



Grenzüberschreitende Arbeit und Behinderung



Inhaltsverzeichnis

Die Verpflichtung zur Beschäftigung von Personal mit Behinderung in den Unternehmen der Großregion	5
I. Erlangung des Status eines behinderten Arbeitnehmers	6
In Deutschland	6
In Belgien	7
In Frankreich	8
In Luxemburg	10
<hr/>	
II. Besondere Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	13
In Deutschland	13
1. <i>Das Gehalt und der Urlaub</i>	13
2. <i>Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen</i>	13
3. <i>Die Inklusionsvereinbarungen und technische Integrationsstellen</i>	14
4. <i>Der erhöhte Schutz vor Entlassung</i>	14
In Belgien	14
1. <i>Die Anpassungen des Arbeitsplatzes</i>	14
2. <i>Die für die Eingliederung zuständigen Stellen</i>	15
In Frankreich	16
1. <i>Die für Arbeitnehmer mit Behinderungen vorgesehenen besonderen Maßnahmen</i>	16
2. <i>Die Beratung von Menschen mit Behinderungen</i>	17
3. <i>Die Einrichtung von digitalen Plattformen</i>	18
In Luxemburg	19
1. <i>Löhne und Gehälter</i>	19
2. <i>Maßnahmen für den Zugang zu regulärer Arbeit</i>	19
3. <i>Maßnahmen für den Zugang zu besonderen Werkstätten</i>	20
<hr/>	
III. Die Rolle der Europäischen Union in Sachen Behinderung	21
Der europäische Parkausweis	21
Accessible EU	21
Europäischer Behindertenausweis	21
European platform for rehabilitation (EPR)	21
<hr/>	
Nützliche Adressen	23

Grenzüberschreitende Arbeit und Behinderung

Das im Jahr 1993 gegründete EURES (Akronym für EURopean Employment Services) ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission, den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen regionalen, nationalen oder internationalen Akteuren.

Die Bündelung der Ressourcen der Mitglieds- und Partnerorganisationen des EURES bildet eine solide Grundlage dafür, dass das EURES-Netzwerk qualitativ hochwertige Dienstleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Europäischen Wirtschaftsraum anbieten kann.

Das EURES-Netzwerk verfolgt das Ziel, Arbeitnehmer, Arbeitssuchende, Studenten und Arbeitgeber über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums zu informieren und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in diesem Raum zu erleichtern.

Unter diesem Gesichtspunkt veröffentlicht das Ressourcen- und Dokumentationszentrum CRD EURES / Frontaliers Grand Est insbesondere über seine Website regelmäßig praktische Informationen über die soziale Situation in Deutschland, in Belgien, in Frankreich sowie in Luxemburg www.frontaliers-grandest.eu.

Diese Broschüre richtet sich an Menschen mit Behinderungen in den Ländern der Großregion. Sie soll die verschiedenen Maßnahmen zur Anerkennung von Behinderungen in diesen Ländern sowie die im Hinblick auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt ergriffenen Maßnahmen erläutern.

Diese Broschüre enthält lediglich allgemeine Informationen.

→ ZIEL UND INHALT DIESES THEMENHEFTS

Diese Broschüre für Menschen mit Behinderungen in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg bietet einen allgemeinen Überblick über die geltenden Gesetzesvorschriften insbesondere bezüglich der Anerkennung von Behinderungen und der Maßnahmen, die zugunsten einer besseren Eingliederung in die Arbeitswelt eingeführt wurden.

→ WARNHINWEIS

Die Informationen in diesem Heft dürfen nur für private Zwecke verwendet werden und haben lediglich informativen Wert; sie können daher nicht als rechtsverbindlich angesehen werden.

Die in dieser Broschüre enthaltenen Auszüge aus Gesetzen und Verordnungen werden nur zu Informationszwecken aufgegriffen. Sie begründen daher keinerlei andere Rechte oder Pflichten als jene, die sich aus den rechtmäßig verabschiedeten und amtlich veröffentlichten nationalen Gesetzestexten ergeben; maßgeblich sind allein letztere.

Die in dieser Broschüre bereitgestellten Informationen sind ausschließlich von allgemeiner Geltung und beziehen sich nicht auf die besondere Situation einer natürlichen oder juristischen Person.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est übernimmt keine Haftung für diese Informationen.

Obwohl es unser Ziel ist, aktuelle und richtige Informationen zu verbreiten, können wir nicht für das Ergebnis garantieren, da die behandelten Themen häufigen gesetzlichen Änderungen unterliegen. Jegliche vollständige oder teilweise Vervielfältigung / Druck dieses Dokuments ohne die Genehmigung seitens Frontaliers Grand Est ist strengstens untersagt.

Einleitung

Etwa einer von sechs Bürgern in der Europäischen Union ist von einer Behinderung betroffen. Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung definiert Menschen mit einer Behinderung als Personen, **die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben**, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an ihrer vollen, effektiven und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

Mit der Einführung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wurden Menschen mit Behinderungen zum ersten Mal in der Europäischen Union **anerkannt**.

Diese aus dem Jahr 2000 datierende Charta verankert in ihrem Artikel 26 einen **Grundsatz**, der „den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilhabe am Leben der Gemeinschaft anerkennt und achtet“.

Obgleich die Europäische Union ein Recht auf Eigenständigkeit und Integration von Menschen mit Behinderungen festschreibt, bleibt jedes Land souverän darin, nach seinen eigenen Regeln zu bestimmen, welche Personen als Menschen mit Behinderungen gelten.

Für 2021-2030 hat die Europäische Union eine neue europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen mit mehreren Arbeitsschwerpunkten festgelegt (Beschäftigung, Zugänglichkeit zum öffentlichen und politischen Leben, Verkehr, usw.).



Die Verpflichtung zur Beschäftigung von Personal mit Behinderung in den Unternehmen der Großregion

➔ DEUTSCHLAND

In Deutschland schreibt das Gesetz eine **Behindertenquote** vor: Sowohl für private wie auch für öffentliche Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten müssen mindestens 5 % der Belegschaft eine Behinderung haben. Wenn der Arbeitgeber diese Bedingung nicht erfüllt, muss er eine **Ausgleichsabgabe** zahlen, die sich auf der Grundlage der durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungsquote berechnet. Diese Abgabe wird an das Integrationsbüro (Integrationsämter) abgeführt. In Deutschland gibt es 17 Integrationsämter. Bei diesen handelt es sich um regionale Einrichtungen, zu deren Aufgaben unter anderem gehört, schwerbehinderten Menschen Hilfe im Arbeitsleben zukommen zu lassen, Ausbildungsprogramme zu schaffen, spezialisierte Dienste einzurichten, usw. Sie haben sich mit den wichtigsten sozialen Stellen und Einrichtungen in einem Verband zusammengeschlossen: der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Auf diese Weise ist es ihnen möglich, sich auszutauschen und mehr Sichtbarkeit zu erlangen.

Das Integrationsbüro für die Saarregion befindet sich in:
Hochstraße 67 - 66115 Saarbrücken; Tel.: 06 81/99 78-0.

➔ BELGIEN

Für die Privatunternehmen besteht keinerlei Verpflichtung zur Einstellung von Personal mit Behinderung. Von den Regionen können bestimmte Einstellungsrichtlinien vorgeschlagen werden. Dies ist insbesondere in Wallonien der Fall, wo Personen mit anerkannter Behinderung 2,5 % der Beschäftigten im öffentlichen Sektor ausmachen müssen. Für öffentliche Unternehmen schreibt das Gesetz vor, dass auf 20 Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitkraft kommen muss.

