

Mitschrift der Präsentationsreihe „ALLES NORMAL: Lëtz celebrate inclusion“ vom 13. Juli 2024

Welche Arbeit braucht die inklusive Gesellschaft?

(Elisabeth Scheier) Dann beginnen wir mit dem 1. Vortrag von heute: welche Arbeit braucht eine inklusive Gesellschaft? Ein paar praktische Informationen vorab, der Vortrag wird in deutscher Sprache sein, es gibt eine Übersetzung auf Französisch. Wir haben Gebärdensprachdolmetscher hier im Saal und auch online und auch Schriftdolmetschung online oder auf ihren mobilen Geräten. Der Link ist auf unserer Homepage allesnormal.lu und wer sich online zuschaltet, kann über die E-Mail-Adresse fro@allesnormal.lu seine Fragen und Bemerkungen einreichen. Dann gebe ich das Wort weiter an unsere Referenten.

(Sprecher*in) Hallo, guten Tag, ich bin Lehrerin an der Universität in Luxemburg wir arbeiten in der Thematik der Inklusion und der Diskriminierung von Personen, die behindert sind. Wir arbeiten zusammen mit dem Familienministerium, um unsere Forschungsarbeit weiterführen zu können. Hier ist die Forschergruppe, sie wird weitermachen mit der Präsentation.

(Sprecher*in) Ich bin Professor der Bildungssoziologie an der Universität in Luxemburg und ich freue mich sehr heute das Projekt vorstellen zu dürfen mit unserem Team und auch auf die Arbeitsgruppe, wo wir das Thema tiefer besprechen werden.

(Sprecher*in) Schönen guten Morgen, ich bin Professor für soziale Arbeit an der Universität in Luxemburg, außerdem auch Leiter des Studiengangs für angehende Sozialarbeiter. Ich bin auch zuständig für die empirische Erhebung, die wir in den letzten Monaten begonnen haben.

(Sprecher*in) Ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin in dem Projekt, ich komme aus Deutschland und für mich ist die Mitarbeit am Forschungsprojekt eine ganz interessante Strategie das Land Luxemburg kennen zu lernen, weil ich zuvor noch gar nichts über das Land wusste. Und als Deutsche mit großen Augen davorstehe, dass es in geschützten Werkstätten einen Mindestlohn gibt, dass es so viele Anstrengungen des Staates gibt, die Situation der Menschen mit Behinderung zu verbessern. Da stehe ich als Deutsche mit großen Augen davor und freue mich sehr zu verstehen, welche Herangehensweisen die Luxemburger gefunden haben. Und welchen Verbesserungsbedarf es dennoch hier gibt.

(Sprecher*in) Ich bin Mitarbeiterin im Projekt, ich bin Doktorandin und ich freue mich sehr mit Ihnen darüber zu sprechen und die Rolle besser zu verstehen.

(Sprecher*in) Heute wollen wir mit Ihnen die Frage: welche Arbeit braucht eine inklusive Gesellschaft? diskutieren. Wir haben uns folgenden Zeitplan überlegt, nach der Begrüßung wird das Projekt vorgestellt, wir werden auf die Ausgangsfragen eingehen und dann wollen wir mit Ihnen interaktiv zusammenarbeiten. Dies im Rahmen von kleinen Arbeitsgruppen, wo wir gemeinsam diskutieren, welche Erwartungen Sie haben. Welche Arbeit braucht eine inklusive Gesellschaft? Um 10:55 Uhr machen wir eine kleine Pause, wir werden uns hier

umsortieren und dann unser Gast aus Deutschland und sein Team von Assistenten begrüßen. Seine Assistenten werden ihn unterstützen bei der Lesung.

Im Anschluss an die Lesung haben wir die Gelegenheit weiter zu besprechen und dann die Diskussion frisch aufzugreifen, die wir am Vormittag hatten zu unserer Forschungsfrage.

(Sprecher*in) Hier wird auch eine Person anwesend sein, die ihren Doktor macht, vielleicht stehst du kurz auf. Er ist auch für die Projekte zuständig.

(Sprecher*in) Dann beginne ich den Vortrag, die Ausgangslage müsste eigentlich Jedem im Raum bekannt sein. Das ist die Behindertenrechtskonvention. Seit 2006 gibt es sie, in Luxemburg ratifiziert 2011. Ich kann mich noch sehr gut erinnern, die 1. nationale Tagung über die inklusive Bildung haben wir hier 2014 veranstaltet. Damals war noch viel Aufbruchstimmung, weil die Ratifizierung relativ neu war und wir hatten viel Hoffnung, dass wir diese Menschenrechtskonvention nutzen können, um in vielen Bereichen die Inklusion zu verbessern. Ich werde auch darüber sprechen, aus heutiger Sicht gibt es Enttäuschungen, wir wollen in dem Projekt nicht nur die Barrieren für die erfolgreichen Übergänge auflisten, sondern vor allen Dingen auch erfolgreiche Übergänge auf den Arbeitsmarkt diskutieren und diskutieren, wie wir weiter machen können. Ziel der UN-BRK ist unter anderem die Gleichberechtigung, aber auch die Verpflichtung des Staates zum Abbau behinderungsspezifischer Benachteiligungen.

Wir wollen die Verbesserung der Lebenschancen und der sozialen Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen erreichen, Bildung, Arbeit, Gesundheit, Politik, Recht und Zugang zur Justiz, öffentliche Kommunikation, Kultur und Freizeit, Erholung und Sport. Kurz um - eine inklusive Gesellschaft.

Wir wollen die Stärkung der Partizipation behinderter Menschen, unter anderem durch die Mitwirkung bei der Gesetzgebung und in unserem Forschungsprojekt ist es uns sehr wichtig, dass wir mit vielen Personen sprechen, die im Übergangsprozess stehen oder ihn absolviert haben. Wir wollen diskutieren welche Unterstützungsleistungen und Strukturen geholfen haben, den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt zu meistern.

Die UN-BRK ist auch eine Herausforderung an die Forschung, wir untersuchen Behinderung als Kategorie sozialer Ungleichheit im Übergang Schule und Beruf. Die Bedeutung sozialer Herkunft für Bildung und Arbeit ist seit vielen Jahren gut erforscht. Der Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau der Eltern und dem Bildungserfolg der Kinder ist in allen Gesellschaften sehr deutlich geworden. Die Bedeutung der Bildung für den Arbeitsmarkteintritt ist ebenfalls gut erforscht. Wir wissen, dass Jugendliche aus sozial benachteiligten Verhältnissen ein höheres Risiko haben, am Übergang zu scheitern. Unser Partner hat das auch festgestellt, er macht auch den Jugendbericht und hat auch zu diesem Thema publiziert.

Die Bedeutung von Behinderung als Kategorie sozialer Ungleichheit ist noch nicht genug erforscht, wir haben diverse Studien zur Behinderung, eine Akkumulation von Benachteiligungen, die auch andere Lebensbereiche erfasst, dies gilt auch für Luxemburg. Wir machen das Projekt und vergleichen Luxemburg und die Schweiz, um da Unterschiede und Ähnlichkeiten aufzudecken.

Ich werde jetzt kurz über den Forschungsstand berichten, über verschiedene Aspekte und dann zu unserer Forschungsfrage des Projektes kommen. Die wollen wir natürlich auch mit Ihnen in kleinen Gruppen diskutieren.

Wir können feststellen, dass Behinderung als Armutsrisiko gilt. Die Armutsquote von Menschen mit Behinderung ist viel höher als bei Menschen ohne Behinderung. In Luxemburg 25% bei Menschen mit Behinderung im Vergleich zu 8% bei Menschen ohne Behinderung. Und ich werde jetzt eine Reihe von Tabellen darstellen, die immer Luxemburg zeigen. Wir werden das spannend sehen, Luxemburg ist meist im Mittelfeld im internationalen Vergleich. Wir können auch gerne diskutieren, was es bedeutet und wo Luxemburg und die Schweiz in diesem internationalen Vergleich stehen.

Wichtig zu wissen, wir können diese Disparitäten, diese Unterschiede zwischen den Ländern nutzen, um festzustellen, dass es nicht so sein muss, wie es ist. Weil wir so viel Varianz international und historisch feststellen können. Es gibt nicht nur einen Weg zu mehr Inklusion und wir wollen das auch empirisch hier zeigen.

Wenn wir die Entwicklung der Armut im Zeitraum von 2005-2019 recherchieren, finden wir in Luxemburg für Menschen mit Behinderung eine Steigerung von 18 auf 25%. Und für Menschen ohne Behinderung von 11 auf 15%.

Wir hier in Luxemburg Lebende, wissen um die gestiegenen Preise für Mieten und Anderes, deshalb ist es auch nicht verwunderlich, wenn Armutsrisiko und Armutsquoten steigen. Wenn wir die Arbeit und die Behinderung anschauen und die Beschäftigungsquote vergleichen, dann waren in Luxemburg 2019 40% der Menschen mit Behinderung in einem Beschäftigungsverhältnis. Die Lücke zu Menschen ohne Behinderung liegt bei 25 %, das ist die Lücke, die wir schließen wollen.

STATEC ermittelt einen Wert von 57% für die Erwerbstätigkeit. Wenn wir das Einkommen anschauen, sehen wir, dass das Erwerbseinkommen niedriger ist als für Menschen ohne Behinderung. Beschäftigte mit Behinderung erhalten nur 85% des Lohns nicht behinderter Arbeitnehmer. Man muss auch sagen Viele stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Das ist auch ein Maß, aber nicht das alleinige Maß, im Bereich Einkommen von Personen mit Behinderung.

Kommen wir nun zur Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung. 2019 sind sie häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Behinderung. Sie sind 10% niedriger. Wenn wir das zurück binden auf die Bildung, weil wir davon ausgehen, je höher die Bildung und Qualifikation, das ist wichtig für Alle im Arbeitsmarkt. Das sehen wir hier im Vergleich, Personen mit Behinderung und Personen ohne Behinderung, wie stark das Qualifikationsniveau gestiegen ist in den letzten Jahren und Jahrzehnten.

Wir sehen eine relative Stabilität beim mittleren Qualifikationsniveau, aber eine deutliche Steigerung bei den hohen Qualifikationsniveaus und eine Reduktion bei den niedrig Qualifizierten. Wir sprechen in der Soziologie über die *schools society*, weil wir immer mehr Zeit unserer Lebenszeit in Bildungseinrichtungen verbringen. Lebenslanges Lernen ist ein

Konzept was global fundiert ist, wir alle investieren immer mehr in die Bildung, weil es auch so vielfältige positive Konsequenzen auf die Lebenschancen hat.

Wir sehen dann, wenn wir die Verknüpfung von Bildung und Behinderung anschauen und insbesondere den Übergang von Schule zu Beruf, dass der Anteil der Schulabgänger von 15 bis 29 Jahre ohne sekundären Bildungsabschluss gestiegen ist. Sie haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit des Schulabgangs ohne Bildungsabschluss. Das ist sehr dramatisch, ohne Qualifikationen ist es sehr schwer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Da kommen wir genau zu unserer Forschungsfrage PATH_CH-Lux. Wir fragen uns nämlich was sind Treiber und Barrieren für erfolgreiche Arbeitsmarktübergänge von jungen Menschen mit Behinderung in Luxemburg und in der Schweiz. Wir wollen das historisch anschauen und vergleichen. Wie sind die Bedingungen und was sind die Treiber, die zu erfolgreichen Arbeitsmarktübergängen führen? Welche Bedeutung erlangt Behinderung für die Arbeitsmarkt-Inklusion und im Zusammenspiel mit anderen ungleichen Kategorien wie Geschlecht, Migrationshintergrund usw.? Eine weitere Frage ist, inwieweit die Perspektiven und Beschäftigungsstrategien von jungen Menschen mit Behinderung Arbeitgebern kongruent oder divergent sind? Wir müssen vielmehr als zuvor auch Arbeitgeber fragen, wie sehen Sie Behinderung, welche Strategien haben Sie, um die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen anzunähern. Dies braucht einen Dialog und einen Austausch.

Welche Rolle spielt die Erwerbsbeteiligung für das subjektive Wohlbefinden junger Menschen mit Behinderung? Es hat einen großen Einfluss, bin ich beschäftigt, habe ich eine Erwerbsbeteiligung, das hat vielfältige Konsequenzen für mein Wohlbefinden. Eine weitere Frage ist, wie gestalten sich die Unterstützungsleistungen für Arbeitsmarktübergänge durch Beratungseinrichtungen und welchen Verbesserungsbedarf besteht. Es gibt vielfältige Unterstützungsleistungen, wir fragen uns wie wir das optimieren können, um Jugendliche mit Behinderung besser in diesem schwierigen Prozess zu unterstützen. Viele von uns im Raum haben die Erfahrung gemacht, der Übergang von Bildung zu Beschäftigung ist nicht so einfach.

Zuletzt die Frage, wie regulieren Beschäftigungspolitik und Unterstützungsprogramme die Arbeitsmarktübergänge in Luxemburg und in der Schweiz? Soweit zu unseren Forschungsfragen. Jetzt kommen wir zu unserem Ansatz. Wir nutzen verschiedene Methoden, um diesen Fragen nachzugehen und wir sprechen von einer Triangulation - ich möchte das Wort an unser Team weitergeben, weil wir natürlich auch diesen Ansatz gewählt haben, weil wir in den Dialog gehen wollen mit allen am Übergang beteiligten Gruppen.

(Sprecher*in) Unser Forschungsdesign ist darauf ausgerichtet die Perspektive junger Erwachsener kennen zu lernen und unsere Methoden sind darauf ausgerichtet die Motive, die Orientierung aber auch die Wünsche an die eigene Entwicklung und die eigene Zukunft kennen zu lernen. Wir haben die 1. Studie schon geführt, sind aber darauf angewiesen, dass uns junge Menschen empfohlen werden. Wenn Sie eine Person kennen und denken, die soll Teil unserer Studie sein, dann schicken Sie uns gerne eine Mail oder wir notieren uns das hier, erzählen Sie uns davon. Wir sind aufgeschlossen Interviews zu führen.

Weiterhin wird auch die Perspektive der Beratung einbezogen, die Expertise von Fachkräften, das dient dazu Verbesserungsbedarfe und Strategien kennen zu lernen. Da

fangen wir im Herbst mit an und führen Gespräche mit Sozialarbeiter*innen, Soziologen*innen und Coaches und vielen sozialen Experten, die an der Beratung und Berufsorientierung von jungen Menschen beteiligt sind.

Jetzt kennen Sie uns schon mal, können uns vielleicht ansprechen, dann wissen Sie schon mit wem sie zu tun haben werden. Als letztes, werden wir im 3. Schritt auch die Perspektiven der Arbeitgeber kennenlernen. Mit einer relativ neuen Methode die nennt sich Factorial Survey (?). Das ist eine neue Methode, wo die Arbeitgeber mit einer größeren Stichprobe so befragt werden, dass wir nicht mit der Tür ins Haus fallen, sondern wir versuchen da geschickt zu sein und stellen die Fragen so, dass wir nicht vorbei fragen, das ist unsere Erwartung.

Und dann erhoffen wir uns Aufschluss von dieser vergleichenden Perspektive von Untersuchungen in der Schweiz, Basel und Fribourg und eben ganz Luxemburg. Die durch multilinguale Arbeitswerkzeuge geprägt sind - aber auch unterschiedliche Bildungs- und Sozialsysteme aufzuweisen.

Das gibt uns die Gelegenheit zum Vergleich, die Bedingungen zum Gelingen, aber auch die Barrieren, mit ihrer Schwierigkeit oder Leichtigkeit der Veränderbarkeit besser kennen zu lernen.

(Sprecher*in) Einen 1. Ausblick möchte ich geben zu den erwartenden Ergebnissen. Wir erhoffen uns wissenschaftlich fundierte Beschreibungen der aktuellen Situation von Menschen mit Behinderungen im Übergang Schule und Beruf in Luxemburg und in der Schweiz. Natürlich gibt es auch in Luxemburg und in der Schweiz Unterschiede, die wir auch berücksichtigen. Auf dieser Ebene innerhalb der Länder wollen wir auch noch vergleichen zwischen den Ländern. Das wird Teil einer Mehr-Ebenen-Analyse sein, wir haben organisationale und individuelle Bedingungen, die wir untersuchen wollen. Wir haben eine qualitative Beschreibung des Wechselspiels von sozialer Etikettierung und Selbstthematisierung. Wir versuchen herauszufinden welche Quellen wir benötigen. Und wir haben eine systematische Reflexion der Bedeutung von Zukunftsvorstellung im Übergangsprozess. Und ich gebe das Wort noch mal weiter, denn wir nutzen auch eine weitere, neue sehr spannende Methode.

(Sprecher*in) Ich kann nur sagen, dass wir auch ein bisschen aufgeregt sind, weil wir in verschiedener Hinsicht in dieser factorial survey (faktorielle Befragung) auch bei der Verwendung von Visualisierung neue Methoden einsetzen, die noch nicht erprobt sind. Das macht einen Teil unserer Erfahrung des Projektes aus. Da ist spannend zu welchem Ergebnis wir kommen werden.

(Sprecher*in) Ich komme zum Schluss mit einem Ausblick auf erwartete Ergebnisse und auch auf die Herausforderungen bei der Umsetzung kritischer Maßnahmen. Natürlich stellen wir auch kritische Fragen, das sagen wir explizit. Denn die Umsetzung integrativer Maßnahmen aufgrund fehlender Faktoren steht vor großen Herausforderungen. Wir haben es mit vielfältigen strukturellen Barrieren zu tun, die bestehenden Strukturen sind tief in der Gesellschaft verwurzelt, was Transformationsveränderungen erschwert. Wir haben eine begrenzte Koordinierung zwischen Bildung und Beschäftigungssystemen. D.h. es mangelt an koordinierten Bemühungen zwischen Bildung und Beschäftigungssektoren, was einen effektiven Übergang für benachteiligte Personen anbelangt.

Ich mache das einmal ein bisschen konkreter, wir merken auch gestern in dem großen Saal, dass jetzt viel zu wenig mit anderen aus den verschiedensten Bereichen und Organisationen ausgetauscht wird. Wir brauchen mehr Vernetzung über die Sektoren hinweg und ein Dialog und eine Problemlösung, die nicht nur für den Bereich Bildung oder Beschäftigung gilt. Hier spielen Berufsbildungssysteme, Programme und Unterstützung eine entscheidende Rolle, weil die Berufsbildung eine Brücke zwischen Bildung und Beschäftigung ist. Deswegen schauen wir, was könnten erfolgreiche Hebel sein, um das System zu verbessern und die Bedingungen für gute Übergänge zu unterstützen.

Und zum Schluss - widersprüchliche Ziele - inklusive Maßnahmen erfordern oft eine Balance zwischen Effizienz und Gerechtigkeit. Was können in bestehenden Rahmenbedingungen widersprüchliche Ziele sein? Und hier müssen wir schauen und wir werden das in den Arbeitsgruppen jetzt auch thematisieren. Was sind unsere Ziele, was sind unsere Werte, was für eine Gesellschaft wollen wir, wie inklusiv kann das sein? Deshalb haben wir uns überlegt, dass wir die Themen der Arbeitsgruppen vorstellen.

(Sprecher*in) So ich hoffe Sie können mich sehen, genau. Ich versuche es zu kürzen. In der Soziologie gehen wir davon aus, dass Arbeit in der Gesellschaft verschiedene Positionen erfüllt, für unsere Diskussion ist wichtig, dass man das reduziert und auf das Individuum betrachtet. Wir erzielen über Arbeit ein Einkommen, es ist eine Existenzmöglichkeit, eine unabhängige Lebensführung und wir haben einen sozialen Status durch die Arbeit und auch soziale, gesellschaftliche Anerkennung. Die Arbeit lässt sich auch verstehen als Teilnahme am gesellschaftlichen Leistungsaustausch, wir haben einen Platz in der Gesellschaft und sind in Kooperation mit anderen Personen. Und wir wissen, wir sind mit den anderen verbunden über diese Kooperation. Die Arbeitsteilung, die Teilnahme daran, das ist eine zentrale Quelle für gesellschaftliche Solidarität.

Und diese Position in der arbeitsteiligen Gesellschaft ermöglicht uns auch uns zugehörig zu fühlen zur Gesellschaft, wir haben einen Platz und leisten unseren Beitrag zum gesellschaftlichen Leistungsaustausch. Arbeit ist von zentraler Bedeutung für unsere soziale und personale Identität. Sie kennen das alle, wenn sie gefragt werden, wer Sie sind. Wir stellen uns oft mit unserem Beruf vor, ich bin Soziologin, ich könnte auch sagen ich bin Mutter von 4 Kindern. In der Gesellschaft, wo wir einen starken Erwerbsbetrieb haben, stelle ich mich über meinen Beruf vor. Es hat eine zentrale Bedeutung für unsere persönliche Entwicklung und die persönlichen Ziele. Wir haben unser Selbstverständnis, die Leistungen, die wir erbringen, sind auch Quelle von Stolz und Wohlbefinden. Ich habe etwas Gutes geleistet, meine Arbeit gut gemacht, dann ist das gut für mein Wohlbefinden. Grundlegend wird das besprochen, wie lässt sich Arbeit betrachten?

(Sprecher*in) Wir können das auf Luxemburgisch oder Deutsch machen, wir wollen uns in 2 Gruppen einteilen. Wir denken über die Fragen nach: was wünschen wir uns bei der Arbeit, was für eine Arbeit braucht eine inklusive Gesellschaft? Sollen wir vielleicht kleine Gruppen machen, es geht darum, dass wir diskutieren und dann können wir später alle zusammen diskutieren.

