

1

**Arbeit und
Beschäftigung**

Empowerment Meetings

über die Inhalte der UN Behindertenrechts-Konvention
und ihre Umsetzung in Luxemburg



« Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

Ziel des Empowerments ist es, Menschen mit Behinderungen oder ihr direktes Umfeld über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, damit sie diese eigenständig einfordern und ausüben können.

Während drei Versammlungen wird jeweils ein Thema aus dem luxemburgischen Aktionsplan behandelt.

Die erste Versammlung ist eine allgemeine Einführung in das Thema, in der zweiten Versammlung werden die Informationen vervollständigt und in der dritten Versammlung werden die Schlussfolgerungen gezogen.

Die vorliegende Broschüre ist das Resultat dieser Empowerment-Meetings und soll den betroffenen Personen als Grundlage für die Einforderung der in der UN Konvention vorgesehenen Rechte dienen.



Empowerment-Meetings



Arbeit und Beschäftigung

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement - Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme - Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 3. und 18. März und am 1. April 2015 eine Serie von 3 « Empowerment-Meetings » zum Thema Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen organisiert.
- Bei den zwei ersten Meetings ging es darum, die Fragen zu bündeln, die sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen zu diesem Thema stellen. Dabei wurden auch fehlende Informationen ergänzt und Missverständnisse geklärt.
- Zum dritten Meeting wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - ADEM (Arbeitsamt), Service des salariés handicapés ; Jeff HURT
 - ADEM (Arbeitsamt), Service des salariés à capacité de travail réduite ; Pierre BAYONNOVE
 - CAR (Commission d'aménagements raisonnables) ; Mario HUBERTY
 - EGCA (Entente des gestionnaires des centres d'accueil), Plateforme ateliers protégés ; Marc DE GEEST
 - MiFa (Familienministerium), Personnes handicapées ; Sandy ZOLLER
 - MTEESS (Arbeitsministerium), Salariés handicapés, Ateliers protégés, COR (Commission d'orientation et de reclassement professionnel) ; Ginette JONES
 - MENEJ (Unterrichtsministerium), Service de la reconnaissance des diplômés ; Narciso FUMANTI
- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die verbleibenden Unklarheiten einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und IH - die Forderungen hinsichtlich der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

1. Grundvoraussetzungen

- Das Arbeitsministerium und das Bildungsministerium sollten sich hinsichtlich der Aus- und Fortbildung behinderter Menschen **verstärkt konzertieren**.
- Der SSH (service des salariés handicapés) sollte Strategien entwickeln, die zu einer besseren **Abstimmung (matching) der Profile** von Inhabern des Statuts „Arbeitnehmer mit Behinderung“ und den Erwartungen der Arbeitgeber führen.
- Das Arbeitsministerium sollte dem SSH die notwendigen **Ressourcen** zur Verfügung stellen, um die berufliche Eingliederung von Inhabern des Statuts proaktiv vorantreiben zu können.
- Die Werkstätten sollten die notwendigen Ressourcen erhalten, um ihre gesetzliche Verpflichtung zur **Begleitung (« Suivi »)** systematisch umsetzen zu können.
- Die Wichtigkeit des **Jobcoaching** sollte anerkannt und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

2. « Reservierte Arbeitsplätze » und Quoten

- Die Regierung schafft jedes Jahr 50 neue Arbeitsplätze für Inhaber des Statuts und sollte sicherstellen, dass die staatlichen Verwaltungen in der Lage und bereit sind, diese **Menschen sinnvoll zu beschäftigen**.
- Die gesetzlichen Kontrollen und Sanktionen für die Nichteinhaltung der **Quotenregelung sollten angewandt werden**. Die so gewonnenen Ressourcen könnten zur Finanzierung von Eingliederungshilfen benutzt werden. Betriebe, welche keinen behinderten Arbeitnehmer beschäftigen können, weil die auszuführende Arbeit das nicht ermöglicht, sollten ermutigt werden, Dienstleistungen und/oder Produkte bei Werkstätten einzukaufen.
- Das Arbeitsministerium sollte seine Bemühungen intensivieren, um die Arbeitgeber durch « gute Beispiele » zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu motivieren und Aktionen fördern, um die **Ängste und Bedenken der Arbeitgeber zu zerstreuen**.

