Gewährung der Invalidenpension

Medizinische Bedingung

Der Versicherte, dessen Arbeitsfähigkeit so gemindert ist, dass er seinen zuletzt ausgeübten Beruf oder eine andere seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, gilt als invalide.

Die medizinische Beurteilung der Invalidität unterliegt der **Einschätzung des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung.**

Administrative Bedingungen

a) Wartezeit: Der Betroffene muss Versicherungszeiten von mindestens 12 Monaten nachweisen können. Die Versicherungszeiten können bestehen aus Zeiten der Pflichtversicherung, der Weiterversicherung oder der fakultativen Versicherung. Die Versicherungszeiten müssen während der letzten 3 Jahre vor Beginn der festgestellten Invalidität oder vor dem Ende des Krankengeldes stattgefunden haben. Ist dies der Fall, ist die Wartezeit erfüllt.

Die Erfüllung der Wartezeit ist nicht erforderlich, wenn die Invalidität auf einen Unfall oder auf eine anerkannte Berufskrankheit zurückzuführen ist, welche während der Versicherungszeit eingetreten ist.

b) Berufliche Tätigkeit: Der Bezieher einer Invalidenpension darf eine berufliche, selbständige oder nicht selbständige Tätigkeit ausüben, deren Einkommen ein Drittel des sozialen Mindestlohnes pro Jahr nicht übersteigt.

c) Alter: Der Versicherte darf das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben.

Beginn und Entziehung der Invalidenpension

Vorübergehende Invalidität

Bei vorübergehender Invalidität beginnt die Pension nach Ablauf des Krankengeldes oder, wenn kein Anspruch auf Krankengeld besteht, nach Ablauf eines ununterbrochenen Invaliditätszustandes von 6 Monaten.

Dauerhafte Invalidität

Bei dauerhafter Invalidität beginnt die Pension am ersten Tage der nachgewiesenen Invalidität, jedoch frühestens am Tag an dem die vorgeschriebene Wartezeit erfüllt ist. Bei Aufrechterhaltung des gesetzlichen oder vertraglichen Einkommens beginnt die Pension am ersten Tag nach Ende dieser Lohnfortzahlung. Ist die Invalidität auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen, wird der Beginn auf den Tag nach der Konsolidierung festgelegt. Die Invalidenpension wird nicht an den Versicherten ausgezahlt, solange dieser noch Krankengeld bezieht.

Allgemeine Bestimmungen zum Beginn der Invalidenpension

Die Invalidenpension wird nicht für Zeiträume gewährt, welche länger als ein Jahr vor dem Eingang des Pensionsantrages liegen. Ist der genaue Beginn der Invalidität nicht festzustellen, wird der Beginn der Invalidenpension auf den Tag der Einreichung des Antrags festgesetzt.

Entziehung der Invalidenpension

Die Invalidenpension wird entzogen, wenn der Pensionsempfänger die Bedingungen auf Invalidität nicht mehr erfüllt.

Umwandlung der Invalidenpension in eine Alterspension

Am 65. Lebensjahr des Versicherten wird die Invalidenpension automatisch in eine Alterspension umgewandelt.

Die Antragsstellung

Die Leistungen aus der Pensionsversicherung werden nur auf Antrag des Versicherten gewährt. Das Antragsformular ist am Sitz der CNAP erhältlich und ist auf der Webseite www.cnap.lu verfügbar.

Grenzgängern wird empfohlen ihren Antrag bei dem zuständigen Versicherungsträger ihres Wohnortes zu stellen.

Die Bearbeitungszeit der Pensionsanträge hängt von der Verfügbarkeit und der Zuverlässigkeit der benötigten Daten ab und kann sehr unterschiedlich ausfallen. War der Versicherte in mehreren Ländern berufstätig, hängt die Bearbeitungszeit des Antrages im Wesentlichen davon ab wie schnell die angeforderten Informationen von den ausländischen Versicherungsträgern mitgeteilt werden.

Internationales Recht

Europäische Koordination der Sozialschutzsysteme

Besitzt ein Versicherter

- die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union
- oder besitzt ein Versicherter die Staatsangehörigkeit eines Drittlandes und wohnt legal in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union,

können die Versicherungszeiten der einzelnen Staaten zusammengerechnet werden.

Dies gilt im Hinblick auf den Erwerb, die Aufrechterhaltung oder das Wiederaufleben des Leistungsanspruchs

- in allen Staaten.
- Dies gilt aber auch für die Schweiz, Island, Liechtenstein und Norwegen, sowie für alle Abkommen, die Luxemburg mit Drittländern abgeschlossen hat.