(Sprecher*in) Wir haben uns gedacht, nicht im großen Rahmen gleich diskutieren, sondern nur in kleinen Gruppen mit den Personen, die links und rechts neben ihnen sitzen oder eine

Person vor ihnen usw. In kleineren Gruppen, dass man das bespricht und wir werden dazu kommen und ihre Diskussionspunkte notieren und im Anschluss werden wir dann nach der Lesung in die Gesamtdiskussion gehen und dann können wir diese Punkte, die sie jetzt in der kleinen Runde besprochen haben, wieder mit ins Boot holen. Aus Erfahrung wissen wir, es ist nicht für alle Leute angenehm, sich gleich in der großen Runde zu äußern und dann auch noch mit Mikrophon und Übertragung. Deshalb wir möchten Sie bitten, nutzen Sie die Zeit besprechen Sie das mit den Personen um sie herum. Los geht es.

(Arbeitsgruppen - keine Mitschrift)

(Sprecher*in) Vielen Dank. Es freut uns sehr, dass hier so fleißig diskutiert wurde und alle miteinander ins Gespräch gekommen sind. Ich hatte das Vergnügen in 2 Gesprächsgruppen ein bisschen mitzuhören und zu notieren. Aber ich habe gesehen, es gibt sehr viel Gesprächsstoff, das finde ich ganz wunderbar.

Wir haben hier unseren Zeitplan, der sagt uns, dass wir schon längst mit der Lesung beginnen sollten. Das halte ich für Quatsch. Wir haben eben in der Arbeitsgruppe diskutiert, wir brauchen eine Gesellschaft, die mehr auf individuelle Bedürfnisse achtet, deswegen würde ich sagen, wir gönnen uns jetzt 7 Minuten Pause, dann können wir einmal verschnauften, uns wieder ordentlich hinsetzen, die Gedanken so ein bisschen sacken lassen.

Die Gesprächsergebnisse können wir dann nach der Lesung aufgreifen und in der Gesamtrunde können Sie sich noch mal einbringen mit Punkten, die Ihnen besonders wichtig waren. Wir haben Karten geschrieben und werden die jetzt auch gleich hier vorne hin kleben, sodass sie, wenn sie die Lesung gehört haben, wieder einen Impuls für die Gespräche bekommen. Ich danke Ihnen herzlich und verabschiede mich.

(Sprecher*in) Willkommen zurück, es ist mir jetzt eine große Ehre Ottmar Miles Paul vorzustellen und in diese Lesung einzuleiten. Er ist ein bekannter Aktivist und Befürworter seit Jahrzehnten, wir haben uns erstmals 2003 in Bremen kennengelernt bei der Geburtsstunde der Disability Studies in Deutschland. Es war auch für mich als Amerikaner sehr wichtig, dass Disability Studies aus dem angloamerikanischen Raum in den deutschen Sprachraum kamen. Das hat mich sehr in meiner wissenschaftlichen Karriere unterstützt und war eine große Aufgabe von vielen, diese Diskussionen mit wissenschaftlichen Studien der Disability Studies nach Deutschland zu bringen.

Du bist 1964 geboren und hattest vor ein paar Tagen einen großen runden Geburtstag, jetzt wollen wir Alle sagen herzlichen Glückwunsch!

(Applaus) (Singen Happy Birthday)

Er hat Sozialpädagogik in Kassel studiert, wo er auch wohnt. Aber auch, das ist sehr wichtig, hat er eine Zeit in Kalifornien verbracht, das kann man als die Schaltzentrale der US-amerikanischen *Disabilities Rights Studies* nennen, das war eine sehr prägende Erfahrung deswegen haben wir auch sehr schnell zueinandergefunden, als Personen, die zwischen Amerika und Deutschland reisen und eben diese Einflüsse haben.

Später warst du in Deutschland an verschiedenen Projekten beteiligt, die Inklusion und Rechte von Menschen mit Behinderungen förderten, unter anderem als Geschäftsführer der Interessenvertretung selbstständig leben in Deutschland. Und auch warst du langjähriger Landesbehinderten-Beauftragter in Rheinland-Pfalz. Du bist Begründer und langjähriger Aktivist der kobinet-Nachrichten, eine Plattform für Austausch von Informationen für und von Behinderten. Ich kann wirklich sagen, das ist eine Pflichtlektüre. Diese Arbeit der Synthese und Zusammenfassung, es ist unheimlich wichtig auch zu wissen, was gerade in diesem Bereich passiert.

Du bist und bleibst eine zentrale Figur in der deutschen Behinderten-Bewegung. Für dein unermüdliches Engagement hast du mehrere Auszeichnungen erhalten. Darunter das Bundesverdienstkreuz am Bande. Du hast zahlreiche Artikel und Beiträge zum Thema der Behindertenpolitik und deren Rechte verfasst und viele dieser Schriften sind barrierefrei online erhältlich bei Bidok, was an der Uni Innsbruck beheimatet ist. Also wirklich frei zugängliche Publikationen.

Und zuletzt, das ist der Grund, warum wir dich nach Luxemburg eingeladen haben: Du hast einen Reportage-Roman mit dem Titel "Zündeln an den Strukturen" geschrieben. Es gibt eine Lesung, ich werde nur ein Satz aus dem Buch zitieren: "Sie haben es tatsächlich getan und sind selbst überrascht, dass sie zu einer solchen Tat fähig waren." Das Buch ist sehr viel rezensiert worden und die Vorsitzende des Fachausschusses der Vereinten Nationen für Rechte behinderter Menschen hat das gewürdigt. Auch für die deutschsprachigen Disability Studies ist das ein sehr wichtiges Buch. Jetzt habe ich genug gesprochen und ich werde gerne das Wort an dich, an euch geben. Vielen Dank.

(Applaus)

(Sprecher*in) Ja, hören sie mich so gut? Einen wunderschönen guten Morgen in die Runde - wie schön wieder mal in Luxemburg sein zu dürfen, vielen Dank für die Einladung. Vor allem vielen Dank, dass wir uns wieder sehen, aber auch für diese Worte. Ich muss bekennen, ich bin im Sternzeichen Krebs geboren und irgendwie begründe ich das immer damit, dass ich so ein Geburtstags-Muffel bin. Jetzt war ich dieses Jahr schon durch und jetzt singt man mir in Luxemburg Happy Birthday - also vielen Dank, ich habe es gut verkraftet.

Es fällt jetzt natürlich ein bisschen schwer nach den tollen Diskussionen, die wir hatten in den kleinen Gruppen, umzuschalten auf eine Buchlesung. Aber ich möchte ein paar Worte vorweg sagen, bevor ich meine Lese-Assistent*innen vorstelle. Das Buch hat viel mit solchen Gesprächen zu tun, wie wir sie eben gehört haben. Viele haben mich gefragt: Warum schreibt jemand, der jeden morgen früh am Computer sitzt und Nachrichten zur Behindertenpolitik schreibt - also eher was Trockenes - warum schreibt der jetzt einen Roman? Habe ich mich natürlich auch gefragt. Aber, das hat ganz viel damit zu tun, dass ich in meiner Position als Landesbehinderten-Beauftragter Rheinland-Pfalz, aber auch in meinem ganzen Wirken in der Behindertenbewegung mit vielen Menschen so besprochen habe, wie wir das vorhin getan haben, dass wir uns ausgetauscht haben. Und ich habe mit vielen Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland gesprochen. Da gab es Menschen, die behaupten, es geht mir ganz gut hier. Es gab aber auch viele andere, die sagten, komm mal ein bisschen mit auf die Seite und dann haben die mir Geschichten erzählt. Sie haben sich nicht wertgeschätzt und nicht wohlgefühlt.

Ich bin ein sehr pragmatischer Mensch, ich möchte da was tun, ich wollte diese Beschwerden weitergeben, aber die Leute sagten: Tu bloß nichts! Ich muss morgen wieder herkommen. Wenn die Menschen sich wohlfühlen, ist das gut, aber wir haben auch Menschen, die sagen: ich würde gerne was anderes machen. Dieses Wunsch- und Wahlrecht und diese Stimmen erleben wir in Werkstätten, auch in Einrichtungen sogar bei meiner Mutter im Seniorenheim habe ich das erlebt. Die Leute erzählen von Ungerechtigkeiten und ich sage, tut doch was. Und sie sagen, nein, ich bin morgen auch noch hier.

Deshalb habe ich mir gesagt, versuche dich mal an einem Roman. Und das deckt sich auch ein bisschen mit der Verbindung mit dieser Forschungstätigkeit. Ich finde das super, dass sie das hier machen. Es ist unheimlich wichtig, dass wir auch Stimmen hören, Fakten bekommen. Ich bin selbst mit vielen solchen Forschungsbeiräten aktiv und ich habe oft gemerkt, es wird über Menschen gesprochen, aber oft in Zahlen und Fakten. In den deutschen Werkstätten verdient man 226 € - nicht am Tag, sondern im Monat - das sind oft so Fakten. Mir war es wichtig den Blick auch darauf zu legen, wie es den Menschen geht. Wie geht es den behinderten Menschen, wie geht es auch Menschen, die sich verändern wollen.

Das war so ein Anreiz, warum ich das Buch geschrieben habe. Noch was vorweg, es wird gezündelt, auf dem Buchcover sind Flammen - es wird also eine Werkstatt angezündet. Da sagen mir Menschen, der ist verrückt, das ist Aufruf zur Brandstiftung. Ich sage nein, wir sehen viele Krimis im Fernsehen, das ruft uns aber nicht dazu auf den, der neben uns sitzt, umzubringen. Nein. Sondern, diese Brandstiftung der Werkstatt hat als Geschichte gedient, um anders denken zu können. Denn wir erleben das oft in Deutschland, wir haben so Schubladen. Thema Behinderung, da gibt es doch die Werkstatt! Da gehen sie hin, das kriegen wir einfach hin. Und alle die inklusiver leben wollen, die müssen sich mühsam durchkämpfen. Deshalb habe ich den Aufhänger der Werkstatt und den Brand genommen und darum geht es entscheiden im Roman.

Und jetzt kommt natürlich die Frage, warum sitzen hier neben mir noch mein Lese-Assistent und meine Lese-Assistentin. Das liegt daran, hier ein Schild an meinem Jackett, ich bin ein Mensch mit weißem Stock - das zeigt, dass ich sehbehindert bin. Ich könnte Ihnen das auch vorlesen, aber dann würde ich so davorhängen und mir wurde oft beigebracht als jugendlicher, als Kind: Du musst das alles möglichst selbst können. Zum Glück hat mich das Leben gelehrt, nein, wir müssen nicht alles selbst können, wir können nicht alle unsere Autos oder was wir haben, selber reparieren, sondern dafür kann man sich Unterstützung holen.

In der Behindertenpolitik und in der Behindertenbewegung reden wir dabei über Assistenz und heute Nachmittag habe ich eine Kollegin aus Deutschland, die über die Idee der Assistenz sprechen wird. Ich habe heute eine Lese-Assistentin und einen Lese-Assistenten dabei.

Meine Lese-Assistentin macht viel im Bereich persönliche Zukunftsplanung, vielleicht hören wir bei der Diskussion noch davon, sie wird jetzt assistieren beim Lesen. Hier mein Lese-Assistent, du bist ganz aktiv bei einer Selbsthilfevertretung von Menschen, da darfst du bestimmt nachher in der Diskussion was sagen. Bist du gut hierhin gekommen?

(Sprecher*in) Ja, ich bin gut hierhergekommen mit meiner Freundin gestern mit dem Zug, alles gut. Ich spreche 3 Sprachen, auch luxemburgisch und Französisch, ich habe sehr spät gelernt zu sprechen, ich hatte eine Meningitis mit 10 Monaten. Ich habe daher erst später gelernt zu sprechen und ich bin auch in einer Waldorfschule von Rudolf Steiner in Frankreich gewesen. 20 Jahre bin ich in Frankreich gewesen, weil ich so viel darunter gelitten hatte, mit meinen Eltern und Brüdern und dann habe ich Französisch zu sprechen gelernt und ich habe meine Mutter immer wieder gefragt, was sagen Sie, für mich war es sehr schwierig, das Französische zu verstehen. Also habe ich nicht alles verstanden. Und nach 7 Jahren in Frankreich konnte ich auswählen ein Haus, wo ich selbst bestimmen konnte, wann ich schlafen gehe, wo ich hingehge, wann ich esse usw. Ich hatte die Möglichkeit zwischen einem Haus in Belgien oder in Luxemburg, Mondorf zu wählen. Ich habe mich aber für die Türkei entschieden. Ich habe nichts gegen Luxemburg, jetzt werden wir anfangen sonst wird es zu lange. Ich bin auch Schriftsteller. Vielleicht wenn wir später darüber sprechen.

(Wiederholung auf Deutsch) Ich habe meinen Lebenslauf ein wenig vorgestellt. Mit 20 Jahren bin ich in die Vogesen gegangen und habe Französisch gelernt im Zuge der Arbeit. Die Selbstbestimmung hat mich wieder nach Deutschland geführt, ich habe mich in Luxemburg und Belgien bei der Lebenshilfe vorgestellt, ich habe nichts gegen die Luxemburger, ich habe mich aber für die Türkei entschieden. Und ich bin auch Autor, aber heute hat der Ottmar mit seinem Buch Vorrang.

(Sprecher*in) Vielen Dank, wir steigen ein, ich würde dich fragen, dass du uns die Helen Weber vorstellst, das ist eine wichtige Akteurin in diesem Roman.

(Sprecher*in)

1. Flammen in der Nacht

Helen Weber

Helen Weber war völlig ruhig. Sie saß in ihrer kleinen Wohnung am Esstisch und trank ein Glas Wasser. So entspannt hatte sie sich schon lange nicht mehr gefühlt, wenn sie überhaupt jemals ein solches Gefühl verspürt hatte. Dabei hätte sie eigentlich allen Grund, nervös zu sein, nach dem, was sie in den letzten zwei Stunden erlebt und vor allem was sie getan hatte.

Normalerweise müsste sie zu solch später oder besser gesagt früher Stunde hundemüde sein. Morgens um kurz nach 3 Uhr war sie zurückgekommen. Zurückgekommen von der Aktion, die sie so lange geplant und in ihrem Kopf immer wieder vor und zurück bewegt hatte. Wollte man zählen, wie oft sie, zuerst selbst und dann zusammen mit ihren Freunden, durchgespielt hatte, was getan werden müsste und wie die Aktion ablaufen könnte, dann ging das in die Hunderte, wenn nicht sogar in die Tausende.

Die vielen Demütigungen und Diskriminierungen, die sie und ihre Kolleginnen und Kollegen erleben mussten, hatten ihre Pläne für eine solche Aktion immer wieder aufs Neue geschürt. Ihre Überlegungen waren Stück für Stück gereift und letztendlich für Helen Weber immer unvermeidbarer geworden.

Vor allem wollte die frisch gebackene Brandstifterin diesen Moment jetzt auskosten, weil sie genau wusste, dass diese Tat einiges nach sich ziehen würde. In den nächsten Tagen dürfte sich zeigen, ob sie vorsichtig genug gewesen waren und niemand Fehler gemacht hatte. Und

würden sie auch zukünftig keine Fehler machen, die sie verraten könnten? Der erste Schritt des lang entwickelten Plans war nun geschafft.

Helen Weber war bereit, die Konsequenzen für ihre Tat zu tragen, sollte sie erwischt werden. Sie hoffte trotzdem, ungeschoren davonzukommen. Sie wollte nach dem Brand die weitere Entwicklung mitgestalten. Behinderte Menschen sollten statt in der Werkstatt in normalen Betrieben arbeiten können: dort, wo andere auch tätig waren. Sie sollten die Unterstützung erhalten, die sie dafür brauchten. Darum ging es Klaus Kriske, Bernd Friedrich und ihr schließlich. In ihren vielen Diskussionen waren die drei zu dem Schluss gekommen, dass sie Schaden anrichten mussten, um Veränderungen der festgefahrenen Strukturen zu erreichen. Sie hofften, dass auf diese Weise neue Türen geöffnet werden könnten. Türen, die so vielen behinderten Menschen bisher verschlossen blieben. In der Werkstatt hatten sie zu Genüge erlebt, wie sie selbst mit den kleinsten Anliegen an der Übermacht der Betreuer*innen und der Leitung gescheitert waren. Ungerechtigkeiten blieben so bestehen, ohne eine echte Chance, diese jemals zu überwinden.

(Sprecher*in) Das ist Helen Weber, die taucht in dem Roman sehr oft auf, sie ist eine zentrale Figur. Wir gehen ein Stück weiter, denn jetzt kommt einer der Mit-Brandstifter, das ist Klaus Kriske. Dem ist Sprache wichtig, denn er hat selber sehr spät erst sprechen gelernt und auch erlebt, wie man mit Menschen umgeht, die vermeintlich nicht sprechen und nicht verstehen können.

(Sprecher*in)

Warum Klaus Kriske noch immer so überrascht war, bei dieser Aktion mitgemacht zu haben, hatte viel mit seiner Geschichte zu tun. Bereits in seiner Kindheit und Jugend hatte er ein ausgeprägtes Unrechtsbewusstsein entwickelt. Aber auch er war, ähnlich wie Bernd Friedrich, darauf getrimmt worden, sich anzupassen und bloß nicht zusätzlich aufzufallen. Denn aufgefallen war er ohnehin schon ständig. Dafür sorgten seine Sprachbehinderung und vor allem sein humpelnder und damit auch wackliger Gang.

Meistens konnte er nicht schnell und für alle verständlich antworten. Gleichberechtigt an Gesprächen teilzunehmen, wie er dies gerne getan hätte, war noch seltener möglich. Und so war Klaus Kriske so manchen Situationen ausgeliefert, in denen sich andere wesentlich leichter hätten wehren können.

„Das ist ungefähr so, wie wenn der Zahnarzt dir etwas erzählt oder dich etwas fragt, du aber wegen der Behandlung nicht antworten kannst“, beschrieb er es Helen Weber einmal. Klaus Kriske hatte erst im Alter von zehn Jahren sprechen gelernt. Von Kind an musste er ständig erleben, dass andere über ihn statt mit ihm redeten – eine äußerst bittere Erfahrung. Dabei hatte er schon recht früh alles verstanden, was gesagt wurde. Das Wissen um die Sprache und deren Bedeutung hatte er intus. Die Wörter wollten nur nicht raus. Für viele Außenstehende reichte das aus, um ihn als dumm, als geistig behindert abzustempeln. Und genauso behandelten sie ihn auch. Deshalb hasste Klaus Kriske es, wenn Menschen als geistig behindert bezeichnet wurden. Nicht nur er, sondern auch viele andere Betroffene, mochten diesen Begriff gar nicht leiden.

... er hatte es lange normal gefunden, dass er aus der Werkstatt für behinderte Menschen für seine 35 Stunden wöchentliche Arbeitszeit mit einem sogenannten Werkstattentgelt von lediglich 193 Euro im Monat nach Hause ging. Denn wer wollte schon ‚einen wie ihn‘

einstellen, der zu allem viel länger braucht? Klaus Kriske war lange froh gewesen, überhaupt in die Werkstatt gehen zu dürfen, auch wenn ihm dort vieles nicht gepasst hatte, vor allem, wie er und andere zuweilen behandelt wurden und wie wenig Lohn sie bekamen.

Aber irgendwie passte die eben ausgeführte Tat zu seiner neueren Entwicklung. Wie ein Schwamm hatte er in den letzten beiden Jahren die kritischen Diskussionen über die ausgrenzende sogenannte Behindertenhilfe aufgesogen. Die Kritik an den Werkstätten und den sogenannten Heimen beschäftigte ihn besonders, nachdem er die Leute der Enthinderungsgruppe kennengelernt hatte.

(Sprecher*in) Vielen Dank, jetzt haben wir die beiden kennen gelernt, das sind die Brandstifter. Jetzt betritt eine andere Person den Roman, sie spielt auch eine wichtige Rolle. Das ist Katrin Grund. Zu ihr muss man wissen, sie ist noch sehr jung. Sie sucht noch ihren Weg und sie macht ein Volontariat, also, sie lernt in einer Zeitung wie man schreibt, wie man berichtet, wie man recherchiert. Sie hat es anfangs schwer. Sie kann in letzter Zeit nicht gut schlafen, das liegt nicht nur an der Hitze. Hören wir rein, was Katrin Grund in der Nacht macht, als das Feuer sich ausgebreitet hat.

(Sprecher*in)

In der Ferne sah ich einen Feuerschein am Himmel und eine sich abzeichnende Rauchwolke. Erst war der Feuerschein noch recht klein. Aber ich erkannte, wie der Brand zusehends größer wurde. Vor allem die zunehmende Rauchentwicklung deutete auf ein größeres Feuer hin. Noch waren keine Feuerwehrensirenen zu hören, also griff ich schnell zu meinem Handy und rief die 112 an. „Der Brand ist eben schon von jemand anderem gemeldet worden. Danke.“ Meine Pflicht war also getan. Nachdem ich das Fenster geschlossen hatte, wollte ich mich gerade wieder hinlegen; ich wollte es nochmals mit dem Einschlafen versuchen. Da kam mir die Idee, die journalistische Gelegenheit beim Schopfe zu packen und der Sache selbst nachzugehen. Bisher hatte ich noch nie Berichte über Brände verfasst. Ich wusste aber von einem Kollegen, dass es in letzter Zeit einige kleinere Brandstiftungen in der Stadt gegeben hatte. Schnell zog ich mich an. Sicherheitshalber hinterließ ich in der Redaktion eine Nachricht auf dem Band, dass ich auf dem Weg zu einer Brandstelle war. Hellwach und beschwingt schnappte ich mir mein Fahrrad und schon war ich unterwegs.

