

Gesetzentwurf zur Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches durch die Schaffung einer Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben für Arbeitnehmer mit Behinderung sowie für Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung

I. Begründung

Ziel dieses Gesetzentwurfs ist es, die Eingliederung in das Arbeitsleben von Personen, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung besitzen oder die sich in der externen Wiedereingliederung befinden, sowie vor allem deren Weiterbeschäftigung durch die Schaffung einer als „Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ bezeichneten Tätigkeit (nachfolgend als „Unterstützungstätigkeit“ bezeichnet) zu erleichtern. In diesem Zusammenhang sieht der Text außerdem die Bedingungen für die Übernahme der Kosten dieser Unterstützung durch den Beschäftigungsfonds sowie die Bedingungen für die Zulassung als Unterstützungsdienst bzw. Helfer zur Eingliederung in das Arbeitsleben (nachfolgend als „Unterstützungsdienst“ bzw. „Helfer“ bezeichnet) vor.

Aufgrund seiner Zielsetzung ist das Gesetz ein Beitrag zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) und insbesondere von dessen Artikel 27 zu Arbeit und Beschäftigung. Dieser Artikel bestimmt u.a., dass sich die Vertragsstaaten verpflichten, geeignete Schritte zu ergreifen, um für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern.

Hinsichtlich der Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung entspricht dieses Gesetz dem Willen der Regierung, diesen Menschen, die nicht in der Lage sind, ihren zuletzt ausgeübten Arbeitsplatz weiterhin auszuüben, angemessene Instrumente zu einer schnellstmöglichen und dauerhaften Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen.

Allgemein ist darauf hinzuweisen, dass mit der Einführung dieser neuen Form von Unterstützung ein zweifaches Ziel angestrebt wird. Einerseits geht es im Besonderen darum, die berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt von Personen, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung besitzen oder sich in der externen Wiedereingliederung befinden, zu fördern und ihnen vor allem dadurch, dass die Menschen aus ihrem beruflichen Umfeld im Hinblick auf die spezifischen Besonderheiten ihrer Behinderung bzw. ihre verminderte Arbeitsfähigkeit geschult werden, dabei zu helfen, ihren Arbeitsplatz zu behalten. Andererseits soll Unternehmen mit dieser Unterstützung die Möglichkeit gegeben werden, auf einen zugelassenen externen Sachverständigen zurückzugreifen, um den Prozess der beruflichen Eingliederung einer oder mehrerer Personen, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung besitzen oder sich in der externen Wiedereingliederung befinden, in das Unternehmen zu begleiten.

Der Gesetzentwurf sieht die Möglichkeit einer Übernahme der Kosten dieser Unterstützung durch den Beschäftigungsfonds vor. Zu diesem Zweck wird im ersten Absatz von Artikel L.631-2 des Arbeitsgesetzbuches ein neuer Punkt 50 hinzugefügt. Es ist dabei unerlässlich, im Zusammenhang mit dieser Maßnahme bestimmte Bedingungen vorzusehen, um Missbrauch zu verhindern und eine

hochwertige Unterstützung gewährleisten zu können. Aus diesem Grund wurde beschlossen, den Zugang zur Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben zu regeln.

Ferner sieht der im März 2012 von der Luxemburger Regierung gebilligte Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK u.a. vor, dass das Ziel darin besteht, *„Menschen mit Behinderungen stärker als bisher auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Sie sollen gemeinsam mit nicht behinderten Personen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten. Dabei soll es den Menschen mit einer Behinderung ermöglicht werden, ihr Einkommen (...) zu sichern.“*

Unter den im Nationalen Aktionsplan festgehaltenen Maßnahmen betreffen die Maßnahmen 2 und 3 die Beschäftigung. In Maßnahme 3 werden neue Funktionsmodelle genannt, die im Hinblick auf eine Förderung der Eingliederung ausgearbeitet werden sollen: *„(1) Job-Coaching / emploi assisté : intensive Begleitung von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern von der Einstellung, über die Eingliederung im Betrieb bis zur längerfristigen Betreuung des Arbeitsverhältnisses; (2) Equipes encadrées / Betreute Arbeitsgruppen: in Unternehmen, ähnlich wie in einem „Atelier Protégé“, kleinere zusammenhängende Gruppen von behinderten Arbeitnehmern ermöglichen, die sowohl von erzieherischem als auch von spezifischem Fachpersonal zusätzlich betreut und begleitet werden.“*

Das Begleiten von Personen, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung besitzen, beim Finden einer Erwerbstätigkeit bzw. bei deren Ausübung (Job-Coaching) hat sich im Laufe der vergangenen Jahre bewährt; dies ist u.a. Projekten des Europäischen Sozialfonds zu verdanken, die von einheimischen Vereinigungen geleitet wurden.

Manche Werkstätten für behinderte Menschen (*ateliers protégés*) praktizieren die Begleitung beim Finden einer Erwerbstätigkeit bzw. bei deren Ausübung übrigens seit mehreren Jahren, wobei sie Mitarbeiter der Werkstatt einsetzen und auf unterschiedliche Vorgehensweisen zurückgreifen, zu denen auch die individuelle Begleitung von Menschen mit einem befristeten Vertrag oder die Begleitung von Teams aus Arbeitnehmern mit Behinderung bei auswärtigen Arbeiten gehören. Diese Begleitungstätigkeiten erfolgen auf der Grundlage einer gesetzlich festgelegten Aufgabe der Werkstätten für behinderte Menschen. In den Arbeitsverträgen, die solche Werkstätten mit behinderten Arbeitnehmern schließen, ist übrigens ausdrücklich vereinbart, dass die Werkstatt für behinderte Menschen den Zugang der behinderten Arbeitnehmer zu Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fördert und gegebenenfalls ihre Betreuung in normaler Umgebung sicherstellt.

Trotz dieser Initiativen muss jedoch festgestellt werden, dass die Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt heute immer noch unzufriedenstellend ist und dass die Eingliederungsquote weit unter den im Gesetz genannten Mindestquoten liegt.

Da dies auch auf die Arbeitnehmer zutrifft, die sich in Anwendung der Bestimmungen von Buch V Titel V des Arbeitsgesetzbuches über die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht in der Lage sind, ihren zuletzt ausgeübten Arbeitsplatz weiterhin auszuüben, in der externen Wiedereingliederung befinden, wurde beschlossen, dass diese Menschen ebenfalls in den Genuss der neuen Regelung zur Unterstützung kommen, um so ihre Chancen auf eine dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Bei der Unterstützung, wie sie in dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehen ist, handelt es sich um eine neue Tätigkeit, die andere bestehende Eingliederungsmaßnahmen und insbesondere, im Bereich Behinderung, die Aufgabe der Werkstätten für behinderte Menschen ergänzt.

Bei dieser neuen Tätigkeit geht es nicht darum, die verschiedenen Aufgaben und Initiativen der Werkstätten für behinderte Menschen zu ersetzen, sondern darum, sie zu stärken und zu ergänzen. Der Kreis der Menschen, die potenziell in den Genuss der Unterstützung kommen, beschränkt sich im Übrigen nicht auf Menschen, die in den Genuss der von den Werkstätten für behinderte Menschen angebotenen Maßnahmen kommen, sondern umfasst sämtliche Arbeitnehmer mit Behinderung, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt orientiert werden, sowie sämtliche Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung, die im Privatsektor tätig sind oder in den Genuss einer beschäftigungsfördernden Maßnahme der Arbeitsagentur (*Agence pour le développement de l'emploi*, nachfolgend als ADEM bezeichnet) bei einem Arbeitgeber des Privatsektors kommen.