➔ FRANKREICH

6 % des Personals eines öffentlich-rechtlichen oder privaten Unternehmens mit mindestens 20 Beschäftigten muss den Status eines behinderten Arbeitnehmers haben. Es bestehen Alternativen zur Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderung, wie z. B. die Vergabe von Unteraufträgen an Behinderten-Werkstätten, der Abschluss einer Gruppenvereinbarung über einen Eingliederungsplan, usw. Falls ein Unternehmen diese Standards nicht erfüllt, muss es einen Betrag an die AGEFIPH (Vereinigung für die Verwaltung des Fonds zur Eingliederung behinderter Menschen) zahlen, der sich nach der Größe der Einrichtung und der Anzahl der Personen, die hätten beschäftigt werden müssen, richtet.

➔ LUXEMBURG

Die öffentlichen Körperschaften und Einrichtungen in Luxemburg (Staat, Gemeinden, Eisenbahn, usw.) sind verpflichtet, Arbeitnehmer mit anerkannter Behinderung zu einem Anteil von 5 % ihrer Gesamtbelegschaft in Vollzeit zu beschäftigen.

PRIVATUNTERNEHMEN MIT MINDESTENS:

- 25 Beschäftigten: müssen mindestens einen Arbeitnehmer mit Behinderung auf Vollzeitbasis beschäftigen;
- 50 Beschäftigten: müssen Arbeitnehmer mit Behinderung zu mindestens 2 % ihrer Gesamtbelegschaft auf Vollzeitbasis beschäftigen;
- 300 Beschäftigten: müssen Arbeitnehmer mit Behinderung zu mindestens 4 % ihrer Gesamtbelegschaft auf Vollzeitbasis beschäftigen.

Um die für Menschen mit Behinderungen vorgesehenen Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung in Anspruch nehmen zu können, ist die Anerkennung des Behindertenstatus erforderlich. Die heranzuziehenden Kriterien und die zu ergreifenden Schritte sind in den vier Ländern der Großregion unterschiedlich.

I. Erlangung des Status eines behinderten Arbeitnehmers

Eine erwachsene Person kann behindert sein und aufgrund dieser Behinderung eine Leistung erhalten, ohne jedoch den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung zu haben. Dabei handelt es sich um zwei gesonderte Betrachtungen. Je nach Land müssen unterschiedliche Kriterien erfüllt sein, um als Arbeitnehmer mit Behinderung eingestuft zu werden.

IN DEUTSCHLAND

Die gesetzliche Grundlage für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bildet ein Gesetz vom 1. Juli 2001. Die Rechte von behinderten Arbeitnehmern sind im Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) geregelt. Die deutsche Behindertenpolitik fördert die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben sowie am Arbeitsleben.

1. Die betroffenen Personen

Als behindert gelten Menschen mit körperlichen, psychologischen, geistigen oder sensorischen Beeinträchtigungen, aufgrund derer ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft für mehr als sechs Monate beeinträchtigt ist. Durch diese Beeinträchtigungen muss eine Diskrepanz zur (physischen, psychischen, usw.) Verfassung von Personen ihres Alters gegeben sein.

In Deutschland hängt die Behinderungseinstufung von einem Grad der Behinderung (GdB) ab, der zwischen 20 und 100 liegt und in Zehnerschritten eingeteilt wird. Demnach bestimmt sich die Feststellung einer Behinderung nach dem Behinderungsgrad: Die Person muss einen GdB von mindestens 20 % haben, um alle behinderungsbezogenen Bestimmungen in Anspruch nehmen zu können. Ab einem Grad von 50 % gilt eine Behinderung als schwer.

Die Rechtsvorschriften, die Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung erleichtern, betreffen prinzipiell Schwerbehinderte mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50.

Abweichend davon können Personen mit einem Grad zwischen 30 und 50 eine Gleichbehandlung mit schwerbehinderten Personen beantragen, wenn es ihnen nicht gelingt, aufgrund ihrer Behinderung eine Arbeitsstelle zu finden. Sie profitieren dann von den gleichen Rechten und Erleichterungen bei der Einstellung wie Personen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf die fünf zusätzlichen gesetzlichen Urlaubstage, wie sie für Personen mit einer schweren Behinderung vorgesehen sind.

Der Antrag muss bei der zuständigen Agentur für Arbeit des Wohnorts gestellt werden.

2. Die Verfahrensweise

Der Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung ist schriftlich unter Verwendung eines speziellen Antragsformulars zu stellen. Dieses Formular wird vom Landesamt für Soziales zur Verfügung gestellt, oder direkt auf der Website des Sozialamtes der Region, in der der Antragsteller wohnhaft ist. Es ist möglich, das Formular herunterzuladen oder online auszufüllen.

Für das Saarland ist das Formular abrufbar unter: https://www.saarland.de/las/DE/home/home_node.html. Bei der Beantragung des Behindertenstatus erklärt der Antragsteller, dass gesundheitliche Probleme vorliegen, die ihn an der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben einschränken. Er hat außerdem bestimmte Dokumente – wie die Erklärung seines behandelnden Arztes – einzureichen.

> **Zu beachten:** Der Antrag muss bei der zuständigen Behörde eingereicht werden, die von den jeweiligen regionalen Stellen für die Umsetzung des Bundesgesetzes über Renten/Pensionen bestimmt wird. Dabei handelt es sich entweder um Pflege- bzw. Gesundheitszentren oder um regionale Sozialämter.

DIE EINZELNEN SCHRITTE DER BEANTRAGUNG:

- 1 - Antrag über das Formular und unter Beifügung der geforderten Dokumente,
- 2 - Prüfung des Antrags durch das Sozialamt,
- 3 - Weiterleitung an einen Sachverständigen, der den Prozentsatz der Behinderung feststellt,
- 4 - Zustellung des Bescheids mit Bekanntgabe der Entscheidung.

Gleichzeitig mit der Zustellung des Bescheids an den Antragsteller erhält dieser einen **Behindertenausweis**, auf dem **der Grad der Behinderung** ersichtlich ist.

Anhand dieses Ausweises kann er erkennen, in welche Behinderungskategorie er fällt, und in Erfahrung bringen, ob er beispielsweise Maßnahmen für den Zugang zur Beschäftigung in Anspruch nehmen kann. Dieser Ausweis ist somit nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für Verkehrsbetriebe, öffentliche Stellen und Behörden, usw. nützlich.

In den meisten Regionen hat dieser Ausweis eine Gültigkeitsdauer von fünf Jahren, die verlängerbar ist.

Falls der Antragsteller mit der Entscheidung nicht einverstanden ist, kann er diese vor dem Sozialgericht anfechten.



1. Die betroffenen Personen

In Belgien gibt es keine offizielle Anerkennung einer Behinderung oder eines Behinderungsgrades. Seitens Belgiens findet die im Übereinkommen der Vereinten Nationen festgelegte Definition ziemlich weit gefasst Anwendung. So können je nach Störung bzw. Beeinträchtigung verschiedene vom belgischen Gesetz vorgesehene Hilfsangebote und Maßnahmen in Anspruch genommen werden:

- Personen mit psychischen Störungen,
- Personen mit Lernbehinderungen,
- Personen mit einer geistigen Behinderung,
- Personen mit einer Beeinträchtigung oder Störung auf körperlicher oder sensorischer Ebene,
- Personen, die an einer chronischen oder degenerativen Krankheit leiden.

