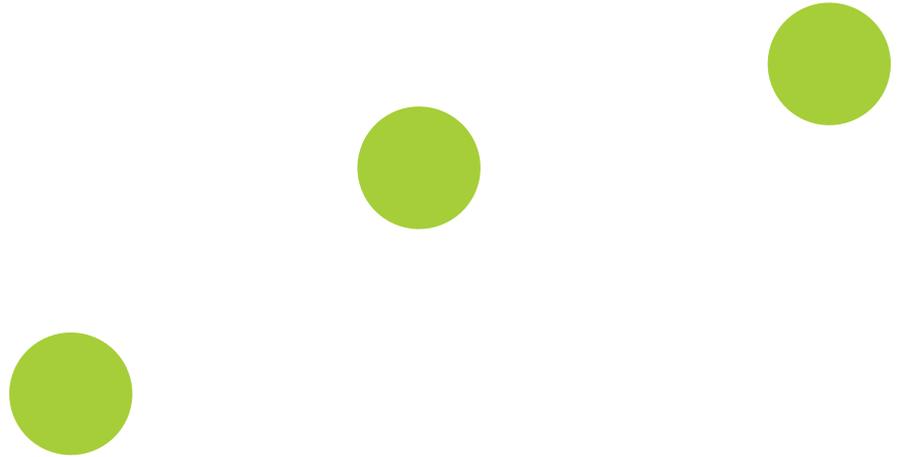


# Guide du Jobmatching

Leitfaden für Beraterinnen und Berater

Beratung,  
Orientierung und  
Vermittlung  
von Menschen  
mit Beeinträchtigung



ZARABINA

<b>Einleitung</b>	3
<b>Startphase: BERATUNG</b>	5
Fragenkatalog der ZARABINA-Beraterinnen	5
FAQ der Kunden	7
<b>Bewerbungsphase: JOBMATCHING – Bewerbung und Bewerbungstraining</b>	15
Recherche	15
Erstellung des CVs und Anschreiben	15
<b>Bewerbungsphase: JOBMATCHING – Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche</b>	18
<b>Links, Literatur und Quellenangaben</b>	22

*Wer aus gesundheitlichen Gründen beruflich neue Weichen stellen muss oder sich als Mensch mit Behinderung in die Arbeitswelt integrieren will steht vor einer großen persönlichen Herausforderung. Durchblick und Überblick in solch einer Lebenssituation zu behalten ist nicht leicht.*

*Auch in Luxemburg nimmt die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse seit Jahren zu und die Tendenz zu befristeten Arbeitsplätzen steigt. Die Nachhaltigkeit einer Job-Integration nimmt dagegen deutlich ab. Diese Entwicklung trifft besonders Menschen mit „gesundheitlichen Einschränkungen“ oder Behinderungen.*

*Die Akzeptanz in Betrieben und das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind sehr eingeschränkt, auch fehlt vielfach das Wissen um Möglichkeiten, gesetzliche Regelungen und*

*Förderungen. Die vermeintlichen Barrieren werden größer gemacht, als sie eigentlich sind, auf Grund mangelnder Information.*

*Diese Barrieren bauen sich auch bei den Arbeitssuchenden auf, es fehlen wichtige Informationen und die (Re-)Integration erscheint nicht realisierbar.*

*Es fehlt aber auch an Vertrauen in sich selbst, das Wissen um die eigenen Kompetenzen, die man trotz Einschränkungen hat und den Mehrwert, den man einem Arbeitsgeber bieten kann. Diese müssen im Beratungsgespräch aufgebaut werden. Es muss eine positive Haltung entwickelt werden, die über Schwierigkeiten hinweg hilft, Versagensängste mindert und den „gesunden Blick“ auf sich selbst und die eigene Leistungsfähigkeit unterstützt.*

*ZARABINA asbl. arbeitet nach den Standards des Schweizerischen Qualifikationsprogramm zum Kompetenzmanagement in der Berufslaufbahn, dem sogenannten CH-Q®. Wir unterstützen darin, gezielter nach den eigenen Stärken zu suchen, das Wissen um das eigene Können und Wollen zu erlangen, eine höhere Flexibilität anbieten zu können oder auch alternativ zu denken.*

*Das Wichtigste ist, dass Arbeitssuchende wertschätzend betreut werden und sie befähigt werden, Vertrauen in ihre eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten aufzubauen. Zudem haben die Beraterinnen eine Ausbildung in Salutogenese und Salutkom, um gesundheitsorientiert und professionell beraten zu können. Weg vom pathogenen Blick auf die Behinderung oder Erkrankung richten sie den Blick auf die gesunden Anteile und die Kompetenzen und Ressourcen jedes Einzelnen.*

# Einleitung

---

*Der „Guide du Jobmatching“ ist ein praxisnaher Leitfaden, wie die Beratung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen aufgebaut sein kann. Er liefert ein „Best off“ an Fragen und Antworten aus unserer Beratungsrealität.*

*Im ersten Kapitel findet sich ein Fragenkatalog für die Beratung, der hilft, Gespräche zu strukturieren. Er dient als eine Art Checkliste für die wichtigsten Informationen, die gemeinsam erarbeitet werden müssen. Zudem wurden FAQs der Kunden zusammengestellt, also die wichtigsten Fragen, mit denen diese an uns herantreten. Die Antworten auf die FAQs enthalten entsprechende Hinweise auf weiterführende Literatur.*

*Im zweiten Kapitel finden sich Vorlagen und Tipps für die Job-Recherche und die aktive Bewerbungsphase (CV und Anschreiben) sowie ein Fragenkatalog zur Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen. Auch hier finden sich FAQs mit Antworten, unter anderem Fragen von Betrieben und Unternehmen, die im Rahmen des Vorstellungsgesprächs gestellt werden und zu „Stolperfallen“ werden können.*

*Im letzten Kapitel haben wir hilfreiche Literatur und eine Linkliste für weitere Informationen zusammengestellt.*

*Ein wichtiges Fazit ist, dass Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen beruflich wieder integriert werden können. Es braucht neben einer motivierenden, sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherung vor allem Zeit und Vertrauen, um den Schritt zu wagen. Es braucht eine hohe Professionalität von Seiten der BeraterInnen. Dieser Leitfaden soll eine Hilfe für diejenigen sein, die Menschen mit Beeinträchtigungen auf ihrem Weg zu neuen beruflichen Herausforderungen begleiten. Wir hoffen, dass wir diesen Weg zusammen gehen und gemeinsam vielen Menschen helfen, ihren Platz in der Arbeitswelt zu finden.*