Der vielbeschworene journalistische Ehrgeiz war in mir erwacht und gab mir kräftig Rückenwind. Dieser Antrieb und die leeren Straßen machten es möglich, dass ich im wahrsten Sinne des Wortes als rasende Reporterin mit meinem Rad durch die Stadt jagte. Gut zwanzig Minuten später hatte ich die Brandstelle erreicht. Zwischenzeitlich hatte ich die Feuerwehrensirenen gehört und traf die Feuerwehr bereits beim Löschen des Brandes an. Aber dies schien nicht mehr viel Zweck zu haben. Das Industriegebäude brannte bereits lichterloh und die Rauchentwicklung war heftig. Ich war froh, dass ich aus westlicher Richtung gekommen war und nicht gegen den Wind und damit gegen den Rauch radeln musste. Schnell schoss ich mit gebührendem Abstand ein paar Bilder mit meiner Kamera. Inzwischen war es üblich, dass wir von der schreibenden Zunft meist auch selbst die Fotos machen mussten.

Nachdem einige Fotos im Kasten waren, atmete ich tief durch und begann mit meinen Recherchen. Von Brandmeister Heinrich Stindel erfuhr ich, dass es sich bei dem Gebäude um die Behindertenwerkstatt handelte und dass wohl nicht mehr viel zu retten sei. Die

Feuerwehr konzentrierte sich vorrangig darauf, ein Übergreifen des Brandes auf angrenzende Betriebe zu verhindern. Ich konnte dem Brandmeister noch entlocken, dass es wohl mehrere Brandherde am Gebäude gäbe. „Die Vermutung liegt daher nahe, dass es sich um Brandstiftung handeln dürfte“, führte er aus. Sofort stieg Heinrich Stindel in eine größere Tirade gegen Brandstifter ein.

Schnell wurde mir klar, dass sich aus dieser Geschichte vielleicht etwas Größeres machen ließe. Es war nicht alltäglich, dass es in einer Werkstatt für behinderte Menschen – wie es auf dem Schild an der Zufahrt zum Gebäude stand – brannte. Vor allem fragte ich mich: „Wer legt in einer solchen Werkstatt einen Brand?“

(Sprecher*in) Ja, wer legt in einer solchen Werkstatt einen Brand? Das wird natürlich in dem Roman eine Rolle spielen. Noch 2 Sätze zu dieser Katrin Grund. Literarisch Bewanderte haben wahrscheinlich gemerkt, jetzt ist der Roman plötzlich aus der Ich-Perspektive geschrieben. Beim Schreiben des Romanes - wenn man so tief in der Nacht am Schreiben ist - ich habe oft die Nächte genutzt - dann tauchen die Personen vor einem auf. Und diese Katrin Grund wie sie so war und ihre Recherchen entwickelte, die hat immer mehr Wichtigkeit in diesem Roman übernommen. Ich habe dann Leuten gesagt, ich mache nur den Namen Katrin Grund auf das Buch, aber die haben gesagt, das ist Quatsch. Deswegen haben wir am Ende gemacht, dass der Ottmar Miles Paul den Roman geschrieben hat mit der fiktiven Katrin Grund. Die gibt es nur im Roman, deswegen kann sie heute auch nicht hier sein.

Also, der Brand ist gelegt, die Journalistin ist heiß auf ihre Geschichte - jetzt kommt die Enthinderungsgruppe ins Spiel. Von der hören wir ein klein bisschen, was die Enthinderungsgruppe so macht.

(Sprecher*in)

Wie würde es nun weitergehen? Das war jetzt die entscheidende Frage. Bei den Planungen der drei frischgebackenen Brandstifter*innen hatte dieser Punkt zwar viel Diskussionsstoff geboten, was genau getan werden musste, blieb allerdings stets recht unkonkret. Das Feuer zu legen, dieser erste Schritt, war ihnen gelungen. Sie hatten damit den Ort, der ihnen so viel Sorge und Ärger bereitet hatte, ins Mark getroffen. Die Strukturen der Ausgrenzung waren dadurch aber nur leicht erschüttert, das war ihnen klar. Der Traum von Helen Weber, Bernd Friedrich und Klaus Kriske war, dass Alternativen zur Beschäftigung in der Werkstatt aufgebaut würden. Jetzt, da das Werkstattgebäude abgebrannt war, müssten dafür endlich ernstzunehmende Anstrengungen unternommen werden. Behinderte Menschen sollten bei normalen Arbeitgebern beschäftigt und auch entsprechend entlohnt werden. Dass das nicht von allein gehen würde, war ihnen klar – und sollte sich im weiteren Verlauf leider auch zeigen.

„Wenn es die Werkstatt nicht gäbe, dann müssten sich die Verantwortlichen in der Stadt ernsthaft damit auseinandersetzen, dass mehr behinderte Menschen in ganz normalen Betrieben beschäftigt werden. Das Geld, das bisher an die Werkstatt bezahlt wird, könnte dann in den Betrieben zur Unterstützung behinderter Menschen eingesetzt werden“, hatte eine Teilnehmerin der Enthinderungsgruppe vorgeschlagen.

(Sprecher*in) Die Enthinderungsgruppe, das ist also eine Gruppe behinderter Menschen, die sich zusammengeschlossen haben und locker zusammenarbeiten. Sie haben jetzt auch die

Presseerklärung rausgegeben, sie haben sich zu Wort gemeldet. Traurig der Brand, aber jetzt sollte man die Chance auch nutzen, um andere Wege zu gehen.

Ich hätte gerne einen Roman geschrieben, mit all den Utopien - was ich und viele andere sich so ausgedacht haben - aber es gibt auch andere Kräfte, die werden aktiv und das ist ganz klar. Die Werkstatt ist abgebrannt und die Werkstattdirektorin und der Vorstand müssen jetzt was tun. Nun hören wir rein, was die tun, dieser Teil heißt "Rettungsaktionen".

(Sprecher*in)

Christa Ehmkes Wochenende war durch den Werkstattbrand kräftig verhegelt worden. [...] Vor der Sitzung hatte sie mit ihrem Stellvertreter eine Reihe von Punkten besprochen, die sie bereits Sonntagabend vorbereitet hatte. Einige Aufgaben wurden schnell verteilt. Der Plan, wie nun vorgegangen werden musste, nahm Formen an. Zentral war, dass möglichst schnell Räumlichkeiten gefunden werden mussten, in denen zumindest wieder ein reduzierter Werkstattbetrieb möglich war. Das würde Bilder bieten, um den Kostenträger zu überzeugen und ganz praktisch zu zeigen, dass sie als Träger der Werkstatt auch weiterhin für ihre Leute da waren. Hierfür waren bis zum Ende des schnell verordneten Betriebsurlaub gerade einmal zwei Wochen Zeit.

Christa Ehmke hatte mit dem Geschäftsführer des Unternehmens, das ihnen den Sitzungsraum zur Verfügung gestellt hatte, bereits für 11:30 Uhr einen Termin vereinbart. Sie wusste, dass er derzeit über eine weitgehend ungenutzte Lagerhalle verfügte. Diese war zwar am Stadtrand, aber die meisten Beschäftigten wurden ohnehin mit dem Fahrdienst zur Werkstatt gebracht. Der Chef des Unternehmens war scharf darauf, dass seine Verpackungsarbeiten prioritär erledigt wurden. Eine klassische Win-Win-Situation zeichnete sich für Christa Ehmke an diesem Punkt ab. Ein bisschen auf die Tränendrüsen drücken, verbunden mit einer Charme-Offensive, das könnte ein Kinderspiel werden und war gut für beider Image.

Gegen Ende der Sitzung schlug Clemens Zeil vor, dass der Trägerverein unbedingt eine Spendenaktion starten müsse.

„Wir haben echte Herausforderungen und sehr viel Arbeit vor uns, aber ich bin mir nach diesem konstruktiven Treffen sicher, dass wir es schaffen. In jeder Krise steckt auch eine Chance.“ Als Christa Ehmke das sagte, hatte sie schon das Bild einer viel größeren und schöneren Werkstatt für behinderte Menschen vor Augen, die sie fortan leiten würde. Visualisierung konkreter Ziele, das hatte sie gelernt und schon oft recht erfolgreich praktizieren können.

(Sprecher*in) Das sind die Akteure, die jetzt die Werkstatt betreiben und die jetzt nach ihren Wegen suchen. Jetzt lernen wir mal noch die Eltern für Inklusion kennen und gehen in dieses Kapitel. Ganz viele Leute sind aktiv, die versuchen was zu tun, zum Teil in ganz unterschiedliche Richtungen. Wir hören in das nächste Kapitel.

(Sprecher*in)

Die nächsten Tage waren von Betriebsamkeit auf verschiedenen Seiten geprägt. Im Sinne der Enthinderungsgruppe gab es dabei eine Reihe echte, aber auch einige zweifelhafte Erfolge, die für sie keine wirklichen Erfolge waren. Beginnen wir im Sinne der Gruppe mit den echten Erfolgen:

Helen Weber

Donnerstagvormittag hatte Helen Weber die Nachricht vom ambulanten Dienst erhalten, dass es mit ihrem Praktikumsplatz klappte. Am folgenden Montagmorgen neun Uhr konnte sie dort anfangen. Wäre es mit ihrem Rollstuhl möglich gewesen, hätte sie einen Luftsprung gemacht. Sie hatten sich im Vorstellungsgespräch erst einmal auf fünf Stunden pro Tag geeinigt, so dass ihre Arbeitszeit täglich auf neun bis fünfzehn Uhr festgelegt wurde. Der Rest waren Pausen. Einziger Wermutstropfen: ihr Praktikum war zunächst unentgeltlich. Anfangs wollte man schauen, wo und wie Helen Weber eingesetzt werden könnte. Vor allem wollte man ihr aber schnell eine Alternative bieten, da die Werkstatt ja abgebrannt war. Auch beim ambulanten Dienst hatte die Brandstiftung für Betroffenheit gesorgt.

Die Eltern für Inklusion

Auch bei den Eltern, die sich für Inklusion einsetzten, gab es Freudiges zu berichten. Zwar musste Marianne Berger zunächst einen Rückschlag einstecken: In der Druckerei, in der ihr Mann arbeitete, gab es auf die Schnelle keinen Praktikumsplatz. Das hatte also leider nicht funktioniert. Aber das hatte sie erst recht angespornt, und so hatte sie in einem großen Lebensmittel- und Getränkemarkt in ihrer Nachbarschaft nachgefragt. Dort wurde tatsächlich jemand gebraucht, der mit anpacken konnte.

In ihrem ersten Gespräch hatte sie deutlich gemacht, dass die Person eventuell etwas mehr Anleitung und Unterstützung brauchen könnte. Das schien aber kein Hinderungsgrund für einen Praktikumsplatz zu sein. In dem Lebensmittelmarkt gab es einiges zu schleppen, und in der Getränkeabteilung war die Personaldecke momentan dünn. Man wollte es einfach einmal versuchen: ein Vorstellungstermin war schon mit dem Sohn jenes Vaters vereinbart worden, der sich beim Treffen der Eltern für Inklusion spontan für ein mögliches Praktikum seines Sohnes in der Druckerei gemeldet hatte. Und tatsächlich: auch der Sohn hatte großes Interesse, sich in dem Markt zu versuchen.

Für Marianne Berger war besonders spannend, wie der Geschäftsführer des Lebensmittelmarktes seine derzeitige Personalsituation beschrieben hatte: „Wie andere Branchen auch, leiden richtig viele Märkte wie unserer derzeit unter erheblichem Personalmangel. Uns fehlen hinten und vorne Leute.“

„Vielleicht sind auch andere Märkte bereit, bei dieser Situation und nach dem Brand in der Werkstatt, es mit behinderten Menschen zu versuchen.“ Marianne Berger hoffte auf einen Schneeballeffekt

(Sprecher*in) Ja, es entstehen also 1. Jobs. Und die Erfahrung, die wir in Deutschland haben ist, es fängt oft mit einem Praktikum an. Man lernt sich kennen, das ist eine ganz wichtige Voraussetzung, man lernt, wo die Menschen eingesetzt werden können, was zusammenpasst wer zusammenpasst und worauf man achten muss und daraus entstehen dann die entsprechenden Jobs. So hat das angefangen und im Roman gibt es da noch einige Erfolge, die für Menschen neue Türen öffnen.

Um eine Sache geht es in dem Roman auch noch, wer hat das Feuer gelegt und natürlich ist die Polizei dabei. Und für einen läuft es noch nicht ganz so gut, das ist der Kommissar. Da hören wir rein was mein Leseassistent vom Kommissar zu berichten hat.

(Sprecher*in)

Nur für Florian Kerner, den Hauptkommissar der Polizei, wollte sich noch kein Erfolg einstellen. Mittlerweile war bestätigt, dass der Brand an mindestens drei Stellen gelegt

worden war, weshalb er eine Einzeltat ausschloss: Sobald es brannte, wollte ein einzelner Brandstifter den Tatort sicherlich so schnell wie möglich verlassen, und nicht noch an weiteren Ecken Feuer legen. Noch war das nur seine Theorie, aber er ging von mindestens zwei, wenn nicht sogar drei Tätern aus.

Seine Hoffnung, dass im Kreise ehemaliger Mitarbeiter*innen der Werkstatt ein Motiv auszumachen wäre, hatte sich nach der Befragung der gekündigten ehemaligen Mitarbeiterin der Werkstatt zerschlagen. Sie hatte ein handfestes Alibi: sie befand sich zur Zeit der Brandstiftung im Urlaub. Den Mitarbeiter, der selbst gekündigt hatte, hatte er inzwischen auch aufgesucht. Aber er war nach Florian Kerners Erfahrung nicht der Typ für eine Brandstiftung – und auch er hatte ein Alibi für die Tatzeit.

Ein Punkt während seines Gesprächs mit dem Mann hatte jedoch Florian Kerners Interesse geweckt. Der ehemalige Mitarbeiter berichtete ihm von einigen Missständen in der Lindentalwerkstatt. Diese hätten ihm seine Motivation für die Arbeit geraubt und seien entscheidend für seine Kündigung gewesen. Den Ton und die Art und Weise, wie mit behinderten Beschäftigten in der Werkstatt zum Teil umgegangen worden sei, habe er nicht mehr ausgehalten. Er habe zudem einen anderen Anspruch in Sachen Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Deshalb, und nach einigen gescheiterten Versuchen, etwas zu ändern, habe er damals in der Werkstatt seine Kündigung eingereicht.

So stand Polizeikommissar Florian Kerner weitgehend mit leeren Händen da.

(Sprecher*in) Er steht weitgehend mit leeren Händen da, hat aber nicht aufgegeben. Im Roman schaut er die Journalistin - die weiß schon etwas mehr über das System der Werkstätten - kritisch an, bei der kribbelt es schon, wenn sie den Polizeikommissar im Café trifft, wo er immer Mohnkuchen isst. Jetzt wissen Sie welchen Kuchen ich gerne esse. Die Sache ist noch nicht durch, ob das mit dem Brand rauskommt oder nicht, wir werden aufgrund der Zeit einen Sprung machen und zu den Recherchen von Kathrin Grund, der Journalistin kommen, die sich in das Thema richtig hineinkniet.

Ich sage gleich etwas dazu bevor wir zum Schluss kommen, wo wir das Budget für Arbeit noch einmal erklären. Was vielleicht auch für Luxemburg interessant ist. In Deutschland haben wir verschiedene Stränge in Sachen Diskussion im Bereich Arbeit und Werkstätten für behinderte Menschen. Es geht um die geringe Bezahlung, es gibt eine Studie, 220 € ist monatliches Durchschnittsgehalt, 50 % verdienen weniger als 150 € im Monat und arbeiten aber den ganzen Tag. Das ist ein Diskussionsstrang. Ein anderer Diskussionsstrang, wie wird man behandelt, denn in den Werkstätten wird meistens jährlich, manchmal 2-jährig eine Leistungsmessung gemacht. Wenn sie jetzt bei mir in der Werkstatt arbeiten würden und ich wäre der Chef, dann würde ich schauen, wie motiviert sind die, seid ihr wach, mit Freude an der Arbeit, gibt es vielleicht Widerworte, stört man usw. und das kann schon mal 10 oder 20€ im Lohn ausmachen, man ist abhängig.

Ein wichtiger Strang, das klang auch vorher bei der Diskussion an, der Behindertenrechtskonvention. Inklusion ist das nicht, was wir in den deutschen Werkstätten sehen. Hier kenne ich mich nicht aus. Werden Leute mit dem Fahrdienst von zu Hause abgeholt und in die Werkstatt gefahren? Sie sind doch den Tag mit einigen Betreuern unter sich, werden nach Hause gefahren, vielleicht noch Therapien, aber es hat nichts mit dem zu tun, was auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Das Netzwerk ist klein, es ist in anderer

Hinsicht anstrengend, Deutschland wurde ermahnt. Eine weitere Diskussion ist wie man auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gut arbeiten könnte, dass das auch alle Personen schaffen.

Eine Sache, für die wir in Deutschland gekämpft haben, dazu habe ich einen Hut dabei, da steht drauf: Budget für Arbeit nutzen, dieses Budget für Arbeit ist bei uns 2016 ins Gesetz gekommen, ich kenne es von Rheinland-Pfalz 2006, da wurde es schon erprobt. Die Idee ist die, ich packe meinen Rucksack, es gibt eine Unterstützung für den Menschen, die geht sonst an die Werkstatt, das sind im Jahr, über 18.000 € im Durchschnitt. Das geht an die Werkstatt für die Unterstützung in der Werkstatt. Aber wir haben in Deutschland zu mindestens einen personenzentrierten Ansatz, man schaut was möchte die Person. Jetzt per Gesetz kann man den Rucksack packen und sagen ich nehme meine Unterstützung und ich gehe zum Beispiel zur Universität, dort finde ich vielleicht einen Arbeitsplatz, vielleicht ein Forschungsteam, wo behinderte Menschen ihre Erfahrung einbringen können, vielleicht in der Kantine, es gibt viele Bereiche, im grünen Bereich und dafür bekommt der Arbeitgeber einen Zuschuss und die behinderte Person eine Unterstützung. Hören wir mal rein, wie das Budget für Arbeit erklärt wird im Gespräch.

(Sprecher*in)

„Die Idee des mit dem Bundesteilhabegesetz eingeführten Budgets für Arbeit ist ganz simpel. Das Geld, das sonst als Eingliederungshilfe an die Werkstatt für behinderte Menschen gezahlt wird, geht mit dem Budget für Arbeit als Lohnkostenzuschuss an ganz normale Arbeitgeber. Diese können damit behinderte Menschen im Rahmen eines richtigen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes beschäftigen. Es gibt zusätzlich zu einem recht hohen Lohnkostenzuschuss auch Geld für die Assistenz behinderter Menschen am Arbeitsplatz, wenn diese gebraucht wird. Diese Mittel können zum Beispiel für eine Anleitung oder andere Unterstützungen am Arbeitsplatz eingesetzt werden.“
„Und warum wird das kaum genutzt?“

„Die Nutzung dieser Fördermöglichkeit in der Praxis auf die Schiene zu bekommen, scheint für viele wie ein Hexenwerk zu sein. Immer noch weiß kaum jemand über diese Möglichkeit der Beschäftigung und Förderung behinderter Menschen aus Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Bescheid. Und anscheinend will darüber auch niemand richtig Bescheid wissen.“

Claudia Liese machte vor allem wütend, dass niemand ein wirkliches Interesse daran zu haben schien, dass behinderte Menschen statt in einer Werkstatt bei ganz normalen Arbeitgeber*innen arbeiten konnten. Kaum jemand setzte sich ernsthaft dafür ein, dass sie, wie andere Menschen auch, sozialversichert beschäftigt wurden und einen anständigen Lohn bekamen. Dabei bot das Budget für Arbeit trotz einiger kleinerer Haken doch endlich diese Möglichkeit. Dies war aber bisher – und besonders in ihrer Stadt – viel zu wenig bekannt und wurde kaum genutzt.

„Hast du dazu Zahlen?“, fragte Katja Franke.

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren bundesweit gerade einmal 1.679 Personen gemeldet, die ein Budget für Arbeit erhielten. Weitere 3.081 behinderte Menschen bekamen vergleichbare landesspezifische Leistungen für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies geht aus dem Kennzahlenvergleich der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger hervor“, führte Claudia Liese in ihrer typisch korrekten,

detailverliebten Art aus und betonte: „Das sind nicht einmal 5.000 von den circa 320.000 behinderten Menschen, die bundesweit in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten. Nicht einmal zwei Prozent! Niemand außer ein paar behinderten Menschen, die als ständig nörgelnd und nimmer zufrieden abgestempelt werden, scheint es also wichtig zu sein, dass zur Inklusion auch gehört, behinderten Menschen einen fairen Lohn oder wenigstens den Mindestlohn für ihre Arbeit zu bezahlen.