Zu beachten ist, dass alle verfügbaren finanziellen Hilfen nur für gebietsansässige Einwohner zugänglich sind. Grenzgänger können von diesen derzeit nicht profitieren.

2. Die Verfahrensweise

Die Antragstellung erfolgt online über die Anwendung My Handicap, erreichbar über den Link: <http://handicap.belgium.be/fr/mon-dossier/manuel-myhandicap.htm>.

Hierfür muss man seine elektronische Benutzerkennung sowie einen PIN-Code bereithalten.

Der Zugang erfolgt somit über einen persönlichen Bereich. Der Antrag ist per Klick auf den Reiter „mon Dossier“ einzureichen. Nach dem Öffnen der Seite steht eine Übersicht mit den in Frage kommenden Hilfen und Maßnahmen zur Verfügung.

Zunächst ist es erforderlich, das Antragsformular für die Anerkennung einer Behinderung auszufüllen. Dabei ist es wichtig, möglichst viele konkrete Beispiele dafür anzubringen, wie sich die eigene Behinderung auf das tägliche Leben auswirkt. Mehrere Felder sind auszufüllen. Es ist unbedingt erforderlich, seinen behandelnden Arzt anzugeben. Der Antrag wird an die Generaldirektion Menschen mit Behinderung übermittelt, die dem föderalen öffentlichen Dienst untersteht.

Die Generaldirektion wird daraufhin die medizinischen Daten bei dem im Fragebogen angegebenen behandelnden Arzt anfordern.

Der Antrag wird von der Generaldirektion Verbindung mit dem behandelnden Arzt geprüft.

Wenn der Antragsteller keinen behandelnden Arzt hat oder dieser die Fragen nicht beantwortet oder den Fragebogen nicht ausfüllt, hat er die Möglichkeit, einen der Generaldirektion unterstehenden Arzt aufzusuchen.

> Zu beachten: Nach dem Ausfüllen des Anerkennungsformulars können mehrere weitere Anträge auf administrative oder finanzielle Hilfen gestellt werden. Wählen Sie einfach die Formulare aus, die sich auf den jeweiligen Antragsgegenstand beziehen. Die meisten Zusatzformulare werden vorausgefüllt sein mit den aus dem Antragsformular für die Anerkennung übernommenen Angaben.

Der Antragsteller wird **per Post** über die Antwort sowie über **die Hilfen und Maßnahmen**, die er in Anspruch nehmen kann, informiert. Es ist möglich, dass die Behinderung nur für einen bestimmten Zeitraum anerkannt wird, sofern die Gutachter der Generaldirektion Menschen mit Behinderung zu der Einschätzung gelangen, dass sich die Situation der Person mit Behinderung im Laufe der Zeit verbessern kann.

Wenn der Antragsteller mit der Entscheidung der Generaldirektion **nicht einverstanden ist**, kann er unter bestimmten Bedingungen **die Wiedereröffnung seines Falles** beantragen. Es wird dann die Möglichkeit geprüft, ob eine neue Entscheidung getroffen werden kann. Die Wiedereröffnung muss innerhalb von drei Monaten nach der Bekanntgabe der behördlichen Entscheidung beantragt werden. Wenn die Generaldirektion beschließt, den Fall nicht wieder zu öffnen, bleibt dem Antragsteller einzig die Möglichkeit, die Entscheidung vor dem Arbeitsgericht anzufechten.



IN FRANKREICH

1. Die betroffenen Personen

Als Arbeitnehmer mit Behinderung gilt jede Person, deren Möglichkeiten, eine Beschäftigung zu erhalten oder zu behalten, aufgrund der Beeinträchtigung einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger oder psychischer Funktionen tatsächlich eingeschränkt sind.

2. Die Verfahrensweise

a. Das klassische Verfahren

Die Anerkennung des Status als behinderter Arbeitnehmer (RQTH) ist eine Verwaltungsentscheidung, kraft derer Menschen mit einer Behinderung eine Eigenschaft zuerkannt wird, die es ihnen ermöglicht, besondere Hilfen in Anspruch zu nehmen. Hierfür ist es erforderlich, das Cerfa-Formular Nr. 15692*01 auszufüllen, welches auf der Website des öffentlichen Dienstes bereitgestellt wird: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>, dabei handelt es sich um ein seit 2019 neues Formular, welches mehrere Abschnitte umfasst.

Für die Antragstellung sind folgende Dokumente zwingend erforderlich:

- Ärztliche Bescheinigung, die nicht älter als ein Jahr ist,
- Fotokopie der Vorder- und Rückseite eines Identitätsnachweises (gültiger Personalausweis oder Aufenthaltsgenehmigung oder ein anderes Genehmigungsdokument für den Aufenthalt in Frankreich),
- Fotokopie eines Wohnsitznachweises (bei von einem Dritten beherbergten Personen: Wohnsitznachweis und eidesstattliche Erklärung des Beherbergers),
- Urteilsbescheinigung im Rechtsschutzverfahren, wenn Sie unter Rechtsschutz stehen. Abhängig von Ihrem Antrag können weitere Nachweise verlangt werden.

Die Bewertung des RQTH-Antrags und der beruflichen Orientierung erfolgt durch das multidisziplinäre Team des Maison Départementale des Personnes handicapées (MDPH, Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen). Es gibt einhundert solcher Départements-Beratungsstellen (MDPH). Diese sind in erster Linie für die Aufnahme und Betreuung von Menschen mit Behinderungen und ihren Angehörigen zuständig. Das Maison Départementale von Moselle befindet sich in: 1 Rue Claude Chappe, 57076 Metz; Telefon: 03 87 21 83 00.

In jeder Départements-Beratungsstelle befindet sich eine Kommission für die Rechte und die Unabhängigkeit von Behinderten. Diese Kommission ist neben der Anerkennung des Status als behinderter Arbeitnehmer insbesondere dafür zuständig, über die Orientierung der behinderten Person zu befinden und sich für Maßnahmen auszusprechen, die ihr helfen sollen, sich in die Arbeitswelt einzugliedern. Sie ist ebenso für die Ausstellung des Behindertenausweises, die Gewährung der Beihilfe für behinderte Erwachsene und der Leistung für den behindertenspezifischen Nachteilsausgleich zuständig.

Auf der Grundlage dieser Bewertung werden Empfehlungen in einem persönlichen Ausgleichsplan (PPC) formalisiert. Der RQTH-Status wird von der Kommission für die Rechte und Autonomie von Menschen mit Behinderungen (CDAPH) unter Berücksichtigung des PCC zuerkannt. In diesem Beschluss wird die Dauer der Anerkennung des Status als behinderter Arbeitnehmer (RQTH) zwischen einem Jahr und zehn Jahren festgelegt.

> Zu beachten: *Es ist heute möglich, die RQTH dauerhaft zu erhalten, wenn die Behinderung irreversibel ist.*

Wenn der Status eines behinderten Arbeitnehmers anerkannt wird, geht diese Anerkennung einher mit einer Orientierung bzw. Vermittlung:

- auf dem Arbeitsmarkt,
- an ein Zentrum für berufliche Rehabilitation,
- oder eine geschützte Werkstatt für Behinderte bzw. Einrichtung zu deren Heranführung an das Erwerbsleben (ESAT).

b. Ein vereinfachtes Verfahren

Das vereinfachte Verfahren ermöglicht einen beschleunigten Antragsprozess. Der Arbeitsmediziner verfügt über spezielle Formulare für diesen Antrag. Diese sind auch bei den Départements-Beratungsstellen (MDPH) erhältlich. Jedoch kann derzeit nur der Arbeitsmediziner den Antrag auf ein vereinfachtes Verfahren in die Wege leiten.