A. Ruess-Kaszun  
Geschäftsführerin Zarabina

**„Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.“**

## **GESUNDHEITSSTATUS**

*Die Erfassung des Gesundheitsstatus zielt nach dem salutogenen Ansatz neben objektiven, medizinisch erfassbaren Faktoren vor allem auf die selbstwahrgenommene körperliche und psychische Befindlichkeit der Kunden. Der Einsatz „salutogener Fragen“ lenkt den Fokus auf Ressourcen und Bewältigungsstrategien.*

### **Ist-Zustand:**

- ?** Was ist für Sie „Gesundheit“? Wie schätzen Sie Ihre Gesundheit ein? Wie sieht Ihr behandelnder Arzt Ihren aktuellen Gesundheitsstatus?
- ?** Wie selbstbestimmt leben Sie? Wie kommen Sie zurecht: soziale Ebene/finanzielle Ebene?
- ?** Beschreiben Sie aus Ihrer Sicht Ihre gesundheitlichen Beschwerden und Probleme/Einschränkungen? Wie gehen Sie damit um?

- ?** Was sind Ihre besonderen Gesundheitsrisiken, auf was müssen Sie besonders achten? Wie begegnen Sie ihnen?
- ?** Was behindert Sie Ihrer Meinung/Einschätzung nach daran, Arbeit zu finden/zu arbeiten?

### **Körperlicher, psychischer Zustand:**

- ?** Wenn Sie sich gestresst fühlen, woran würde ich das merken? Woran merken Sie es selbst? (Empfindungen, körperliche Reaktionen, Verhalten)
- ?** Wodurch fühlen Sie sich überlastet/entwertet? Wo geht möglicherweise Energie verloren?
- ?** Wenn Sie etwas belastet, ärgert, wenn die Schmerzen stärker werden oder Sie sich verspannen, wie gehen Sie damit um?
- ?** Wo finden Sie Ruhe, wie kommen Sie innerlich zu Ruhe und Ausgeglichenheit?

### **Unterstützung:**

- ?** Trotz Ihres Gesundheitszustandes gestalten Sie weiter Ihren Alltag. Welchen Herausforderungen stellen Sie sich täglich? Wie gelingt Ihnen das? Welche Ressourcen haben Ihnen bisher dabei geholfen?
- ?** Welche Werte und Einstellungen helfen Ihnen im Alltag? Was ist Ihnen wichtig?
- ?** Welche Faktoren in Ihrer Umgebung tragen zu einer gesunden Entwicklung bei?
- ?** Auf was haben Sie Einfluss? Wenn Sie keinen Einfluss haben: wer/was kann Sie dann unterstützen?
- ?** Auf wen hören Sie, wenn es um Ihre Gesundheit geht?
- ?** Was ist in Ihrem Leben im Gleichgewicht? Wenn ein Ungleichgewicht besteht: was bräuchten Sie, um das Gleichgewicht wiederherzustellen?

## KOMPETENZEN UND RESSOURCEN

*Kompetenz- und ressourcenorientierte Fragen richten den Blick auf Möglichkeiten, Handlungsspielräume der Kunden, nicht auf deren Einschränkungen. Sie aktivieren zudem die Bewältigungsressource „Selbstwirksamkeit“.*

- ? Worauf sind Sie stolz? Was gelingt Ihnen gut? Wo helfen Ihnen Andere? Holen Sie sich auch selbst aktiv Hilfe, wenn es nötig ist?
- ? Was sind Ihre Erfahrungen, auf die Sie aufbauen könnten?
- ? Wenn Sie das Gefühl haben, einer Aufgabe nicht gewachsen zu sein: wie gehen Sie dann vor?
- ? Welche Fähigkeiten helfen Ihnen bei der Lösung alltäglicher Aufgaben?
- ? Können Sie diese Fähigkeiten auch für andere Aufgaben, Probleme einsetzen?
- ? Welche Eigenschaften und Fähigkeiten würden mir Ihre Freunde/Familie/Partner/Kinder nennen, wenn ich diese interviewen würde?

## ZIELE

*Die gemeinsame Zielklärung mit dem Kunden richtet den Blick in die Zukunft. Ergebnis dieser Phase ist die Formulierung eines verbindlichen und prägnanten Zieles nach den SMART-Kriterien (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert). Geeignete lösungsorientierte Fragen tragen hier gleichzeitig zur Ressourcenaktivierung bei.*

- ? Wo möchten Sie mit Hilfe der Beratung hin? Was möchten Sie nach der Beratung geklärt haben?
- ? Was müssten wir anbieten, damit das Angebot für Sie zielführend ist?
- ? Was möchten Sie während der Beratung trainieren, nachhaltig verbessern, stärken?
- ? Welche Lösungsversuche haben Sie bereits selbst unternommen? Mit welchem Ergebnis? Wie erklären Sie sich dieses Ergebnis?

- ? Was ist für Sie im Leben wichtig? Was sind Ihre persönlichen Motive, die Sie mit Arbeit verbinden? Was motiviert Sie, jetzt etwas in Ihrem Leben zu ändern? Welchen Nutzen hat das für Sie?
- ? Was werden Sie selbst dazu beitragen, damit Sie Ihre Ziele erreichen? Welche Ressourcen werden Sie dafür einsetzen?
- ? Was müsste passieren, dass Sie das Ziel nicht erreichen?

## GESUNDHEITSSTATUTS

### ? Was bedeutet eine ganzheitliche Gesundheitsförderung und Prävention?

Ganzheitlich bedeutet: alle Lebensbereiche sind gleich wichtig, denn es geht um die Stärkung der persönlichen Gesundheit. Wenn Sie wissen, was Ihnen guttut, wenn Sie Entlastungsstrategien kennen und wissen, wie Sie Schwächen kompensieren und sich dieses Wissen bewusst in Erinnerung rufen, können Sie dieses Wissen nutzen, um sich selbst immer wieder zum „gesunden Pol“ zu bewegen und für Entlastung zu sorgen.

Sie befähigen sich dazu auf Anforderungen und Anstrengungen bewusster zu antworten/zu reagieren. Sie verstehen auch, dass Sie nicht alles in ihrem Sinn beeinflussen können. Sie können Ihre Kompetenzen bewusster einsetzen und ressourcenschonender agieren. Sie stärken das persönliche Wohlbefinden indem Sie Strategien im Umgang mit Ihren persönlichen Stressoren und Wi-

derständen entwickeln und so die alltäglichen Gesundheitschancen nutzen. Es ist wichtig, nicht nur als Opfer die unglücklichen Umstände zu sehen. Was nicht bedeutet, dass Sie jetzt alles beeinflussen können was in Ihrem Leben passiert.