Die Eingliederung wird häufig dadurch behindert, dass die Unternehmen nicht entsprechend ausgestattet sind, um den langen und schwierigen Eingliederungsprozess eines Arbeitnehmers mit Behinderung oder eines Menschen mit erheblichen gesundheitlichen Problemen zu begleiten. Die berufliche Eingliederung erfordert nämlich nicht nur eine genaue Kenntnis der Behinderung bzw. des Gesundheitszustands und ihrer Auswirkungen auf den Arbeitsablauf, sondern auch eine entsprechende Vorbereitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens im Hinblick auf einen angemessenen Umgang mit der Situation.

Von der ADEM kontaktierte Unternehmen sowie andere Akteure zögern, einen Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. eine Person in der externen Wiedereingliederung einzustellen, da sie befürchten, nicht über die erforderlichen Mittel zu verfügen, um eine den Herausforderungen angemessene Begleitung anbieten zu können.

Die Unterstützung wird demnach als Lösung für die obengenannten Probleme vorgeschlagen.

Sie wird gemeinsam vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. in der externen Wiedereingliederung beantragt. Sie wird nach einem Verfahren in zwei Etappen für eine Höchstdauer von zwei Jahren im Falle eines unbefristeten Vertrages bzw. für eine der Dauer des befristeten Vertrags oder der beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM entsprechende Höchstdauer gewährt. Die Übernahme der Kosten der Unterstützung durch den Beschäftigungsfonds wird gegen Vorlage entsprechender Belege für die Inanspruchnahme einer Unterstützung bewilligt. Der Beschäftigungsfonds zahlt den Betrag direkt an den Helfer bzw. den Unterstützungsdienst. Die Unterstützungstätigkeit erfordert umfangreiches Fachwissen in den Bereichen Behinderung und Gesundheit am Arbeitsplatz, eine angemessene Kenntnis der Arbeitswelt und Know-how im Bereich Management von Einzel- und Gruppenprojekten.

Der Helfer entfaltet seine Tätigkeit in einem Umfeld, in dem es darauf ankommt, die Erwartungen und Zwänge der Arbeitswelt mit denen des Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung in Einklang zu bringen. Die vom Beschäftigungsfonds finanzierte Unterstützung, bei der unbedingt hohe berufsethische Maßstäbe zu beachten sind, kann nur von Personen geleistet werden, die über eine ministerielle Zulassung verfügen.

Die wichtigsten Bedingungen, um eine ministerielle Zulassung für die Tätigkeit als Helfer erhalten zu können, sind (1) die entsprechende berufliche Qualifikation, (2) Weiterbildung, (3) die Fähigkeit, mindestens eine der drei in Luxemburg gebräuchlichen Sprachen zu verstehen und sich darin zu verständigen, sowie (4) die Einhaltung der Bedingungen in Bezug auf die Zuverlässigkeit.

Die künftigen Helfer werden aus dem Kreis der zugelassenen Gesundheitsdienstleister sowie der im pädagogischen, psychologischen, sozialen und medizinischen Bereich tätigen Fachkräfte mit einem Abschluss auf Bachelor-Niveau ausgewählt. Inhaber eines Diploms über die berufliche Reife (*diplôme d'aptitude professionnelle*) kommen ebenfalls in Frage, wenn sie u.a. eine dreijährige Berufserfahrung im Bereich Behinderung vorweisen können und Weiterbildungen im sozialpädagogischen Bereich absolviert haben.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Unterstützungstätigkeit geeignet ist, der gesamten Gesellschaft Nutzen zu bringen, indem sie die soziale Integration von Menschen mit Behinderung oder Menschen in der externen Wiedereingliederung durch eine wirtschaftliche Tätigkeit begünstigt.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass der Gesetzentwurf nur Menschen mit dem Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung und Menschen in der externen Wiedereingliederung betrifft, die bei einem Arbeitgeber aus dem Privatsektor angestellt sind, sowie solche, die in den Genuss einer Maßnahme der ADEM bei einem Arbeitgeber aus dem Privatsektor kommen.

Im öffentlichen Sektor wird die Unterstützung durch den 2016 ins Leben gerufenen psychosozialen Dienst sichergestellt, der dem Minister für den öffentlichen Dienst und die Verwaltungsreform untersteht. Aufgabe dieses internen Dienstes des öffentlichen Sektors ist es, psychosozialen Risiken im öffentlichen Dienst vorzubeugen und Maßnahmen zu treffen, um (wieder) eine gute Lebensqualität am Arbeitsplatz herzustellen. Er richtet sich an Beamte, Angestellte und unselbstständig Beschäftigte, die bei Staat oder Gemeinden tätig sind. Um eine optimale Betreuung der zahlreichen Arbeitnehmer mit Behinderung und Arbeitnehmer in der Wiedereingliederung zu ermöglichen, die bei Staat und Gemeinden angestellt sind, ist vorgesehen, dass im öffentlichen Dienst und im Kommunalsektor, aufbauend auf dem psychosozialen Dienst, ein Plan umgesetzt wird, welcher der in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben ähnlich ist. Der psychosoziale Dienst beabsichtigt, die im Privatsektor von den Helfern zur Eingliederung in das Arbeitsleben geleisteten Aufgaben selbst zu erfüllen bzw. gegebenenfalls auf zugelassene Helfer zurückzugreifen.

II. Text des Gesetzesvorentwurfs

Gesetzentwurf zur Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches durch die Schaffung einer Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben für Arbeitnehmer mit Behinderung sowie für Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung

Art.1. Das Arbeitsgesetzbuch wird wie folgt geändert:

In Buch V Titel V wird ein neues Kapitel III mit dem Titel „Schaffung einer Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben für Arbeitnehmer mit Behinderung sowie für Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung“ eingefügt, das die Artikel L.553-1 bis L.553-6 umfasst.

„ Art. L.553-1 Gegenstand dieses Kapitels ist die Schaffung einer Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben (nachfolgend als „Unterstützungstätigkeit“ bezeichnet), deren Ziel die Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderung sowie Arbeitnehmern in der externen Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist; diese Eingliederung soll über eine Begleitung erfolgen, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung angepasst ist, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung im Sinne von Artikel 1 des geänderten Gesetzes vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung besitzen, sowie von Arbeitnehmern in der externen Wiedereingliederung im Sinne von Artikel L. 551-5 des Arbeitsgesetzbuches.

Das Kapitel gilt für sämtliche Arbeitnehmer mit Behinderung oder Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung, die von einem Arbeitgeber aus dem Privatsektor eingestellt werden und deren Arbeitsverhältnis sich nach dem Status eines Arbeitnehmers gemäß Buch I Titel II des Arbeitsgesetzbuches richtet, sowie für Personen, die in den Genuss einer Maßnahme der Arbeitsagentur (Agence pour le développement de l'emploi, nachfolgend als „ADEM“ bezeichnet) bei einem Arbeitgeber des Privatsektors kommen.