Um Zugang zu diesem Verfahren zu erhalten, sind bestimmte Bedingungen zu erfüllen:

- über 16 Jahre alt sein,
- in der Lage sein, trotz der Beeinträchtigung mindestens einer körperlichen, sensorischen, geistigen oder psychischen Funktion eine Arbeitsstelle zu erhalten oder zu behalten.

Die weiteren Antragsmodalitäten variieren in Abhängigkeit von der jeweiligen MDPH.

c. Rechtsbehelfe

1° Anfechtung von Entscheidungen der CDAPH im Zusammenhang mit der Behinderung.

Die obligatorische vorherige Verwaltungsbeschwerde bei der MDPH.

Eine Person mit Behinderung, die mit der Entscheidung der CDAPH nicht einverstanden ist, muss zunächst eine vorherige Verwaltungsbeschwerde bei der MDPH einlegen.

Die Person muss ihren Einspruch innerhalb von zwei Monaten nach Bekanntgabe der Entscheidung der MDPH einlegen.

Hierzu sendet sie ein Schreiben an die MDPH, worin sie die Gründe für ihre Ablehnung erläutert. Dem Schreiben muss die ursprüngliche angefochtene Entscheidung oder – im Falle einer impliziten Ablehnungsentscheidung – die Eingangsbestätigung des Erstantrags beigefügt werden. Das Schreiben kann per Post verschickt werden (per Einschreiben, um einen Sendungsbeleg zu haben) oder am Empfang der MDPH abgegeben werden.

Der Widerspruch wird nach der gleichen Verfahrensweise wie der Erstantrag bearbeitet. Anhand der Unterlagen nimmt die MDPH eine Neubewertung der Situation der Person vor.

Bei der Anhörung kann der Antragsteller allein oder in Begleitung einer Person seiner Wahl angehört werden.

2° Die Anfechtung durch gerichtlichen Einspruch vor dem Zivilgericht der ersten Instanz und dem Verwaltungsgericht.

Wenn die betroffene Person nach der Verwaltungsbeschwerde oder im Falle einer impliziten Ablehnung ihrer vorherigen Beschwerde (falls keine Antwort innerhalb von zwei Monaten seitens der MDPH erfolgt) mit der Entscheidung der MDPH nicht einverstanden ist, kann sie diese Entscheidung innerhalb von zwei Monaten bei der Sozialabteilung des Erstinstanzgerichts oder beim Verwaltungsgericht anfechten. Hierzu muss man sich schriftlich an das Gericht wenden, wobei das Schreiben per Post als Einschreiben mit Rückschein versendet oder am Empfang des Gerichts abgegeben werden kann. Diesem ist die neue Entscheidung beizufügen.



1. Die betroffenen Personen

Um den Status eines behinderten Arbeitnehmers zu erhalten, müssen mehrere Vorbedingungen erfüllt werden. Diese Voraussetzungen sind unterschiedlich – je nachdem, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Antragstellung erwerbstätig oder arbeitssuchend ist.



> DER ARBEITNEHMER

Damit ein Arbeitnehmer den Status eines behinderten Arbeitnehmers erhalten kann, sind drei Voraussetzungen erforderlich:

- für fähig befunden werden, eine abhängige Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt oder in einer geschützten Werkstatt auszuüben;
- eine Minderung der Arbeitsfähigkeit von mindestens 30 % aufweisen;
- einen stabilen Gesundheitszustand haben (keine länger andauernde Krankheit und kein laufendes Erwerbsminderungsverfahren).

> DER ARBEITSUCHENDE

Es ist möglich, die Anerkennung des Status eines behinderten Arbeitnehmers zu beantragen, wenn der Arbeitsuchende:

- für eine Beschäftigung verfügbar ist;
- für fähig befunden wurde, eine abhängige Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt oder in einer geschützten Werkstatt auszuüben;
- die Voraussetzungen für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit in Luxemburg erfüllt;
- eine Minderung der Arbeitsfähigkeit von mindestens 30 % aufweist;
- über ein Aufenthaltsrecht im luxemburgischen Staatsgebiet verfügt, dort seinen Wohnsitz hat und gebietsansässig ist;
- einen stabilen Gesundheitszustand hat (keine länger andauernde Krankheit und kein laufendes Erwerbsminderungsverfahren).

> Zu beachten: Wenn keine ausreichende Stabilisierung besteht, kann die Eigenschaft als behinderter Arbeitnehmer übergangsweise anerkannt werden.

2. Die Verfahrensweise

> DER ARBEITNEHMER

Um als behinderter Arbeitnehmer anerkannt zu werden, ist es erforderlich, einen entsprechenden Antrag zu stellen. Hierzu muss sich der Arbeitnehmer an den medizinischen Ausschuss der Behörde für Beschäftigungsentwicklung (ADEM) wenden, damit ihm das Formular für die Statusbeantragung zugesandt wird.

Dieses Formular ist auszufüllen und zusammen mit mehreren Belegdokumenten zurückzusenden:

- einem aktuellen und ausführlichen medizinischen Bericht des behandelnden Arztes sowie von Fachärzten erstellten Berichten;
- einer Kopie des aktuellen Arbeitsvertrags;
- Dokumenten, welche die berufliche Situation und die beruflichen Qualifikationen belegen;
- einer Bescheinigung über die Staatsangehörigkeit oder einer gleichwertigen Bescheinigung;
- einer von der Zentralstelle der sozialen Sicherheit ausgestellten Mitgliedschaftsbescheinigung;
- einer Kopie des vom zuständigen Arbeitsmediziner ausgestellten Tauglichkeitsberichts;
- Dokumenten, die den Status des gesetzlichen Vertreters bescheinigen, wenn der Antragsteller in seinen Handlungen vertreten werden muss;
- wenn der Antragsteller ein Drittstaatsangehöriger ist, eine gültige Aufenthaltsgenehmigung besitzt, die ihn zur Ausübung einer unselbstständigen und/oder selbstständigen Erwerbstätigkeit berechtigt.

> DER ARBEITSUCHENDE

Die Person, die beabsichtigt, den Status eines behinderten Arbeitnehmers zu beantragen, muss bei der ADEM vorstellig werden, um an einer Informationssitzung teilzunehmen sowie um das Formular zur Anerkennung einer Behinderung anzufordern.

Im Anschluss an die Sitzung wird ihr das Formular ausgehändigt. Dann sind mehrere Nachweise vorzulegen:

- ein aktueller und ausführlicher medizinischer Bericht des behandelnden Arztes sowie von Fachärzten erstellte Berichte;
- wenn der Antragsteller bei der Bearbeitung seines Antrags noch auf Arbeitssuche ist: eine eingehende medizinische Untersuchung des Arbeitsmediziners der ADEM;
- Dokumente, welche die beruflichen Qualifikationen bescheinigen;
- eine Bescheinigung über die Staatsangehörigkeit oder eine gleichwertige Bescheinigung;
- eine von der Zentralstelle der sozialen Sicherheit ausgestellte Mitgliedschaftsbescheinigung;
- Dokumente, die den Status des gesetzlichen Vertreters bescheinigen, wenn der Antragsteller in seinen Handlungen vertreten werden muss;
- eine von der luxemburgischen Wohnsitzgemeinde ausgestellte Wohnsitzbescheinigung, die nicht älter als drei Monate ist und aus der hervorgeht, dass der Antragsteller dort seinen Wohnsitz hat und tatsächlich dort ansässig ist;
- wenn der Antragsteller ein Drittstaatsangehöriger ist, eine gültige Aufenthaltsgenehmigung besitzt, welche zur Ausübung einer unselbstständigen und/oder selbstständigen Erwerbstätigkeit berechtigt;
- wenn der Antragsteller Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Staates, der dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) beigetreten ist, oder Staatsangehöriger der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist: den Nachweis eines Aufenthaltsrechts für die Dauer von mehr als drei Monaten sowie für seine Familienangehörigen.