Bei unserer Arbeitsweise geht es darum, dass Sie erkennen, auf was Sie Einfluss haben. Wir wollen Sie dabei unterstützen, diesen persönlichen Einfluss bewusst zu nutzen und in positives Handeln/Tun umsetzen.

### ? Die Spezialisten sagen ich wäre krank und auch ich spüre doch die Schmerzen und Einschränkungen. Wie kann ich denn „gleichzeitig“ gesund sein?

Das Konzept der Salutogenese, nach dem wir unsere Arbeit zum Teil ausrichten, geht davon aus, dass Gesundheit oder Krankheit keinen Zustand darstel-

len, sondern eine Momentaufnahme sind. Menschen sind aus der salutogenen Perspektive weder vollständig gesund noch vollständig krank. Aus dieser Perspektive bedeutet dies, dass Sie auch in weniger guten Momenten Ihres Lebens die Möglichkeit haben, sich zu Ihren gesunden Anteilen hin zu bewegen.

Gesundheit ist ein steter Prozess und muss deshalb immer wieder neu hergestellt werden. Vielleicht hilft dieser Gedanke auch, sich von solchen Phantasien zu verabschieden, die besagen: „Wenn du dich nur genug bemühst, wirst du nie krank.“

Menschen mit chronischen, rheumatischen Beschwerden haben zum Beispiel nicht permanent die gleiche Schmerzkurve. Sie haben Zeiten, in denen es ihnen besser geht und Zeiten, in denen die Schmerzen sie stärker plagen. Wenn Sie sich selbst und Ihrem Körper

gegenüber aufmerksam sind, lernen Sie mit der Zeit, besser damit umzugehen. Sie wissen um Ihre Möglichkeiten, positive Gesundheitszustände herzustellen. Sie können selbst zur Stärkung Ihrer Gesundheit und Ihres Gesundheitsempfinden beitragen.

Jeder Mensch sollte sich die Frage stellen: Was ermöglicht mir positive Veränderung zu mehr Gesundheit? Auf welche inneren und äußeren Ressourcen kann ich dabei zurückgreifen? Auch dann, wenn es einmal hart auf hart kommt?

Gesundheitsförderung hat zum Ziel, Begrenzungen realistisch einzuschätzen, damit umzugehen, eigene Handlungsoptionen zu kennen und existierende Freiräume zu nutzen. Wichtige positive Gesundheitsziele können für Sie sein: Ihre Krankheit gut zu kennen und einen kompetenten Umgang damit zu pflegen, ein positives Selbstbewusstsein

zu haben und sich der eigenen Handlungsoptionen bewusst zu sein und sie zu nutzen.

Gesundheitsbezogenes Denken beeinflusst Sie positiv in Ihrem Handeln hin zu mehr Gesundheit.

**? Wegen meiner Einschränkung/Erkrankung kann ich den Anforderungen meiner aktuellen Arbeit nicht mehr nachgehen. Was kann ich jetzt tun?**

Sie setzen sich mit dem Thema „gesund sein – krank sein“ auseinander. Sie denken darüber nach, was Sie in Ihrem aktuellen Zustand in Ihrem Alltag alles leisten. Aber auch, an welchen Stellen Sie Grenzen erleben. Sie lernen die unterschiedlichen Sichtweisen auf Gesundheit und Unversehrtheit kennen.

Ihr „salutogener“ Blick wird geschärft. Das bedeutet nicht, dass Sie ab jetzt störungsfrei „funktionieren“ werden, sondern diese Überlegungen sollen Sie dabei unterstützen, das Ungleichgewicht von Anforderung und Entspannung besser auszubalancieren.

Sie setzen sich mit Ihrem individuellen Verständnis von Gesundheit auseinander. Sie entwickeln eine persönliche Sicht auf Ihre gesunden Anteile und Ihre aktuellen Belastungen. Sie arbeiten eigene Ressourcen heraus. Sie werden sich Ihrer Potentiale bewusst, können diese gezielter nutzen und auch ausbauen. Sie entwickeln darauf basierende, neue Berufsperspektiven.

Im präventiven Sinne (präventiv – proaktiv) könnten Sie über Weiterbildungen nachdenken und sich neue Optionen schaffen.

**ZIELE****? Was kann ich denn NOCH tun, um trotz meiner Einschränkung/ Behinderung Arbeit zu finden? Was können Sie für mich tun?**

Wenn Sie für sich selbst Klarheit haben, was Sie alles noch leisten können, wenn Sie sich Ihrer Grenzen bewusst sind und darüber nachgedacht haben, wie Sie damit in einer Arbeitssituation umgehen können, dann geht es darum, eine Entscheidung zu treffen. Sie entscheiden, wie die nächsten Schritte aussehen werden.

Machen Sie eine Weiterbildung, die Ihnen hilft, Ihr Ziel zu erreichen. Wer wird Sie alles auf diesem Weg unterstützen? Welche Strategien werden Sie anwenden?

Sind Ihre Kompetenzen mit Blick auf Ihr Ziel ausreichend gestärkt, möchten Sie sich bewerben? Dann unterstützen wir

Sie bei der Erstellung einer aussagekräftigen Bewerbungsmappe. Und Sie trainieren mit uns, wie Sie sich in einem Bewerbungsgespräch gut und wirksam präsentieren können. Gemeinsam mit Ihnen analysieren wir Anzeigen und gleichen diese mit Ihrem Profil ab.

**? Ich habe keine Fähigkeiten für etwas Anderes! Ich bin nicht mehr so einsatzfähig, wie die Berufswelt es von mir verlangt. Was kann ich denn noch tun?**

Sie haben in Ihrem Leben schon sehr viel geleistet, nicht bloß in Ihrer täglichen Arbeit. Zuerst geht es darum, einen genauen Blick auf all Ihre Lernfelder und Leistungen zu werfen. Dies kann uns helfen, herauszufinden, was Sie alles können. Wie in einem Puzzle ergeben viele kleine Teile das Gesamtbild Ihres heutigen Könnens.