Die jeweiligen Teilpensionen werden von den beteiligten Staaten direkt an den Pensionsempfänger ausgezahlt.

Zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen

Außerdem hat Luxemburg mit den folgenden Staaten bilaterale Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen: Albanien, Argentinien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Kanada, Kap Verde, Chile, Indien, Mazedonien, Marokko, Moldawien, Montenegro, Quebec, Serbien, Tunesien, USA, Uruguay und die Türkei.

Bemerkung: Text von CNAP - Kurzinformation Invalidenpension in Luxemburg
www.cnap.lu/brochures/



Juristische Referenzen

§ Code de la sécurité sociale – Livre III, Chapitres II et IV.



An wen kann ich mich wenden?

Caisse Nationale d'Assurance Pension - CNAP

1a, Bd Prince Henri
L-1724 Luxembourg
Tel (+352) 22 41 41 - 1
<http://www.cnap.lu>

Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'Etat – Service des pensions

63, avenue de la Liberté
L-1012 Luxembourg

B.P. 1204
L-1012 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 83 200
Fax (+352) 26 48 36 12
Web <http://www.cgpo.public.lu>

Caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux

20, avenue Emile Reuter
L-2420 Luxembourg

B.P. 328
L - 2013 Luxembourg
Tel (+352) 450 201 - 1
Fax (+352) 450 201 - 202
Web <http://www.cpfec.lu>

SNCFL - Division du personnel retraité

9, place de la Gare
L-1616 Luxembourg

B.P. 1803
L -1018 Luxembourg
Tel (+352) 4990 - 33 43



Dokumente und Formulare

- Antragsformular Invalidenrente:
<http://www.cnap.lu/les-pensions/pension-dinvalidite/la-pension-dinvalidite/>
- Informationsbroschüren zur Invalidenpension in Luxemburg:
<http://www.cnap.lu/prestations/en-cas-dinvalidite/en-cas-dinvalidite/>

3.10 Abänderung oder Überprüfung der Entscheidungen

Uneinigkeit mit verschiedenen Instanzen und Antrag auf Überprüfung

Falls ein behinderter Arbeitnehmer mit einer **Entscheidung der medizinischen Kommission** nicht einverstanden ist, kann er einen Antrag auf Überprüfung einreichen. Den schickt er dem Schiedsgericht der Sozialversicherungen (CASS) per Einschreiben und innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Beschlusses.

Falls ein behinderter Arbeitnehmer mit der **Entscheidung der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung (COR)** nicht einverstanden ist, kann er einen Antrag auf Überprüfung einreichen. Den schickt er der speziellen Überprüfungskommission (CSR) per Einschreiben und innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Beschlusses. Die CSR fällt ihre Entscheidung innerhalb von 3 Monaten.

Falls der Antragsteller mit der **Entscheidung der speziellen Überprüfungskommission (CSR)** nicht einverstanden ist, kann er durch einen formlosen Antrag Widerspruch beim Schiedsgericht der Sozialversicherungen (CASS) einlegen, dies innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des Beschlusses. Wird diese **Entscheidung des CASS** ebenfalls beanstandet, kann innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des Beschlusses des CASS beim Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherungen (CSSS) Berufung eingelegt werden. Deren Beschluss ist unanfechtbar.

Achtung: Während des gesamten Berufungsverfahrens gelten die Entscheidungen der verschiedenen Rekursinstanzen.

Falls eine Uneinigkeit mit einer **Entscheidung des nationalen Solidaritätsfonds** besteht was das Einkommen für schwerstbehinderte Menschen angeht, so gelten die Widerspruchsprozeduren beim CASS und CSSS wie oben beschrieben.

Antrag auf Abänderung des Status

Im Falle einer **wesentlichen Änderung seiner Erwerbsfähigkeit oder seines Gesundheitszustandes**, kann der behinderte Arbeitnehmer einen Antrag auf Abänderung seines Status einreichen. Der Antrag wird direkt bei der Kommission eingereicht, die die Entscheidung getroffen hat. Dies ist frühestens 6 Monate nach Zustellung eines ersten rechtskräftigen Beschlusses möglich. Dem Antrag müssen **Belege** beigefügt werden, welche die Änderung der Erwerbsfähigkeit beweisen. Es kann kein Antrag auf Abänderung gestellt werden, wenn bereits ein Antrag auf Überprüfung eingereicht wurde.



