

ARBEITSMARKT

Chancengleichheit?



Ärmel hoch und an die Arbeit. In Sachen Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt es noch viel zu tun. (Foto: Internet)

Menschen mit Behinderung haben es auf dem Arbeitsmarkt nicht einfach. Zwar schreiben sich viele Unternehmen soziale Werte auf die Fahne - doch diese weht im rauen Wind der Effizienz.

Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde bisher in Luxemburg kaum thematisiert. Das liegt unter anderem daran, dass es schwierig ist "Diskriminierung" per se zu definieren. Gerade im Arbeitsbereich sind die Übergänge zum Mobbing hin fließend. Allgemein bezeichnet "Diskriminierung" die Benachteiligung von Menschen und Gruppen (zumeist Minderheiten) aufgrund von gewissen Merkmalen oder Äußerlichkeiten. Die Diskriminierung steht dem Grundsatz der Gleichheit der Rechte aller Menschen gegenüber.

Sie kann als Ausdruck von Intoleranz, dem Vorherrschen von Vorurteilen betrachtet werden. Auch sind Diskriminierungen meistens nicht sichtbar. Das liegt nicht zuletzt am Gesetz zum persönlichen Datenschutz vom 2. August 2002. Hier wird im Rahmen der Einstellung jedes Verfahren verboten das "r  leve l'origine raciale ou ethnique, (...) les convictions religieuses ou philosophiques (...), les données relatives à la santé et à la vie sexuelle". Dieses Gesetz, das einerseits die Privatsphäre sch  tzt, f  hrt andererseits dazu, dass diskriminierende Praktiken subversiver werden.

Studie zur Diskriminierung

Diskriminierte ArbeitnehmerInnen wenden sich selten an rechtliche Instanzen, oft aus der Angst heraus, ihre berufliche Zukunft zu gefährden. Auch müssen KlägerInnen ihre Vorwürfe begründen, was nicht einfach ist. Viele Arbeitnehmer, die "Unterschiede oder Einschränkungen"

aufweisen, haben die Tendenz diese zu verschleiern.

Um über Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und über Diskriminierung wegen Behinderung, Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Religion in Luxemburg zu diskutieren, bot kürzlich die "Journée Internationale pour l'Elimination de la Discrimination Raciale" eine Gelegenheit. Zu diesem Anlass wurde die Studie "Discrimination à l'emploi" vorgestellt, die im Auftrag des "Commissariat du Gouvernement aux Etrangers" durchgeführt wurde. Beleuchtet wurden dabei diverse Ebenen des Arbeitsprozesses und der Fortbildungsmöglichkeiten im staatlichen, parastaatlichen und privatwirtschaftlichen Sektor.

Ergebnis ist eine Stufenleiter der einzelnen Diskriminierungsfaktoren auf dem Arbeitsmarkt: Am systematischsten werden ältere Menschen diskriminiert, danach rangieren Herkunft und Nationalität und an dritter Stelle steht die Behinderung. Dabei ist die tatsächliche Diskriminierung im Bereich Behinderung viel größer, bedenkt man, dass in Luxemburg 30 Prozent der Betroffenen in sogenannten "ateliers protégés" beschäftigt sind. Wo wären diese Menschen, wenn es keine Auffangstrukturen gäbe? Die Einrichtung von "ateliers protégés" - ursprünglich für jene Behinderten gedacht, die auf dem freien Arbeitsmarkt keine Anstellung finden - wird in anderen Ländern abgelehnt. Argumentiert wird dabei, es handle sich hier um eine Ghettoisierung von Behinderten. Diesen Menschen werde damit der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt versperrt.

"Die Ateliers müssten in der Tat ihre Mission, Menschen wieder auf den ersten Arbeitsmarkt zu bekommen, energischer vorantreiben. Hier wird resigniert. Auch kümmern sich viele Ateliers nur noch um interne Bel  nge. Allerdings werden sie durch gesetzliche Maßnahmen zum Umdenken gezwungen", sagt Jo  l Delvaux, Pr  sident der Abteilung "Travailleurs Handicap  s" des OGBL".

