

Überlegungen und Empfehlungen des CSPH

zum Thema Arbeit und Quoten

27. (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, **Artikel 27 – Arbeit und Beschäftigung BRK**
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/> Dezember 2006

In Luxemburg wird dieses Recht auf Arbeit umgesetzt unter anderem durch Artikel 10 des Gesetzes vom 12 September 2003 (loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2003/09/12/n1/jo>) und weitere Maßnahmen sind vorgesehen im Aktionsplan 2019-2024 der Regierung zur Umsetzung der VN-BRK.

Über die Arbeit erfolgt eine bessere Eingliederung und Teilhabe der Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft. Bei vielen trägt die Arbeit, zur Stabilisierung des Gesundheitszustands und zu einem besseren Selbstwertgefühl bei. Nach einem Bericht des internationalen Büros für Epilepsie gibt es bei Personen mit Epilepsie nicht mehr Arbeitsunfälle oder Absentismus als in der allgemeinen Bevölkerung, diese Aussage ist auch auf andere Handicaps übertragbar.

Durch die Antworten auf diverse parlamentarische Anfragen von Marc Spautz (CSV) und Sven Clement (Piraten) hat sich gezeigt, dass die Quoten nicht erreicht werden und, dass es sogar teilweise an Zahlenmaterial fehlt.

	25-49 Angestellte	50-299 Angestellte	mehr als 300	Total
Gesamtzahl	39 823	114 171	112 983	
Anzahl der Betriebe	1150	1052	157	
Arbeitnehmer mit Statut	385 1%	1615 1,4%	1222 1%	3222
Betriebe Quote unerfüllt	939 81%	842 80%	154 98%	

Die Schwierigkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt wird auch unterstrichen durch folgende Aussage :
« *Ainsi, près d'une personne sur trois inscrite depuis plus d'un an auprès de l'ADEM a un statut de travailleur handicapé ou à capacité de travail réduite. Dit autrement, parmi les demandeurs d'emploi ayant l'un de ces statuts spécifiques, 90% cherchent un emploi depuis au moins un an, contre 40% pour les chômeurs sans statut spécifique.* » CSL Panorama social 2021

Angesichts der Aktualität des Themas, der Umsetzung der verschiedenen Punkte des Aktionsplanes 2019-2024 (Seiten 121-138) und des demnächst 20-jährigen Geburtstags des Gesetzes von 2003

Fordert die CSPH:

- **Es müssen regelmäßig und systematisch Zahlen erhoben werden.** Es werden also Statistiken gebraucht um Transparenz einzubringen (statut – reclassé: getrennt erhoben) aus allen Bereichen Staat (salarié(e)s, fonctionnaires, employé(e)s), öffentlichen Einrichtungen, Gemeinden, private Arbeitgeber, ADEM um das Problem sichtbar zu machen und um Effekte/Resultate zu messen. Diese Statistiken fehlen vollständig bei den Gemeinden und bei den öffentlichen Einrichtungen.

Stellt die CSH fest:

- **Vorgeschriebene Quoten werden nicht erreicht!** Das Gesetz sieht eine Person bei mehr als 25 Beschäftigten, 2% bei mehr als 50 Beschäftigten und 4% bei mehr als 300 Beschäftigten vor und beim Staat (öffentlicher Dienst), öffentliche Einrichtungen (établissements publics), CFL 5%.
- **Die Quotenregelung im Gesetz erfüllt ihren Anspruch nicht:** Antwort des Arbeitsministers (Auszug QP 3122 von Sven Clement) :
<https://chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doQuestpaDetails&id=20117>
„Der Fakt, dass die Quoten nicht eingehalten werden bedeutet noch keine Weigerung. Aber wenn eine Person mit Behinderung sich mit der nötigen Qualifikation auf einen freien Posten meldet und nicht genommen wird, kann diese klagen und dann wird die Sanktion angewendet.“
Bis jetzt hat noch niemand geklagt!
- Da die Menschen mit einer Behinderung in der Regel eine Anpassung ihrer Arbeitsstelle benötigen (technische, organisatorische, zeitliche,...) oder weniger leistungsfähig sind, sind Sie für potenzielle Arbeitgeber, **verglichen mit nicht-behinderten Mitarbeitern, immer im Nachteil.**
- **Sensibilisierung genügt nicht** und hat nur ein „minimaler“ Einfluss auf die Arbeitgeber (siehe Straßenverkehr / Umwelt / usw....). Im nationalen Aktionsplan steht: Der inklusive Arbeitsmarkt muss Realität werden.....das gelingt nicht indem man den Arbeitgeber die Wahl lässt...die letzten 18 Jahre haben dies bewiesen
- Das **Statut als Arbeitnehmer/in mit Behinderung zu erhalten** ist langwierig und manchmal schwierig.