Diese Arbeit an Ihrem Lebenspuzzle erfordert etwas Zeit. Das Gute daran ist: wir haben mehr Informationen über Ihre Kompetenzen. Wir sehen uns das Gesamtbild zusammen an und versuchen Schlüsse über Ihre Kernkompetenzen zu ziehen. Diese gleichen wir mit Ihren gesundheitlichen Grenzen ab.

Natürlich setzen wir diese auch in Bezug zu einem Arbeitsplatz und unterschiedlichen beruflichen Anforderungen. Nach einer solchen gemeinsamen Suche und den Überlegungen, die sich daran anschließen, ergeben sich in den meisten Fällen neue Optionen.

Diese Optionen kann man in klar festgelegten Schritten in die Realität umsetzen, um sich dann dem persönlichen beruflichen Ziel anzunähern.

**? Trotz meiner Einschränkung möchte ich meine Stärken, Kompetenzen präzisieren. Wie könnte mein Kompetenzprofil aussehen?**

Sie haben durch Ihre Erkrankung nicht all Ihre Potentiale eingebüßt. Sie sollten sich sogar intensiv mit Ihren wichtigsten Kompetenzen, die Sie sich während Ihrer jahrelangen Berufserfahrung angeeignet haben, auseinandersetzen. Daraus können Sie Ihr aktuelles Kompetenzprofil herausfiltern. Dies natürlich in Übereinstimmung mit Ihrem aktuellen Gesundheitszustand und den Anforderungen des Arbeitsmarktes.

**? Kann/darf ich trotz meiner Einschränkung eine Weiterbildung machen?**

Weiterbildung stellt eine wichtige Form des lebenslangen Lernens dar; ein Bedarf an Bildung und Weiterbildung besteht in der Regel für behinderte wie für nicht behinderte Menschen ein Leben lang. Berufliche Weiterbildung verfolgt das Ziel, sowohl Kenntnisse als auch Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern und der technischen Entwicklung anzupassen.

Weiterbildungen sind insbesondere für Menschen, die aufgrund einer Erkrankung oder einer Behinderung ihren ursprünglichen Beruf nicht mehr ausüben können, von großer Bedeutung. Durch Umschulung oder Weiterbildung können Sie einen neuen Beruf erlernen oder sich weiter qualifizieren, um schließlich eine neue Stelle anzutreten.

## RECHTE UND PFLICHTEN

**? Wie erstelle ich einen „guten“ erfolversprechenden Antrag zwecks Erhalt des Status des behinderten Arbeitnehmers?**

Die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer können Sie beantragen, wenn Sie eine um mindestens 30 % verminderte Erwerbsfähigkeit aufweisen und als erwerbsfähig erklärt wurden.

Um als behinderter Arbeitnehmer anerkannt zu werden, müssen die Antragsteller:

- entweder bei der ADEM als arbeitssuchend gemeldet sein;
- oder in einem in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen beschäftigt sein

Als **arbeitsuchend** gemeldete Personen müssen sich an das Sekretariat der medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit wenden, wo sie einen Termin für einen **Informationsworkshop** erhal-

ten. Die Teilnahme an diesem Workshop ist **Pflicht**. In dem Workshop erhalten arbeitslose Antragsteller Informationen zum Verfahren für die Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer sowie zu den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten. Die Informationsworkshops finden auf Französisch, Deutsch und/oder Luxemburgisch statt. Die Antragsteller können in Begleitung einer Drittperson ihrer Wahl daran teilnehmen. Das Formular zum Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer erhalten Sie nur **auf Antrag** beim Sekretariat der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer (*Service des salariés handicapés – SSH*) der ADEM. Die Aushändigung des Formulars erfolgt persönlich oder im Falle eines ausdrücklichen Antrags des Antragstellers per Post.

Eine Übersicht über hinzuzufügende Nachweise finden Sie unter folgendem Link: „dialogueThématique N°3 - DECEM BRE 2012 Der behinderte Arbeitnehmer CSL“ | [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

**? Wenn mein Antrag auf Behinderung abgelehnt wird, was sind meine Rechte? Wann kann ich ihn erneut stellen?**

Sie können Widerspruch gegen die Entscheidung in Bezug auf Ihren Antrag auf Behinderung einlegen. Ein Antrag auf Überprüfung einer Entscheidung der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung muss per Einschreiben innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des angefochtenen Beschlusses bei der speziellen Überprüfungscommission eingebracht werden.

Bei negativem Bescheid und wenn kein Widerspruch (Rekur) eingelegt wurde, können Sie frühestens 6 Monate nach der Mitteilung der Entscheidung einen Überprüfungsantrag stellen, falls Ihr Gesundheitszustand sich grundlegend verändert hat.

**Quelle**<sup>1</sup>: [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

**? Wenn ich den Status zuerkannt bekomme, gibt das mir das Recht auf einen Arbeitsplatz? Was muss ich tun um eine Arbeit zu finden?**

Die vom Gesetz betroffenen, privaten und öffentlichen Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitsamt offene Stellen zu melden. Die Zuweisung eines behinderten Arbeitnehmers an eine solche Stelle hat in Zusammenarbeit mit dem Service des Travailleurs Handicapés zu erfolgen.

**Artikel L.562-3 des Arbeitsgesetzbuches:** *Der Staat, die Gemeinden, öffentlichen Einrichtungen und die staatliche Eisenbahngesellschaft Luxemburgs sind verpflichtet, als behinderte Arbeitnehmer anerkannte Personen in Vollzeit zu beschäftigen. Die Quote beträgt 5% der Gesamtzahl der Beschäftigten.*

Voraussetzung für Ihre Einstellung als behinderter Arbeitnehmer ist, dass Sie sämtliche gesetzlichen oder verordnungsrechtlichen Bedingungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllen (Ausnahmen sind zulässig).

Private Arbeitgeber müssen je nach Anzahl der Gesamtbeschäftigten behinderte Arbeitnehmer einstellen, vorausgesetzt, diese erfüllen die Anforderungen des Arbeitsplatzes.

**Quelle<sup>2</sup>:** [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

## ? Was muss ich tun, um eine Arbeit zu finden?

Wenn Sie den Status des behinderten Arbeitnehmers von der medizinischen Kommission der ADEM zuerkannt bekommen haben, müssen Sie sich an die Abteilung für Beschäftigungsentwicklung und Fortbildung und an die SSH wenden. Die Zuweisung zu einer

Stelle für behinderte Arbeitnehmer erfolgt durch die Vermittlung der SSH der ADEM.