Neben den "ateliers protégés", die staatlich finanziert werden, ermuntert der Staat Unternehmen durch Anreize und Vorschriften Behinderte zu engagieren. Ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten ist ein Unternehmen verpflichtet, einen gewissen Prozentsatz an behindertem Personal einzustellen. "Quoten sind gesetzlich vorgeschrieben. Da jedoch der Staat und die Gemeinden selbst diese Quoten bis heute nicht respektieren, wurden Sanktionen auch im privaten Bereich bisher unterlassen. Das soziale Verantwortungsgefühl sollte sich nicht über Quoten definieren, sondern ein Arbeitgeber sollte einen Angestellten aus Überzeugung einstellen, auch wenn es sich um einen Behinderten handelt", so Delvaux.

Die "loi relative aux personnes handicapées" vom 12. September 2003 definiert die möglichen Beihilfen für behinderte ArbeitnehmerInnen: So beteiligt sich der Staat an 40 bis 100 Prozent der Entlohnung. Behinderte kön-

nen über zusätzliche bezahlte Freitage verfügen. Der Staat kann die Kosten übernehmen im Bereich der Weiter- oder Umschulungsmaßnahmen, einer spezifischen Ausstattung am Arbeitsplatz oder bei der Anschaffung von Lehrmaterial. Damit Behinderte diese Beihilfen beziehen können, muss der "Behindertenstatus" bewilligt werden. Dieser gilt ab einer Invalidität von mindestens 30 Prozent. Joel Delvaux kritisiert, dass es insbesondere bei der Umsetzung der genannten Maßnahmen hapert, aufgrund einer schwerfälligen Bürokratie und unterschiedlicher Kompetenzbereiche: "Ein Arbeitgeber erhält oft erst Monate nach Antragstellung eine Antwort. Auch sind viele Arbeitgeber nicht über die existierenden Maßnahmen und Prozeduren informiert."

Bewerbungsh  rde

In Luxemburg besaßen Anfang letzten Jahres rund 2.300 Menschen den "Behindertenstatus". Laut dem "service des travailleurs handicap  s" waren 2003 70 Prozent mit einer körperlichen Behinderung, 19 Prozent mit einer mentalen, 8 Prozent mit einer sensoriellen Störung und 3 Prozent mit einem psychischen Leiden gemeldet. Die Eingruppierung in diesen Status wird von den Betroffenen jedoch auch manchmal abgelehnt, etwa von Menschen deren Leiden nicht auf Anhieb ersichtlich ist. Befürchtet wird, dass sich der Status in ein Stigma verwandelt und Anstellungschancen verspielt werden. Diese Sorge ist nicht unberechtigt: So vermittelt das Arbeitsamt im Schnitt 55 Prozent der Arbeitssuchenden innerhalb der ersten sechs Monate nach Beginn der Jobsuche - dagegen sind 75 Prozent der Arbeitssuchenden mit Behindertenstatus noch nach einem Jahr nicht vermittelt.

Die Bewerbungsphase ist für Behinderte eine der gröſsten Hürden. Eine französische Studie (AMADIEU 2004) hat gezeigt, dass viele Unternehmen Bewerbungsunterlagen von Behinderten sofort aussortieren. Somit stellt sich die Frage, ob eine Behinderung, die nicht auf Anhieb ersichtlich ist, dem Arbeitgeber vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages überhaupt mitgeteilt werden sollte. Andererseits: Falls die Behinderung unvermittelt in der Probezeit zutage tritt, riskiert der Betroffene eine Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses.

Allgemein ist festzustellen, dass der Anstellungsgrad von Behinderten im privatwirtschaftlichen Bereich eher gering ist, während er im staatlichen Bereich höher liegt. Die Veranstaltung zur "Journée Internationale" wollte denn auch die Firmen an ihr soziale Verantwortung erinnern - gerade in Zeiten, wo Arbeitslosigkeit und sozialer Druck größer werden.