Die Unterlagen werden dann von einem medizinischen Ausschuss geprüft, der seine Entscheidung per Einschreiben bekanntgeben wird. Wird der Status zuerkannt, wird die Akte des bereits zur Stellensuche gemeldeten Arbeitsuchenden an die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer und Wiedereingliederung (SHRP) der ADEM weitergeleitet.

> Zu beachten: Gegen den Bescheid kann Innerhalb von 40 Tagen nach Bekanntgabe der Entscheidung Einspruch eingelegt werden. Anschließend ist die Versendung eines Einschreibens zur Einreichung eines Antrags auf erneute Prüfung durch das Schiedsgericht der Sozialversicherungen erforderlich.

II. Besondere Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



➔ IN DEUTSCHLAND

Die deutsche Gesetzgebung hat durch das Gesetz vom 1. Juli 2001 einen Grundsatz der Nichtdiskriminierung festgelegt, der sowohl im gesellschaftlichen Leben als auch am Arbeitsplatz zwingend zu beachten ist.

So muss Arbeitnehmern mit Behinderungen die gleiche Behandlung zuteil werden wie allen anderen auch. Dieses Gesetz stellt auch den Grundsatz der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben auf. Um ihnen dabei zu helfen, kommen aufgrund ihrer Behinderung einige besondere Maßnahmen zur Anwendung.

1. Das Gehalt und der Urlaub

Das Gehalt eines Arbeitnehmers mit Behinderung ist je nach Arbeitsvertrag und abhängig von den geleisteten Arbeitsstunden das gleiche wie bei jedem anderen Beschäftigten. Dabei ist wichtig zu betonen, dass Renten oder Leistungen wie Vergünstigungen, die aufgrund der Behinderung bezogen werden, bei der Berechnung des Gehalts des Arbeitgebers keine Berücksichtigung finden. Er kann sich ebenso weigern, Überstunden zu leisten.

Was Urlaub betrifft, so stehen als schwerbehindert anerkannten Arbeitnehmern fünf zusätzliche gesetzliche Urlaubstage zu (bei einer Tätigkeit in Vollzeit).

2. Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Das Hauptziel stellt die Teilhabe von Arbeitnehmern mit Behinderungen an der Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Gleichwohl gibt es einige Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Störungen trotz aller verfügbaren Hilfsangebote nicht oder nicht mehr zur Teilnahme am regulären Arbeitsmarkt in der Lage sind. Diese Werkstätten werden von speziellen Einrichtungen betreut. Auf diese Weise wird das von der Regierung vorgegebene Ziel erreicht: die Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Diese Werkstätten haben die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen eine angemessene Berufsausbildung oder eine Arbeitsstelle zu bieten. Die Vergütung für diese Beschäftigung soll in einem angemessenen Verhältnis zur erbrachten Leistung stehen. Jedoch gibt es eine Voraussetzung für die Eingliederung in diese Werkstätten: spätestens nach Absolvierung einer Berufsausbildung imstande zu sein, eine wirtschaftlich rentable Arbeit zu leisten. Für Personen, die nicht in der Lage sind, in diesen Werkstätten eingegliedert zu werden, stehen Tagesförderzentren zur Verfügung. Diese sehen Maßnahmen zur sozialen Eingliederung und zur Teilhabe am Gemeinschaftsleben vor und befinden sich in der Nähe der Werkstätten, um den Übergang von diesen Förderzentren zu den Werkstätten zu erleichtern.

Diese Werkstätten sind auf Bundesebene innerhalb des Bundesverbandes für Menschen mit Behinderungen anerkannt. Dort werden alle jüngsten Maßnahmen veröffentlicht, die diese Werkstätten betreffen. Außerdem lassen sich dort Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie Veranstaltungen finden. Die Adresse der Website lautet wie folgt: <https://www.bagwfbm.de/>

3. Die Inklusionsvereinbarungen und technische Integrationsstellen

Bei diesen handelt es sich um Vereinbarungen, die zwischen einem Arbeitgeber, der Menschen mit Behinderungen eingestellt hat, und dem Behindertenbeauftragten. Der Arbeitgeber kann das Integrationsamt seines Bundeslandes zur Teilnahme an den Verhandlungen einladen. In dieser Vereinbarung werden die Maßnahmen zur Integration von Arbeitnehmern mit Behinderung in das Unternehmen festgelegt. Darin sind insbesondere die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Organisation der Arbeit an sich, die Arbeitszeit, usw. vorgesehen.

Seit den 2000er Jahren werden technische Integrationsstellen eingerichtet. Dabei handelt es sich um Dienste, deren Aufgabe darin besteht, die Chancen auf Teilhabe am Erwerbsleben für Personen zu verbessern, die eine besondere Unterstützung benötigen, um einen Arbeitsplatz zu erhalten oder zu behalten. Außerdem sollen sie schwerbehinderte Menschen beraten und ihnen Unterstützung bieten. Sie sind auch zur Stelle, wenn ein Mensch mit Behinderung von einer Werkstatt auf den regulären Arbeitsmarkt wechselt. Darüber hinaus kann eine finanzielle Unterstützung seitens des Integrationsamtes an den Arbeitgeber für die Anpassung des Arbeitsplatzes geleistet werden.

4. Der erhöhte Schutz vor Entlassung

Die deutsche Gesetzgebung hat ein besonderes Verfahren für einen erhöhten Schutz vor der Entlassung von Personen mit Behindertenstatus eingeführt. So ist ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, eine Person mit Behindertenstatus und einer Unternehmenszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten zu entlassen, dazu verpflichtet, den Behindertenbeauftragten und den Betriebsrat oder Personalrat vorab darüber zu informieren. Er kann ebenso den technischen Beratungsdienst und die Betriebsärzte konsultieren.

Die Entlassung einer schwerbehinderten Person erfordert die Zustimmung des Integrationsamtes. Dieses Amt holt die Stellungnahme des Betriebsrats oder des Personalrats sowie des Behindertenvertreters ein. Es findet ein Vorgespräch mit der betroffenen Person oder sogar mit einem Arbeitsmediziner statt. Die kontaktierte Einrichtung hat einen Monat Zeit zur Beantwortung. Die Bestätigungsfreigabe der Entlassung erfolgt prinzipiell, wenn der Grund für die Entlassung nicht mit der Behinderung zusammenhängt. Es können Ausbildungsbeihilfen vorgesehen werden (bei Ausbildung in Deutschland).



1. Die Anpassungen des Arbeitsplatzes

Die Gesetzgebung zur Antidiskriminierung sieht vor, dass jede Person mit einer Behinderung Anspruch auf angemessene Anpassungen des Arbeitsplatzes hat.

Diese müssen mehrere Kriterien erfüllen:

- sie werden den besonderen Bedürfnissen des Arbeitnehmers gerecht und sind effektiv,
- sie ermöglichen, dass die Person mit Behinderung am Arbeitsplatz so eigenständig wie möglich zu Bewegungen imstande ist,
- sie gewährleisten die Sicherheit des Arbeitnehmers,
- sie achten seine Würde.