**Quelle<sup>3</sup>:** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

## ? Wer/welche Stelle kann mich bei dem Prozess begleiten?

Siehe Anhang Link- und Literaturliste

## ? Als Grenzgänger – wird zum Beispiel ein Behindertenstatus aus Deutschland bei der Entscheidung berücksichtigt?

Die in einem anderen Land festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft wird nicht automatisch übernommen.

**Quelle<sup>4</sup>:** [www.luxemburg.diplo.de](http://www.luxemburg.diplo.de)

## ? Habe ich einen besonderen Kündigungsschutz?

Das Gesetz sieht keinen besonderen Kündigungsschutz für behinderte Arbeitnehmer vor.

**Quelle<sup>5</sup>:** [www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

## ? Ich bin aufgrund meiner Erkrankung reklassiert; was passiert, nachdem mein Arbeitslosengeld ausläuft? Wie verläuft diese Prozedur?

Wenn Sie die gesetzliche Höchstdauer der Zahlung des Arbeitslosengeldes, einschließlich Verlängerung, ausgeschöpft und noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen eine **berufliche Übergangsvergütung** beziehen. Hierüber entscheidet die gemischte Kommission.

Seit 1. Januar 2016 müssen Sie eine vom Arbeitsmediziner festgestellte mindestens zehnjährige Eignung für Ihren letzten Arbeitsplatz oder eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren nachweisen können.

**Weitere Details finden Sie unter:**

<http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/3301/raw>

Die Höhe der Vergütung beträgt 80% des durchschnittlichen rentenversicherungspflichtigen Monatseinkommens des der Wiedereingliederungsentscheidung vorangehenden Jahres, wobei dieser Betrag 150% des sozialen Mindestlohns nicht überschreiten darf.

Die Zahlung dieser Vergütung wird eingestellt, wenn der Begünstigte einen neuen Arbeitsplatz findet, ansonsten zu dem Zeitpunkt, zu dem die Bedingungen für den Anspruch auf Vorruhestand, Erwerbsminderungsrente, vorgezogene Al-

tersrente oder Altersrente in Luxemburg oder im Ausland erfüllt sind.

Die Vergütung wird auf Entscheidung der gemischten Kommission nicht mehr gezahlt, wenn die Bedingungen für ihre Bewilligung nicht mehr erfüllt sind oder der Betroffene nicht an den Wiedereingliederungsmaßnahmen teilnimmt.

**Quelle<sup>6</sup>:** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

**? Wenn ich vom Amtsarzt neu eingeschätzt werde, beziehungsweise „wieder arbeitsfähig geschrieben werde“, mein gesundheitlicher Zustand sich aber nicht verbessert hat, was kann ich dann tun?**

Mit dem 1. Januar 2016 wurden einige Änderungen eingeführt:

- Sie werden zu einer medizinischen Neubeurteilung durch den Arbeitsmediziner einbestellt.

- Dieser informiert anschließend die gemischte Kommission über das Untersuchungsergebnis.

- Wenn der Arbeitsmediziner feststellt, dass Sie wieder arbeitsfähig sind (die erforderlichen Fähigkeiten zur Ausübung von mit Ihrer letzten Beschäftigung vergleichbaren Tätigkeiten wiedererlangt haben), wird die gemischte Kommission Ihnen Ihren Status aberkennen und Ihre berufliche Übergangsvergütung streichen.

- Diese Entscheidung tritt erst nach einer Frist von 6 Monaten nach Mitteilung in Kraft.

**Quelle<sup>7</sup>:** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

## ? Welche Rechtsmittel bestehen gegen eine Entscheidung der gemischten Kommission?

Sie können die Entscheidungen der gemischten Kommission innerhalb von 40 Tagen nach Zustellung formlos per einfachem Schreiben vor dem Schiedsgericht der Sozialversicherung anfechten; das Schreiben ist an den Sitz des Schiedsgerichts zu richten.

Gegen die Entscheidung des Schiedsgerichtes können Sie innerhalb von 40 Tagen nach Zustellung des Urteils per formlosen Antrag vor dem Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherung Berufung einlegen; das Schreiben ist an den Sitz des Obersten Schiedsgerichts zu richten.

Die Entscheidung der gemischten Kommission wird dann endgültig, wenn:

- Der Arbeitnehmer innerhalb der Frist keinen Widerspruch einlegt.

**Quelle<sup>9</sup>:** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

## ? Wie lange Zeit habe ich einen Arbeitsunfall „nachträglich“ zu melden? Kann ich das tun oder muss ich meinen Arbeitgeber dazu auffordern?

Wenn Sie Opfer eines Arbeitsunfalls wurden, müssen Sie Ihren Arbeitgeber unverzüglich über den Unfall informieren.

Den Antrag auf Entschädigung für Sachschäden können Sie gegebenenfalls selbst einreichen.

Handelt es sich um einen schweren Unfall, müssen Sie zudem unverzüglich eine Meldung bei der Gewerbeaufsicht (Inspection du Travail et des Mines – ITM) vornehmen.

**Quelle<sup>9</sup>:** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

## RECHERCHE

Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung ist, ein passendes Stellenangebot zu finden. Beim Sichten der Stellenanzeigen ist ein realistischer Abgleich der genannten Aufgaben und Anforderungen mit den eigenen Qualifikationen und den möglichen Beeinträchtigungen durch die Behinderung vorzunehmen.

Folgende Internetseiten sind zur Recherche empfehlenswert:

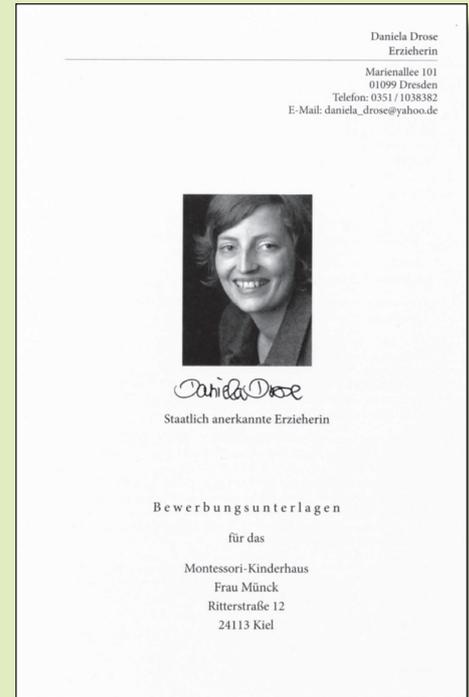
- [www.fonction-publique.lu](http://www.fonction-publique.lu)
- [www.adem.lu](http://www.adem.lu)
- [www.jobfinder.lu](http://www.jobfinder.lu)
- [www.luxjob.lu](http://www.luxjob.lu)
- [www.jobs.lu](http://www.jobs.lu)
- [www.monster.lu](http://www.monster.lu)
- [www.movijob.lu](http://www.movijob.lu)
- [www.indeed.lu](http://www.indeed.lu)
- [www.careerjet.lu](http://www.careerjet.lu)
- [www.turbolux.lu](http://www.turbolux.lu)

Samstags und mittwochs werden zudem die Stellenanzeigen im Luxemburger Wort veröffentlicht.