(Sprecher*in) Das war ein kurzer Ausflug in dieses nicht ganz unkomplizierte Gesetz mit dem Budget für Arbeit. Es bietet Möglichkeiten. Inzwischen sind es in Deutschland ungefähr 5000 Menschen, die es nutzen. Die Frage ist aber, wer hat wirklich Interesse daran, das ist auch spannend für das Forschungsprojekt, wo findet man Personen, die sich dafür einsetzen, dass wir inklusive Arbeit bekommen. Wo finden wir Arbeitgeber und Arbeitsgeberinnen und wie kann man die Betroffenen unterstützen, die sagen, ich möchte etwas ausprobieren und mich verändern. Und für die Forschung auch interessant, ihr beschäftigt euch ja auch mit dem Übergang von Schule zu Beruf, wir haben auch ein Budget für Ausbildung, dort ist das Ziel, den Automatismus, den wir in Deutschland haben, die sogenannten Schubladen, ein behinderter Mensch beendet die Schule, oft Förderschule, etwa 75 % ohne Schulabschluss, dann ist das Ziel geschafft. Und das Budget für Ausbildung gibt die Möglichkeit, dass man einen anderen Bereich anschauen kann. Ein Praktikum machen kann und dass man dann auch eine Förderung für die Ausbildung bekommt. Das kostet den Arbeitgeber nichts, es ist eine Unterstützung für Menschen mit Behinderung, es kann noch besser gestaltet werden, aber es ist schon einmal ein Ansatz, wo ich mich manchmal auch freue, etwas Gutes über Deutschland erzählen zu können.

Wir haben zu kritisieren, auch einige spannende Ansätze und darum freue ich mich nachher mit Ihnen in die Diskussion zukommen. Bevor ich unseren Zahlenkenner das Wort gebe, der uns sagt, wann wir nach einer kurzen Pause weitermachen, möchte ich noch einmal meinen Leseassistenten danken. Vielen Dank, dass ihr eingesprungen seid und gelesen habt. Für mich ist es immer ein schönes Abenteuer, ich habe schon Lesungen mit Schülern gemacht, die das vorgelesen haben, oft mache ich eine Lesung mit einer blinden Frau. Die in Braille vorliest. Und sie liest supergut, sie hat auch das Hörbuch aufgesprochen, was es hoffentlich bald geben wird. Also, vielen Dank. für die Aufmerksamkeit.

(Sprecher*in) Vielen Dank für die Lesung mit den vielen Stimmen, das war sehr spannend, das hat die Lesung sehr lebendig gemacht. Vielen Dank dafür. Und jetzt wollen wir, um die Zeit, die wir etwas überschritten haben, aufzufangen, die Arbeit der Kleingruppen und noch einmal die Themen, die hier aufgeworfen wurden aus dem Buch zusammenbringen.

(Sprecher*in) Von meiner Seite aus einen ganz herzlichen Dank, es gibt vielleicht auch aus dem Publikum Fragen direkt an den Autor, vielleicht können wir damit beginnen und dann stelle ich die Arbeitsgruppenergebnisse vor.

(Sprecher*in) Ich glaube, ihr könnt sitzen bleiben oder mit nach vorne kommen, ich mache es oft gerne so, das Thema hat viel damit zu tun, dass man zueinander findet, miteinander redet und man sitzt immer so weit weg, ich komme immer gerne zu Ihnen. Es geht um sie, ein Ziel des Romans war es Gespräche einzuleiten, haben Sie Fragen und Anmerkungen, Kritik, Freude oder so. Ich gehe immer gerne nach hinten, die die hinten sitzen werden oft

benachteiligt. Ich sehe schlecht und höre auch etwas schlechter, die Hände hoch zum Thema und rufen.

(Michèle Stein) Ich bin Frau Stein vom Familienministerium, ich habe eine praktische Frage, haben Sie Bücher dabei?

(Sprecher*in) Wir haben vorne ein paar Bücher, wir haben versucht ein Mittelmaß zu finden wie viele wir schleppen können, die gibt es nachher gerne zum Kauf, 17 € ist der Preis. Wir wollten eine größere Schrift, aber unter 15, es gibt es auch kostenfrei in der bidok Bibliothek. Sie bleibt vorne sitzen und da können Sie das Buch haben. Gibt es noch eine andere Frage hinten? Was sie berührt oder beschäftigt?

(Frage aus dem Publikum) Gibt es eine Übersetzung ins französische?

(Sprecher*in) Das ist ein gutes Thema, die Assistentin hat mal mit den Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz gespielt und wir hatten dann Englisch ausprobiert, es war beeindruckend. Wie gut es war, haben wir auch Französisch genommen?

(Sprecher*in) Ich glaube schon.

(Sprecher*in) Ich habe ein paar Sprachen genommen, eine ukrainische Freundin hat das auch bei ihren Freunden verteilt und das war gut. Geben Sie mir die E-Mail-Adresse dann schicke ich Ihnen das zu.

(Frage aus dem Publikum) Sie haben vorhin schon gesagt, sie haben das Buch oft nah genommen, wie schreiben Sie das Buch, müssen Sie dem Computer nahestehen oder machen Sie das auch in größerer Schrift, wie machen Sie das?

(Sprecher*in) Das ist eine gute Frage, ich hänge viel vorm Computer, ich sehe die großen Sachen, aber nicht die Details. Ob jemand geschminkt ist, Ohringe hat oder so, seien sie glückliche Menschen, mich stört das nicht. Ist ein Vorteil, Aussehen spielt nur bedingt eine Rolle. Wenn ich vor dem Computer sitze, habe ich mir den Bildschirm höher gemacht, ich habe hier die Tastatur, zum Glück haben meine Eltern mich gezwungen einen Schreibmaschinen-Kurs zu machen, ich habe es gehasst, aber jetzt ist es nützlich. Und dann bin ich nah vor dem Computer. Ich stelle es mir manchmal etwas größer ein. Und die Schrift auch, ich habe einen dunklen Hintergrund und helle Schrift. Es ist aber schon anstrengend. Ich bin viel vor dem Bildschirm, ich könnte mit Sprache arbeiten, aber ich bin ein ungeduldiger Mensch, darum nutze ich das lieber so wie ich das habe und freue mich, dass es so o.k. ist.

Ich hatte Nächte, einmal um 5:00 Uhr morgens bin ich ins Bett gegangen, aber ich schreibe schnell und da muss ich halt immer wieder Korrektur lesen. Weitere Fragen? Anmerkungen? Das Thema ist ja auch für uns alle interessant, wie wollen wir arbeiten, wie ist es, wenn wir nicht im Büro sind?

(Frage aus dem Publikum) Besten Dank, es gibt Personen, die Interesse haben an dem Budget, wie sehen Sie die Möglichkeit und den Weg nach vorne, wenn die Personen kein

Interesse daran haben, man muss die Personen ja mobilisieren, was ist da ihr Weg, wie sehen Sie da die beste Möglichkeit?

(Sprecher*in) Vielen Dank für die Frage, diese Frage hat ganz viel mit dem Thema Inklusion zu tun, wir haben unsere Systeme entwickelt. Es war auch wichtig in den sechziger und siebziger Jahren, dass es Angebote gab, dann kam so langsam die Diskussion Inklusion und vorher die Integration. Was wir erleben, wir haben oft zu festgefahrene Systeme, die leben gut damit. Welcher Werkstattleiter hat ein Interesse daran, dass jemand aus der Werkstatt geht, wenn er dadurch im Jahr 18.000 € verliert und überlegen muss wie beschäftige ich meine Leute weiter. Es hat auch mit finanziellen Anreizen zu tun. In Deutschland ist es so, diejenigen, die aus der Werkstatt raus wollen, bekommen Beratungsmöglichkeiten, manche Werkstätten machen einen großartigen Job, andere weniger.

Wir versuchen, natürlich Informationen an die behinderten Menschen zu geben, oft gibt es noch Fehlinformation, wenn du aus der Werkstatt gehst, kannst du nie wieder zurück, das stimmt nicht. In unserem Gesetz gibt es ein Recht zurückzukommen. Es hat viel mit Information zu tun, hat viel damit zu tun, was wir die persönliche Zukunftsplanung nennen. Sich hinzusetzen mit Menschen zu reden und herauszufinden was sind ihre Träume, ihre Ziele, was würden Sie sich wünschen, wie könnte man einen 1. Schritt machen und vorankommen. Wo könnte man ein Praktikum machen, das ist richtig mühsame Arbeit, zum Glück haben wir ein Netzwerk von Menschen, die den Weg aus der Werkstatt gemacht haben. Und da merke ich, das ist ganz anders. Als Studierender ist es anders, als wenn jemand sagt, ich verstehe das nicht. Es ist nicht einfach sich zu verändern und das Umfeld zu ändern. Inklusion ist manchmal sehr anstrengend, wir versuchen halt Netzwerke zu machen. Zum Glück haben wir viele Beratungsstellen, die auch Wege aufzeigen. Aber immer noch zu wenige.

(Frage aus dem Publikum) Wer ist "wir"?

(Sprecher*in) Das sind oft Eltern, das sind wir selbst, auch Beratungsstellen, die sagen, wir verpflichten uns der UN-BRK, zum Teil auch die Regierung, die solche Projekte fördert. Die Bundesregierung hatte das Ziel, mehr inklusive Arbeit hinzubekommen. Aber es hapert oft auch an der Motivation "das schaffst du nicht", "du kannst doch froh sein in der Werkstatt zu arbeiten"- wir haben Skeptiker und man muss die Leute finden, die sagen, wenn du das machen willst, dann machen wir es. Weitere Fragen?

(Frage aus dem Publikum) Ein Frage: Wie ist die Rezension des Buches in der Szene von Deutschland? Ich meine damit die klassischen Werkstattbetreiber in Deutschland und so, wie wird das Buch da diskutiert?

(Sprecher*in) Eine sehr gute Frage (Lachen).

(Frage aus dem Publikum) Da sieht man ja, ob es zündelt oder nicht.

(Sprecher*in) Das 1. war, ich wollte das Buch rausbringen, weil ich wusste, die Studie wurde im September letzten Jahres veröffentlicht und ich wollte mit dem Buch mit dabei sein, wenn die Studie rauskommt. Deswegen habe ich es zum Glück bis August geschafft. In Deutschland haben wir gerade eine große Diskussion über das System der Werkstätten, die

Regierung will auch was tun. Wir warten im September, dass ein Vorschlag für eine Gesetzesänderung kommt. Deshalb hat das Thema in Deutschland gerade einen großen Umfang, in Österreich gibt es das auch wie in vielen anderen Ländern. Deshalb habe ich richtig Spaß an Diskussionen, es ist jetzt nicht nur einfach ein Roman, sondern mir geht es um viel mehr was diskutiert wird und vor allen Dingen auch darum Leute zusammenzubringen, die sagen, was sollen wir tun, was können wir tun.

Das ist das eine und dann haben wir gesagt, mein Gott, das sind Brandstifter. Es gab einige Werkstätten, die sind natürlich sehr kritisch. Ich kann gut damit leben. Eine der 1. Lesungen haben wir in einer richtig großen Werkstatt in Bremen gemacht. Da gab es den Landesbeauftragten, der das mit organisiert hat. Wir hatten für die Betroffenen, die Beschäftigten 1 Stunde angeboten, wo ich das Ganze in einfacher Sprache erklären wollte. Eine ganz spannende Diskussion. Es begann mit: "Boah, jetzt zünden Sie meinen Arbeitsplatz an!" da wäre ich auch sauer. Der Nächste: "die Werkstatt ist schon wichtig". Ich habe gesagt, das freut mich, das ist ja dein Arbeitsplatz. Und irgendwann fingen die Diskussionen an und dann sagte irgendwann jemand, es gab doch das Lied "Hurra, Hurra, die Schule brennt". Dann kam die Reaktion, dass die Leute ja gar nicht wissen wie wenig wir verdienen. Das ist anders als in Luxemburg. Die Leute wissen gar nicht wie hart wir arbeiten und wir müssen für unsere Rechte eintreten.

Das war richtig spannend, erst mal Abwehr und dann kam aber, Mensch, wir müssen auch was tun. Als nachher die Diskussion in der Werkstatt mit den 130 Leuten war, das hat sich so wieder gespiegelt, aber es waren doch Einige dabei, die gesagt haben, lasst uns nachdenken, was wir tun können. Diesen Teil finde ich immer am spannendsten. Aber das Thema hat eine hohe Lobby und braucht eine hohe Lobby.

(Frage aus dem Publikum) Noch eine Frage. In Österreich ist das Thema auch am Laufen. Wir haben angefangen über Gehalt statt Taschengeld zu reden, erst innerhalb der Lebenshilfe, da hatten wir eine enorme Blockade dafür. Die Eltern sind weggegangen, die das für ihre Kinder nicht wollten. Bis sich einige Juristen und Juristinnen der Sache angenommen haben und in den Gesetzestexten nachgeschaut haben, was man alles ändern müsste.

Wir haben sicherlich 10 Jahre gebraucht, dass die Lebenshilfe Österreich einen einstimmigen Beschluss gefasst hat, unter dem Motto "Gehalt statt Taschengeld". Wir gehen von Behindertenorganisationen aus bei uns, in Deutschland ist das nicht so gewesen. Wir haben eine sehr starke Lobby in Österreich, das zu verändern. Wir sind aber auf einem guten Weg. Die letzten politischen Entscheidungen sind im letzten Jahr in Österreich gefallen. Aber zurück zu Luxemburg.

Wie siehst du das - in Österreich auch - "Wow, die haben ein Einkommen, die sind sozialversicherungsrechtlich versichert" - wie schätzt du dieses Gehalt ein als Systemerhalt?

(Sprecher*in) Das sind abendfüllende Fragen, eine sehr spannende Frage. Ich bin in vielen Gremien, da sind Werkstatträte, deren Aufgabe es ist, Mindestlohn und Basislohn zu fordern. Mir ist die UN-BRK schon wichtig und das Thema Inklusion ist mir wichtig. Und deshalb sage ich, wenn wir mehr Geld in das System pumpen, dann lasst es uns bitte an Stellen einsetzen, wo wir wirklich mehr Inklusion erreichen. Es besteht eine große Gefahr, die Eltern spielen eine wichtige Rolle, sie spielen eine Rolle am Anfang beim Aufbau. Aber es

gibt auch progressive Eltern, die sagen, ich möchte nicht mehr, dass mein Kind auf die Förderschule geht, es soll inklusiv aufwachsen, jetzt ist es erwachsen und ich soll es in eine Sonderwelt geben. Das Risiko ist groß, dass wenn wir jetzt Mindestlohn hätten, dass die Eltern sagen würden, da gehst du hin, wenn es einen Mindestlohn gibt, dann bis du gut versorgt. In Deutschland bekommt man Rente nach 20 Jahren, da arbeiten wir daran, dass wir eine ähnliche Rente bekommen, wir sollten uns gut zusammensetzen und genau schauen, wie können wir in bestehenden Werkstätten Inklusions-Betriebe aufbauen, wo müssen wir überhaupt den Arbeitsdruck aufrechterhalten.

Ist es wirklich: Schrauben von hier nach dort zu legen und das auch mit Stress. Es gibt auch entspanntere und bessere Sachen. Und wir sollten schauen, wie bekommen wir die Arbeitgeber dazu, die behinderten Menschen zu unterstützen, die Systeme zu verändern, dass man auf den 1. Arbeitsmarkt kommt. In den USA steige ich aus dem Flughafen aus, ich brauche keine 30 oder 40 m zu gehen, ganz selbstverständlich arbeitet dort jemand mit Down-Syndrom. Wir merken es bei den Ladekassen, diesen Weg mit einer guten sozialen Absicherung, das ist mein Traum. Das ist aber eine spannende Frage. Weitere?

(Frage aus dem Publikum) Es gibt jetzt auch den *EU Accessibility Act*, da kennen Sie sich bestimmt aus, gibt es da Baustellen, die man verbessern könnte oder ist es eine gute Richtung, die die EU einschlägt, was ist ihre Perspektive dazu?

(Sprecher*in) In meinem Job ist man selten ganz glücklich, eine Unruhe bleibt, aber der *EU Accessibility Act* wird die Barrierefreiheit verbessern. Es wird nicht alles umgesetzt, aber es hat auch viel mit Digitalisierung zu tun. Vorher hatten wir einen Kollegen in der Gruppe, der arbeitet an einer Entwicklung, dass wir mehr leichte Sprache bekommen. Das sind alles Entwicklungen, die total wichtig sind, weil wir im Alltag bei vielen Dingen scheitern. Wenn ich mein Geld abheben will, als sehbehinderter Mensch, dann finde ich manche Geldautomaten, die ich gut nutzen kann, andere nicht. Und dann muss ich jemanden fragen, können Sie mir helfen das Geld abzuheben, meine Geheimnummer ist die und die. Das sind Dinge, die behindern uns im Alltag. Das hat auch viel mit dem Thema Arbeit zu tun. Ich habe einen Bekannten, er ist ein guter Banker, er hat 24 Jahre bei der Sparkasse gearbeitet, der Kerl ist blind, es scheitert nur an der Software, das war ein Riesentheater, damit die Software zugänglich wird. Der gute Banker ging der Bank verloren, er macht jetzt Lobby für mehr Barrierefreiheit. Wir verlieren Menschen, wenn wir nicht mit der Zeit gehen und wir müssen darauf achten, dass Barrierefreiheit entsteht. Dieses europäische Gesetz wird national in Gesetze umgewandelt. Und da muss man mal in Luxemburg schauen, was wird angepackt und was nicht. Die Deutschen, muss ich sagen, sind lahm, der Geldautomat muss 2040 verbessert werden und es wird dann auch nicht gesagt, dass da keine Stufen sind. Für unsere Gesellschaft wird es wichtig die Technologien zu nutzen. Wenn ein Arbeitsplatz nicht barrierefrei ist, dann heißt das, Menschen können nicht teilnehmen. Wenn ein Arbeitgeber nicht bereit ist angemessene Vorkehrungen zu treffen für unterschiedliche Behinderungen dann verlieren wir so viele Arbeitskräfte, die wir dringend gebrauchen könnten und es ist natürlich auch Unrecht. Es ist Diskriminierung, vielen Dank für die Frage.

(Sprecher*in) Sonst würde ich die Lücke füllen und noch mal auf die Themen zu sprechen kommen, die vorhin diskutiert wurden. Wir haben versucht das in der Eile zu clustern. Wir hatten hier angesiedelt, Aussagen, die mit Erfahrungen von Arbeit zu tun haben, wir hatten eine schöne Aussage: Inklusion ohne Assistenz ist wie fahren mit Handbremse. Es ist sehr

anstrengend. Es gab von anderen Personen die Frage, was ist eigentlich der Impact meiner Arbeit, kann ich Sinn erfahren?

Und wenn ich mich engagiere in der Arbeit, tue ich das am Arbeitsplatz oder generell als Bürger oder Bürgerin. Es wurde auch diskutiert, dass die Arbeit ein Mittel zur Inklusion oder Exklusion sein kann. In der Mitte hatten wir gruppiert: Anforderungen an den Arbeitsmarkt. Die französischen Papiere, da müsste meine Kollegin nach vorne kommen, um zu sagen, was sie aufgeschrieben hat. Hier gab es Forderungen danach, dass es einen offeneren Dialog geben soll, um inklusive Arbeit zu stärken. Es soll Perfektionierung geben auf dem regulären Arbeitsmarkt, mehr Wertschätzung, Verbindungen über Leichte Sprache und es ist wichtig, proaktiv zu werden und Arbeitgebern zu zeigen, dass es die Bereitschaft gibt zu helfen und zusammenzuarbeiten.

Hier unten waren allgemeine Wünsche an die Gesellschaft, für Inklusion könnte auch helfen, Berührungängste und Vorurteile abzubauen, Ansätze, die im Bereich Sensibilisierung diskutiert werden. Wichtig ist mehr Akzeptanz für das Anderssein in der Gesellschaft. Und in Bezug auf die Werkstätten wurde diskutiert, ob man das Fürsorgeprinzip beenden sollte oder das Leistungsprinzip, den ökonomischen Druck aus den Werkstätten nehmen soll, weil er auch oft Wertschätzung und Selbstbestimmung innerhalb der Werkstatt verhindert. Unter ökonomischen Druck müssen stupide und sinnlose Tätigkeiten gemacht werden, auf denen die Personen wenig Arbeitsstoff erlangen können und das Selbstgefühl damit natürlich nicht gesteigert wird. Diskutiert wurde auch, was die Grenzen der Umsetzung von Normen sind. Da war ich nicht dabei und eine Idee war, generell das Selbstbewusstsein zu stärken, sowohl von den Menschen mit Behinderung als auch von den Menschen ohne Behinderung.

Bei den Arbeitgebern, dass es eine Verpflichtung gibt zur Inklusion und hier in Luxemburg haben wir auch das Phänomen, dass viele Betriebe die Einstellungsquote nicht erfüllen. In Deutschland sehen wir, dass viele Betriebe die Ausgleichsabgabe zahlen müssen, über Luxemburg wissen wir wenig. Es gibt auch keine Erfassung, was das betrifft. Wenn man ausgehen würde von dem menschenrechtlichen Gedanken, von der Perspektive, die an der Gleichheit aller Menschen ansetzt und man sagt alle Menschen haben die gleichen Rechte auf Teilhabe an die Gesellschaft, da wundert man sich, dass dieser ganz pralle Gedanken, der die moderne Gesellschaft orientiert, so leichtfertig missachtet wird und es Gesellschaften trotzdem möglich ist, sich gut zu fühlen.

Ja, das ist vielleicht ein Punkt über den wir abschließend noch einmal sprechen können, inwieweit wir das Ganze nicht als Veranstaltung des guten Tuns betrachten, sondern wie wir den Wechsel hinbekommen. Es geht um Menschenrechte, sie sind die Basis und wo wir in Europa uns auch verpflichtet fühlen, sie als Basis für unser Zusammenleben zu nehmen. Wie kann dieser Perspektivenwechsel gelingen, da gibt es vielleicht aus dem Publikum noch ein paar Ideen.