Art. L.553-2 (1) Es wird eine Unterstützungstätigkeit geschaffen, die vom Helfer zur Eingliederung in das Arbeitsleben (nachfolgend als „der Helfer“ bezeichnet) im Rahmen einer selbstständigen oder abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird. Die Unterstützungstätigkeit umfasst:

1. die Bewertung der Arbeitssituation und die Beschreibung der spezifischen Probleme und Bedürfnisse des Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung an dessen Arbeitsplatz;
2. die Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitgebers sowie der Mitarbeiter des Unternehmens insbesondere im Hinblick auf Vorbereitung, Information und Sensibilisierung hinsichtlich der Behinderung bzw. des Gesundheitszustands und gegebenenfalls der besonderen Bedürfnisse des Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung, um eine dauerhafte Eingliederung zu ermöglichen;
3. die Erstellung eines individuellen Eingliederungsplans, der ein ausführliches Arbeitsprogramm mit einem Zeitplan für die durchzuführenden Maßnahmen unter genauer Angabe der Anzahl der Stunden, der Dauer und der Periodizität der Unterstützung enthält;

4. das Erstellen vierteljährlicher Erklärungen und jährlicher Berichte, in denen die Entwicklung der Situation des Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung an dessen Arbeitsplatz ausführlich dargestellt wird und in denen die Maßnahmen, die gemäß dem in Punkt 3 vorgesehenen Zeitplan durchgeführt wurden, angegeben sind;
5. das Erstellen eines Abschlussberichts, der die Schlussfolgerungen des Helfers bzw. des Unterstützungsdienstes sowie die nach Abschluss der Unterstützung empfohlenen Maßnahmen enthält.

(2) Um ihre Tätigkeit ausüben zu können, müssen der Helfer und gegebenenfalls der Unterstützungsdienst zur Eingliederung in das Arbeitsleben (nachfolgend als der „Unterstützungsdienst“ bezeichnet) über eine Zulassung gemäß den in Artikel L.553-3 vorgesehenen Bestimmungen verfügen.

Den zugelassenen natürlichen Personen wird die Bezeichnung „Zugelassener Helfer zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ verliehen.

Den zugelassenen juristischen Personen wird die Bezeichnung „Zugelassener Unterstützungsdienst zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ verliehen.

Art. L.553-3 (1) Um die Zulassung als Helfer zu erlangen, die von dem für Menschen mit Behinderung zuständigen Minister (nachfolgend als „der Minister“ bezeichnet) erteilt wird, müssen natürliche Personen kumulativ folgende Bedingungen erfüllen:

1. über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im Bereich körperlicher, psychischer, geistiger, sensorischer Behinderungen oder im Bereich der Störungsbilder des autistischen Spektrums verfügen;
2. a) entweder ein dem Bachelor entsprechendes luxemburgisches oder ausländisches von dem für das Hochschulwesen zuständigen Minister als gleichwertig anerkanntes Diplom oder Zeugnis im erzieherischen, psychologischen, sozialen oder medizinischen Bereich oder im Bereich der Gesundheitsberufe besitzen;

b) oder ein Diplom über die berufliche Reife (*diplôme d'aptitude professionnelle*) besitzen und die Teilnahme an mindestens 100 Stunden Weiterbildung im psychosozialen, erzieherischen und sozialpädagogischen Bereich sowie im Bereich der sozialen Gesundheitsfürsorge und der sozialpädagogischen Familienhilfe bescheinigen, wobei die betreffende Weiterbildung von dem für Menschen mit Behinderung zuständigen Minister anerkannt sein muss und mindestens 20 Stunden in den in Teil 1 von Anlage 7 Punkt A genannten Fächern und mindestens 20 Stunden in den in Teil 2 von Anlage 7 Punkt A dieses Gesetzbuches genannten Fächern absolviert worden sein müssen;
3. regelmäßig und während jährlich mindestens 20 Stunden an Weiterbildungen teilnehmen, die von einer Schulungseinrichtung abgehalten werden, die berechtigt ist, in Luxemburg Schulungen abzuhalten, oder von einer Schulungseinrichtung, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der

Schweizerischen Eidgenossenschaft als solche anerkannt ist. Der Inhalt der Weiterbildung ist in Anlage 7 Punkt B dieses Gesetzbuches festgelegt,

4. mindestens eine der drei Sprachen verstehen, die im Gesetz vom 24. Februar 1984 über die Sprachenregelung festgelegt sind, und sich darin verständigen können;
5. die Bedingungen in Bezug auf die Zuverlässigkeit erfüllen, wobei die diesbezügliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Vorstrafen erfolgt;
6. ihre Mitgliedschaft bei der Sozialversicherung nachweisen.

(2) Um die vom Minister erteilte Zulassung als Unterstützungsdienst zu erlangen, müssen juristische Personen folgende Bedingungen erfüllen:

1. Die natürlichen Personen, die die Tätigkeit gemäß Artikel L.553-2 als unselbstständig Beschäftigte des Unterstützungsdienstes im Namen der juristischen Person ausüben, müssen zugelassene Helfer gemäß den in Absatz 1 dieses Artikels vorgesehenen Bestimmungen sein;
2. die Bedingungen in Bezug auf die Zuverlässigkeit erfüllen, wobei die diesbezügliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Vorstrafen der Mitglieder des Leitungs- bzw. Verwaltungsorgans des Rechtsträgers erfolgt.

(3) Jeder Helfer oder Unterstützungsdienst, der Kenntnis von personenbezogenen Daten erhält oder erlangt, unterliegt der beruflichen Geheimhaltungspflicht gemäß den Bedingungen und unter Androhung der Strafen gemäß Artikel 458 des Strafgesetzbuches.

(4) Die Zulassungen gemäß Absatz 1 und 2 dieses Artikels sind für die Dauer von fünf Jahren gültig. Sie können auf Antrag des Inhabers der Zulassung gemäß den in Absatz 1 und 2 dieses Artikels festgelegten Bedingungen verlängert werden.

(5) Die Prüfung der Zulassung obliegt dem Minister.

Falls die in Absatz 1 oder 2 dieses Artikels festgelegten Bedingungen nicht oder nicht mehr erfüllt sind, kann der Minister die Erteilung und Verlängerung der Zulassung verweigern.

Falls ernsthafte Zweifel an der Einhaltung der Anforderungen für die Erteilung und Gültigkeit der Zulassung bestehen, kann der Minister die Einhaltung der betreffenden Anforderungen jederzeit überprüfen bzw. überprüfen lassen. Falls eine der Bedingungen für die Erteilung bzw. Gültigkeit der Zulassung nicht mehr erfüllt ist, kann er die Zulassung entziehen.

Art. L.553-4 (1) Um in den Genuss der Unterstützung kommen zu können, müssen Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

1. im Rahmen einer beschäftigungsfördernden Maßnahme bei einem Arbeitgeber des Privatsektors angestellt sein;
2. mit einem Arbeitsvertrag bei einem Arbeitgeber angestellt sein.