Diese Anpassungen sind materieller, organisatorischer oder immaterieller Art. Sie sind obligatorisch und die Weigerung, sie umzusetzen, stellt eine Diskriminierung dar – außer in Fällen, in denen deren Ablehnung mit ihrer Unzumutbarkeit für das Unternehmen begründet werden kann (Kosten, Auswirkungen auf die Organisation, usw.).

> Zu beachten: *In Belgien besteht keine gesetzliche Verpflichtung für Privatunternehmen, eine Person mit Behinderung zu beschäftigen. Es gibt per se keine einheitliche und spezifische Anerkennung eines behinderten Arbeitnehmers im Hinblick auf die Eingliederung in die Arbeitswelt. Allerdings gibt es Eingliederungsstellen mit Unterstützungsangeboten für Menschen mit Behinderungen.*

2. Die für die Eingliederung zuständigen Stellen

Die Eingliederungsstellen sind regional organisiert. Für die Region Wallonien zuständig ist die Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ – Agentur für Lebensqualität). Sie hat ihren Sitz in: Rue de la Rivelaine 11, 6061 Charleroi, Belgien. Website: <https://www.aviq.be/>.

Mit dem Ziel, die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, bietet diese Agentur Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung an. Diese Unterstützungsangebote sind in mehrere Maßnahmen unterteilt:

1. Das Kurzpraktikum im Unternehmen

Dieses Praktikum ist durch eine Vereinbarung geregelt, wird aber nicht vergütet. Es wird absolviert, wenn der behinderte Arbeitnehmer überprüfen möchte, ob der gewählte Beruf für ihn geeignet ist.

2. Die Betreuungsprämie

Diese Prämie ist an die Ernennung eines Ausbilders im Unternehmen gebunden. Seine Aufgabe wird darin bestehen, den neu eingestellten Arbeitnehmer anzuleiten und zu begleiten. Sie beläuft sich auf 1.500 €, ausgezahlt in zwei Raten in den ersten sechs Monaten.

3. Die Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Wenn sich herausstellt, dass die Arbeit nicht gänzlich an den behinderten Arbeitnehmer angepasst ist, sind Maßnahmen zu ergreifen, um Auswirkungen auf den Arbeitnehmer zu vermeiden. Die Agentur für Lebensqualität (AVIQ) kann dann eine Ausgleichsprämie zahlen. Diese Prämie fällt je nach Situation unterschiedlich hoch aus. Sie ist auf 45 % der Lohnkosten gedeckelt, bei einer maximalen Vergütung von 150 % des belgischen Mindestlohns über einen Zeitraum von fünf Jahren, wobei sie verlängert werden kann. Zudem kann sich die AVIQ an der geeigneten Gestaltung des Arbeitsplatzes beteiligen, um dem behinderten Arbeitnehmer den Zugang zu einer angepassten Umgebung zu ermöglichen.

4. Der Vertrag zur beruflichen Anpassung

Hierbei handelt es sich um eine Ausbildungszeit in der normalen Arbeitswelt, um eine bessere Eingliederung der Person mit Behinderung zu ermöglichen.

1. Die für Arbeitnehmer mit Behinderungen vorgesehenen besonderen Maßnahmen

Die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer ermöglicht insbesondere die Inanspruchnahme folgender Maßnahmen:

- die Verweisung an eine geschützte Werkstatt für Behinderte bzw. Einrichtung zu deren Heranführung an das Erwerbsleben (ESAT), auf den Arbeitsmarkt oder an ein Zentrum für berufliche Rehabilitation durch die Kommission für die Rechte und die Autonomie von Menschen mit Behinderungen (CDAPH);
- die Unterstützung durch das spezialisierte Stellenvermittlungsnetz Cap emploi;
- die Beschäftigungspflicht;
- Zugang zum öffentlichen Dienst durch Auswahlverfahren, mit oder ohne angepasste Gestaltung, oder durch spezielle vertragliche Einstellung;
- die Hilfen der AGEFIPH (Vereinigung für die Verwaltung des Fonds zur Eingliederung behinderter Menschen). Dieser Fonds finanziert sich aus den Beiträgen, die von Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten gezahlt werden, welche die gesetzliche Beschäftigungsquote von 6 % behinderter Arbeitnehmer nicht erreichen. Diese Hilfen sind sowohl für Arbeitnehmer als auch für Unternehmen bestimmt.

Die Hilfen der AGEFIPH umfassen drei Bereiche:

- eine finanzielle Unterstützung: Rückkehr in den Beruf, Ausbildung, Existenzgründung, usw.,
- Vermittlung von Kontakten zu unterstützenden Einrichtungen oder Verbänden,
- eine Hilfe für den Arbeitgeber: Hilfe bei der Anpassung des Unternehmens, Erhaltung des Arbeitsplatzes, Ausbildung, usw.

Die Anerkennung des Status als behinderter Arbeitnehmer (RQTH) verleiht auch einen vorrangigen Zugang zu verschiedenen Maßnahmen zur Beschäftigungs- und Ausbildungsförderung sowie zu Gestaltungsanpassungen bestehender Regelungen (Ausbildungsvertrag, einheitlicher Eingliederungsvertrag, usw.).

Die AGEFIPH hat im April 2018 ihr gesamtes Angebot an finanziellen Hilfen überarbeitet.

Die gewährten Finanzhilfen hängen von der jeweiligen Situation der Person mit Behinderung ab. Diese umfassen insbesondere:

- Beihilfen für die Unternehmensgründung,
- Beihilfen für die Aufwandsentschädigung von Menschen mit Behinderungen in Kurzausbildungen,
- Beihilfen für die Ausbildung im Rahmen des Weges in die Beschäftigung,
- Beihilfen für den Weg in die Beschäftigung,
- Ausgleichsbeihilfen für Behinderung.

Im Falle einer Entlassung wird die gesetzliche Kündigungsfrist für als behindert anerkannte Arbeitnehmer und ganz allgemein für Personen, die unter die Beschäftigungspflicht für behinderte Arbeitnehmer fallen, verdoppelt, ohne dass diese Maßnahme jedoch zur Folge haben darf, dass die Kündigungsfrist über drei Monate hinausgeht.

2. Die Beratung von Menschen mit Behinderungen

1. Der Arbeitsmarkt

Wenn festgestellt wird, dass die Person mit Behinderung in der Lage ist, in einer gewöhnlichen Umgebung zu arbeiten, d. h. außerhalb einer spezialisierten Einrichtung, muss das sie beschäftigende Unternehmen ihr einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen oder die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um den Arbeitsplatz, an dem die Person eingestellt wird, anzupassen. Eine auf die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen spezialisierte Organisation existiert unter dem Namen Cap emploi. Cap emploi ist ein landesweites Netzwerk von spezialisierten Arbeitsvermittlungsstellen, die im Dienste von Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebern stehen. Ihre Aufgabe besteht darin, Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber, die sie einstellen möchten, Diagnosen anzubieten, zu beraten und zu begleiten.

Cap emploi steht zur Verfügung, um:

- die Stellensuche zu erleichtern;
- Unterstützung bei der Ausarbeitung und Umsetzung eines beruflichen Vorhabens (Überarbeitung des Lebenslaufs, der Bewerbungsunterlagen, usw.) zu erhalten;
- geeignete Lösungen zur Aufrechterhaltung der Tätigkeit unter Berücksichtigung Ihres Zustands zu finden.

Es gibt auch eine Rubrik für die Veröffentlichung von Stellenangeboten für Menschen mit Behinderungen.