Christiane Walerich

Rückfallprophylaxe versus Suchtverlangen

"Es ist 'relativ' einfach mit den Drogen aufzuhören. Doch es ist fast unmöglich, nicht wieder damit anzufangen", so könnte das Credo zum Entzug lauten. In der neueren Suchtbehandlung wird der Rückfall nicht mehr als absolutes Tabu gewertet, sondern wird als zum Ausstieg aus s  chtigem Verhalten dazugehörig verstanden. Die Rückfälle sind von Mensch zu Mensch verschieden. Es können einmalige, kurzzeitige aber auch schwere Rückfälle sein, bis hin zum dauerhaften Wiederkonsum. "Jugend- an Drogenh  llef Luxemburg" will stärker in dieser Hinsicht aktiv werden und hat ein Rückfallprophylaxe Training (RPT) entwickelt, das versucht einen konstruktiven Umgang mit Rückfällen zu ermöglichen. Das RPT will Menschen mit Suchtverhalten an die Auseinandersetzung mit eigenen Rückfällen heranführen, um einsetzende Ausrutscher besser bewältigen zu können. Das Programm ist ein Gruppenangebot und wendet sich an Menschen mit s  chtigem Verhalten, die bereits eine gewisse Loslösung von den Drogen geschafft haben. Es umfasst ein Vorgespräch sowie 17 wöchentlich stattfindende Gruppenabende von jeweils zwei Stunden Dauer. Für weitere Informationen steht die Jugend- an Drogenh  llef unter Telefon 49 10 40 zur Verfügung.

Bus und Bahn kosten

"Warum kleckern, wenn man klotzen kann", dies scheint zumindest im Rahmen von Wahlen ein gängiges Motto zu sein. Nach den Wahlen ist dann nicht mehr vor den Wahlen. Daran wurde kürzlich auch Transportminister Lucien Lux in einer Parlamentsanfrage von Claude Meisch (DP) erinnert. Denn im Wahlprogramm der LSAP von 2004 war in Sachen "  ffentlicher Transport" Folgendes zu lesen: "Um dem immer gröſseren Verkehrsaufgebot auf unseren Strassen entgegenzutreten, muss eine stärkere Verlagerung vom Individualtransport hin zum öffentlichen Personen- und Warentransport erfolgen. (...) Deshalb werden die Sozialisten den öffentlichen Transport durch eine Verbesserung des Angebotes, der Sicherheit und der P  nklichkeit, der Zugänglichkeit für Personen mit begrenzter Mobilität sowie die Einführung des Nulltarifs attraktiver gestalten." Statt Nulltarif wurden allerdings die Preise des öffentlichen Verkehrs zum 1. März 2006 hin sichtlich erhöht. In seiner Antwort verweist der Transportminister auf die "investissements importants    charge de l'Etat, réalisés au niveau de l'offre du transport public" und nennt als Beispiele die Einführung neuer Buslinien sowie der neuen Züge mit jeweils zwei Etagen. Auch wenn alle drei Jahre eine Tarifevaluierung stattfindet, sei Luxemburg unter den t  rlich preiswerteren EU-Ländern zu situieren, so Lux.

Demo-Chaos

Manchmal kann es von Nachteil sein, besser informiert zu sein. Als letzte Woche die "groupe migrations" zu einer Demo für die in Schrassig inhaftierte kurdische Journalistin Z  beyde Ers  z am gestrigen Donnerstag vor der türkischen Botschaft - ohne Angabe einer genauen Adresse - aufrief, befl  i  tigten sich die woxx-RedakteurInnen herauszufinden, wo sich diese Botschaft überhaupt befindet. Sie liegt, wie wir in unserer Ausgabe von letzter Woche korrekt vermerkten, in der Rue Siggy vu L  tzebuerg, allerdings noch nicht sehr lange. Die Demonstrations-Organisatoren hatten eine ältere, etwas "sichtbarere" Adresse im Sinn. Als der Irrtum bemerkt wurde, disponierte man um: Jetzt sollte die Demo auf der Place Clairefontaine stattfinden. Und zwar nicht mehr nur von 16 bis 17 Uhr, sondern von 16 bis 18 Uhr, weil einige Demonstrationswillige darauf verwiesen hatten, dass die zunächst anvisierte Uhrzeit alles andere als arbeitnehmerfreundlich sei. Falsche Zeit und falscher Ort - manchmal ist das Zeitungmachen doch recht frustrierend. Dabei sitzen die Deppen nicht unbedingt immer in den Redaktionen.