(2) Der Antrag auf Unterstützung ist an den Direktor der ADEM zu richten. Er wird gemeinsam vom Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. vom Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung, von dessen Arbeitgeber und vom Helfer bzw. Unterstützungsdienst schriftlich auf einem von der ADEM erstellten Formular gestellt. Er enthält folgende Angaben:

1. Name, Form, Sitz, Tätigkeitsbereich und Belegschaftsstärke des Unternehmens;
2. Name, Vorname, Alter, Wohnsitz, Aufgaben und Art der Behinderung des Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung;
3. Angabe und Beschreibung der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auftretenden Probleme;
4. Angaben zum zugelassenen Helfer bzw. zum zugelassenen Unterstützungsdienst, den der Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. der Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung gemeinsam mit seinem Arbeitgeber aus einer im Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg veröffentlichten Liste auswählt, auf der die zugelassenen Helfer und die zugelassenen Unterstützungsdienste nach Fachgebiet verzeichnet sind.

(3) Dem Antrag sind folgende Nachweise beizufügen:

1. eine Stellenbeschreibung mit Angabe der Arbeitszeit;
2. eine Kopie der beschäftigungsfördernden Maßnahme bzw. des Arbeitsvertrages.

(4) Der Direktor der ADEM beurteilt, ob der Antrag vollständig ist und ob die Fachkenntnisse des Helfers der Beschreibung der zu lösenden Probleme entsprechen, und er setzt den Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. den Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung, dessen Arbeitgeber sowie den Helfer bzw. Unterstützungsdienst innerhalb eines Monats schriftlich von seiner Zustimmung bzw. Ablehnung in Kenntnis.

Im Falle einer Zustimmung kann der Helfer bzw. der Unterstützungsdienst:

1. eine Bewertung der Arbeitssituation vornehmen ;
2. eine Beschreibung der spezifischen Probleme und Bedürfnisse des betreffenden Arbeitnehmers an dessen Arbeitsplatz vornehmen;
3. die Bedürfnisse des Arbeitgebers sowie der Mitarbeiter des Unternehmens ermitteln;
4. die Dauer sowie die Periodizität der Unterstützung festlegen;
5. einen individuellen Eingliederungsplan gemäß den Bestimmungen von Artikel L.553-2 (1) Punkt 3 erstellen, wobei die in Punkt 1 bis 4 des vorliegenden Absatzes vorgesehenen Elemente enthalten sind.

Der individuelle Eingliederungsplan ist dem Direktor der ADEM innerhalb eines Monats nach Erhalt der offiziellen Mitteilung der Zustimmung durch die ADEM zuzustellen.

Die Kosten für den Helfer bzw. den Unterstützungsdienst im Zusammenhang mit der Erstellung des individuellen Eingliederungsplans, einschließlich der Kosten hinsichtlich einer möglichen Änderung des individuellen Eingliederungsplans gemäß Absatz 5 Unterabsatz 3, werden in Höhe eines Pauschalbetrages von 2.000 Euro vom Beschäftigungsfonds übernommen. Die Auszahlung dieses Pauschalbetrages erfolgt, nachdem die Vollständigkeit des individuellen Eingliederungsplans von der ADEM offiziell bestätigt wurde.

(5) Falls der Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. der Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung und dessen Arbeitgeber mit dem Inhalt des individuellen Eingliederungsplans einverstanden sind und falls sie den Plan, so wie vom Helfer bzw. vom Unterstützungsdienst vorgeschlagen, durchführen möchten, schicken sie einen Antrag auf Übernahme der Kosten der Leistungen des Helfers bzw. des Unterstützungsdienstes an den Direktor der ADEM.

Die ADEM nimmt eine Bewertung des Antrags auf der Grundlage folgender Kriterien vor:

1. Vollständigkeit des individuellen Eingliederungsplans;
2. Übereinstimmung zwischen den vorgesehenen Maßnahmen und den zu lösenden Problemen;
3. Realitätsnähe der vorgesehenen Stundenzahl , der Dauer und der Periodizität.

Der Direktor der ADEM muss dem betroffenen Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber und dem Helfer bzw. Unterstützungsdienst seine Zustimmung bzw. Ablehnung innerhalb eines Monats nach Erhalt des Antrags offiziell mitteilen. Wird der Antrag abgelehnt, können die drei Parteien innerhalb eines Monats nach der offiziellen Mitteilung der Ablehnung einen geänderten und von den drei Parteien unterzeichneten individuellen Eingliederungsplan vorlegen; erfolgt dies nicht, wird die Ablehnungsentscheidung rechtskräftig. Im Falle der Zustimmung schließen der Helfer bzw. der Unterstützungsdienst, der betroffene Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber einen Unterstützungsvertrag gemäß den Bestimmungen von Artikel L.553-5.

Art. L.553-5 (1) Zwischen dem Helfer bzw. Unterstützungsdienst, dem Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. dem Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung und dessen Arbeitgeber wird für den Zeitraum des Plans ein Dienstleistungsvertrag geschlossen, der den Inhalt des individuellen Eingliederungsplans enthält.

(2) Jede der Parteien kann den Dienstleistungsvertrag wegen jedes Sachverhalts bzw. wegen jeder Verfehlung, der bzw. die eine Weiterführung des Unterstützungsverhältnisses unmöglich macht, nach Ablauf einer zweimonatigen Kündigungsfrist beenden. Kommt es zu einem Sachverhalt bzw. zu einer schweren Verfehlung, der bzw. die eine Weiterführung des Unterstützungsverhältnisses sofort und endgültig unmöglich macht, kann die Kündigung ohne Kündigungsfrist erfolgen.

(3) Die Mitteilung der Vertragskündigung muss per Einschreiben erfolgen, wobei in dem Kündigungsschreiben der bzw. die der jeweils anderen Partei zur Last gelegte(n) Sachverhalt(e) sowie gegebenenfalls die Umstände, die dessen/deren Bewertung als schwerwiegender Grund erlauben, genau angegeben sind.

(4) Eine Kopie des Vertrages sowie gegebenenfalls eine Kopie der Vertragsänderung oder -kündigung sind unverzüglich an den Direktor der ADEM zu schicken. Die in Artikel L.553-6 vorgesehene Kostenübernahme endet am Tag der Vertragskündigung.

Art. L.553-6 (1) Die Zustimmung des Direktors der ADEM gemäß Artikel L.553-4 Absatz 5 begründet den Anspruch darauf, dass die Kosten für die Leistung des Helfers bzw. des Unterstützungsdienstes für die im individuellen Eingliederungsplan vorgesehene Stundenzahl und Dauer vom Beschäftigungsfonds übernommen werden. Die Zahl von 300 Stunden darf nicht überschritten werden. Die Dauer darf 2 Jahre nicht überschreiten, falls der Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. der Arbeitnehmer, der den Status einer Person in der beruflichen Wiedereingliederung besitzt, einen unbefristeten Vertrag hat, und sie kann die Dauer eines befristeten Vertrages bzw. einer beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM nicht überschreiten.

Die Dauer sowie die Periodizität der im individuellen Eingliederungsplan vorgesehenen Unterstützung können vom Direktor der ADEM auf gemeinsamen und begründeten Antrag des betroffenen Arbeitnehmers, seines Arbeitgebers und des Helfers unter Berücksichtigung der Entwicklung der Behinderung des Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers

in der externen Wiedereingliederung oder der Anpassung des betreffenden Arbeitnehmers an das Arbeitsumfeld angepasst werden.

(2) Die Kostenübernahme durch den Beschäftigungsfonds erfolgt auf der Grundlage eines Pauschalstundensatzes von 50 Euro bei einem Index von 794.54, einschließlich aller Steuern und Abgaben, und wird in regelmäßigen Abständen gemäß den Bestimmungen von Artikel 11 des geänderten Gesetzes vom 22. Juni 1963 über die Besoldung von Staatsbeamten an die Lebenshaltungskosten angepasst.