## ERSTELLUNG DES CVS UND ANSCHREIBENS

Anbei finden Sie Beispiele von CVs und Anschreiben sowohl in postalischer als auch in digitaler Form. Die Beispiele wurden entnommen: *Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2012): Bewerbung mit Handicap. Stark-Verlag, Berlin*

Weitere gute Beispiele finden Sie unter: **Quelle**<sup>10</sup>: [www.lebenslauf.com](http://www.lebenslauf.com)



Deckblatt

# Bewerbungsphase | JOBMATCHING – Bewerbung und Bewerbungstraining

Daniela Drose  
Erzieherin

---

Geboren am 1.02.1979 in Kiel, ledig, keine Kinder

**Tätigkeiten**

Seit 08/06 Pädagogische Unterrichtshilfe/Integrativlehrerin in der Montessori-Grundschule, Dresden  
Förderung der Integrativkinder, Schreiben von Förder- und Entwicklungsplänen, Erstellen individueller Lernmaterialien, Kontrolle der Hausaufgaben

Seit 08/00 Mitarbeiterin des Hortes der Montessori-Schule, Dresden  
Gruppenleitung, Betreuung, Erziehung und Bildung von Grundschulkindern, individuelle Förderung insbesondere der Integrativkinder, organisatorische Tätigkeiten etc.

**Ausbildung**

08/98 – 07/00 Fachschule für Sozial- und Heilpädagogik  
St. Marien, Kiel, Staatlich anerkannte Erzieherin

08/96 – 07/98 Berufsfachschule für Sozialassistenten, Kiel  
Staatlich anerkannte Sozialassistentin

**Schule**

07/96 Fürstenberg-Gymnasium, Kiel  
Realschulabschluss

**Weiterbildung**

02/09 – 07/10 Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg  
Weiterbildungs-Akademie, Dresden (berufsbegleitend)

09/07 Seminar zum Thema: „Autismus und Schule“  
VHS, Dresden

04/03 – 07/04 berufsbegleitender Montessori-Diplomlehrgang,  
Weiterbildungs-Akademie, Dresden  
Abschluss: Montessori-Diplom

**Sonstiges**

Führerschein Klasse B, Auto vorhanden  
EDV-Kenntnisse Word, Excel, PowerPoint, Outlook  
Fremdsprachen Englisch (Grundkenntnisse)  
Hobbys Singen im Chor, Schwimmen, Zeichnen

Dresden, 12. März 2012

*Daniela Drose*

Lebenslauf

Daniela Drose  
Erzieherin

---

Marienallee 101  
01099 Dresden  
Telefon: 0351 / 1038382  
E-Mail: daniela\_drose@yahoo.de

Montessori-Kinderhaus  
Frau Münck  
Ritterstraße 12  
24113 Kiel

Dresden, 12. März 2012

**Bewerbung als Erzieherin**  
Ihre Annonce im Internet

Sehr geehrte Frau Münck,

gerne möchte ich für Ihr Montessori-Kinderhaus als Erzieherin tätig werden und stelle mich Ihnen heute kurz vor:

- 33 Jahre alt
- Staatlich anerkannte Erzieherin
- Montessori-Diplom
- Zehnjährige Berufserfahrung als Erzieherin (Montessori-Hort)
- Vierjährige Berufserfahrung als pädagogische Unterrichtshilfe (Montessori-Grundschule)

Der Arbeit mit Kindern, vor allem auch mit denen, die aufgrund schwieriger Lebenssituationen besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, gehört meine große Leidenschaft. Hierbei zeichne ich mich durch eine gesunde Mischung aus Geduld und Durchsetzungsfähigkeit aus und dank meines großen Einfühlungsvermögens ist es mir möglich, gezielt auf die Bedürfnisse der Kinder einzugehen und sie in ihrer Entwicklung individuell zu unterstützen und zu fördern. Ich sehe die Arbeit nach Maria-Montessori immer wieder als eine große Bereicherung sowohl für die Kinder als auch für mich.

Aufgrund eines Wohnortswechsels in meine Heimat suche ich ab Februar 2011 eine berufliche Aufgabe in Kiel. Hat meine Bewerbung Ihr Interesse geweckt, so besuche ich Sie gerne vorab für einen Vorstellungstermin.

Mit besten Grüßen aus Dresden

*Daniela Drose*

Anlagen

Anschreiben



## E-Mail-Bewerbung

# Bewerbungsphase | JOBMATCHING – Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche

## FAQS DER KUNDEN:

### ? **Wo kann ich mich bewerben?**

Überall

### ? **Muss ich meine Beeinträchtigung im Laufe des Bewerbungsprozesses von mir aus angeben?**

Nein

### ? **Meine Beeinträchtigung ist nicht offensichtlich: wie sieht es aus, wenn der Vertreter des Unternehmens XYZ mich direkt danach fragt, muss ich dann Auskunft geben?**

Normalerweise sind Fragen zum Gesundheitszustand rechtlich unzulässig und dürfen daher vom Arbeitgeber nicht gestellt werden.

**Quelle<sup>11</sup>:** [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

Die Frage nach einer bestimmten Beeinträchtigung ist allerdings erlaubt, wenn diese Beeinträchtigung die Ausübung der anvisierten Tätigkeit unmöglich macht oder zumindest doch ganz wesentlich erschwert.

### ? **Wenn ich beim Vorstellungsgespräch nicht gefragt werde, ob ich behindert/ gesundheitlich eingeschränkt bin und es auch nicht von mir aus erwähne, ist das dann, wenn es später festgestellt wird, ein Kündigungsgrund?**

Hinsichtlich der Körperbehinderung steht dem Arbeitgeber nur insoweit ein Fragerecht zu, als die Frage auf eine durch Körperbehinderung mögliche Beeinträchtigung der zu verrichtenden Arbeit gerichtet ist.