3. Statut „salarié handicapé“, „reclassement interne“ und „mi-temps thérapeutique“

- Im Rahmen der **administrativen Vereinfachung** sollten auch die Prozeduren und Fristen zur Erlangung des Statuts und/oder von Hilfen verbessert werden. Dazu gehört auch eine effektivere Zusammenarbeit zwischen den involvierten Gremien.
- Das „**mi-temps thérapeutique**“ sollte flexibler gehandhabt werden, und das „**reclassement interne**“ sollte auch für Staatsbeamte möglich sein.

4. Rolle der beschützenden Werkstätten

- **Oberstes Ziel muss die Eingliederung behinderter Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt sein**, respektive der Übergang von der Werkstatt zum regulären Arbeitsmarkt. Das Erlangen dieses Ziels darf nicht durch übermäßigen „Protektionismus“ vonseiten der Instanzen, die den Arbeitsvertrag in der Werkstatt als Vorteil sehen, gefährdet werden.
- Die **Entlohnung** behinderter Menschen in den Werkstätten sollte den persönlichen Fähigkeiten Rechnung tragen.

5. Die Ausbildung für Menschen mit Behinderungen

- Die **Zertifizierung der beruflichen Fähigkeiten/Fertigkeiten** behinderter Menschen sollte revidiert werden und alle ausgestellten Diplome oder Zertifikate (in- und ausländische) sollten auf dem regulären Arbeitsmarkt anerkannt werden.
- Organisatoren von bestehenden und neuen **Aus- oder Fortbildungen für Menschen mit Behinderungen** sollten ihre Module beim Bildungsministerium akkreditieren lassen, um deren Chancen zur Anerkennung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Die Möglichkeit der Anerkennung erworbener Fähigkeiten (**validation des acquis**) sollte besser bekannt gemacht werden.
- Die Option des « apprentissage pour adultes » sollte auch im Rahmen einer beschützenden Werkstatt ermöglicht werden.
- Im Rahmen der **Life-Long-Learning-Initiativen** sollen Anstrengungen unternommen werden, um zusätzliche Ausbildungsmodule anzubieten und der Zugang zu solchen Fortbildungen sollte vereinfacht werden.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring

- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.



Das CET kann somit von jeder Person, die glaubt Opfer einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu sein, befasst werden. Das CET übt seine Aufgaben aus ohne dabei in laufende juristische Verfahren einzugreifen.

Förderung und Monitoring



Commission consultative
des Droits de l'Homme
du Grand-Duché de Luxembourg

- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Die CCDH kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform „BRK“

- Hilfestellung für Menschen mit Behinderungen, um in den Genuss der ihnen zustehenden Leistungen zu gelangen;
- Information und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von Personen aus ihrem Umfeld in rechtlichen Fragen, oder wenn diese das Gefühl haben auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert zu werden;
- Orientierung der Menschen mit Behinderungen zu spezialisierten Dienststellen wie das CET, die CCDH oder den Ombudsmann;
- Förderung des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren.





Die UN-Behindertenrechtskonvention

- 13.12.2006 Annahme des Textes durch die Vereinten Nationen
- 20.03.2007 Luxemburg unterschreibt die Konvention und das fakultative Protokoll
- 03.05.2008 Die Konvention tritt offiziell in Kraft
- 13.07.2011 Das Gesetz zur Anerkennung der Konvention in Luxemburg wird gestimmt (Gesetz vom 28.07.2011)
- 26.09.2011 Ratifizierung der Konvention in Luxemburg
- März 2012 Veröffentlichung des Luxemburgischen Aktionsplans
- 21.03.2014 Abgabe des ersten Staatenberichts aus Luxemburg

Impressum:

CET – CCDH – Info-Handicap © 2015

Kontakt:

www.cet.lu

www.ccdh.lu

www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.