(3) Die Bezahlung der Leistung des Helfers bzw. des Unterstützungsdienstes erfolgt auf der Grundlage von ausführlichen vierteljährlichen Erklärungen, die auf dem Zeitplan des individuellen Eingliederungsplans gemäß Artikel L.553-2 Absatz 1 Punkt 4 beruhen. Diese vierteljährlichen Erklärungen werden vom betreffenden Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber gegengezeichnet und vom Helfer bzw. Unterstützungsdienst an die ADEM geschickt.

(4) Der Helfer bzw. der Unterstützungsdienst schickt mindestens einmal jährlich einen ausführlichen Bericht über die durchgeführten Maßnahmen und die Erreichung der vorgesehenen Ergebnisse an die ADEM. Dieser Bericht muss von dem betreffenden Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber gegengezeichnet werden. Falls die Ergebnisse diesem Bericht zufolge unzureichend sind, kann der Direktor der ADEM die Übernahme der Kosten für die Unterstützungsleistung aussetzen.“

Art. 2. In Artikel L.631-2 Absatz 1 desselben Gesetzbuches wird folgender Punkt hinzugefügt:

„50° aus der Übernahme der Kosten im Zusammenhang mit der Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben aufgrund der Artikel L.553-4 und L.553-6.“

Art.3. In demselben Gesetzbuch wird eine Anlage 7 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Anlage 7 - Inhalt der Schulungen (Artikel L. 553-3)

A. Inhalt der Schulungen im Sinne von Artikel L.553-3 Absatz 1 Punkt 2

Die Schulung umfasst die beiden folgenden Teile:

Teil 1: Nationale und internationale Rechtsvorschriften

1. Einführung in das Arbeitsrecht
2. Einführung in die Rechtsvorschriften zur Pflegeversicherung
3. Luxemburgische Rechtsvorschriften über die Rechte von Menschen mit Behinderung
4. Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
5. Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht in der Lage sind, ihren zuletzt ausgeübten Arbeitsplatz weiterhin auszuüben

Teil 2: Allgemeines zum Thema Behinderung

1. Die verschiedenen Arten von Behinderung gemäß der internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der WHO
2. Die verschiedenen im Bereich Behinderung tätigen Dienste und Einrichtungen
3. Grundsätze des angemessenen Umgangs mit Menschen mit Behinderung

B. Inhalt der im Sinne von Artikel L.553-3 Absatz 1 Punkt 3 erforderlichen Weiterbildung:

1. Aktuelle Entwicklungen des nationalen und internationalen Arbeitsrechts
2. Praktische Anwendung der Texte
3. Grundsätze des angemessenen Umgangs
4. Austausch bewährter Praktiken“

Art.4. Die Bestimmungen dieses Gesetzes treten am ersten Tag des sechsten Monats nach deren Veröffentlichung im Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg in Kraft.

III. Erläuterungen zu den Artikeln

Zu Art. 1.

Da Buch V bereits neun Titel enthält und somit nicht um einen Titel X ergänzt werden kann, während die Nummerierung des Arbeitsgesetzbuches auf einem System mit dreistelligen Zahlen basiert, gefolgt von einem Bindestrich und einer weiteren Zahl zur Unterscheidung der verschiedenen Artikel innerhalb eines Kapitels, wird vorgeschlagen, die neuen Bestimmungen in Form eines zusätzlichen Kapitels in Titel V über die Wiedereingliederung einzufügen.

Der Vorzug wurde dessen Einfügung in diesen Titel statt in Titel VI über Arbeitnehmer mit Behinderung eingeräumt, wo doch das Arbeitsgesetzbuch hinsichtlich dieser Bestimmungen lediglich „Code suiveur“ im Bezug auf das geänderte Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung ist.

In Artikel L.553-1 wird darauf hingewiesen, dass sich die Unterstützung sowohl an Arbeitnehmer mit Behinderung als auch an Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung sowie an den Arbeitgeber und die Mitarbeiter des Unternehmens richtet. Ziel ist die Eingliederung in das Arbeitsleben von Personen mit dem Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung sowie Arbeitnehmern in der externen Wiedereingliederung, die bei einem Arbeitgeber des Privatsektors angestellt sind oder in den Genuss einer beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM bei einem Arbeitgeber des Privatsektors kommen. Diese Eingliederung setzt voraus, dass die Zwänge auf Seiten des Unternehmens und diejenigen, die sich aus der Behinderung bzw. dem Gesundheitszustand des betroffenen Arbeitnehmers ergeben, berücksichtigt und miteinander in Einklang gebracht werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass das geänderte Gesetz vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung auf Seiten der Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung vorsieht, und in diesem Zusammenhang wurde festgestellt, dass eine sich über einen mehr oder weniger langen Zeitraum erstreckende Begleitung im Hinblick auf eine gelungene berufliche Eingliederung in den ersten, allgemeinen Arbeitsmarkt in den meisten Fällen unerlässlich ist.

Diese Begleitung erfolgt künftig durch eine externe Fachperson am Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitnehmers. Diese Unterstützung ist nicht zu verwechseln mit anderen Maßnahmen wie insbesondere der Anpassung des Arbeitsplatzes.

Es ist darauf hinzuweisen, dass im öffentlichen Sektor derzeit ein ähnliches Projekt zur Unterstützung bei der Eingliederung in das Arbeitsleben ausgearbeitet wird.

Mit Artikel L.553-2 wird die Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben geschaffen und definiert. Es handelt sich dabei um eine Dienstleistung, die entweder von einem Selbstständigen oder von einem unselbstständig Beschäftigten bei einem Unterstützungsdienst zur Eingliederung in das Arbeitsleben erbracht werden kann.

Zu den Aufgaben des Helfers bzw. des Unterstützungsdienstes gehört das Erstellen eines individuellen Eingliederungsplans mit dem Ziel der Bewertung der spezifischen Fachkenntnisse und Bedürfnisse des betreffenden Arbeitnehmers. Zu diesem Zweck bestimmt der Helfer bzw. der Unterstützungsdienst zusammen mit dem betreffenden Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber insbesondere die konkreten vom Arbeitnehmer zu erledigenden Aufgaben, die Schulungsmaßnahmen, die zu fördernden und zu vermeidenden Verhaltensweisen, um dem Arbeitnehmer die Befähigung zu nehmen, oder auch die eigens angepassten Kommunikationsmittel sowie die entsprechende Software, um die Chancen auf ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu maximieren. Ihren Abschluss findet die Aufgabe des Helfers bzw. des Unterstützungsdienstes in einem Abschlussbericht, der u.a. zusätzliche Empfehlungen für die Zukunft sowie eine erste Bewertung der Maßnahme enthält.

Dieser Artikel sieht außerdem vor, dass für die Ausübung der Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben eine Zulassung erforderlich ist. Ziel ist es, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer mit Behinderung sowie Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung in den Genuss einer professionellen Betreuung und Unterstützung kommen können, die ihrer Behinderung bzw. ihren spezifischen Bedürfnissen angepasst sind.