In jeder Region gibt es Außenstellen <http://www.capemploi.net/cap-emploi/>

Heute gibt es auch angepasste Unternehmen (EA), bei denen es sich um sozial nützliche Unternehmen handelt. Das angepasste Unternehmen kann auch eine Etappe auf dem Weg zu einem regulären Unternehmen darstellen, indem es drei Übergangsregelungen anbietet:

- Der CDD Tremplin („Sprungbrett“): Dieser Vertrag bietet Ihnen eine individuelle Begleitung bei der Ausarbeitung Ihres Berufsprojekts und schult Sie in der Suche nach einer dauerhaften Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern. Er hat eine Laufzeit von 4 bis 24 Monaten und wird mit einem freiwilligen angepassten Unternehmen abgeschlossen. Diese Regelung befindet sich in der frankreichweiten Erprobung bis zum 31. Dezember 2022;
- Die Überlassung an einen Arbeitgeber, der bereit ist, Sie für 12 bis 24 Monate einzustellen. Diese Regelung ermöglicht es Ihnen, bei dem interessierten Arbeitgeber zu arbeiten und gleichzeitig Beschäftigter des angepassten Unternehmens zu bleiben, das Sie bis zur endgültigen Einstellung bei dem anderen Arbeitgeber begleitet und ausbildet;
- Das angepasste Unternehmen für Zeitarbeit (EATT) bietet Ihnen die Möglichkeit, Zeitarbeitseinsätze unter Berücksichtigung Ihrer behinderungsbedingten Möglichkeiten bei verschiedenen Arbeitgebern zu absolvieren und dabei Beschäftigter des angepassten Unternehmens zu bleiben. Ebenso bietet sie Ihnen Begleitung und Schulungen an, um Ihre Fähigkeiten zu verbessern. Diese Regelung befindet sich in der frankreichweiten Erprobung bis zum 31. Dezember 2022.

2. ESAT (geschützte Werkstatt für Behinderte oder Einrichtung zu deren Heranführung an das Erwerbsleben)

Dabei handelt es sich um sozialmedizinische Einrichtungen, die das Ziel der sozialen und beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen verfolgen. Sie ermöglichen es Menschen mit Behinderungen, eine Tätigkeit in einem geschützten Umfeld in dem Fall auszuüben, dass sie aufgrund ihrer Behinderung nicht eigenständig genug sind, um in einem normalen Umfeld oder in einem angepassten Unternehmen zu arbeiten. In der Regel handelt es sich dabei um Arbeiten in Außen-/Grünanlagen, Verpackungstätigkeiten für den Vertrieb, Haushaltsarbeit.

BEDINGUNGEN FÜR DAS ARBEITEN IN EINER ESAT:

- von der CDDPAH als behinderter Arbeitnehmer anerkannt sein und Orientierung erhalten haben;
- eine Anerkennung des Status als behinderter Arbeitnehmer (RQTH) erhalten haben;
- mindestens 20 Jahre alt sein (Ausnahmen ab 16 Jahren möglich);
- eine Arbeitsfähigkeit von weniger als 1/3 der Erwerbs- oder Arbeitsfähigkeit einer nicht behinderten Person haben oder, im Falle einer Person mit einer Arbeitsfähigkeit von mindestens 1/3 der Arbeitsfähigkeit einer nicht behinderten Person, eine oder mehrere medizinische, pädagogische, soziale oder psychologische Unterstützungen benötigen.

Der Arbeitnehmer hat keinen Beschäftigtenstatus, ist aber gegen alle sozialen Risiken mit Ausnahme von Arbeitslosigkeit versichert. Die Vergütung liegt zwischen 55 % und 110 % des Mindeststundenlohns für alle Berufe (Smic).

Die ESAT werden im Rahmen der Krankenversicherung finanziert. Sie verfügen außerdem über ein Budget, das sich aus den Einkünften aus der wirtschaftlichen Tätigkeit der Werkstätten in Form der Herstellung von Waren und von Dienstleistungen zusammensetzt. Der Arbeitnehmer soll höchstens 35 Stunden pro Woche arbeiten und darf keine Überstunden leisten.

Für eine Liste der ESAT rufen Sie die Website des GESAT-Netzwerks auf: <https://www.reseau-gesat.com/>

3. Das Zentrum für berufliche Rehabilitation

Die Zentren für berufliche Rehabilitation (CRP) sind auf Behinderungen spezialisierte Bildungseinrichtungen. Sie bieten berufliche Rehabilitationspraktika an, die das Absolvieren einer ggf. vergütbaren qualifizierenden Ausbildung ermöglichen. Diese Zentren verfolgen das Ziel, die betroffene Person für die Arbeit durch Trainings vorzubereiten, um eine berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung zu erreichen. Bei den Zentren für berufliche Rehabilitation handelt es sich um sozialmedizinische Einrichtungen. Die Ausbildungskosten werden von der Krankenversicherung übernommen. Die Dauer der Ausbildungsmaßnahmen beträgt zwischen 10 Monaten und 30 Monaten. Mit einer Berufsausbildung können Personen, die für ihren Arbeitsplatz als untauglich erklärt wurden, ihre Möglichkeiten zur Wiedereingliederung verbessern.

3. Die Einrichtung von digitalen Plattformen

Handimoooc ist eine vollkommen kostenlose Online-Schulung, die im Juni 2018 ins Leben gerufen wurde. Sie bietet Arbeitssuchenden die Möglichkeit, bei ihrer Suche Unterstützung in Form von Hilfsmitteln und Ratschlägen zu erhalten. Diese Schulung besteht aus Kapiteln, die sich nach der Phase richten, in der sich die Arbeitssuchenden bei ihren Suchbemühungen befinden.

Sie ist unter anderem dabei behilflich, die eigene Behinderung zu verstehen, sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten, die Auswirkungen einer Behinderung im beruflichen Umfeld zu begreifen und die eigene Eingliederung zum Erfolg zu führen. Schließlich ist das Schulungsprogramm um Aktivitäten, Quizze, Videos und Erfahrungsberichte herum aufgebaut, die abrufbar sind auf: <https://www.handimoooc.fr>

Eine weitere sehr nützliche Plattform wurde erst kürzlich eingerichtet. Diese trägt die Bezeichnung: Mon Parcours Handicap. Dabei handelt es sich um eine Informations-, Orientierungs- und Dienstleistungsplattform für Menschen mit Behinderungen und deren pflegende Angehörige. Sie informiert über Fragen der Beschäftigung, aber auch über Ausbildung, Schulbildung, usw.

Diese Plattform ist verfügbar über: <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>

1. Löhne und Gehälter

Ein behinderter Arbeitnehmer erhält den gleichen Lohn wie jeder andere Arbeitnehmer. Er genießt die gleichen, sich aus den Abkommen ergebenden Rechte und Pflichten. Die Festsetzung des Lohns des behinderten Arbeitnehmers erfolgt unabhängig von der Höhe der dem Betreffenden gezahlten Renten (zusätzliche Sonderzulage, Ergänzungszulagen, usw.). Somit werden eventuell gezahlte Renten nicht vom Lohn oder Gehalt abgezogen.

Auf Empfehlung der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer und berufliche Wiedereingliederung kann die Leitung der ADEM eine staatliche Beteiligung an der Übernahme des Lohns/Gehalts der behinderten Person gewähren. Die Beteiligung wird anhand des Ertragsverlusts festgelegt, der aus der Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers aufgrund seiner verringerten Arbeitsfähigkeit resultiert. Diese Beteiligung unterliegt Beschränkungen: Sie darf nicht weniger als 30 % des gezahlten Lohns (einschließlich des Arbeitgeberanteils der Sozialversicherungsbeiträge) betragen, kann aber 100 % abdecken.