Juristische Referenzen

- § Code du Travail : Livre V, Titre VI (placement).
- § 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.
- § 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
- § Règlement grand-ducal du 12 février 2009 modifiant le règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.
- § Règlement grand-ducal du 24 décembre 1993 déterminant en application de l'article 294 du code des assurances sociales la procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales, ainsi que les délais et frais de justice.



An wen kann ich mich wenden?

ADEM - Commission médicale

19, rue de Bitbourg
B.P.2208
L-1273 Luxembourg-Hamm
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 88 888
Web <http://www.adem.public.lu>

**ADEM - Commission d'orientation
et
de reclassement professionnel
(COR)**

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg-Hamm
Tel (+352) 247 - 88 888
Fax (+352) 26 19 08 22
Web <http://www.adem.public.lu>

**ADEM - Commission spéciale de
réexamen en matière de salariés
handicapés**

19, rue de Bitbourg
B.P.2208
L-1273 Luxembourg-Hamm
L-1022 Luxembourg
Tel (+352) 247 - 88 888

**Conseil arbitral de la Sécurité
sociale**

16, Boulevard de la Foire
L-1528 Luxembourg
Tel (+352) 45 32 86
Fax (+352) 44 32 66

**Conseil supérieur de la Sécurité
sociale**

14, avenue de la Gare
L-1610 Luxembourg
Tel (+352) 26 26 05 - 1
Fax (+352) 26 26 05 - 38



Dokumente und Formulare

- Muster eines Antrags auf erneute Prüfung: <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/> (« exercer un recours »)
- Musterantrag an die CASS: <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/> (« exercer un recours »)

3.11 Jobcoaching und Unterstützung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Das Konzept des „Jobcoaching“ ist eine Begleitmaßnahme für eine gelungene Integration von Arbeitnehmern mit einer Behinderung auf den regulären Arbeitsmarkt.

Jobcoaching oder „supported employment / unterstütztes Arbeitsverhältnis“ ist eine intensive und individuelle Begleitung eines Menschen mit einer Behinderung in der Arbeitswelt. Ziel ist es, dem Arbeitssuchenden, der eine Behinderung aufweist und als behinderter Arbeitnehmer anerkannt ist oder nicht, sich (wieder) in der Arbeitswelt zu integrieren (Unterstützung bei der Rückkehr ins Arbeitsleben, beim Zugang zu einer Arbeit und beim Verbleib in einer Arbeit). Der Hauptakzent liegt auf dem Fördern der Selbständigkeit und des Verantwortungsbewusstseins der Person.

Vorteile dieses Ansatzes

⇒ für die Kandidaten:

- Hilfe bei der Suche nach geeigneten Arbeitgebern,
- ein realistisches professionelles Projekt auf die Beine stellen,
- Vorbereitung auf das Gespräch mit dem Arbeitgeber,
- Begrenzung von Vorurteilen und Diskriminierung,
- vertrauenswürdige Ansprechperson,
- Unterstützung beim Lösen von eventuellen Problemen am Arbeitsplatz,
- Hilfe beim Erhalt des Arbeitsverhältnisses,
- Fördern von Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein.

⇒ für die Unternehmen:

- Bedarfs- und Bedürfnisanalyse,
- genaue Informationen über die Fähigkeiten und Einschränkungen des Bewerbers,
- Vorhandensein einer Ansprechperson,
- transparente, auf Vertrauen basierende Kommunikation
- Informationen über die jeweiligen staatlichen Beihilfen, die von der ADEM gewährt werden.

Aufgaben des Jobcoachings

- Einschätzung der sozioprofessionellen Kompetenzen und beruflicher Orientierungsplan,
- Betreuung auf dem regulären und geschützten Arbeitsmarkt,
- Organisieren geeigneter Fortbildungskurse,
- Organisation von Praktika,
- Einrichtung eines Mentorensystems am Arbeitsplatz,
- Zusammenarbeit mit zuständigen Dienststellen und Verwaltungen,
- Unterstützung der betroffenen Person bei der Beantragung des Status des behinderten Arbeitnehmers,
- Information und Sensibilisierung zum Thema Behinderung.

Anbieter dieses Dienstes

- Die Beratungsstelle der gemeinnützigen Organisation **Hörgeschädigten Beratung** richtet sich an gehörlose und schwerhörige Menschen.
- **ZARABINA asbl** mit ihrem GesoL-Projekt „Gesundheitsorientierte Berufsberatung“.