Artikel L.553-3 bestimmt, dass der Helfer bzw. der Unterstützungsdienst obligatorisch über eine Zulassung für die Unterstützungstätigkeit verfügen muss, um diese ausüben zu können. Die Zulassung bietet eine Gewähr hinsichtlich Qualifikation, Ausbildung und Zuverlässigkeit der Personen, die diese sehr wichtige und schwierige Arbeit leisten.

Es ist vorgesehen, dass der Helfer seiner Unterstützungsaufgabe als Selbstständiger oder als unselbstständig Beschäftigter eines Unterstützungsdienstes zur Eingliederung in das Arbeitsleben nachgehen kann. Es sei darauf hingewiesen, dass zurzeit ein vergleichbares Modell für Wirtschaftsprüfer und Prüfungsgesellschaften besteht. Die Schaffung von Unterstützungsdiensten ermöglicht es, die Erfahrung zu nutzen, die über Jahre, u.a. von den Verwaltern von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, gesammelt wurde. Ziel ist es, sie Menschen mit Behinderung oder in der Wiedereingliederung zugutekommen zu lassen, die allzu oft Mühe haben, sich dauerhaft in ein Unternehmen zu integrieren. Dank eines solchen Modells kann man auch schneller über einen größeren Pool an zugelassenen Helfern mit vielfältigeren Fachkenntnissen verfügen, wobei man wissen muss, dass die Zahl von Menschen mit der für eine gute Unterstützungsarbeit erforderlichen Ausbildung und Erfahrung begrenzt ist und dass diese Menschen es häufig vorziehen, als unselbstständig Beschäftigte zu arbeiten.

Die Modalitäten der ministeriellen Zulassung hinsichtlich ihrer Gültigkeit und Verlängerung sowie die Bedingungen für deren Entzug werden ebenfalls durch diesen Artikel festgelegt.

Artikel L.553-4 legt die Modalitäten und das Verfahren im Hinblick auf den Erhalt der Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben fest. Die Hilfe wird nach einem Verfahren in zwei Etappen gewährt.

(1) Die Unterstützung wird nicht nur Arbeitnehmern mit einem (befristeten oder unbefristeten) Arbeitsvertrag im Privatsektor gewährt, sondern auch Arbeitnehmern mit Behinderung oder in der externen Wiedereingliederung, die in den Genuss einer beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM bei einem Arbeitgeber aus dem Privatsektor kommen (berufsunterstützende Verträge [*contrat d'appui-emploi*], Berufseinführungsverträge [*contrat d'initiation à l'emploi*] oder

Wiedereingliederungsverträge [*contrat de réinsertion emploi*]). Es geht darum, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, die Fachkenntnisse der betreffenden Person zu bewerten (gegebenenfalls bereits während des Praktikums) und sich über gegebenenfalls vorzunehmende Anpassungen zu informieren, über möglicherweise von der betreffenden Person oder den übrigen Mitarbeitern benötigte Schulungen und über sonstige Maßnahmen, die dem Menschen mit Behinderung bzw. in der Wiedereingliederung dabei helfen können, sein eigenes Potenzial voll zu entfalten. Diese Maßnahmen haben sich in der Vergangenheit bewährt, wenn es z.B. darum ging, Ängste, Vorbehalte und Vorurteile von Arbeitgebern und Mitarbeitern im Zusammenhang mit der Einstellung eines Arbeitnehmers mit Behinderung oder in der Wiedereingliederung zu relativieren. Ziel dieser Maßnahme ist es letztlich, die Chancen zu optimieren, dass betroffene Arbeitnehmer, die im Rahmen einer beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM beschäftigt sind, anschließend auch vom Arbeitgeber eingestellt werden.

(2) und (3) Die schriftliche Antragstellung erfolgt mittels eines vorgefertigten Formulars der ADEM, dem die erforderlichen Nachweise beizufügen sind. Die Praxis hat gezeigt, dass sich mit dieser Maßnahme die Zahl vollständiger Anträge erhöht, wodurch unnötige Briefwechsel vermieden werden. Diese Maßnahme ist Teil der Verwaltungsvereinfachung und ermöglicht schnellere Verwaltungsabläufe.

Der Antrag muss insbesondere den Namen des Helfers bzw. Unterstützungsdienstes enthalten, der aus einer im Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg veröffentlichten Liste mit Helfern bzw. Unterstützungsdiensten ausgewählt wurde. Auf diese Weise können der Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. in der Wiedereingliederung und der Arbeitgeber den Helfer bzw. Unterstützungsdienst wählen, zu dem sie möglicherweise eine größere Affinität haben und der hinsichtlich Ausbildung und/oder Fachgebiet am besten zu ihnen passt.

Fällt die Wahl auf einen Unterstützungsdienst, wird dieser damit beauftragt, den Helfer auszuwählen, der im betreffenden Fall im Hinblick auf die Begleitung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers am kompetentesten ist.

(4) Die Unterstützung kann vom Direktor der ADEM auf gemeinsamen schriftlichen Antrag des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers mit Behinderung, des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung und des Helfers/Unterstützungsdienstes gewährt werden.

Die Begleitung richtet sich während des Eingliederungsprozesses eines Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. eines Menschen in der externen Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nicht nur an den betreffenden Arbeitnehmer, sondern auch an den Arbeitgeber und die übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens.

Im Falle der Zustimmung kann der ausgewählte Helfer bzw. Unterstützungsdienst fortan seiner Aufgabe nachgehen, indem er insbesondere einen individuellen Plan erstellt. Es sei darauf hingewiesen, dass die Pauschale von 2.000 Euro die Erstellung des Planes sowie dessen eventuelle Änderung abdeckt.

(5) Falls die ADEM, der betreffende Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber diesem Plan zustimmen, wird zwischen dem Helfer bzw. dem Unterstützungsdienst (einerseits) sowie dem Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber (andererseits) ein Unterstützungsvertrag geschlossen.

Artikel L.553-5 regelt die Bedingungen für den Abschluss eines Unterstützungsvertrages sowie dessen Inhalt.

Er sieht ebenfalls die Bedingungen für die Aufhebung, mit Kündigungsfrist, eines Unterstützungsvertrages vor, falls eine Weiterführung des Unterstützungsverhältnisses nicht möglich ist. Eine fristlose Aufhebung des Unterstützungsvertrages ist ebenfalls erlaubt, falls eine Weiterführung des Unterstützungsverhältnisses sofort und endgültig unmöglich ist. Dabei geht es darum, dass Vertragsparteien, die zu einer Zusammenarbeit nicht oder nicht mehr in der Lage sind, nicht weiterhin durch den Vertrag gebunden sein müssen, da der Erfolg der Unterstützung im Wesentlichen von einem guten Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien abhängt.

Artikel L.553-6 sieht ausdrücklich vor, dass die Kosten für die von der ADEM gewährte Unterstützung vom Beschäftigungsfonds übernommen werden. Der Gesetzentwurf sieht die Möglichkeit vor, Periodizität und Dauer der Unterstützung anzupassen, ohne dass die Dauer jedoch die Gesamtzahl von 300 Stunden sowie die Gesamtdauer von zwei Jahren im Falle eines unbefristeten Arbeitsvertrages überschreiten kann. Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages oder der Teilnahme an einer Maßnahme darf die Gesamtdauer die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages bzw. der beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM nicht überschreiten.