(Frage aus dem Publikum) Ich bin neu in dem Bereich, ich lerne sehr viel Neues, ich finde auch schade, dass ich das noch nicht in der Schule gelernt habe. Man sollte das auch mit den Schülern verbinden, dass sie auch in der Schule schon lernen, dann hätte man eine andere Auffassung. Meine Frage ist, diese Menschen, die in den Werkstätten arbeiten, haben die das Gefühl, dass ihre Menschenrechte nicht berücksichtigt werden? Für mich ist das schockierend zu hören, wenn man nicht in Deutschland den Mindestlohn verdient, die

Autonomie wird weggenommen, man gibt der Person nicht die Chance selbstständig zu leben, ich kenne mich da nicht aus, falls ich da nicht alles richtig verstanden habe.

(Sprecher*in) Mensch zuerst, ihr setzt euch als Organisation für viele Dinge ein, was ist euch wichtig als Betroffene?

(Sprecher*in) Die Selbstvertretung und Selbstbestimmung für die anderen Kollegen zu stärken, ist wichtig. Die Barrieren abzubauen, einfache Sprache anzuwenden, ich gebe zu, ich habe selber Schwierigkeiten, ich unterstütze das aber schon. Damals in der Schule war das Wort einfache Sprache nicht dabei, wir hatten Satzlehre, haben Satzbau gelernt, einfache Sprache habe ich zu spät gelernt.

(Sprecher*in) Leute, die in Werkstätten sind, die vielleicht ihre 200 € bekommen, sind die unzufrieden?

(Sprecher*in) Einige äußern sich nicht dazu, es gibt Unzufriedene, es ist sehr unterschiedlich.

(Sprecher*in) Das ist das Problem, wer traut sich etwas zu sagen, wenn man abhängig ist. Oft hat man keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Arbeit zu finden, sie warten oft 10 oder 15 Jahre. Diese Studie, die gemacht wurde, es war schon klar, dass Personen auch sagen, wir wollen mehr verdienen. Die Frage ist, wie kommt man dahin und was ist da Inklusion.

(Frage aus dem Publikum) Ich wollte die Perspektive hier aus Luxemburg geben, ich bin Vorsitzender von „Nemme mat eis“. Unsere Organisation heißt *Nur mit uns*, ich bin leider heute der einzige Vertreter auf dem Gelände. Hier in Luxemburg ist es halt so, um auf die Frage zu antworten mit dem Mindestlohn, das hat auch eine kontraproduktive Wirkung, wenn ich bedenke, die Leute bekommen ihren Mindestlohn und sind oft eher zufrieden damit, sie sind ja versorgt und das ist schon ein wichtiger Punkt, dass von der Gesellschaft auch ein Impuls in Richtung mehr inklusive Arbeit kommen muss. Und dass die Betriebe auf dem 1. Arbeitsmarkt angehalten werden mehr Menschen mit Behinderung einzustellen, denn wie vorhin gesagt wurde, die Werkstätten wollen auch nicht ihre produktivsten Mitarbeiter verlieren. Die behalten sie natürlich gerne. Sie wollen sie nicht weggeben, das aktuelle Finanzierungssystem ist auch hier in Luxemburg meiner Meinung nach kontraproduktiv.

(Sprecher*in) Es ist interessant, die verschiedenen Perspektiven zu hören.

(Frage aus dem Publikum) Ich habe eine Frage, die bezieht sich auf eine Aussage aus den Kleingruppen. Das Abwenden vom Leistungsprinzip.

(Sprecher*in) Ich habe viele Diskussionen, wo Leute sagen, jetzt wollt ihr die behinderten Menschen noch in unser kapitalistisches Leistungssystem zwängen! Da sage ich ja, da können wir jetzt viel darüber diskutieren- ich sehe im Moment noch keine große Revolution, die gab es schon im Schulwesen nicht, wenn die jetzt vor der Tür stehen würde, würde ich sagen, lasst uns mal unser Leistungssystem grundsätzlich anschauen.

Ich sehe es im Moment eher so, wie bieten wir ganz unterschiedlichen Menschen die Möglichkeit gleichberechtigt teilzuhaben. Das rührt bei mir eine Sache, die ich noch ansprechen wollte: früher war es in Deutschland so, bevor wir dieses Budget für Arbeit hatten, gab es auch Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Problem dabei war, es gab da noch einen Zuschuss für die Arbeitgeber, es gab auch noch ein bisschen Unterstützung - es war dann oft zeitlich begrenzt - und ich sagte immer, wir haben hier Menschen, die brauchen gerade Unterstützung. Die brauchen mal mehr, mal weniger Unterstützung und jetzt sollen sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt plötzlich funktionieren. Eine Behinderung gibt man nicht einfach ab. Aber das war unser System.

Und zum Glück bin ich jetzt froh, dass wir mit dem Budget für Arbeit einen Lohnkostenzuschuss haben. Denn jetzt können wir auch zu Leuten sagen, wir haben 44.000 Betriebe in Deutschland, die keinen einzigen behinderten Menschen beschäftigen. Und das sind 44.000 Betriebe, die mindestens 20 Beschäftigte haben. Denen können wir jetzt sagen, passt auf, ihr bekommt nicht nur 75 % der Lohnkosten als Zuschuss, sondern die Person kann auch eine Unterstützungskraft haben. Da streiten wir noch darum, wie viel das ist, aber es steht im Gesetz drin, dass die Person auch eine Assistenz hat, die vermittelt oder unterstützt.

Und das ist wichtig. Was bekomme ich in meinen Rucksack, um in diesem System bestehen zu können? Wir haben ganz verschiedene behinderte Menschen, für manche ist ein Lohnkostenzuschuss ein Hilfsmittel und hier brauchen wir, glaube ich, auch die Lohnkostenzuschüsse, wo man einfach sagen kann, wir sind immer voll leistungsfähig, wir müssen uns auch nicht stressen, aber dafür zahlt der Arbeitgeber vielleicht auch nur 400-500 € im Monat anstatt 2.500€. Das ist eine andere Denke, aber passt auf, es gibt Zuschuss.

(Frage aus dem Publikum) Ich möchte noch eine Ergänzung machen. Ich möchte aber sagen, dass das Leistungsprinzip nicht direkt mit Kapitalismus zu vergleichen ist, sondern dass wir generell darüber nachdenken sollen, wie wir Leistung definieren. Bestimmte andere Tätigkeiten, die behinderte Menschen jeden Tag vollbringen, sind auch Leistungen - nicht im kapitalistischen System und ich denke, da ist anzusetzen in der Diskussion.

(Sprecher*in) Ein Satz noch dazu: wir hatten eine Bewegung in Deutschland, die gibt es immer noch, es hat ein wenig nachgelassen, das waren die Tauschringe. Das waren an die 200 Menschen, die haben sich zusammengeschlossen, wichtig war dabei, die Stunde einer Professorin zählte genauso viel wie 1 Stunde von jemand, der jemand auf einen Friedhof begleitet hat. Ganz verschiedene Tätigkeiten - fand ich einen total spannenden Ansatz, weil man anders darüber nachdachte, was Menschen brauchen und wie viel das wert ist.

Aber diese Bewegung hat dann irgendwann abgenommen, aber ich finde das nach wie vor spannend, was arbeite ich wirklich und wie wichtig ist es und wie schaffen wir es, dass Menschen damit klarkommen und ihre Würdigung bekommen. Haben wir noch Wortmeldungen?

(Michèle Stein) Ich war in einer Arbeitsgruppe und da war eine Person, die arbeitete in einer Behindertenwerkstatt. Ein paar Monate später hatten wir wieder diese Arbeitsgruppe und dann kam sie auf den 1. Arbeitsmarkt. Ich fand das so toll! Später war sie nicht mehr da - sie hatte es vorgezogen zurück in die Werkstatt zu gehen. Wieso? Wir haben das nicht ausdiskutiert, aber das, was ich mitbekommen habe ist, dass der Chef zwar sehr nett und

hilfsbereit war, auch die Kollegen, aber es gab keine Freunde. Sie war dort allein. Und ich denk mir, den Arbeitgeber gibt es, den Arbeitnehmer gibt es, aber es gibt auch das Team, es gibt noch mehr als nur, dass man es schafft, auf den 1. Arbeitsmarkt zu kommen.

(Sprecher*in) Das sind Faktoren, die sind ganz wichtig, weil ich mein Umfeld verlasse. Wenn ich heute vielleicht weniger private Kontakte habe, wenn ich morgen zu einem anderen Arbeitgeber gehe, der vielleicht keine richtige Kultur hat. Die machen nichts zusammen, da kann man verdammt einsam sein. Und für einen behinderten Menschen, der seine Freunde in der Werkstatt gelassen hat, ist das natürlich wichtig.

Ich habe 5 Jahre im Sozialministerium in RLP gearbeitet, dann macht man einen Betriebsausflug, man geht Mittagessen, lässt man die behinderte Person allein oder findet sie Kontakte? Hat sie eine Unterstützung für Zeiten, wo sie sich nicht wohlfühlt? Da gehört schon viel dazu. Und am Ende muss man sich natürlich fragen, was hätte man besser machen können? Aber am Ende gehen eben auch die behinderten Menschen die Wege, die sie gehen. Da müssen wir gar nicht darüber diskutieren, Werkstatt oder nicht Werkstatt - es sind nur Unterstützungsangebote. Wichtig ist, dass behinderte Menschen Unterstützungsangebote bekommen, und da ist es wichtig, welche Angebote habe ich auch für die Freizeit, wo haben Menschen Chancen auch andere Menschen kennen zu lernen. Das sind größere gesellschaftliche Fragen, aber das erlebt man dann auch.

(Frage aus dem Publikum) Auf der Flipchart steht auch das Thema "Arbeitsassistenten-Unterstützung in der Arbeitswelt" das ist ein großer Unterschied zu Luxemburg. Wir haben eine zeitlich begrenzte Unterstützung für den Übergang auf den Arbeitsmarkt. Ich denke das eine ist, überhaupt zu ermöglichen, Unterstützung zu haben, damit ich meine Arbeit machen kann. Ich habe in Deutschland und in Luxemburg gearbeitet mit Kolleginnen mit Behinderung, natürlich kann man sagen, wenn es keine Arbeitsassistenten gibt, gut, dann macht das Team das, aber es hat seine Grenzen. Zu dem, was meine Kollegin gerade gesagt hat, auch die Rollenfindung, bin ich Unterstützerin oder sind wir Kolleg*innen auf Augenhöhe, ist ein Thema.

(Sprecher*in) Ganz wichtig, das Thema Assistenten und bin ich immer auf jemand angewiesen. Ein Bekannter hat gesagt, wenn wir Hilfe brauchen, dann zahlen wir immer, entweder mit Dankbarkeit oder mit Geld. Das kann funktionieren, wo Gegenseitigkeit ist, aber wenn ich regelmäßig jemanden brauche der Dinge für mich tut, dann lege ich großen Wert darauf, dass es eine Assistenten gibt. Das kann heute funktionieren, morgen streiten wir, dann funktioniert das nicht mehr. Ganz wichtig.

(Sprecher*in) Ich wollte noch zu den arbeitsbedingten Aktivitäten in der Werkstatt sagen, da steht drin, ein Mensch mit Beeinträchtigung wird animiert, in der Werkstatt wieder zu arbeiten, die Leistung wieder herzustellen. Ich habe arbeitsbegleitende Maßnahmen, vorher war es so, dass viele nicht die Möglichkeit hatten, nach Feierabend Freizeit zu haben. Ich persönlich habe die Möglichkeit und ich nehme das wahr, einmal die Woche in eine Gruppe zu gehen. Aber in der Werkstatt gibt es eine Aktivgruppe, so nennen wir das, arbeitsbegleitende Maßnahmen, daran teilzunehmen. Ich wollte nur sagen, wie es ist. Dass man das überdenken muss, was die Leute für sich selbst ausmachen müssen.

(Sprecher*in) Danke, jetzt komme ich noch einmal zu meiner Assistentin, ich möchte dich fragen, du bist nicht nur hier, um zu lesen oder Bücher zu verkaufen, du hast mit dem Bereich persönliche Zukunftsplanung zu tun. Das sind auch Übergänge, wo sich etwas verändert, wo man überlegt, was findest du wichtig in diesem Zusammenhang?

(Sprecher*in) Ich möchte mit der Geschichte beginnen, die auch mit dem Thema Leistungsbewertung und Leistung bringen zu tun hat. Eine Geschichte von einem Mann, den ich kennenlernen durfte vor über 30 Jahren, der sehr lange in einer großen Einrichtung mit 3.000 Menschen gelebt hat. Und eine Sache, in Deutschland wäre er in einer Fördergruppe gewesen, er hat immer Menschen begrüßt, weil kaum fremde Menschen in diese große Einrichtung kamen. Sein Ding, jemand den ich nicht kenne, den begrüße ich. Diese Einrichtung wurde aufgelöst und er ist umgezogen in ein Haus mit 4 anderen Menschen und meine Arbeit war es, Arbeit für ihn zu finden. Und zwar nicht in einer Förderstätte, sondern eine Art Tätigkeit, Beschäftigung, was auch immer und da kommt persönliche Zukunftsplanung hinein. Was macht er gerne und wir wussten er begrüßt gerne Menschen. Es ging nicht darum ihm das abzutrainieren, sondern zu schauen, wo finden wir einen Platz, wo Menschen begrüßen eine Tätigkeit ist. Eine Tätigkeit, die ihm Teilhabe bringt und Spaß macht und die er auch kann. Wir müssen ihm nichts beibringen was schwierig gewesen wäre, sein Job war es am Eingang eines Supermarktes zu stehen und jeden und jede, der einkaufen gegangen ist, zu begrüßen. Er war ein Willkommensmann. Wir freuen uns, dass jemand hier einkaufen kommt, das war sein Job, seine Tätigkeiten mit einem langsamen Anfang von wenig Zeit zu mehr Zeit. Es ging nicht um Leistung und das ist das, was sie gesagt haben, ein erweiterter Blick auf was er kann und wo er sich einbringen kann. Er hat gelernt, die Einkaufswagen einzusammeln und zurückzubringen. Es wurde ausgeweitet, er musste nicht in eine Förderstätte gehen. Und das Stichwort persönliche Zukunftsplanung, ich mache viel damit, es geht uns immer darum, Übergänge zu finden und zu sehen, wie können wir, im Vorfeld wenn wir wissen, es kommt der Übergang Schule Beruf, wie können wir dort ansetzen durch Methoden und Ideen mit der Person im Mittelpunkt, nicht im Schulzusammenhang, sondern mit dem Unterstützungsgeist, der die Person hat, herausfinden, was die Personen können und möchten. Ich habe das mit 15-jährigen gemacht, wir haben Feste gemacht und wir haben über die Zukunft gesprochen und versucht herauszufinden was könnte es sein.

Eine unserer Kolleginnen, die ich damals unterstützt habe, die Eltern und auch die anderen drumherum waren ratlos. Wir wissen nicht, was die Person gut kann. Und der Vater hat gesagt zu Hause sitzt sie gerne da und zerreißt Papier. Negatives Bild, Papier zerreißen ist etwas Negatives, letztendlich wurde sie in unserem Bürokomplex eingesetzt. Sie hat sich den Namen Schredderpolizei gegeben, sie hat das Papier eingesammelt, hat gelernt wie das geht, wenn eine Tür nicht offen ist, kann ich nicht reingehen, ich muss anklopfen, ich hole das Papier, am Anfang war es, dass alle auf ihrem Bürotisch ihr Papier festhalten mussten, so begeistert war sie vom Schredder. Der Unterschied zwischen was darf und was darf nicht geschreddert werden, war ein Lernprozess. Und sie hat den Prozess gemacht und das ist es für mich. Kreativ überlegen im Übergang, vorher rausfinden wen habe ich vor mir, was macht die Person gerne und nicht sagen, das ist was Negatives. Die Person begrüßt ständig, da muss ich die Person entwöhnen, Papier zerreißen ist schlecht, sondern überlegen, wo das Platz haben kann. Das ist spannend an der persönlichen Zukunftsplanung. Es hat mit Unterstützung zu tun und auf das zurückgehen. Wenn ich mit Menschen persönliche Zukunftsplanung mache, gehört auch dazu, welche Unterstützungen, welchen Freundeskreis

habe ich, kann ich mich entwickeln und im Betrieb auch mit aufbauen, und zwar nicht, ich übernehme Assistenz und dann komme ich in den Rollenkonflikt, sondern wer von uns ist noch an Fußball interessiert und wir als Kollegen und Kolleginnen gehen vielleicht zusammen zum Fußballspiel und so kann man über diese Interessen viel aufbauen. Aufbauen mit Menschen und Ideen, über den Tellerrand schauen. Begrüßen am Supermarkt ist genauso eine wertgeschätzte Tätigkeit wie ich weiß nicht was.

(Sprecher*in) Diese Schredderpolizistin war unsere Kollegin, so etwas wächst, man lernt sich kennen, man weiß, worauf man achten muss, sie hat unser Büro extrem bereichert. Bevor ich abgebe, lange bevor ich überlegt habe einen Roman zu schreiben, hat er in die Tasten gehauen, kannst du uns in 3 oder 4 Sätzen kurz etwas zu deinem Buch sagen und wie weit bist du damit.

(Sprecher*in) Schon als Kind habe ich angefangen auf dem Weg von Brüssel nach Holland zu meinen Eltern Geschichten zu erzählen, das waren 3 Stunden Fahrten. Ich habe über die Ferien erzählt und meine Mutter hat vorgeschlagen, dass ich das aufschreibe. Im Alter von 11 Jahren habe ich angefangen zu schreiben und nun schon 26 Jahre lang. Das Buch heißt Fantasie und Wirklichkeit und da passieren Dinge, die im Leben eigentlich nicht umzusetzen sind. Dass zum Beispiel ein Landesverband der Lebenshilfe sich ein Propellerflugzeug leisten kann, es ist utopisch und nicht möglich oder dass ein anthroposophischer Kindergarten an einem verregneten Sommer dank eines Elternmitglieds nach Italien fliegen kann, um das Johannifeuer zu erleben. Fliegen und Umwelt schädigen ist natürlich auch so ein Thema. Aber über Umweltschutz hat man damals noch nicht so überlegt. Ich könnte viel erzählen davon, ich glaube man sollte mich zügeln.

Ich bin in einer Mediengruppe beschäftigt, ich habe das Buch aufgenommen und dann schauen wir mal weiter, ob ich ein Hörbuch mache, weil viele Personen sich nicht auf das Lesen konzentrieren können oder nicht lesen können. Damit sie es hören können.

(Sprecher*in) Fantasie und Wirklichkeit trifft es, wir brauchen Fantasie, um die Wirklichkeit zu verändern. Die Wirklichkeit gerechter machen, Recht auf Teilhabe, Rechte der UN-BRK. Wir brauchen Fantasie, um Dinge anzupacken. Wir brauchen den Mut und wir können die Wirklichkeit verändern, davon bin ich überzeugt, daher toll, dass wir hier sein konnten und noch viel mehr Toitotoi für Sie alle, alle können Sie etwas bewegen. Und gute Forschung.

(Sprecher*in) Vielen Dank, das war ein schönes Schlusswort. Wir brauchen Fantasie, um die Wirklichkeit zu verändern. Und wir wollen die Wirklichkeit gerechter machen. Vielen Dank für die Diskussion: welche Arbeit braucht inklusive Gesellschaft? Wir haben viel an Impulsen mitgenommen für das Forschungsprojekt. Wir haben noch 2 Jahre Zeit. Ich hoffe im Rahmen dieser Forschungsarbeit kommen wir mit der einen oder anderen Person, die heute hier war, in Kontakt. Wir sind noch eine Weile hier auf der Veranstaltung und ansonsten an der Uni Luxemburg zu erreichen. Wir hatten Flyer verteilt, da stehen unsere Kontaktdaten drauf, von unserer Seite vielen Dank, dass Sie mit uns diskutiert haben, dass Sie uns Ihre Zeit gegeben haben obwohl es ja noch parallel andere tolle Veranstaltungen gegeben hat.

(Sprecher*in) In diesem Raum geht es anschließend um 14:00 Uhr weiter mit: Auf dem Weg zur persönlichen Assistenz und dann später Menschen mit Behinderung: Quelle von Talenten oder ungenutzte Talente, das ist von Info-Handicap organisiert.

Und zum Schluss möchte ich euch drei ganz herzlich danken, wir haben kleine Geschenke für euch, die haben eine Bedeutung deshalb werde ich sie auch auspacken. Wir haben von der Uni diese Taschen: *cultivate inclusion*. Wir haben in den letzten Jahren unsere Kommission für die angemessenen Vorkehrungen ausgebaut und wir haben die Therapiestunden ausgeweitet, wir sind auch auf dem Weg unserer Uni inklusiv zu machen, auch auf dem Campus Belval gibt es noch einige Barrieren zu bewältigen. Das ist das Herz: *you matter* und Socken gestaltet von Trisomie 21 und von unserem inklusiven Restaurant Madame Witzig, gibt es noch Schokolade. Du bekommst eine Tasche, da gibt es auch Socken und Schokolade. Und für dich haben wir ein bisschen Jazz, von Maxie Bender, wir haben eine großartige Jazzszenen hier. Und kein Gast in Luxemburg darf ohne eine Flasche Crémant nach Hause. Bitte schön.

(Sprecher*in) Vielen Dank. Da draußen gibt es *Foodtrucks*, da können Sie sich versorgen. Und es gibt natürlich auch Bücher zu kaufen hier.

Auf dem Weg zur persönlichen Assistenz?

(Elisabeth Scheier) Guten Mittag, der Vortrag über persönliche Assistenz heute ist auf Deutsch, bevor ich das Wort übergebe, noch ein paar praktische Informationen. Hier im Raum sind Gebärdensprachdolmetscher, die werden auch online angeboten, wir haben Schriftdolmetscherinnen und Übersetzung in Französisch.