Die Aufgabe des Assistenten für berufliche Eingliederung besteht darin, die Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderungen sowie von Arbeitnehmern, die extern neu eingestuft werden, an ihrem derzeitigen oder künftigen Arbeitsplatz zu unterstützen und zu fördern. Er bietet Unterstützung, die auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgestimmt ist.

Begünstigte

Jeder Arbeitgeber, der eine Person mit einer Behinderung eingestellt hat oder einstellen möchte.

Jede Person mit dem Status eines behinderten Arbeitnehmers oder die sich in externer beruflicher Wiedereingliederung befindet, die sich in einem Arbeitsverhältnis befindet oder von einem Arbeitgeber des privaten Sektors angestellt werden soll.

Bedingungen

Sie müssen sich in einer ADEM-Beschäftigungsmaßnahme von mindestens 12 Monaten befinden oder einen Arbeitsvertrag von mindestens 12 Monaten haben.

Verfahren

Sobald der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber einen Assistenten für berufliche Eingliederung aus einer Liste zugelassener Personen ausgewählt haben, erstellt der Assistent einen detaillierten Antrag auf Unterstützung und schickt ihn an die ADEM. Die ADEM bearbeitet den Antrag und wenn der Antrag genehmigt wird, werden die Kosten für die geleistete Unterstützung vollständig vom Beschäftigungsfonds übernommen.

Aufgaben des Assistenten

- Beurteilung des Arbeitsverhältnisses und der spezifischen Probleme und Bedürfnisse des Mitarbeiters
- Ermitteln der Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Mitarbeiter des Unternehmens in Bezug auf den Informations- und Sensibilisierungsbedarf betreffend die Bedürfnisse/Anpassungen, die der künftige Mitarbeiter benötigt.
- Aufstellen eines Eingliederungsprojekts. Dieses sollte die vom Assistenten in einem bestimmten Zeitraum geplanten Maßnahmen und Interventionen beschreiben
- Verfassen regelmäßiger Berichte für die ADEM, um die Entwicklung des Arbeitnehmers mit einer Behinderung am Arbeitsplatz zu dokumentieren.



Juristische Referenzen

§ Loi du 1er août 2019 complétant le code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe. [Link](#)



An wen kann ich mich wenden?

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Tel (+352) 247 88 888
(demandeurs d'emploi)
Tel (+352) 247 88 000
(employeurs)
Mail info.inclusion@adem.etat.lu

Hörgeschädigten Beratung SmH

166, rue de Beggen
L-1220 Beggen
Tel (+352) 26 52 14 60
Fax (+352) 26 52 14 62
Mail info@hoergeschaedigt.lu
Web <http://www.hoergeschaedigt.lu>

Zarabina asbl

27, rue Emile Mayrisch
L-4240 Esch-sur-Alzette
37-39, rue Felix de Blochausen
L-1243 Luxembourg
Tel (+352) 26 55 12 13 - 1
Fax (+352) 26 55 12 14
Web <http://www.zarabina.lu>



Dokumente und Internetseiten

- Hörgeschädigten Beratung: Arbeit > [Link](#)
- Zarabina: GESOL-Beratungen > [Link](#)
- ADEM: Solliciter une assistance à l'inclusion dans l'emploi > [Link](#)
(nur auf Französisch verfügbar)
- Ministerium für Familie, Integration und die Großregion:
Inklusionsassistent > [Link](#)
- Ministerium für Familie, Integration und die Großregion:
Verzeichnis der zugelassenen Inklusionsassistenten > [Link](#)

3.12 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 30% 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)
- § 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.
- § 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 modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Article iv)



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
 Tel (+352) 247 - 88 888
 pour les demandeurs d'emploi
 247 - 88 000
 pour les employeurs
 Web <http://www.adem.public.lu/>

ADEM - Commission d'orientation et de reclassement professionnel

19, rue de Bitbourg
 L-1273 Luxembourg-Hamm
 Tel (+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>

Guide du Handicap 3

Guide du Handicap 1 - Betreuung des Kleinkindes

Guide du Handicap 2 - Schule und Bildung

Guide du Handicap 3 - Arbeit und Einkommen

Guide du Handicap 4 - Besondere Maßnahmen und finanzielle Hilfen

Guide du Handicap 5 - Transport und Mobilität

Guide du Handicap 6 - Rechte und juristische Betreuung

Info-Handicap

65, Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg

 **(+352) 366 466 - 1**

www.info-handicap.lu

info@iha.lu

Öffnungszeiten :

von 9:00 – 12:00 und 14:00 – 16:30 Uhr
(Beratungsgespräch nach Vereinbarung)