Diese Flexibilität hinsichtlich der Dauer und der Periodizität der Unterstützung ist erforderlich, um den tatsächlichen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung bzw. von Menschen in der externen Wiedereingliederung Rechnung tragen zu können, da diese sich mit der Zeit ändern können. Es kann z.B. sein, dass ein Mensch mit einer geistigen oder psychischen Behinderung während der ersten vier Wochen bei seinem neuen Arbeitgeber sehr stark auf Begleitung angewiesen ist. Nachdem sich sowohl der Arbeitnehmer mit Behinderung als auch die übrigen Mitarbeiter die richtigen Verhaltensweisen angeeignet haben, reicht jedoch möglicherweise eine einfache Weiterverfolgung von zwei Stunden pro Woche während einiger Monate.

Die Kostenübernahme durch den Beschäftigungsfonds erfolgt auf der Grundlage eines Pauschalstundensatzes von 50 Euro einschließlich aller Kosten, Steuern und Abgaben.

Ist der zugelassene Helfer selbstständig tätig wird ihm sein Honorar direkt vom Beschäftigungsfonds gezahlt. Arbeitet der zugelassene Helfer jedoch für Rechnung eines zugelassenen Unterstützungsdienstes, zahlt der Beschäftigungsfonds den Betrag an den Unterstützungsdienst. Ein Unterstützungsdienst muss unbedingt über eine staatliche Zulassung verfügen. Ohne eine solche Zulassung hat der Unterstützungsdienst nämlich nicht das Recht, Beträge für die von den Helfern erbrachten Leistungen zu erhalten.

Zu Art. 2.

Mit diesem Artikel wird die Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben den vom Beschäftigungsfonds finanzierten Maßnahmen hinzugefügt.

Zu Art. 3.

Dieser Artikel sieht vor, dass in das Arbeitsgesetzbuch eine neue Anlage 7 eingefügt wird, die nähere Angaben zum Inhalt der in Artikel L. 553-3 genannten Schulungen enthält.

Zu Art. 4.

Um sicherzustellen, dass bereits bei Inkrafttreten der einschlägigen Bestimmungen ein hinreichend großer Pool an Helfern zur Eingliederung in das Arbeitsleben zur Verfügung steht, um den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer angemessen Rechnung tragen zu können, sieht dieser Artikel vor, dass die obengenannten Bestimmungen sechs Monate nach der Veröffentlichung des Gesetzes im Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg in Kraft treten.

IV. Finanzbogen

Gesetzentwurf zur Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches durch die Schaffung einer Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben für Arbeitnehmer mit Behinderung sowie für Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung

Mit der Einführung einer neuen sogenannten „Unterstützungstätigkeit zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ (nachfolgend als „Unterstützung“ bezeichnet) verfolgt dieser Gesetzentwurf einerseits das Ziel (1), die berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt von Personen, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung besitzen, sowie von Arbeitnehmern in der externen Wiedereingliederung zu fördern und ihnen dabei zu helfen, ihren Arbeitsplatz zu behalten, und zwar vor allem dadurch, dass die Menschen aus ihrem beruflichen Umfeld im Hinblick auf die spezifischen Besonderheiten ihrer Behinderung und ihres Gesundheitszustandes geschult werden. Andererseits (2) hat dieses Gesetz das Ziel, Unternehmen die Möglichkeit zu geben, auf einen zugelassenen externen Sachverständigen zurückzugreifen, um den Prozess der beruflichen Eingliederung in das Unternehmen einer oder mehrerer Personen, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung besitzen, sowie von Arbeitnehmern in der externen Wiedereingliederung zu begleiten.

Der Direktor der Arbeitsagentur kann die Übernahme der Vergütung des Helfers zur Eingliederung in das Arbeitsleben bzw. des Unterstützungsdienstes zur Eingliederung in das Arbeitsleben (nachfolgend als „Helfer“ bzw. „Unterstützungsdienst“ bezeichnet) bewilligen. Die Dauer darf die Gesamtzahl von 300 Stunden nicht überschreiten und sie darf im Falle eines unbefristeten Arbeitsvertrages nicht mehr als zwei Jahre betragen. Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages oder der Teilnahme an einer Maßnahme darf die Gesamtdauer die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages bzw. der beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM nicht überschreiten. Die Kostenübernahme durch den Beschäftigungsfonds erfolgt auf der Grundlage eines **Pauschalstundensatzes von 50 Euro einschließlich aller Steuern und Abgaben sowie der Fahrtkosten**.

Bei einem Pauschalstundensatz von 50 Euro und einer Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben von maximal 300 Stunden (während eines Zeitraums von zwei Jahren) betragen die **Kosten pro Person**, verteilt über einen Zeitraum von zwei Jahren, **maximal 15.000 Euro**.

Die Praxis hat allerdings gezeigt, dass die Menschen, die am meisten Probleme haben, ihren Arbeitsplatz zu behalten, die hauptsächliche Zielgruppe dieser neuen Maßnahme darstellen. Es handelt sich nämlich um Menschen, die auf den ersten Arbeitsmarkt orientiert wurden, die jedoch Probleme im Bereich der sozialen Interaktion haben und denen es mangels passender Hilfsmaßnahmen nicht gelingt, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu behalten. Es handelt sich dabei häufig um Menschen mit Störungsbildern des autistischen Spektrums sowie um Menschen mit einer psychischen Behinderung. Zurzeit erhalten diese Menschen meistens das Einkommen für schwerbehinderte Personen gemäß dem letzten Unterabsatz von Artikel 1 Absatz 2 des geänderten Gesetzes vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderung.

Personen, die den Status eines Arbeitnehmers mit Behinderung besitzen

2016 hat die Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung (*Commission d'orientation et de reclassement professionnel* – COR) 354 Arbeitnehmer mit Behinderung orientiert; darunter wurden 226 (64 %) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und 128 in eine Werkstatt für behinderte Menschen orientiert (Quelle: Tätigkeitsbericht 2016 der ADEM).

Von den Menschen, die die Medizinische Kommission (*Commission médicale*) jedes Jahr als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkennt, haben rund 35 % (ungefähr 124 Menschen im Jahr 2016) an erster Stelle eine geistige oder psychische Behinderung, gegebenenfalls in Kombination mit einer zweiten oder dritten Erkrankung (Quelle: für die Verteilung nach Behinderungskategorie: ADEM-Statistiken 2012).

Unter Berücksichtigung obiger Erläuterungen wurden 2016 ungefähr 79 Menschen, die in erster Linie eine psychische und / oder geistige Behinderung hatten, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt orientiert. Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Menschen mit einer körperlichen Behinderung ebenfalls auf einen Helfer zur Eingliederung in das Arbeitsleben zurückgreifen können, obwohl es weniger wahrscheinlich ist, dass sie dies tun, wird vorgeschlagen, die Zahl von 79 Personen auf 100 Personen zu erhöhen. Wenn man berücksichtigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich einig sein müssen, eine Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben zu beantragen, ist es wahrscheinlich, dass rund 50 % dieser 100 Personen, d.h. 50 Personen, eine Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben beantragen.

Da es wenig wahrscheinlich ist, dass diese 50 Menschen alle eine Begleitung von 300 Stunden (über einen Zeitraum von zwei Jahren) benötigen, wurden dem nachfolgend angeführten Berechnungsbeispiel durchschnittliche Kosten in Höhe von 150 Unterstützungsstunden pro Person, verteilt über einen Zeitraum von zwei Jahren, zugrunde gelegt.