Sie ist anpassbar und kann zeitlich begrenzt werden.

2. Maßnahmen für den Zugang zu regulärer Arbeit

Gemäß Artikel L.562-1 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs kann die Kommission für Orientierung dem Leiter der ADEM verschiedene Maßnahmen zur Eingliederung des behinderten Arbeitnehmers vorschlagen: Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Ausbildungs-, Rehabilitations-, Eingliederungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen, Einarbeitungsmaßnahmen oder Anpassungs- oder Wiedereingliederungspraktika in die Arbeit.

> Zu beachten: *Gemäß Artikel L.233-4 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs kann ein Arbeitnehmer mit Behindertenstatus auf Antrag sechs zusätzliche gesetzliche Urlaubstage erhalten. Der Arbeitgeber kann sich das Tagegeld (Tagesentschädigung) für den genannten Urlaub von der ADEM erstatten lassen.*

Sollte der Antragsteller jedoch eine Arbeitsstelle ablehnen, die seinen Arbeitsfähigkeiten entspricht und die ihm zugewiesen wurde, oder wenn er sich weigert, sich den vom Leiter der ADEM beschlossenen Orientierungs-, Ausbildungs- oder Rehabilitationsmaßnahmen zu unterziehen, verliert er seine Ansprüche auf eine der reservierten Stellen (Kontingente).

3. Maßnahmen für den Zugang zu besonderen Werkstätten

Es gibt in Luxemburg 27 geschützte Werkstätten.

Betroffene Personen sind Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit den Anforderungen und Beanspruchungen des regulären Arbeitsmarkts nicht (oder noch nicht) genügen. Die Verantwortlichen der geschützten Werkstätten legen die Maßnahmen fest, die die Beschäftigung des behinderten Arbeitnehmers unter Bedingungen ermöglichen, die seinen Bedürfnissen entsprechen, sowie die Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, Begleitung und Betreuung des behinderten Arbeitnehmers auf dem regulären Arbeitsmarkt.

Eine Liste dieser Werkstätten ist über diese Websites einsehbar:

<https://mfamigr.gouvernement.lu/fr/le-ministere/attributions/personnes-handicapees/travail-revenu/ateliers-protoges.html>

Die normale wöchentliche Arbeitszeit ist auf 40 Stunden festgelegt.

Der behinderte Arbeitnehmer erhält in der geschützten Werkstatt einen Lohn, dessen Höhe dem Stundensatz des sozialen Mindestlohns (13,3721 € brutto/Stunde seit dem 1. April 2022) entspricht, multipliziert mit der Anzahl der Arbeitsstunden, die im Arbeitsvertrag zwischen dem behinderten Arbeitnehmer und der geschützten Werkstatt festgelegt ist.

Der Staat beteiligt sich zu 100 % an dem Betrag – zuzüglich der Sozialabgaben – des Lohns des Arbeitnehmers, der in einer geschützten Werkstatt angestellt ist.



III. Die Rolle der Europäischen Union in Sachen Behinderung

➔ DER EUROPÄISCHE PARKAUSWEIS

Dabei handelt es sich um einen Ausweis, mit dem Menschen mit Behinderungen in der Europäischen Union von besonderen Bedingungen für das Parken profitieren können. Jedes Land bleibt souverän, was die Bestimmung der betroffenen Personen sowie das anwendbare Verfahren anbelangt.

In Frankreich wurde beschlossen, diesen Parkausweis durch eine Karte mit der Bezeichnung „Carte de mobilité inclusion“ (CMI) zu ersetzen. In den anderen EU-Mitgliedstaaten hingegen wurden keine Änderungen vorgenommen. Diese französische Karte ermöglicht den Zugang zu verschiedenen Hilfen, insbesondere den Zugang zu Maßnahmen, die das Parken für Menschen mit Behinderungen erleichtern.

➔ ACCESSIBLE EU

Dabei handelt es sich um eine Wissensdatenbank, welche Informationen und bewährte Verfahren bezüglich der Barrierefreiheit in allen Sektoren bereitstellt (bis Ende 2022).

➔ EUROPÄISCHER BEHINDERTENAUSWEIS

Im Februar 2016 haben sich acht freiwillige Länder, darunter Belgien, an dem Prozess beteiligt. Dieser neue Ausweis soll den gleichberechtigten Zugang zu bestimmten speziellen Vorteilen – vor allem in den Bereichen Kultur, Freizeit, Sport und Verkehr – gewährleisten. Er fördert den Zugang zur Mobilität für Menschen mit Behinderungen.

Die Europäische Kommission wird die Einführung eines europäischen Ausweises vorschlagen, der in allen Ländern der EU Gültigkeit haben soll. Dieser Ausweis wird es Menschen mit Behinderungen erleichtern, eine angemessene Unterstützung zu erhalten, wenn sie in ein anderes Land der Europäischen Union reisen oder sich dort niederlassen (bis Ende 2023).

➔ EUROPEAN PLATFORM FOR REHABILITATION (EPR)

Die Ende 2021 gegründete EPR ist ein Netzwerk von Dienstleistern für Menschen mit Behinderungen aus verschiedenen Ländern. Die Aufgabe der EPR besteht darin, die Fähigkeit zur Kooperation und Zusammenarbeit durch beiderseitiges Lernen und Aus-/Weiterbildung zu stärken.

Die Plattform bietet ebenfalls ein Forum, um sich zu engagieren und gemeinsam an der Vorbereitung von politischen Initiativen oder Gesetzesvorschlägen im Bereich Behinderung zu arbeiten sowie eine Zusammenarbeit und Koordination zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten und den Betroffenen bzw. Interessengruppen herzustellen.

Nützliche Adressen



DEUTSCHLAND

Landesamt für Soziales (Saarland)

Hochstraße 67,

D- 66115 Saarbrücken

Tel.: +49 681 99780

Website:

https://www.saarland.de/las/DE/home/home_node.html



BELGIEN

Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ)/ Agentur für Lebensqualität

Rue de la Rivelaine 11,

B- 6061 Charleroi

Website: <https://www.aviq.be/>

Service Public Fédéral Sécurité Sociale (SPFS / Föderaler Öffentlicher Dienst Soziale Sicherheit (FÖDS))

Direction générale Personnes handicapées /

Generaldirektion Menschen mit Behinderung

Boulevard du Jardin Botanique, 50 - B 150

B-1000 Bruxelles

Tel.: 0800 987 99

Aus dem Ausland: + 32 2 507 87 99



FRANKREICH

Maison Départementale des Personnes Handicapées de Moselle (Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen des Départements Moselle)

1, rue Claude Chappe

F- 57076 Metz

Tel.: 03 87 21 83 00

Agefiph

3, rue Saint-Thiébaud

F- 54000 Nancy

Tel.: 0 811 37 38 39

Website: <https://www.agefiph.fr/>



LUXEMBURG

Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM, Behörde für Beschäftigungsentwicklung)

10, rue Bender

L-1229 Luxembourg

Luxembourg

Tel.: (+352) 247 888 88

E-mail: info@adem.etat.lu

SIE FINDEN UNS AUCH AUF

www.frontaliers-grandest.eu



UND AUF **YouTube**

youtube.com/c/FrontaliersGrandEst



www.frontaliers-grandest.eu

ISBN 978-2-38432-018-9



9 782384 320189

Mit finanzieller Unterstützung der Region Grand Est und der Europäischen Kommission



Kofinanziert von der Europäischen Kommission