Dann stelle ich unsere Referentin vor, Sie ist extra für uns angereist aus Berlin. Sie ist *Peer Counselor*, sie bezeichnet sich selbst als Behindertenrechtsaktivistin und Workaholic, sie reist gerne durch die Welt und so hat sie auch den Weg nach Luxemburg gefunden. Sie wird uns einen Einblick geben wie die persönliche Assistenz in Deutschland funktioniert und welche Chancen sie bietet und ich freue mich auf einen spannenden Vortrag. Vielen Dank.

(Sprecher*in) Vielen Dank für die Einladung, vielen Dank, dass ich Ihnen das persönliche Budget und die persönliche Assistenz näherbringen darf. Ganz am Anfang, sie sehen es, ich sitze selbst im Rollstuhl, habe 24 Stunden persönliche Assistenz im Rahmen eines Arbeitgeber*innen-Modells, mein Assistent war kurz im Raum, er ist draußen auf Abruf, sollte etwas sein.

Ich bringe ein bisschen Input mit hinein, wie das Ganze in Deutschland läuft. Was eventuell bei Ihnen in Luxemburg debattiert werden könnte, sollte, dürfte. Nicht alles, was in Deutschland besteht, läuft gut, das will ich vorwegnehmen. Aber ich glaube, es gibt ein paar Punkte, die übernommen werden könnten.

Mir ist es wichtig, wenn sie das Gefühl haben, ich spreche zu schnell oder ich habe zu viele merkwürdige Fachbegriffe, dann können Sie mir gerne ein Zeichen geben. Alle Menschen sollen verstehen was hier erzählt wird. Wir haben ein bisschen Zeitdruck, trotzdem, werde ich dazwischen immer mal wieder die Frage stellen, ob Sie Fragen haben, auch am Ende haben wir ein paar Minuten Zeit für Fragen. Aber es ist auch schön, wenn man die Frage direkt beantworten kann, um auch das Weitere zu verstehen.

Ich kann das nur auf Deutsch machen, mein Französisch - das wollen sie alle nicht. Das persönliche Budget, ich weiß nicht, wie viele Profis hier im Raum sitzen, prinzipiell ist es

zumindest in Deutschland so, es ist keine neue Leistungsform, sondern eine Möglichkeit, dass Menschen mit Behinderung, die einen Unterstützungsbedarf haben, eine Geldleistung erhalten. Geld, damit sie selbstbestimmt leben können. In welcher Form und wie auch immer, dazu kommen wir noch. Beim persönlichen Budget ist es so, dass die Menschen das Geld monatlich auf ein extra angelegtes Konto bekommen. Es ist eine absolut selbstorganisierte Dienstleistung, nur der Mensch mit Behinderung entscheidet, wie er Leistung in Anspruch nimmt und ob er sie in Anspruch nimmt und wer ihm hilft.

Ich glaube, dass die Situationen in Luxemburg und Deutschland unterschiedlich sind. Wenn Menschen mit Behinderung keine Leistungen in Anspruch nehmen wollen, es steht einem nicht einfach so zu, man muss es beantragen. Man muss einen Antrag stellen, damit man eine Leistung in Anspruch nehmen kann. In Deutschland ist es so, wenn Menschen mit Behinderung und Unterstützungsbedarf sich für das persönliche Budget entschieden haben, dann heißt es nicht, dass man das ein Leben lang behalten muss, man kann auch zurück in alte Formen wie es eben vorher war.

Wie das damals war, da komme ich gleich dazu. Hier ist es aktuell ähnlich, in Deutschland gab es und gibt es auch noch ein klassisches Leistungsdreieck. Der Mensch mit Behinderung hatte mit dem Geld nichts zu tun. Sozialhilfe oder Sozialleistungsträger geben das Geld an den Leistungserbringer und der Mensch mit Behinderung bekommt von dem Leistungserbringer die Leistung. Wir hatten dann nichts mit dem Geld zu tun. Da gab es in Deutschland viel Betrug von Pflegediensten, weil viel mehr Leistungen abgerufen wurden als die Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen haben oder in Anspruch nehmen konnten, weil nicht genügend Personal da war.

Die betroffene Person hat das aber nicht mitbekommen. Deshalb sage ich, als Verfechterin des persönlichen Budgets, das persönliche Budget ist die Möglichkeit von Menschen mit Behinderung die maximale Selbstbestimmung fürs Leben zu erleben. Ich habe ein kleines Diagramm mitgebracht, unten ist der Leistungsberechtigte, das ist der Mensch mit Behinderung. Der Mensch mit Behinderung beantragt eine Leistung bei einem Leistungsträger. Das ist in Deutschland zum Beispiel die Eingliederungshilfe oder die Krankenkasse. Und die sagen, sie bekommen dieses Geld und dann gibt der Leistungsträger das Geld an den Leistungsberechtigten, also die Person mit Behinderung. Und dieses Geld kann der Mensch mit Behinderung dann an einen Leistungserbringer geben, die heißen Dienstleister bei uns. Und der Dienstleister gibt dann das Personal an den Menschen mit Behinderung. Der Dienstleister gibt auch die Rechnung an den Menschen mit Behinderung. Der Mensch mit Behinderung kann klarsehen, diese Leistung habe ich in Anspruch genommen und das bezahle ich auch. Da ist dann kein Humbug.

Das wird hier gerade erst diskutiert, wir haben die Möglichkeit das persönliche Budget zweigleisig zu fahren. Dahin sollten alle Länder kommen, wenn man mit einem persönlichen Budget arbeitet, dass man wählen kann, ob man einen Leistungserbringer, Pflegedienst oder Dienstleister bezahlt oder ob man selbst als Arbeitgeber auftreten möchte. Dann sucht man selbst das Personal, stellt es an und bezahlt es natürlich auch.

Das ist hier noch auf dem Weg, das wäre die Vorstellung, wo man die maximale Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung haben kann. Die Ziele des persönlichen Budgets: die Verwirklichung der umfassenden Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

am Leben in der Gesellschaft. Nicht, dass wir exklusiv in besonderen Wohnformen leben müssen sondern mitten in der Gesellschaft, wir wollen am gesellschaftlichen Leben teilhaben, das können wir mit dem persönlichen Budget. Das persönliche Budget bringt auch mit sich, dass Menschen mit Behinderung mehr Eigenverantwortung haben, weil der Mensch mit Behinderung auch selbst die Ausgestaltung seiner Leistung in die Hand nehmen kann.

Mit dem persönlichen Budget erreichen wir, dass Menschen mit Behinderung mehr Eigenverantwortung übernehmen können und erreichen so die Stärkung der Selbstbestimmung und des Selbstbewusstseins. Wenn wir jetzt alle im Raum nachdenken, wenn sie vielleicht Menschen mit Behinderung kennen oder selbst eine Person mit Behinderung sind, das mit der Selbstbestimmung und dem Selbstbewusstsein wird oft untergraben. Es ist nicht so einfach. Man hat schon wieder einen Punkt mehr, um Probleme zu bekommen.

Hier weiß ich nicht, wie es in Luxemburg aktuell geregelt ist. Wir haben in Deutschland eine klare Regelung wer Zugangsberechtigt ist für ein persönliches Budget. Das steht im Sozialgesetzbuch 9 §2. Ich möchte Ihnen nur sagen, es sind einzelne Menschen, die ein persönliches Budget beantragen, es können auch Kinder sein oder Menschen über 80 Jahre. Der Grund der Behinderung ist irrelevant, das Alter auch, ob es ein Unfall war oder wie auch immer, ist auch egal. Wie schwer die Behinderung ist, das ist im Gesetz festgelegt und damit hat man für die Person klar definiert, wer Anrecht auf ein persönliches Budget hat.

In Deutschland ist es so, wenn wir Menschen mit Behinderung sind und länger als 6 Monate behindert sind, dann ist es relativ klar, dass die Person Anspruch hat. Dann muss man auch keinen Pflegegrad haben und auch keinen Schwerbehindertenausweis. Es gibt auch einen Schwerbehindertenausweis.

Soweit zum persönlichen Budget allgemein und dessen Möglichkeiten, haben Sie dazu noch eine Frage? Eine Verständnisfrage? Dann gehen wir einen Schritt weiter in die Praxis. Wenn wir über Assistenz sprechen, haben wir oft in unseren Köpfen, Menschen mit Behinderung, die einen Unterstützer haben, eine Person an ihrer Seite haben. Assistenz ist etwas sehr Individuelles, ich kann nicht sagen, weil ich eine Frau mit einer Muskelerkrankung bin, haben alle muskelerkrankten Menschen genau diesen Anspruch und brauchen genauso eine Assistenz. Es ist sehr individuell.

Die Assistenz orientiert sich immer an den individuellen Bedarfen, den täglichen Verrichtungen, wenn Unterstützung bei der Körperpflege, Behandlungswege, Transfer, Kochen, Haushalt gebraucht wird oder auch um die Wohnung zu verlassen oder in die Wohnung zu kommen. Man kann auch Assistenz benötigen, um Aufzugknöpfe zu drücken, damit man aus der Wohnung hinauskommt. Das ist alles für Menschen mit körperlichen Einschränkungen, natürlich kann persönliche Assistenz und so wird sie auch in Deutschland viel genutzt, für Menschen, die blind sind benutzt. Sie können eine Lese-Assistenz benötigen oder für Menschen, die gehörlos sind, Gebärdensprachdolmetscher. Das kann alles über Assistenz laufen. Und das kann auch als persönliches Budget gemacht werden. Die persönliche Assistenz ist eine selbstbestimmte Gestaltung des Alltags und die Assistenz unterstützt uns genau dort zu leben, wo wir leben wollen. Das kann die eigene Wohnung

sein, eine besondere Wohnform sein, eine WG, da wo ich meinen Alltag gestalten möchte, und eine Hilfe brauche, kann ich die Assistenz auch nutzen.

Wichtig ist, nur ich als Mensch mit Behinderung entscheide, wie mein Tagesablauf aussieht und ich bestimme welche Personen da sind. Wichtig ist, gerade wenn wir von einem hohen Bedarf sprechen, wie bis zu 24 Stunden am Tag. Kein Mensch der Welt kann eine andere Person so lange beschäftigen. 24 Stunden funktioniert nicht. Deshalb gehören zur Assistenz in unseren Augen auch die Anwesenheitsbereiche, wenn jemand an der Tür klingelt, dass die Tür aufgemacht wird, dass man ein Taschentuch sucht, weil die Nase läuft oder so weiter.

Es ist Assistenz, es sollte so verstanden werden, dass es eine von Menschen mit Behinderung bewusst gewählte Entscheidung ist das Ganze in Anspruch zu nehmen. Es kann keine Behörde sagen, wir haben ein persönliches Budget, sie müssen jetzt alles nehmen. So sollte es nicht sein. Eine bewusste Entscheidung sollte dahinterstecken. Für manche Menschen ist es gut und schön zu sagen, sowie ich lebe ist es für mich in Ordnung, ich brauche das nicht. Und das steht jedem Menschen zu. Gerade wenn wir neue Dinge einführen. Ich habe noch mal 2 Folien, wo ich ganz kurz das Arbeitgeber-Modell zeige, wo ich finde, dass man absolute Selbstbestimmung hat als Mensch mit Behinderung.

Die Menschen mit Behinderung sind selbst Arbeitgeber. Sie müssen natürlich eine angemessene Kalkulation einreichen, damit sie wissen wie viel Geld benötigt wird, sie müssen selbst die Stellenausschreibung machen, ein Team koordinieren und Leute finden, sie müssen die Löhne pünktlich überweisen. Das muss einem bewusst sein. Sie müssen natürlich Dienstpläne und Urlaubsplanung machen. Alle Menschen mit Behinderung haben auch Urlaub. Fortbildung müssen sie anbieten, die Assistenten müssen ja natürlich auch am Zahn der Zeit sein und den Anforderungen gerecht werden können. Sie müssen Verwendungs-Nachweise erstellen, das ist etwas typisch Deutsches, man braucht immer Verwendungsnachweise.

Ich würde jetzt mal abschließend sagen, eine maximale Verantwortung haben wir, aber auch eine maximale Selbstbestimmung. Es redet uns niemand rein, wir entscheiden alles komplett selbst.

Ich habe hier noch einmal ein Beispiel aus der Praxis, warum soll ich weit ausschweifen, wenn ich selbst Assistenz habe und darüber sprechen kann. Ich berichte aus meiner Perspektive. Ohne 24 Stunden Assistenz würde ich hier nicht sitzen, ich könnte nicht arbeiten, das ist ein wichtiger Punkt. Ich könnte nicht aus meiner eigenen Wohnung, ich habe auch Assistenz, die bei mir zu Hause ist, sie kommt zu mir nach Hause und da bestimme ich. Ich habe eine eigene Wohnung, ich bin angestellte Person als auch selbst Arbeitgeber, weil ich angestellte Assistenten habe. Und ich muss sie als Arbeitgeberin führen. Ich kann als *Workaholic* viel durch die Welt reisen. Ich habe 24 Stunden Assistenz an jedem Tag im Jahr, sie können auch mit mir auf Reisen gehen. Wir sind dann vielleicht 48 Stunden unterwegs, die Anfrage war kurzfristig, wir müssen das irgendwie organisieren.

Mit der 24 Stunden Assistenz im Arbeitgebermodell habe ich eine relativ große Verantwortung. Durch meine Assistenz kann ich mobil sein, ich habe ein eigenes Auto, ohne das würde das alles nicht funktionieren, weil die Deutsche Bahn nicht pünktlich ist. Die Assistenten müssen natürlich auch mein Auto fahren können, das ist die maximale Mobilität.

Und natürlich Freiheit, Selbstbestimmung, all diese Punkte, die ich vorhin schon mal erwähnt habe, das ist absolut machbar.

Ich bin eine Verfechterin des Arbeitgeber*innen-Modells, wobei ich natürlich sagen muss, das hat auch viele Aspekte, wo man wirklich fit sein muss und sich auf die Tragweite einstellen muss.

Welche Unterstützungsmöglichkeit? Da komme ich gleich noch mal hin. Alle Menschen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf persönliches Budget, kognitive oder körperliche Behinderung. Aber bevor wir dahin kommen, kommen wir doch mal zu den Kompetenzen, die wir Menschen mit Behinderungen mitbringen sollen bzw. erlernen müssen, überhaupt Assistenz - egal in welchem Modell - nutzen zu können.

Wir haben in Deutschland 4 Kriterien nach denen das ein bisschen eingeschätzt wird. Wir haben die Organisationskompetenz, die Personalkompetenz, die Anleitungskompetenz und die Finanzkompetenz. Die Organisationskompetenz bedeutet eigentlich nur, dass wir Menschen mit Behinderungen im Blick haben müssen, wo, wann, wie und von wem die Assistenz geleistet werden soll. Wo bin ich, wenn Dienstwechsel ist, morgen Mittag bin ich am Bahnhof in Berlin, also muss die Assistenz am Bahnhof sein und nicht zu mir nach Hause kommen. Dann stellt sich die Frage wie: mit dem Auto oder wie auch immer und welche Assistenzperson arbeitet?

Personalkompetenz ist, finde ich, etwas ganz Wichtiges. Wir Menschen mit Behinderungen sind alle super individuell, verschieden. Manche Menschen von uns können ganz viele weitere Sprachen, was von Vorteil ist, wenn wir Menschen haben, die mehrsprachig sind, Englisch oder Französisch. Da kann ich mir das selbst auswählen. Oder ich merke, dass Menschen ganz viel Ahnung in der Pflege haben, das ist die Hoheit der behinderten Arbeitgeberin. Und in der Regel sind jegliche Qualifikationen irrelevant, weil wir sagen, am Ende muss die Chemie stimmen und man muss die Versorgung bekommen, die man braucht.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Anleitungskompetenz. Das müssen viele Menschen mit Behinderung lernen, besonders wenn sie aus einer Wohnungsstruktur kommen. Ich muss wissen, wie eine konkrete Hilfe stattfinden soll. Wie sollen meine Handtücher gefaltet werden, wenn man es jeden Tag selbst macht, macht man sich darüber wenig Gedanken. Man muss das aber gut überlegen, damit man am Ende auch zufrieden ist. Das sind kleine Dinge. Wichtig ist, dass Assistent*innen gut zuhören können und wissen, dass Menschen mit Behinderungen Expert*innen in eigener Sache sind. Und wir einfach lernen oder es schon früh erlernt haben, dass Anleitung das A und O ist.

Die Finanzkompetenz hatte ich vorhin schon mal gesagt mit dem persönlichen Budget, dass die Menschen mit Behinderungen ein Budget erhalten welches an die Unterstützer*innen weitergegeben wird. Das können die Assistenten sein oder Arbeitgeber*innen oder auch Dienstleister, die brauchen das auch, um Leute zu einem nach Hause zu schicken.

Jetzt würde ich noch mal zu einem Thema kommen wollen, die sogenannte Budgetbegleitung. Ich habe vorhin gesagt, was ich so erzählt habe, das war natürlich aus der Perspektive von einem Menschen mit einer nur körperlichen Behinderung. Aber das

persönliche Budget steht ja allen zu und da ist es wichtig auch eine sogenannte Budgetbegleitung in Anspruch nehmen zu können.

Budgetbegleitung bedeutet, dass man einen Unterstützer an seiner Seite hat, um erst mal die ganzen Kompetenzen zu erlernen. Und auch vielleicht ein paar Aufgaben abgeben kann. Wir haben das in Deutschland ganz schön geregelt, nämlich im § 29 SGB IX Abs. 2. Da ist explizit aufgeschrieben, dass ein persönliches Budget auch immer diesen Bedarf gedeckt haben muss und dementsprechend auch eine erforderliche Beratung und Unterstützung einkalkuliert werden soll. Das ist, glaube ich, noch mal ganz wichtig.

Bei diesem Punkt ist tatsächlich auch egal, welches Modell und wie man persönlich damit umgeht, wichtig ist die Beratung. Alle Menschen mit Behinderung haben kostenlos einen Anspruch auf ihre Budgetberatung von Vereinen oder Firmen. Im Idealfall sind es Menschen mit Behinderung, die die Beratung machen, man muss ja auch eine Idee von dem persönlichen Budget bekommen und sich dann bewusst entscheiden für das persönliche Budget oder gegen das persönliche Budget. Und dann muss man in der Regel einen Antrag stellen und man muss manchmal für den Antrag auch kämpfen und da ist es wichtig für die Budgetberatung dabei zu sein. Man sollte das in unseren Augen immer bewusst machen. Diese Budgetbegleitung ist etwas Langfristiges, wo man sagen kann, also ich brauche ein Jahr lang die Hilfe um überhaupt besser in meine Rolle als Arbeitgeber oder als Budgetnehmer hineinzuwachsen. Ich habe jeden Monat viel Geld auf dem Konto und ich muss lernen damit umzugehen. Und das Geld ist nicht dafür gedacht in die Karibik zu fliegen. Man muss selbstbestimmt in der eigenen Wohnung, in der besonderen Wohnform, mit Freizeitassistenz oder so, wie auch immer, klarkommen.

Ich glaube, ich würde kurz einen Schnitt hier machen, ich hätte noch mehr dabei, da geht es auch um die Personalführung usw., ich möchte Ihnen aber auch die Möglichkeit geben Fragen zu stellen oder Anmerkungen, die aufgekomen sind.

(Elisabeth Scheier) Ich gebe das Mikrofon rum, für die, die online teilnehmen gibt es auch die Möglichkeit Fragen zu stellen per E-Mail: fro@allesnormal.lu. Ich kann das auf dem Handy abrufen und kann die Frage dann hier einreichen. Hier gibt es eine Frage.

(Frage aus dem Publikum) Besten Dank, Bedarfsermittlung: können Sie etwas ins Detail gehen, wie man das am besten macht. Es gibt unterschiedliche Ansätze, das ist eine Frage und welches ist die beste, gibt es das? Und die andere Frage, was wenn der Bedarf, das verfügbare Budget übersteigt. Was dann?

(Sprecher*in) Ich fange hinten an, der Bedarf kann das verfügbare Budget in der Regel nicht überschreiten, weil wir eine Bedarfsrechnung machen. In diese Bedarfserstellung setzen wir alle Bedarfe, die für uns relevant sind, um selbstbestimmt zu leben. Dann sieht man, der Bedarf ist 12 Stunden am Tag und dann gibt es im Idealfall, von der Stadt Luxemburg, vom Land, eine Kategorisierung was eine Assistenz kosten darf. Und dann ist es relativ klar, dass man das nicht überschreiten kann.

Und wie man die Bedarfsanalyse macht, das ist erst einmal im Idealfall nach einem Instrument für die Bedarfsermittlung. In Deutschland haben wir es nicht geschafft ein einheitliches Instrument einzuführen für die Bedarfsermittlung. Es gibt 10 unterschiedliche

in Deutschland, welches das Beste ist, kann ich nicht sagen. Sie haben Vor- und Nachteile. Ich komme aus Berlin, wir arbeiten mit dem Teilhabeinstrument Berlin, da ist es wichtig, dass tatsächlich die neun Lebensbereiche abgefragt werden und dass man sich in einer Bedarfsermittlung als Mensch mit Behinderung Zeit nimmt. Und auch die Sachbearbeiter müssen sich Zeit nehmen, um alle Bedarfe aufzunehmen und auch dass eine Vertrauensperson dabei ist. Manchmal denkt man selbst nicht an alles, deshalb ist das A und O, dass man da alle Aspekte mit hineinnimmt. Ein Aspekt, der gerne vergessen wird von Menschen mit Behinderung ist, was vielleicht nicht so oft auftritt, was ist, wenn ich ins Krankenhaus komme? Können die Krankenhäuser meine Assistenz abdecken?