Bei 50 Menschen, die diese Unterstützung mit einer Stundenzahl von jeweils 150 Stunden, verteilt über einen Zeitraum von zwei Jahren, zu einem Stundensatz von 50 Euro in Anspruch nehmen, heißt dies, dass sich die durchschnittlichen Kosten über einen Zeitraum von zwei Jahren auf **375.000 Euro** (=50 Personen x 150 Stunden x 50 Euro) belaufen werden.

Personen in der externen Wiedereingliederung

Was die Personen in der externen Wiedereingliederung anbelangt, so sind den neuesten Zahlen der ADEM zufolge zurzeit 3796 (darunter 1949 Gebietsfremde) Menschen in der externen Wiedereingliederung erwerbslos, 140 (darunter 0 Gebietsfremde) kommen in den Genuss einer beschäftigungsfördernden Maßnahme der ADEM und 429 Menschen in der Wiedereingliederung (darunter 187 Gebietsfremde) sind derzeit angestellt und erhalten eine Ausgleichsentschädigung.

Falls beispielsweise 200 Menschen in der Wiedereingliederung einen Antrag auf Unterstützung stellen und 100 Stunden über einen Zeitraum von zwei Jahren beantragen, werden sich die Kosten für diese Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben über einen Zeitraum von zwei Jahren auf **1.000.000 €** belaufen.

Erstellung individueller Eingliederungspläne

Gemäß Artikel L.553-4 muss der Helfer bzw. der Unterstützungsdienst für jeden Arbeitnehmer einen individuellen Eingliederungsplan erstellen. Die Kosten für den Helfer bzw. den Unterstützungsdienst im Zusammenhang mit der Erstellung dieses Planes, einschließlich der Kosten hinsichtlich einer möglichen Änderung des betreffenden Planes, werden vom Beschäftigungsfonds in Höhe eines Pauschalbetrages von 2.000 Euro übernommen.

Falls 50 Arbeitnehmer mit Behinderung und 200 Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung die Unterstützung in Anspruch nehmen, heißt dies unter Berücksichtigung des vorangehenden Berechnungsbeispiels, dass sich die Kosten über einen Zeitraum von zwei Jahren auf **500.000 €** belaufen.

Bedarf an zusätzlichem Personal bei der ADEM

Um dem beträchtlichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand Rechnung zu tragen, der sich aus der Abwicklung der Verfahren im Zusammenhang mit der „Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben“ durch die Arbeitsagentur ergibt und der durch das Ziel einer dauerhaften Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderung und Menschen in der externen Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt gerechtfertigt ist, **besteht bei der ADEM wie folgt Bedarf an zwei zusätzlichen Vollzeitäquivalenten:**

1 A1-Bediensteter (120.000 € jährlich) mit folgenden Aufgaben:

Einrichtung und kontinuierliches Monitoring der Verfahren

Einführung von Kommunikations- und Informationsmaßnahmen, die sich an die drei Zielgruppen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Helfer zur Eingliederung in das Arbeitsleben) richten und die neue Maßnahme bekannt machen sollen

Bewertung der Anträge (1. und 2. Etappe) und Vorschläge zu mit Gründen versehenen Entscheidungen
Ergebnismonitoring

1 B1-Bediensteter (90.000 € jährlich) mit folgenden Aufgaben:

Administrative Verwaltung der neuen Maßnahme

Entgegennahme und verwaltungsmäßige Bearbeitung der Anträge

Zahlungsabwicklung

→ **Kosten des Unterstützungsvorhabens (über einen Zeitraum von zwei Jahren):**

Unterstützung für 50 Arbeitnehmer mit Behinderung	375.000 €
Unterstützung für 200 Menschen in der externen Wiedereingliederung	1.000.000 €
Erstellen eines individuellen Eingliederungsplans für 250 Arbeitnehmer	500.000 €
1 A1-Bediensteter für die ADEM (Kosten über einen Zeitraum von 2 Jahren)	240.000 €
1 B1-Bediensteter für die ADEM (Kosten über einen Zeitraum von 2 Jahren)	180.000 €
GESAMTKOSTEN/2 Jahre	<u>2.295.000 €</u>

V. Formular

Antrag auf Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben **(Gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszufüllendes Formular)**

Hiermit beantragen die Unterzeichneten die Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben

1. Angaben zum Unternehmen:

Name des Unternehmens:

Arbeitgeberkennnummer:

Tätigkeitsbereich:

Belegschaftsstärke:

Anzahl von Arbeitnehmern mit Behinderung:

Anzahl von Arbeitnehmern in der externen Wiedereingliederung:

Anschrift:

Ansprechpartner und Sachbearbeiter:

Funktion des Ansprechpartners:

Tel.:

E-Mail:

2. Angaben zum Arbeitnehmer:

Name:

Vorname:

Sozialversicherungsnummer:

Anschrift:

Angestellt als:

Einstellungsdatum:

Arbeitszeit (Vollzeit / Teilzeit):

Derzeitiger Bruttoverdienst:

Art des Vertrages:

Arbeitsvertrag:

Unbefristet

Befristet

Sonstige:

Erhalten Sie für denselben Arbeitnehmer sonstige Unterstützungsleistungen bzw. haben Sie sonstige Unterstützungsleistungen?

Ja

Nein

Wenn ja, welche?

Der Status des Arbeitnehmers als Arbeitnehmer mit Behinderung wurde vor _____ **oder nach** _____ **dessen Einstellung in Ihrem Unternehmen anerkannt.**

Der Arbeitnehmer arbeitet hauptsächlich: (Arbeitsbedingungen)

allein

in einem Team von

abwechselnd allein (_____ %) und im Team (_____ %)

selbstständig unter Beachtung mündlicher/schriftlicher

Anweisungen unter Anweisung durch

(Funktion: _____)

3. Angabe und Beschreibung der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auftretenden Probleme:

4. Angaben zum Helfer bzw. zum Unterstützungsdienst zur Eingliederung in das Arbeitsleben:

- Name und Vorname des Helfers:

Funktion:

oder

- Name des Unterstützungsdienstes:

Der Helfer bzw. Unterstützungsdienst ist aus der Liste auszuwählen, die im „Mémorial B“ des Amtsblattes sowie auf der Website des Ministeriums für Familie, Integration und die Großregion veröffentlicht ist.

An die Arbeitsagentur zurückgeschickt am:

Unterschrift und Stempel des
Arbeitgebers

Unterschrift des Arbeitnehmers

Unterschrift des Helfers
bzw. des Unterstützungsdienstes

Dem Antrag sind beizulegen:

- eine Kopie des Arbeitsvertrages
- eine Stellenbeschreibung mit Angabe der Arbeitszeit (Vollzeit / Teilzeit)

Die Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben, die vom Helfer zur Eingliederung in das Arbeitsleben am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers mit Behinderung bzw. des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung geleistet wird, besteht in einer den Bedürfnissen des Arbeitnehmers und den Anforderungen des Arbeitsplatzes angepassten Begleitung.

Die Unterstützung zur Eingliederung in das Arbeitsleben darf ausschließlich durch eine Person erfolgen, die über eine Zulassung als Helfer zur Eingliederung in das Arbeitsleben verfügt, die von dem für Menschen mit Behinderung zuständigen Minister ausgestellt wurde.