Sollte während der Probezeit die Beeinträchtigungen sichtbar werden und die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers einschränken, riskiert dieser, nach der Probezeit nicht in das Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

*Quelle: Info-Handicap „Dossier Top-Thema“*

### ? **Wann, beziehungsweise wo, sage ich, dass ich eine gesundheitliche Beeinträchtigung habe?**

Wenn Sie sich dazu entschließen, Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung bereits in der Bewerbung zu erwähnen, können Sie ein ärztliches Gutachten beilegen. So wird deutlich, worum es sich bei der Beeinträchtigung handelt und Sie schaffen zugleich Vertrauen, da Sie auf einer offenen Basis interagieren.

Trotz allem soll die gesundheitliche Beeinträchtigung nicht das Hauptthema Ihrer Bewerbung oder gar des Vorstellungsgesprächs sein. Vielmehr geht es darum, Ihre Fähigkeiten, Talente und Qualifikationen in den Vordergrund zu stellen.

## Weitere Überlegungen zum Umgang mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung im Bewerbungsgespräch

→ Handelt es sich um einen Arbeitgeber, bei welchem Bewerber mit gesundheitlicher Beeinträchtigung vorgezogen werden?  
Im öffentlichen Dienst kann dies zum Beispiel der Fall sein; dann könnten Ihre Chancen durch die Nennung der Beeinträchtigung deutlich steigen.

→ Müssen eventuelle Vorbereitungen getroffen werden, wenn Sie zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden?  
Bei Rollstuhlfahrern zum Beispiel, ist ein barrierefreier Zugang notwendig, hier wäre zumindest eine beiläufige Erwähnung ratsam.

→ Handelt es sich um eine weniger offensichtliche oder einschränkende Behinderung, so entscheiden sich viele Bewerber dafür, diese erst einmal zu verschweigen. Das Thema kann dann im Vorstellungsgespräch besprochen und direkt richtiggestellt werden. So sorgen Sie für die Gleichberechtigung mit den anderen Bewerbern.

## Fazit:

Über eine gesundheitliche Beeinträchtigung muss man nicht von sich aus informieren. Wenn man als Betroffener Auskunft darüber gibt, dann kommt es entscheidend auf das „Wie“ an. Überlegen Sie genau: Was der Empfänger von Ihnen zunächst wissen möchte, ist doch, was Sie für ihn tun können und nicht, was Sie nicht beziehungsweise nur stark eingeschränkt können.

**Quelle:** *“Bewerbung mit Handicap – Hesse/Schrader“*

## FAQS UNTERNEHMER

### ? Ich beabsichtige eine Person mit Behinderung einzustellen. Wo finde ich Unterstützung?

Beim „Service des salariés handicapés“ der ADEM:

→ Agentur für Arbeit (ADEM)

Abteilung für behinderte Arbeitnehmer

**Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)**

1, boulevard Porte de France

L – 4360 Esch-sur-Alzette

(+352) 247 - 88 88 8

pour les demandeurs d'emploi ou

247 - 88 00 0

pour les employeurs

<http://www.adem.public.lu/>

oder :

→ Info-Handicap

65, avenue de la Gare

L-1611 Luxembourg

Tél. : (+352) 366 466-1

Fax : (+352) 360 885

[www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

[info@iha.lu](mailto:info@iha.lu)

### ? Was muss ich beachten?

Sie müssen Ihrerseits die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

**Quelle<sup>12</sup>:** [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

### ? Wie finde ich geeignete Arbeitnehmer mit Behinderung?

Sie müssen die mit behinderten Personen zu besetzenden Stellen mindestens 3 Arbeitstage vor deren Veröffentlichung in der Presse der Agentur für Arbeit melden.

Sie können der Agentur für Arbeit auch einen behinderten Arbeitnehmer zur Wiederbeschäftigung vorschlagen.

Die Zuweisung einer Stelle für behinderte Arbeitnehmer erfolgt in Zusammenarbeit mit der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer der Agentur für Arbeit (ADEM).

**Quelle<sup>13</sup>:** [www.csl.lu](http://www.csl.lu)

### ? Wie gelingt mir die Einarbeitung eines Arbeitnehmers mit einer Beeinträchtigung?

Voraussetzung für eine gelungene Integration des Arbeitnehmers mit Beeinträchtigung ist, dass Sie die Ankunft des neuen Mitarbeiters gut vorbereiten. Schauen Sie daher nicht auf die Schwächen der beschäftigten Person, sondern auf ihre Stärken und setzen Sie sie gezielt ein.

Um Vorurteile und Widerstände aufzulösen, müssen Sie mit gutem Beispiel vorangehen. Machen Sie Ihrer Belegschaft deutlich, wie wichtig Ihnen als

Arbeitgeber der Einsatz von Menschen mit Handicap in Ihrem Unternehmen ist. Verdeutlichen Sie die Vorteile, die diese Zusammenarbeit für alle hat. Betonen Sie aber auch, dass die Integration und die positiven Effekte Zeit benötigen.

**Quelle**<sup>14</sup>: [www.zeit.de](http://www.zeit.de)

## ? Welche Vorteile habe ich als Arbeitgeber, wenn ich jemanden mit „statut handicapé“ einstelle?

Folgende Unterstützungsmaßnahmen können Sie bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen beantragen:

- Übernahme sämtlicher oder eines Teils der Lohnkosten (zwischen 40 % und 100 % der Bruttolöhne, einschließlich des Arbeitgeberanteils der Sozialversicherungsbeiträge)
- Übernahme der Fortbildungskosten

- Übernahme der Kosten für die behindertengerechte Anpassung der Arbeitsplätze sowie den Zugang zu diesen
- Übernahme der Transportkosten zum Arbeitsplatz
- Übernahme der Kosten für die Bereitstellung von behindertengerechter Arbeitsausstattung
- Übernahme der Kosten für die Anschaffung von Arbeitsausstattung und behindertengerechtem didaktischem Material
- Übernahme der Kosten für Weiterbildungen
- den Tageslohn für den zusätzlichen Urlaub auf den behinderte Arbeitnehmer Anrecht haben (6Tage/Jahr).

- Sollten Sie eine größere Anzahl an behinderten Arbeitnehmern als vorgeschrieben beschäftigen, werden Sie vom Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge befreit.