Das ist ein Riesenthema in Deutschland, was wir noch nicht geklärt haben, Punkte, die nicht oft vorkommen, die aber mal vorkommen, das muss auch in eine Bedarfsermittlung mit hinein. Ich kann nicht sagen, was das Beste ist, aber es muss sich an der Person mit Behinderung orientieren.

(Frage aus dem Publikum) Sie haben vorhin gesprochen, ich bin von Nemme mat eis, Assistenzberatung und Aufgaben abgeben usw. Ich habe eine allgemeine statistische Frage oder ich weiß nicht, wie man das kategorisieren soll, welche Rolle spielen die Assistenzgenossenschaften? Ich weiß, dass es Zentren für selbstbestimmtes Leben gibt, spielen die diese Rolle? Oder sind viele Personen, die das komplett selbstbestimmte Arbeitgebermodell nehmen oder sind viele über die ZSL organisiert?

(Sprecher*in) Wir haben in Deutschland die Zentren für selbstbestimmtes Leben, dort arbeiten nur Menschen mit Behinderung. Ich bin im Vorstand von der Interessenvertretung selbstbestimmt leben, einige Zentren bieten die Budgetbegleitung für Menschen mit Behinderung, die Arbeitgeber sind, an. Wo dann zusammengearbeitet wird, da sind Menschen mit Behinderung, die haben schon ähnliches erfahren und haben Expertise. Es gibt Zentren, die das anbieten, es gibt auch viele Firmen, vor allem in Nordrhein-Westfalen, fragen Sie mich nicht warum da, aber da sprühen die aus dem Boden, genauso wie auch Dienstleister für Assistenten.

Wir haben in Deutschland 2 Genossenschaften, die Hamburger Assistenzgenossenschaft gehört nicht zur ISL-Familie, aber die aus Bremen. Wie die Menschen mit Behinderung sich in Deutschland für ihre Assistenz aufstellen? Ich würde sagen 60 % sind - das ist ein Bauchgefühl - bei einem Dienstleister, bei einer Genossenschaft, einem Assistenzdienst usw. und 40 % machen es über das Arbeitgebermodell. Das ist meine subjektive Erfahrung. Ich hoffe das hat Ihnen einen kleinen Einblick gegeben.

(Frage aus dem Publikum) Vielen Dank für all diese wichtigen Erklärungen. Bei der Pflegeversicherung ist das ein bisschen anders aufgestellt als in Deutschland, trotzdem würde mich interessieren, wie das Zusammenspiel ist bei Ihnen in Deutschland zwischen Pflegeversicherung und diesem persönlichen Budget.

(Sprecher*in) Alle Menschen, die einen Pflegegrad haben, es müssen nicht alle unbedingt einen Pflegegrad haben, aber alle, die ein persönliches Budget erhalten und einen Pflegegrad haben, müssen als vorrangige Leistung das Pflegegeld in das Budget zu 100 % zahlen. 1/3 dieses Pflegegeldes bekommen wir dann von dem Kostenträger aus dem SGB XII: Hilfe zur Pflege, wieder erstattet.

Aber prinzipiell ist es immer eine vorrangige Leistung, erst muss das Pflegegeld aufgebraucht sein, bevor andere Kosten mit ins Boot kommen. Also überhaupt das Persönliche Budget. Es gibt natürlich Konstellationen wo gesagt wird, da ist ein Unterstützungsbedarf von 18 Stunden, es werden aber nur 8 Stunden beantragt, weil Familie, Freund*innen, Partner*innen die Assistenz übernehmen, da muss das Pflegegeld natürlich auch bei den Betroffenen zu 100 % ankommen.

(Frage aus dem Publikum) Für uns in Luxemburg klinkt das ganz toll, was sie erzählen, das wünschen wir uns. Am Anfang sagten sie, dass in Deutschland auch nicht alles großartig ist. Jetzt würde mich natürlich interessieren, um daraus zu lernen, was ist nicht ideal?

(Sprecher*in) Ich weiß gar nicht, ob ich das Thema hier aufmachen soll, nicht dass wir hier auf eine falsche Spur geraten. Ganz kurz, ein Punkt, der für uns in Deutschland wirklich höchst dramatisch ist, die Menschen, die berufstätig sind und über eine bestimmte Summe Jahresbrutto haben, müssen in das Persönliche Budget einzahlen. Wenn sie genauso arbeiten wie alle anderen Menschen, haben sie weniger, das wird vom Jahresbrutto genommen, wir müssen aber vom Nettogehalt monatlich Geld abgeben.

Genauso ist es beim Vermögen, es ist gedeckelt. Wir dürfen mittlerweile mit dem Bundesteilhabegesetz immerhin 63.000 € angespart haben, das aber nur wenn wir das selbst erwirtschaftet haben. Davon kann man schlecht ein Haus kaufen, geschweige denn ein Auto, in der Regel müssen Autos Neuwagen sein, um den Umbau finanziert zu bekommen usw. Das ist tatsächlich ein schwieriges Thema.

Und darüber hinaus stehen wir natürlich immer "im Krieg" mit den Dienstleistern, weil die natürlich wesentlich mehr zahlen können als behinderte Arbeitgeber*innen. Wir sind gerade dabei eine Genossenschaft für behinderte Arbeitgeber*innen zu gründen, um dort eine Lobby aufzubauen. Damit wir gleiche Löhne zahlen können. Das sind tatsächlich große Probleme. Gibt es noch Fragen? Ganz dahinten.

(Frage aus dem Publikum) Bei uns gibt es auch die Diskussion, die Barrierefreiheit in der Kultur allgemein und was die Menschen mit Behinderung betrifft, da stellt sich die Frage, wie es mit Begleitpersonen in Punkto Eintritt zahlen, Platz haben usw. ist? Ich denke, ich habe vielleicht schon rausgehört, dass es in Deutschland auch so eine Diskussion gibt. Gibt es die oder wurde das irgendwie national oder nach Bundesländern geregelt? Ist eine Regel, dass Begleitpersonen für Menschen mit Behinderungen in der Kultur automatisch gratis dazu kommen? Oder Kompensation für die Häuser?

(Sprecher*in) Ob es Kompensation für die Häuser gibt, das weiß ich nicht. Aber es ist in Deutschland so, wer einen Schwerbehindertenausweis hat und die Begleitperson notwendig ist, hat ein Merkzeichen B und alles, was vom Land, der Region angeboten wird. In Kultureinrichtungen dürfen Menschen mit Behinderungen ihre Begleitperson in der Regel - das muss nicht immer die Assistenz sein, das können auch Eltern sein, mitnehmen. Alles, was privat ist und da kommen wir zu einem wichtigen Punkt im persönlichen Budget, es muss auf jeden Fall ein Topf geöffnet werden im persönlichen Budget, damit Eintrittsgelder, Übernachtungskosten für die Assistenzperson, Urlaub, Dienstreise usw. übernommen werden, weil nicht immer alles kostenfrei ist.

(Elisabeth Scheier) Noch weitere Fragen? Wir haben noch ein bisschen Zeit.

(Sprecher*in) Vielleicht kann ich noch kurz was sagen: Ich glaube, wenn sie sich in Luxemburg auf den Weg machen ein persönliches Budget einzuführen, ist es erst mal wichtig, dass sie das als Mensch mit Behinderung auch nutzen und dies ganz breit mit begleiten. Dass sie auch sagen, Stopp, da wird gerade über uns und nicht mit uns geredet. Wir wollen Partizipation haben. Wir wollen auf jeden Fall, dass unsere Punkte auch vielleicht wieder raus gestrichen oder mit reingenommen werden. Und wenn es so weit ist, dass sie das auch wirklich beantragen, ist es wirklich ein Mehrgewinn. Wie ich eingangs sagte, die maximale Selbstbestimmung. Im Idealfall können Sie sagen, der Dienstleister ist gut für die Freizeit, der ist gut für die Pflege, das wäre so das Idealbild. Aber Zukunft muss in meinen Augen sein, dass die Menschen mit Behinderung mitmachen, als Aktivistin würde ich das gerne mit auf den Weg geben.

(Frage aus dem Publikum) Vielen Dank für die Erklärungen und die konkreten Darstellungen, selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz und persönlichem Budget. Sie haben uns eben das Modell vom Arbeitgeber vorgestellt - gibt es andere Modelle der persönlichen Assistenz in Deutschland und die 2. Frage, die ich habe, viele Menschen mit Behinderung in Deutschland leben in Einrichtungen der Behindertenhilfe, haben Sie Zugang dazu oder gibt es dann andere Modelle wie die personalisierte Assistenz?

(Sprecher*in) Ich sprach vom Arbeitgebermodell und vom Dienstleistermodell. Das Dienstleistermodell ist die andere Variante, die man auch über das persönliche Budget nutzen kann, wo man den Dienstleister, Assistenzdienst, Genossenschaft, die Hamburger Assistenzgenossenschaft oder die aus Bremen usw. da hat man einen Dienstleister und nimmt die Assistenz darüber in Anspruch. Man muss nicht Arbeitgeber sein. Das ist wichtig. Auch in Deutschland nicht. Man kann auch klar sagen, ich mache es weiter im klassischen Leistungssystem, weil ich möchte nichts mit der Organisation zu tun haben.

Ein Thema, was uns natürlich auch umtreibt, wie erreichen wir die Menschen in besonderen Wohnformen, dass die wissen, dass es die Möglichkeit eines persönlichen Budgets gibt. Da sind wir immer mal wieder am Verzweifeln, es ist nicht so einfach. Ich würde gerne den Bewohnern erzählen, wie sie selbstbestimmter leben können, das wollen natürlich nicht unbedingt die Menschen, die diese Heime führen. Es gibt aber immerhin die Möglichkeit, wenn man in einer besonderen Wohnform lebt, zu sagen, ich möchte hier nur wohnen, möchte aber meine Unterstützung selbstbestimmt regeln.

Sie sehen das auch nicht so gerne, weil die weniger Geld verdienen, aber die Möglichkeit ist im Gesetz vorgesehen. Wenn Menschen aus besonderen Wohnformen zu uns in die Beratungsstellen, gerade in die Zentren für selbstbestimmtes Leben kommen, da beraten wir die Leute natürlich auch. Meistens gibt es da auch gesetzliche Betreuung, Menschen, die mitbestimmen können und auch Anträge stellen und manchmal läuft das dann so, dass die Menschen gar nicht wirklich an die Leistung kommen, weil andere Menschen denken, dass Menschen mit Behinderung das nicht können.

(Frage aus dem Publikum) Eine der Grenzen für persönliche Assistenz ist sehr oft in vielen Ländern mit dem Vormundschaftsgesetz in Zusammenhang zu sehen, gab es da in Deutschland Überlegungen diese Vormundschaftsgesetzgebung dahingehend zu verändern, dass Menschen mit Behinderung, die unterstützte Entscheidungsfindung zum Beispiel als 1. Stufe vor der Vormundschaft haben, um personalisierte Assistenz zu ermöglichen. Gibt es da Änderungen im Vormundschaftsgesetz, um diesen Kreis des selbstbestimmten Lebens für Menschen mit Behinderung zu vergrößern?

(Sprecher*in) Ist mir nicht bekannt, (Name) kannst du dazu etwas sagen?

(Sprecher*in) Das Gesetz zur rechtlichen Betreuung wurde so geändert, dass unterstützte Entscheidungsfindung immer das 1. sein muss, es muss der 1. Schritt sein. Es wurde auch so geändert, dass immer der Wunsch und Wille der Person, der die rechtliche Betreuung und gesetzliche Betreuung bekommt, geachtet werden muss. Das ist die gesetzliche Theorie. Die Umsetzung sieht oft anders aus, je nachdem wer die gesetzlichen Betreuer sind, wird das gut beachtet oder eben gar nicht. Theorie und Praxis gehen auseinander. Die unterstützte Entscheidungsfindung ist festgelegt als 1. Stufe.

(Sprecher*in) Das mit der unterstützenden Entscheidungshilfe ist ein Beispiel aus der UN-BRK, da kam noch einmal so ein Denkwechsel. Wir haben immer noch ein Kräfteverhältnis, dass Menschen mit Behinderung immer noch denken, ich muss erst mal den Betreuer fragen, er muss es genehmigen, in der Beziehung muss da noch viel passieren. Gesetzlich sind wir einen Sprung vorangekommen. UN-BRK man denkt es ist abgehoben, es hat uns viel geholfen zu argumentieren, es war nicht immer ganz einfach.

(Sprecher*in) Ergänzend vielleicht noch, wir versuchen es mittlerweile in Berlin so, dass wir gesetzlichen Betreuern Beratung anbieten. Wir informieren noch einmal dazu, es sind auch viele Ängste, was kommt dann für ein Arbeitsaufwand, was muss ich noch alles machen, ich glaube das ist eine Vermischung, wo wir ranmüssen.

(Elisabeth Scheier) Wenn es keine weiteren Fragen gibt, dann müssen wir leider aufhören. Weil es gleich mit dem nächsten Punkt weitergeht, das ist das Rundtischgespräch von Info-Handicap. Sie können im Saal bleiben, wenn Sie Interesse haben. Sich Erfrischen und wieder hineinkommen. Die Kontaktdaten haben Sie hier vielen Dank an Sie.

Rundtischgespräch: Menschen mit Behinderungen- Quelle von Talenten! Ungenutzte Quelle von Talenten?

(Michèle Stein) Herzlich willkommen zu diesem Rundtischgespräch. Bevor wir anfangen, ein paar praktische Informationen. Es gibt deutsche Gebärdensprache. Sie können das im Saal aber auch online verfolgen, eine Übersetzung gibt es auch von Luxemburgisch auf Deutsch. Es gibt auch eine Übersetzung auf Französisch, sie müssen nur ein Headset nehmen. Und dann gibt es einen Link für die Schriftdolmetscher, das finden Sie auf der Seite allesnormal.lu - sie haben auch die Möglichkeit Ihre Fragen online zu stellen fro@allesnormal.lu. Ich gebe das Wort an Info-Handicap.

(Sprecher*in) Ich bin sehr froh, dass ihr alle hier seid. Ich möchte anfangen mit dem runden Tisch zum Thema Menschen mit Beeinträchtigungen, welche ungenutzte Talentquelle. Und

natürlich werden wir über die Fähigkeiten von diesen Menschen mit Behinderungen reden. Wir werden über die Lücke von Ausbildung und Weiterbildung sprechen, auch über die schützenden Werkstätten und den 1. Arbeitsmarkt.

Sie arbeiten bei der Stiftung „Wonschstät“, Sie sind selbst behindert, (Name) ist Direktorin der professionellen Werkstätten zur Inklusion. (Name) ist Präsidentin von Zusammen für Inklusion – (Name) ist Direktor der schulischen Inklusion und wir haben (Name), Gründerin von Wild Solutions und selbst betroffen und (Name) ist selbst von einer seltenen Krankheit betroffen und (Name) von Info-Handicap. Dann haben wir noch (Name) Gewerkschaftsführer.

Wir haben ein großes Programm und wir fangen direkt an mit den 1. Fragen an Sie. Was sind ihre größten Herausforderungen für Kinder mit besonderen Bedürfnissen und deren Eltern?

(Sprecher*in) Vielen Dank für diese Frage, der Titel ist "Talente, welche ungenutzte Quellen von Talenten. In der Inklusion und Diversität ist oft Sport und Freizeit wichtig. Mit den verschiedenen Handicaps muss man die Leute dort abholen, wo sie stehen. Sie müssen ihre Stärken erkennen, ihre Talente individuell erfassen. Man muss eine konkrete Analyse machen. Die Kommunikation muss auch dementsprechend organisiert sein. Als Lehrer oder Coach im Sport ist man natürlich sehr gefordert. Man muss auch sehr lebenspraktisch arbeiten. Wo kann man diese Talente einsetzen, zum Beispiel wer in der Schule nicht so gut ist, aber in einer geschützten Werkstatt arbeitet und da sehr gute Kapazitäten zeigt. Vielleicht im Holzatelier oder im Elektroatelier. Dann haben wir natürlich diese Teilqualifikationen vom Ministerium, damit die Jungen trotzdem ein Abschlusszertifikat bekommen, wo drinsteht, dass sie einige Sachen gut können, welches ihnen später vielleicht helfen kann, wenn sie eine Arbeit suchen, damit sie wirklich was haben, womit sie ihre Kompetenzen beweisen können.

Was uns Sorgen macht, sind Talente, wo wir schulisch schauen müssen. In verschiedenen Fächern sind Schüler sehr gut, zum Beispiel ist man in Mathematik sehr gut, der andere in den Sprachen. Da fallen viele durch das Sieb, weil man immer wieder an bestimmten Schrauben drehen muss, dann haben sie nicht genug Punkte, um weiterzukommen. Das ist schade, denn dadurch geht das Talent ein bisschen verloren. Das ist wirklich schade. Da müsste man umdenken, ein anderes System mit Koeffizienten zum Beispiel.

Es gibt sehr viele Leute, wo die Kinder nicht mehr weiterkommen, sie würden aber gerne weiter studieren. Ich frage mich auch oft in unserer heutigen Zeit, Einstein zum Beispiel hatte sehr viele Probleme in der Schule. Er hat sehr spät angefangen, er hatte auch keine sozialen Kompetenzen und in der Schule ging es auch sehr schlecht. Seine Eltern haben ihn eine Zeit zu Hause gelassen und ihn nicht in die Schule geschickt. Wir kennen jetzt den Mann. Da frage ich mich wirklich, wenn er heutzutage leben würde, was würde er heute mit all diesen Voraussetzungen, die gestellt werden, machen. Wie würde er unterstützt werden können? Wie weit würde er gekommen sein, jeder muss eine Möglichkeit haben, erfolgreich zu sein.

Es ist nicht nur die Schule, die betroffen ist. Es gibt auch ein Beispiel über einen Jungen, der ein Genie in der Musik ist, aber keine Noten lesen kann. Er kann ein Lied nachspielen, was er gehört hat, er kann es sofort spielen, aber er kann keine Noten lesen. Da haben wir auch

versucht aber der Junge kommt nicht weiter, weil er in der normalen Musikschule sein Examen machen muss im Notenlesen. Im Moment bekommt er das nicht hin. Wir haben Sachen vorgesehen, damit es besser geht, aber es geht nicht, er würde es nicht hinbekommen. Er ist jetzt dabei, das mit Farben, anstatt mit Noten zu lernen. Das funktioniert. Unsere Gesetze sind so genormt, dass die Leute, die Talente haben, blockiert sind. Man muss sich die Frage stellen, ob wir uns nicht selbst ins Knie schießen. Es gibt auch Sachen, wo es Talente gibt, aber die können sich nicht entfalten, weil die jungen Personen nicht weiterkommen. Ich wollte auch kurz über die Eltern sprechen, es gibt sehr viele Sachen, die passiert sind in den letzten Jahren seit 2017. Letztes Jahr noch kamen neue Gesetze, viele Sachen sind gut, wo wir aber merken, für die Eltern hat sich nichts geändert. Die Eltern haben immer noch den gleichen Druck, wenn sie eine Entscheidung treffen für ihr Kind, um es in der Inklusion zu haben, haben sie immer noch den Druck. Viele Versammlungen und man versucht sie immer wieder zu überzeugen, dass sie ihr Kind in die Sonderschule geben sollen. Sie bekommen Drohungen manchmal und das Kind wird angemeldet als Störer, es wird nicht genug auf die Eltern gehört, sie sind aber die ersten Experten des Kindes. In punkto Eltern hat sich nicht viel geändert - in unseren Augen hat es sich sogar verschlechtert.

(Sprecher*in) Können Sie uns erklären was es bereits gibt in unserem Schulsystem, um die Kinder zu integrieren und wie wir es noch verbessern müssen, um eine noch bessere Inklusion zu erreichen?

(Sprecher*in) Vielen Dank für die Einladung, es ist sehr interessant die Frage zu beantworten. Oft hört man, dass die Schule schwer ist. In Luxemburg ist es eine Möglichkeit, dass man die Kinder in die Regelschule eingliedert, die Kinder sollen alle in die Schule der Gemeinde gehen. In den letzten Jahren haben wir viel unternommen damit Kinder mit spezifischen Bedürfnissen, in die Regelschule gehen können. Seit 2018 und 2019 wurde das umgesetzt, davor wurde darüber gesprochen, ob sie überhaupt in die Schule dürfen. Damals war das so und dann kam die Sonderschule nach Luxemburg und erst in den neunziger Jahren kam eine integrative Schule. Man hat darüber nach gedacht mit der Reform der Grundschule 2009, da ging es mehr um die Partizipation für Kinder mit spezifischen Bedürfnissen und 2017 und 2018 kamen größere und neue Maßnahmen damit in Luxemburg eine Reihe von Akteuren einbezogen wurden auch in der Grundschule. In der Schule wurde direkt mit Spezialisten gearbeitet, mit den spezialisierten Lehrern für Kindern mit spezifischen Bedürfnissen. Und praktisch jede Grundschule hat in Luxemburg einen Lehrer, der eine solche Spezialisierung hat. Wir haben welche, die sind spezialisierte Lehrer, die direkt zur Verfügung stehen für die Schule, da muss man keine lange Prozedur machen, keine langen Anträge, die Kommission kann direkt entscheiden, dass ein solcher Lehrer eingesetzt wird. Das gilt für die Lehrer wie auch für die Schüler, damit die Spezialisten sie unterstützen können. Eine andere Aktion, die wir kurzfristig ins Leben gerufen haben, ist für die Grundschulen. 2023 wurde das eingeführt, da wurden auch Sachen überarbeitet. 2024 ist geplant, dass Assistenzen für spezielle Bedürfnisse in den Schulen eingesetzt werden ab dem nächsten Schuljahr. Die werden auch im Alltag eingesetzt, es geht auch darum, dass man den lebenspraktischen Umgang lernt, verschiedene Elemente, die man eben auch kennen muss und dass man das mit den Schülern zusammen machen kann und den Alltag bewältigen kann. Seit 2017 kam ein Unterstützungsteam für Schüler mit spezifischen Bedürfnissen, das sind regionale Teams, die pro Region in unserem Land existieren. Wir sind jetzt bei 80 Personen, die in diesen Teams arbeiten und in der Grundschule tätig sind. Diese

Leute können gerufen werden, nicht nur für die besonderen Bedürfnisse der Schüler, sie machen dort nicht nur die Diagnose, sondern sie geben auch dort eine Unterstützung beim Schüler.