- Jede(r) Bewerber/in hat **das Recht, sein Handicap** bei einem Vorstellungsgespräch zu **verschweigen** (Secret médical), aber dies gelingt nur bei einem unsichtbaren Handicap, viele sind erkennbar
- Das aktuelle Gesetz sieht vor, dass der/die Arbeitgeber/in erst bestraft wird, wenn er sich weigert, einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Aber nur ein(e) Richter/in ist berechtigt nachzuprüfen, ob ein(e) Arbeitgeber/in sich geweigert hat, einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Nach einem Vorstellungsgespräch kann immer behauptet werden, der Bewerber/ die Bewerberin hatte nicht das erwünschte Profil.
Es ist unmöglich nachzuweisen, dass ein Arbeitgeber/ eine Arbeitgeberin sich geweigert hat, aus diesem Grunde jemand einzustellen. **Es wurde auch in den letzten 18 Jahren nie geklagt, deshalb kamen auch keine Sanktionen zur Anwendung!** (Minister D. Kersch am 19.5.2021 in der Abgeordnetenkommer)
- Die Einführung des „assistant à l’inclusion“ ist ein gutes Programm, welches aber nicht ausreichend genutzt wird.

Fordert die CSPH:

- **Quoten sollen verpflichtend werden!** Verpflichtende Quoten mit Bestrafung bei Nichteinhaltung gibt es beim Reclassement und bei den Wahllisten (Mann-Frau) (Bestrafung: weniger Zuschuss zu Wahlausgaben). Verbindliche Gesetze mit entsprechenden Unterstützungen/Hilfestellungen können erfolgreich sein...das zeigt das Gesetz zur beruflichen Wiedereingliederung (reclassement). Solange die Quotenregelung nicht verbindlich ist, wird sich nichts Wesentliches ändern weil die Arbeitgeber/innen müssen sich nicht mit der Thematik auseinandersetzen ...sie können es nur wenn sie es wollen! Es muss einen gesetzlichen Rahmen geschaffen werden, der sie zwingt sich mit der Thematik auseinanderzusetzen: das ist ja schon der Fall bei der Sicherheit am Arbeitsplatz, beim Arbeitsrecht und, wie schon erwähnt, bei der beruflichen Wiedereingliederung (reclassement). Dies kann schrittweise bis 2025 erfolgen. Um zu verhindern, dass erzwungene Einstellungen kontraproduktiv sind (zB Mobbing) müssen sie mit einer Informations- und Weiterbildungskampagne einhergehen. Damit die Quoten sinnvoll sind, **braucht es Begleitmaßnahmen zur Anwendung des Gesetzes.**
- Das Nicht-Einhalten der Quoten soll die Auszahlung einer monatlichen **Kompensationstaxe** von 50 % des Mindestlohnes an den Staat nach sich ziehen. Somit werden private Firmen, Gemeinden und öffentliche Einrichtungen nahezu verpflichtet Menschen mit Handicap einzustellen und müssen sich darum bemühen. Auch andere Sanktionen könnten geplant werden. Jedenfalls ist es wichtig, **bestehende Sanktionen nicht nur auszusprechen, sondern auch konsequent durchzuführen!**
- **Die Aufgaben des assistant à l’inclusion müssten durch eine Gesetzesänderung** erweitert werden, so dass auch eine Person mit dem Statut als Arbeitnehmer/in mit Behinderung, der/die in einem Atelier protégé arbeitet, einen Assistant à l’inclusion anfragen kann, um ihm/ihr zu helfen auf den 1. Arbeitsmarkt zu kommen. Bei dieser Gesetzesänderung muss auch eine **adäquate Aufwandsentschädigung** festgehalten werden, welcher der Ausbildung des Assistant entspricht.