**Quelle**<sup>15</sup>: [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu)

## Kontakt:

- ➔ Agentur für Arbeit  
Abteilung für behinderte Arbeitnehmer  
1, boulevard Porte de France  
L-4360 - Esch-sur-Alzette  
Postanschrift Postfach 289 L- 4003  
Esch-sur-Alzette  
Luxemburg  
Fax: (+352)296660  
E-Mail [info.sth@adem.public.lu](mailto:info.sth@adem.public.lu)

# Links, Literatur und Quellenangaben

## LITERATUR

- **Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian** (2012): *Bewerbung mit Handicap*. Stark-Verlag, Berlin
- **Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian** (2014). *Die perfekte Bewerbungsmappe*. Stark-Verlag, Berlin
- **Petzold, Dierk/Theodor** (2014): *Gesundheit ist ansteckend. Praxisbuch Salutogenese*. Irisiana-Verlag, München

Leitfaden für Arbeitgeber die einen behinderten Arbeitnehmer einstellen möchten  
<http://www.adem.public.lu/fr/employeurs/recruter/Employer-un-salarie-handicape/index.html>

## KONTAKTADRESSEN:

- **Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) – Service handicap et reclassement professionnel (SHRP)**  
1, boulevard Porte de France  
L - 4360 Esch-sur-Alzette  
(+352) 247 - 88 88 8 pour les demandeurs d'emploi ou  
247 - 88 00 0 pour les employeurs  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

- **ADEM – Commission d'orientation et de reclassement professionnel**  
1, bd Porte de France  
B.P. 289  
L - 4360 Esch-sur-Alzette  
L - 4003 Esch-sur-Alzette  
(+352) 247 - 8 88 88  
Fax (+352) 26 19 08 22  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

- **ADEM – Commission médicale**  
1, bd Porte de France  
B.P. 289  
L - 4360 Esch-sur-Alzette  
L - 4003 Esch-sur-Alzette  
(+352) 247 - 8 88 88  
[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

- **Commission spéciale de réexamen matière de salariés handicapés**  
B.P. 289  
L - 4003 Esch-sur-Alzette  
Fax (+352) 40 59 88

- **Info-Handicap**  
65, Avenue de la Gare  
L - 1611 Luxembourg  
(+352) 366 466 - 1  
[www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

- **Département des travailleurs handicapés DTH/OGB-L**  
31, rue du Fort Neipperg  
L - 2230 Luxembourg  
(+352) 540545 - 345 (Delvaux Joël)  
[www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes](http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes)

- **Kontrollärztlicher Dienst der Sozialversicherung**  
125, route d'Esch  
L - 1471 - Luxembourg  
Großherzogtum Luxemburg

- **Zentrum für Gleichbehandlung**  
26, place de la Gare  
L - 1616 Luxembourg  
Tel.: 26 48 30 33 Fax: 26 48 38 73  
[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

- **Schiedsgericht der Sozialversicherung**  
16, boulevard de la Foire  
L - 1528 Luxembourg  
Tel.: 45 32 86 Fax: 44 32 66

- **Oberstes Schiedsgericht der Sozialversicherung**  
14, avenue de la Gare  
L - 1610 Luxembourg  
Tel.: 26 26 05-1 Fax: 26 26 05 38

## → Nationaler Solidaritätsfonds

8-10, rue de la Fonderie  
L-1531 Luxemburg  
BP 2411  
L - 1024 Luxemburg  
Tel.: 49 10 81-1 Fax: 26 12 34 64  
www.fns.lu

## → Info-Handicap

65, avenue de la Gare  
L - 1611 Luxemburg  
Tel.: 366 466-1  
www.info-handicap.lu

## → Ministerium für Familie und Integration

Abteilung II: Menschen mit  
Behinderung  
12-14, avenue Émile Reuter  
L - 2420 Luxemburg  
Tel.: 247-83 684  
www.mfi.public.lu

## → Beschäftigungsfonds

26, rue Zithe  
L - 2939 - Luxemburg  
Großherzogtum Luxemburg  
Tel (+352) 247-86100  
Fax (+352) 247-86108  
E-Mail info@mte.public.lu  
Internetseite: Sozialrecht – Krankheit und  
berufliche Wiedereingliederung

## QUELLENANGABEN:

**Quelle<sup>1</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/revision-statut-salarie-handicape/index.html>  
**Quelle<sup>2</sup>:** [http://www.csl.lu/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw](http://www.csl.lu/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw)  
**Quelle<sup>3</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/salarie-handicape/inscription-travailleur-handicape-adem/service-adem-travailleur-handicape/index.html>  
**Quelle<sup>4</sup>:** [http://www.luxemburg.diplo.de/contentblob/2140870/Daten/316972/Leitfaden\\_Grenzgaenger.pdf](http://www.luxemburg.diplo.de/contentblob/2140870/Daten/316972/Leitfaden_Grenzgaenger.pdf)  
**Quelle<sup>5</sup>:** <http://www.info-handicap.lu/index.php/fr-FR/documents/guide-du-handicap/3arbeit-und-einkommen-travail-et-revenu/780-3-1-status-als-behinderter-arbeitnehmer/file>  
**Quelle<sup>6</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>  
**Quelle<sup>7</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>

**Quelle<sup>8</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-externe/index.html>  
**Quelle<sup>9</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/sante-securite/accident-maladie/accident-travail/accident-travail-trajet/index.html>  
**Quelle<sup>10</sup>:** [http://www.guichet.public.lu/Bewerbung.com&utm\\_medium=Button&utm\\_campaign=phrasen-in-bewerbungs-schreiben](http://www.guichet.public.lu/Bewerbung.com&utm_medium=Button&utm_campaign=phrasen-in-bewerbungs-schreiben)  
**Quelle<sup>11</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/ressources-humaines/recrutement/recherche-candidat/selectionner-candidat/index.html>  
**Quelle<sup>12</sup>:** [http://www.csl.lu/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw](http://www.csl.lu/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw)  
**Quelle<sup>13</sup>:** [http://www.csl.lu/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw](http://www.csl.lu/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=1648&format=raw)  
**Quelle<sup>14</sup>:** <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-08/chefsache-inklusion-behinderung-mitarbeiter>  
**Quelle<sup>15</sup>:** <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/ressources-humaines/recrutement/recherche-candidat/aide-embauche-travailleurs-handicapes/index.html>

**ZARABINA asbl.**

27, rue Emile Mayrisch  
L-4240 Esch-sur-Alzette

Tel.: 26 55 12 13 1

Fax: 26 55 12 14

E-Mail: [info@zarabina.lu](mailto:info@zarabina.lu)

[www.zarabina.lu](http://www.zarabina.lu)