Die CSPH schlägt vor:

- Die Geldstrafen für nichteingehaltene Quoten in ein Budget für Fortbildungen von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung, zu investieren oder mit der Auflage mit dem Atelier d'inclusion professionnel zusammen zu arbeiten.
- Firmen mit über 300 Arbeitnehmer/innen haben meistens einen Reclassement Dienst, dieser könnte sich auch der Einstellung und Betreuung von Arbeitnehmer/innen mit dem Statut „Travailleur handicapé“ annehmen.

Im „Plan d'action 2019-2024“ ist auch vorgesehen die Quoten und ihre Anwendung auszuwerten und gegeben falls „anzupassen“(Seiten 131-132) D.1 und besonders D2.

Weitere Anmerkungen und Vorschläge:

- Das Arbeitsamt muss sich Diagnostikmethoden aneignen um den Betroffenen (Arbeitssuchende mit Behinderung/Einschränkungen) eine realistische und umsetzbare Arbeitswiedereingliederung und Anpassung in Aussicht zu stellen. Ist das nicht der Fall oder möglich, müssen Alternativen vorgesehen werden (Invalidenrente, RPGH, angepasster Arbeitsrahmen in geschützten Werkstätte,...)
- Hilfestellungen für den/die Arbeitgeber/in gibt es zu Genüge; Sie werden eben nur wenig benutzt. Man braucht keine neuen mehr. Finanzielle Anreize und Hilfestellungen hatten bis jetzt keinen Erfolg, da sie nicht viel genutzt werden. Die ADEM müsste die Beihilfen für Firmen transparenter kommunizieren und hierbei auch eine offensivere Vorgehensweise annehmen.
- Die Ausbildung der Arbeitssuchenden mit Behinderung/Einschränkungen und deren Fortbildung so reformieren, dass offizielle, anerkannte Diplome/Abschlüsse erreicht werden.
- Bei Erkrankungen, die zu einem Abbruch, während der Ausbildungs/Studiumszeit, geführt haben, ist es wichtig diese nach Stabilisierung der Erkrankung wieder aufnehmen zu können, ohne Alterseinschränkung. (zB verschiedene BTS-Ausbildungen sind auf ein Alter von 26 Jahren beschränkt). Dies betrifft zB Personen mit Psychosen oder Epilepsien.
- Bei Einschränkungen/Handicaps, die plötzlich auftreten wie Schlaganfall, Epilepsie ua sollten Unterstützungen gleich zur Verfügung stehen zB Adapto, wenn aufgrund eines daraus resultierenden Fahrverbots, der Weg zur Arbeit nicht mehr möglich ist. Dadurch kann eine längere Krankschreibung vermieden werden und dem daraus resultierenden Arbeitsplatzverlust kann vorgebeugt werden.
- Luxemburg hat viele Arbeitnehmer/innen aus den Grenzregionen, die nicht gegenseitige Anerkennung des Statuts als Person mit Behinderung, schränkt die Mobilität dieser Personen auf dem Arbeitsmarkt ein. Vielleicht bringt dieser Vorschlag eine Lösung oder Luxemburg könnte ein Konzept für die Grande-Region ausarbeiten als Pilotprojekt. „Die Kommission wird deshalb mit den Mitgliedstaaten daran arbeiten, die gegenseitige Anerkennung des Behindertenstatus in Bereichen wie Arbeitskräftemobilität und Leistungen im Zusammenhang mit Bedingungen für die Dienstleistungserbringung auszuweiten.“ Geplant ist bis Ende 23 aber nur eine Entwicklung eines europaweiten

Behindertenausweis nicht die Anerkennung als travailleur handicapé. <https://drive.google.com/file/d/1XRb0GM4920PLh7cmGsshub3hpeteuoO/view> (MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021- 2030)

Anlage: Le dispositif législatif relatif aux quotas imposant aux employeurs du secteur privé d'embaucher un certain nombre de personnes en situation de handicap, Max Mousel, juriste de la CCDH, Commission Consultative des Droits de l'Homme Luxembourg du 28 octobre 2021

Interessante Beispiele aus den Nachbarländern die funktionieren und als Inspiration für den Gesetzgeber dienen können:

Frankreich:

- hier gibt es ein Gesetz mit Quoten je nach Beschäftigungszahl. Jedes Jahr müssen die Betriebe den Prozentsatz mitteilen, dies wird bei der AGEFIPH eingereicht. (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/agefiph>). Werden die Quoten nicht eingehalten muss prorata ein solidarischer Beitrag, der über Gesetz geregelt ist, an diesen Fonds bezahlt werden. Dieses Geld wird für die Inklusion/berufliche Insertion genutzt. Es werden noch Unterschiede gemacht, zwischen einer direkten und einer indirekten Einstellung (Stagiaires encadrés, Dienstleistungsvertrag) Bei der indirekter Einstellung gibt es verschiedene Kompensationen. **(Frankreich hat eine gesetzliche Quote von 6%)**

- Betriebe von 30 – 299 Salariés, **müssen mit Dienstleistern zusammenarbeiten, welche in der beruflichen Eingliederung arbeiten.** Wie zB beim französischen Modell vom Programm „handy-ready“ von CGI: <https://youtu.be/TNcP52UylnA> welches informatische Dienstleistungen anbietet an Firmen, diese werden im « secteur adapté » geleistet und sie erbringen qualitativ hochwertige Leistungen und schaffen Arbeitsplätze für Arbeitnehmer/innen mit Handicap. Dies mindert für den Betrieb die Abgaben an den AGEFIPH. Hierdurch werden Erfahrungen gemacht und es werden Möglichkeiten der Begegnung geschaffen, dies ist wichtig zum Abbau der Barrieren.

Deutschland:

- Nach dem Sozialgesetzbuch IX müssen private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, **wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen, andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.** Für kleinere Betriebe und Dienststellen bestehen Sonderregelungen. 2016 lag die erreichte Quote bei 4,7 Prozent. Während **öffentliche Arbeitgeber** ihrer Beschäftigungspflicht im Jahr 2016 in vollem Umfang nachkamen und **6,6 Prozent** ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzten, **betrug die Beschäftigungsquote bei privaten Arbeitgebern 4,1 Prozent.** ABC Fachlexikon: **Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.**

Das Bundesprojekt TEA wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. TEA berät Arbeitgeber, Betriebsärztinnen und -ärzte, Neurologinnen und Neurologen, Mitarbeitende von Integrationsämtern, Rehabilitationseinrichtungen, der Agentur für Arbeit, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Fragen zu Epilepsie und Arbeitswelt. Teilhabe Epilepsie Arbeit <https://www.epilepsie-arbeit.de/>

In Hamburg gibt es mit JobMe ein neues ambulantes Angebot der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Epilepsie. JobMe – Berufliche Rehabilitation bei Epilepsien
<https://www.alsterarbeit.de/personalentwicklung-und-karriere/jobme>

Parlamentarische Anfragen:

Parlamentarische Anfrage Marc Spautz 2.3.2020

<https://chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doQuestpaDetails&id=18811>

Parlamentarische Anfrage 3122 Sven Clement Antwort Arbeitsminister

<https://chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doQuestpaDetails&id=20117>

Parlamentarische Anfrage 3454 Sven Clement (Gemeinden) Antwort Innenministerin

<https://chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doQuestpaDetails&id=20510>

Parlamentarische Anfrage 3493 Sven Clement (CFL) **Antwort Transportminister** [Chambre des Députés du Grand-Duché de Luxembourg](#)

Weitere Bibliographie :

Article forum septembre 2021