22-23 wurde auch in den Gymnasien eingeführt, dass solche Assistenzen für spezielle Unterstützung für Schüler mit Bedürfnissen bestehen. Das Erziehungsministerium versucht genug qualifiziertes Personal einzustellen für die Unterstützung bei Schülern mit spezifischen Bedürfnissen. Schlussendlich wurden auch 2018 Kompetenzzentren eingeführt. Es gibt 8 Kompetenzzentren. Sie haben Schwerpunkte wie kognitive Beeinträchtigung oder Autismus Spektrum oder auch Lernstörungen. 2018 kam die Problematik, dass man die Sachen spezifisch angehen sollte und die Schüler je nach ihren Bedürfnissen betreuen sollte, da musste man auch auf die spezifischen Bedürfnisse besser eingehen können. Bei Schülern mit spezifischen oder individuellen Bedürfnissen, wird versucht, dass die Leute dieselbe Zielgruppe haben spezifische Bedürfnisse im Bereich der Behinderung, das ist nicht immer so einfach.

Es gibt 1.200 Menschen, die in öffentlichen Schulen arbeiten und spezialisiert sind, die in den verschiedenen Schulen und Schulniveaus die Schüler mit besonderen Bedürfnissen betreuen. Die Kinder und Jugendliche, die davon profitieren, da sind wir bei knapp 100.000 Schülern. 5-6 % der Schüler erhalten eine besondere Betreuung. Darunter sind 800 Kinder, die dann tatsächlich in einer speziellen Schule eine Beschulung erhalten bzw. in einem Kompetenzzentrum. Wir liegen also unter einem Prozent mit den Schülern, von allen schulpflichtigen Schülern.

Das ist das Resultat einer sehr konsequenten Politik, über 99% der Schüler gehen in eine Regelschule. Immer weniger Kinder müssen in besondere Zentren gehen, um eine besondere Schulung zu erhalten, sondern können die Regelschule besuchen kann.

(Sprecher*in) Ich würde weitergeben, was sind die Chancen von Schülern mit besonderen Bedürfnissen im Schulsystem?

(Sprecher*in) Die Chancen sind die gleichen wie bei normalen Kindern, Zugang zur Ausbildung, zur Weiterbildung. Dann ist es aber so, dass wir im Falle von besonderen Bedürfnissen auch eine besondere Kommunikation benötigen. Es ist wichtig, dass wir lösungsorientiert vorgehen, nicht so komplexe Inhalte haben. Man muss das nicht allein tun, man kann auf andere Akteure zurückgreifen - auf deren Unterstützung. Eltern sind zum Beispiel eine solche Ressource, deshalb ist auch der Austausch sehr wichtig.

(Sprecher*in) Dann die Frage an dich, was die Inklusions-Workshops betrifft: Wie werden junge Menschen dadurch auf das Berufsleben vorbereitet?

(Sprecher*in) Es passiert eigentlich schon im Alter vorher, Menschen unter 16 Jahren können eine professionelle Ausbildung machen. Die Besonderheit ist, dass wir ein Zentrum haben, wo jeder sich ganz speziell in verschiedenen Bereichen ausbilden lassen kann. Hier kann man eine spezielle Ausbildung erhalten, die sich dann auf die Berufsaktivität ausrichtet. Ich sehe 2 Herausforderungen: In der einfachen Ausbildung zum Beispiel; ich nehme das Beispiel des Chocolatiers - man kann nur mit Schokolade arbeiten, man kann nicht im

Konditor-Bereich arbeiten. Und das 2. ist die doppelte Ausbildung, als Chocolatier und als Konditor und das ist ein Problem, weil die Leute das nicht hinkriegen.

(Sprecher*in) Wie sehen Sie das mit ihrer Erfahrung, mit der Ausbildung bei der Stiftung „Wonschstät“.

(Sprecher*in) Ich war im Lycée 7 - 9 PR-Klasse, da habe ich viele Schwierigkeiten gehabt in den Kursen nachzukommen, besonders beim Examen musste ich extra beantragen, mehr Zeit zu haben, um das zu schreiben. Das hat auch geklappt, ich habe ein bisschen mehr Zeit bekommen, um das Examen zu schreiben.

(Sprecher*in) Sie arbeiten bei der Stiftung „Wonschstät“ - was können Sie über die Organisation erzählen?

(Sprecher*in) Ich kann nicht so viel zum Thema sagen, aber ich kann sagen, dass unsere Organisation bei Wünschen hilft. Viele Eltern schreiben uns, aber teilweise auch Kinder oder Jugendliche. Die Eltern haben Kinder, die zum Beispiel im autistischen Spektrum sind, die dann eine Beschulung zu Hause erhalten. Manchmal betreffen die Fragen auch Dinge, die nicht unsere Kompetenzen betreffen. Wir hören von Kindern die Panikattacken in der Schule haben. Da werden wir dann nach einem Assistenzhund gefragt. In diesem Bereich finde ich es sehr erschreckend, dass die Anfragen nach solchen Dingen immer weiterwachsen. Wie bereits gesagt, jede Mutter möchte, dass ihr Kind gut durch das Schulsystem kommt. Ich wundere mich, dass diese Anfragen bei uns ankommen.

(Sprecher*in) Dann gehen wir zum 2. Themenblock weiter mit der Frage, wie funktionieren die geschützten Werkstätten? Wie können die Talente der Menschen gefördert werden und weitere Kompetenzen aufgebaut werden?

(Sprecher*in) Zunächst einmal die Ziele der geschützten Werkstätten, für Menschen mit Beeinträchtigung ist das Ziel dieser Werkstätten eine Arbeit zu bieten, damit sie Kompetenzen entwickeln und sie zu unterstützen, damit sie so autonom wie möglich arbeiten können. Wie entdeckt man Talente, wie fördert man Kompetenzen? Man muss herausfinden, was die Personen arbeiten möchten, was sie begeistert. Die Interessen müssen wir herausfinden, wir haben auch entschieden in welche Richtung wir gehen möchten, was wir gerne machen, was wir nicht gerne machen usw. So ist es auch bei Personen mit einer Beeinträchtigung. Es ist sehr wichtig herauszufinden, ob man gerne draußen arbeitet, ob man gerne physisch arbeitet, braucht man ein ruhiges Umfeld, arbeitet man gerne im Sitzen oder mit Feinmotorik, Kontakt mit Kunden, all die Fragen muss man sich stellen, wenn man nach Arbeit sucht. Es ist nicht anders bei Menschen mit einer Beeinträchtigung.

Das 2. Element ist, dass wenn man in einer Werkstatt arbeitet, bei uns es gibt 8 verschiedene Werkstätten mit verschiedenen Berufen, wir haben immer eine klare Definition der Prozesse, wir produzieren zum Beispiel Seife. Es ist definiert, wie wir vorgehen, wir teilen das in einfache Schritte auf und dann schauen wir individuell gemeinsam mit den Menschen, die dort arbeiten, was sind die Kompetenzen, wie können sie ich zu dem Prozess beitragen. Und dann arbeiten wir von diesem Standpunkt aus, um die Kompetenzen weiter auszuarbeiten. An sich ist es egal ob eine Person einen dieser Schritte machen kann oder alle 10 Schritte.

Ziel ist im Endeffekt, dass sie Teil des Prozesses sind. Und so zum Endprodukt beitragen. Und das führt dazu, dass wir Menschen mit sehr unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen bei uns einstellen können und dass sie alle ihren Beitrag leisten können zur Arbeit.

Das ist sehr wichtig bei unserer Arbeit in den Werkstätten, um Kompetenzen aufzubauen aber auch, um das Selbstvertrauen zu fördern. Und damit die Personen auch autonomer werden. Ich gebe immer gerne das Beispiel von unserer Bäckerei, wenn unsere Angestellten mit einer Beeinträchtigung anfangen, kennen sie den Bäckerberuf nicht, sie bekommen Schritt für Schritt alles gezeigt und so entdecken wir Talente. Man sieht, wer gerne den Teig macht, das Brot in den Ofen schiebt, wer lieber im Bereich Konditorei arbeitet oder gerne dekorieren möchte. So ist es auch ein Teil unserer Mission, auf die Suche zu gehen nach Talenten. Auch wenn im 1. Moment erst einmal gesagt wird, was die Person überhaupt kann, wir haben sehr tolle Resultate vorzuzeigen.

(Sprecher*in) Aus ihrer Sicht der Adem, Übergang aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt, wie kann man den Personen, den Arbeitgebern und den Werkstätten helfen?

(Sprecher*in) Es ist so, dass eine unserer Hauptmissionen die Inklusionswerkstatt ist, die Personen sollen auf den 1. Arbeitsmarkt. Wenn eine Person in der Inklusionswerkstatt arbeitet, dann ist sie nicht mehr bei uns eingestellt. Wir unterstützen diesen Schritt sehr gerne. Und wir unterstützen auch die Arbeitgeber, wenn Sie Fragen haben, wir können uns gerne in Kontakt setzen mit den Arbeitgebern, um Ihnen zu erklären welche Hilfen zur Verfügung stehen, wir sind immer offen für den Austausch. Dieser Austausch ist sehr wichtig in diesem Kontext, um zu wissen welche Möglichkeiten es gibt und auch zu wissen, dass wir den Arbeitgebern erklären können welche Hilfsmittel und Hilfestellungen sie bekommen können.

Es ist so, dass der Inklusionsassistent, das sind Einzelpersonen, aber jetzt kann man auch die Werkstatt als Hilfe bekommen.

(Sprecher*in) Sie haben noch nichts über ihr Projekt gesagt und welche Erfahrungen sie mit den Talenten aus den Inklusionswerkstätten gemacht haben.

(Sprecher*in) Ich arbeite im Kommunikations- und Marketingbereich und ich arbeite mit Kräizbiere. Ich stelle sicher, dass wir unsere Talente gut darstellen, dass wir etwas Werbung machen für Sie. Es ist selten in der Kommunikation, dass man an sinnvollen Projekten arbeitet. Und eine Arbeit macht, mit der man etwas bewirken kann. Ich habe sehr viel Zeit dort verbracht, damit ich alle Werkstätten kennenlernen kann und verstehe was dort gemacht wird und ich habe die tollsten Arbeiten gesehen, Handarbeiten, die sonst nirgends mehr so gemacht werden, weil die Personen die Geduld dafür nicht mehr haben. Und Arbeiten, die ich selbst nie machen könnte. Und eine riesige Bandbreite und eine große Begeisterung habe ich dort gesehen. Dadurch ist die Idee entstanden, dass ich einen Laden in der Stadt eröffnen kann, ich weiß es ist eine Herausforderung und ich wollte mit all diesen Arbeitnehmern von Kräizbiere, aus der Bäckerei, usw. arbeiten. Was gibt es Besseres in einem Laden als essbare Waren, das Konzept vom Laden, den ich nun als Pop-up eröffne während 4 Jahren, hat daraus bestanden, dass wir Produkte, Schokoladen kombinieren mit Produkten aus den Inklusionswerkstätten. Am Anfang war das auf einem Parkplatz in einem Lastwagen. Das Hauptelement der Arbeit war für mich, dass die Menschen, die dort backen,

Keramik machen, Blumen aufziehen, dass wir zusammen mit den Menschen ein Konzept ausarbeiten, die Personen sich entscheiden können zu welchem Bereich sie beitragen wollen. Es ging darum zu verstehen, worauf die Personen Lust haben und Impulse zu geben. Komm wir versuchen zum Beispiel eine luxemburgische Spezialität anzubieten, das ist die Rieslings Pastete, das war ein riesiger Erfolg. Einige große Bäckereien der Stadt Luxemburg waren etwas neidisch auf unseren Erfolg mit dieser Spezialität. Es war ein kommerzieller Laden, ich musste damit Geld verdienen, ich habe sehr viel Geld vorgestreckt für das Projekt, um das Projekt auszuarbeiten und ins Leben zu rufen. Und es war toll zeigen zu können welche Talente in den Werkstätten schlummerten.

(Sprecher*in) Sie waren dabei, was hat die Zusammenarbeit mit *Wild Stuff* gebracht?

(Sprecher*in) Es ist eine Wertschätzung für die Arbeitnehmer, für die Arbeit, die sie machen und für uns ist es großartig, wenn wir unser Produkt im Laden inmitten der Stadt verkaufen können. Wir sind mit den Werkstätten vor allem im Osten des Landes vertreten und haben dort Verkaufsstellen und es ist immer gut, wenn man in der Stadt Luxemburg oder an anderen Orten seine Produkte an die Personen bringen kann. Sie kennen die Qualität, sie kennen die Originalität und daraus ergeben sich auch andere Möglichkeiten, die uns wiederum neue Aufträge reinbringen, die für unsere Arbeitnehmer eine tolle Motivation sind. Sie haben oft einen langen holprigen Weg hinter sich, bevor sie eine Arbeit finden, bevor sie Fuß fassen können und das positive Feedback vom Verkauf unserer Produkte ist für sie besonders wichtig.

Was hier auch sehr großartig war bei diesem Projekt, dass wir unterschiedliche Expertenbereiche zusammenbringen konnte, Ideen aus der Bäckerei, was ist das beste Rezept, wie können wir unsere Arbeitnehmer am besten einbinden, damit sie das Produkt autonom machen können. Michele war die Expertin für das Marketing, so kommen 2 Welten zusammen, um das Ganze zu einem großen Erfolg zu machen. Für uns war das eine sehr positive Zusammenarbeit.

(Sprecher*in) Vielen Dank, es wurde eine ganze Reihe von Produkten angesprochen, die sie kommerzialisieren. Da sieht man auch Produkte von Arbeitnehmern, wie kommen diese Produkte an und wie werden sie gekauft?

(Sprecher*in) Wir wollen zuerst die Qualität unserer Produkte zeigen. Wir haben zum Beispiel vor 2 Jahren angefragt und es wurde zertifiziert. Tricentenaire Schokolade ist 10 Jahre alt und wir wurden zertifiziert. Die Schokolade ist ein gutes Produkt, wir sind in einer Nische von Fairtrade-Produkten, wo nicht nur Leute in Werkstätten einkaufen wollen, sondern sie kommen vor allem, weil sie Schokolade kaufen wollen. Und diese Produktion ist auch so entstanden und wir hatten das Glück mit dem Artisten Zumo zusammenzuarbeiten.

Wir haben ein neues Produkt, um seine Kunst an die Leute zu bringen und wir waren sehr froh als Schokoladenhersteller mit ihm zusammen arbeiten zu können. Diese 23 Leute mit speziellen Bedürfnissen, die in der Konditorei arbeiten, dass sie mit ihm zusammenarbeiten können, auch um neue Schokolade herstellen zu können.

Wie das Produkt ankommt? Ich muss auch noch sagen, dass die Werkstatt Tricentenaire eine der besten Konditoreien für Schokoladen aus Luxemburg ist. Das hat wirklich eine Marke. Das ist für unsere Leute unheimlich wichtig.

(Sprecher*in) Vielen Dank, das sind ein paar gute Erfolgsgeschichten. Wir haben auch einen großen Block, das ist der 1. Arbeitsmarkt, von dem wir sprechen. Ich wollte zuerst dich fragen, wie schwer oder wie einfach war es für dich, einen Arbeitsplatz auf dem 1. Arbeitsmarkt zu bekommen?

(Sprecher*in) Es war sehr schwer auf dem 1. Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden. Ich war 2 Jahre auf der Suche, um eine Arbeit zu finden. Ich hatte auch Unterhaltungen, Bewerbungsgespräche mit Arbeitgebern und es ist immer an meinem Handicap gescheitert. Da war die Schwierigkeit einen festen Platz zu finden.

(Sprecher*in) Danke. Sie haben ihn angestellt, war es eine große Herausforderung für sie als Stiftung?

(Sprecher*in) „Wonschstät“ wurde vor 10 Jahren gegründet - als ich ihn kennengelernt habe, waren wir uns nicht bewusst, dass sich innerhalb 1 Sekunde das Leben von jedem ändern kann. Er ist in die Schule gekommen, hat sein Abitur fertig gemacht, er hatte eine Feier in der Schule dadurch wurde er Tetraplegiker. Es war wichtig für mich im Leben, dass wir morgens aufstehen, dass wir ein Ziel im Leben haben. Wenn wir aufstehen und wissen nicht warum. Wir müssen immer ein Ziel haben, das ist wichtig. Da habe ich (Name) kennengelernt. Wir haben diese Stiftung gegründet, er hatte sehr viel Talente, es geht ja hier in der Diskussionsrunde um die Talente. Er hat Grafik gemacht, hat uns Faltblätter gemacht - das ist nicht mein Talent, das war sein eigenes Talent und in der Zeit haben wir natürlich freiwillig gearbeitet, wir konnten ihm keine Arbeit geben. Er hat auch angefangen im Kräizberg zu arbeiten, er hat eine sinnvolle Arbeit gemacht, er konnte sich dadurch entfalten. Er konnte für uns Sachen machen, die er gerne macht. Das war für ihn sehr wichtig. Und dann habe ich (Name) kennengelernt. Er hat auch eine Arbeit gesucht. Man kann nicht alles immer in freiwilliger Arbeit tun, ich entdeckte aber auch sehr viele Talente und das muss man anerkennen.

Es war gar kein Problem, ihn einzustellen. Man muss mit den Leuten zusammenarbeiten, man muss sehr geduldig sein, wir müssen uns an Sie anpassen, sie müssen sich nicht nur an uns anpassen. Es geht nicht immer nur darum, um 8:00 Uhr anfangen und um 16:00 Uhr nachmittags zu gehen. Das geht nicht immer. Du hast so viele Briefe, die du wegschicken musst, die müssen um diese Uhrzeit fertig sein. Das geht nicht. Wir müssen uns bewusst sein, dass auch wir uns anpassen müssen. Wir haben das aber sehr gerne gemacht und das war für uns gar kein Problem.

(Sprecher*in) Das ist schön zu hören. Von der Seite vom Arbeitsamt, wie sieht die Hilfe aus, die Unterstützung, die es von eurer Seite aus gibt?

(Sprecher*in) Wir geben einige Hilfestellungen, weil wir wissen, dass die Leute Bedürfnisse haben, die soll man natürlich berücksichtigen. Deswegen versuchen wir als Arbeitsbeschaffung-Verwaltung den Leuten zu helfen und die Talente, die sie haben zu benutzen. Wir haben ein Praktikum, wo die Personen arbeiten können und wo der

Arbeitgeber sehen kann, welche seine Kompetenzen vorhanden sind, wo der Arbeitgeber eventuell auch den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse der Person anpassen kann.

Diese Hilfen sollen auch eine Perspektive geben, damit die Leute anschließend eingestellt werden. Es gibt auch Insertions-Verträge, das sind Verträge von 12 Monaten, wo der Arbeitgeber nur 50 % des Lohnes bezahlt. Wenn sie in einem unbefristeten Vertrag sind, können Sie einen Zuschuss zum Lohn bekommen. Es kann von 30 % Unterstützung sein bis sogar bis 100 % gehen. Man muss einfach eine Studie machen über die potenziellen Verluste an Produktivität, damit diese Verluste finanziell gedeckt werden.

Es gibt die Möglichkeit eine Anpassung des Arbeitsplatzes anzufragen. Wenn zum Beispiel Material gebraucht wird für verschiedene Behinderungen, kann das bei uns angefragt werden. Gesetzlich gesehen hat die Person mit einer Behinderung 6 Tage mehr frei pro Jahr wie die anderen. Da kann auch der Arbeitgeber dafür Geld bei uns anfragen. Wenn ein unbefristeter Vertrag besteht oder aber ein befristeter Vertrag von einem Jahr, dann kann man die verschiedenen Möglichkeiten nutzen. Man kann einen Inklusionsassistenten anfragen, damit die Personen unterstützt werden, man kann an den Arbeitsplatz gehen, um die Leute zu unterstützen, um aktiv zu werden, damit ein Plan aufgebaut wird, damit der Mensch mit Behinderung eine Möglichkeit bekommt den Arbeitsplatz zu behalten.

Wir haben auch den Jobday - den Duoday - wo man die Arbeitgeber sensibilisiert für Menschen mit Behinderungen, wo sie direkt mit behinderten Menschen in Kontakt kommen, damit sie Vorurteile abbauen können. Der wird dieses Jahr am 21 November stattfinden. Wir haben auch was mit Info-Handicap organisiert, das passiert am 8. Oktober.

(Sprecher*in) Nach ihrer Erfahrung, was sind die größten Herausforderungen für Personen mit einer Beeinträchtigung?

(Sprecher*in) Wenn die Leute plötzlich merken, ich schaffe das nicht mehr, die 1. Frage, die sie sich oft stellen, wie sage ich es meinem Arbeitgeber. In einem Betrieb existiert nicht eine Kultur, dass man etwas fordert, die 1. Frage ist dann diese. Und dann auch damit verbunden die Angst, muss ich eine andere Arbeit suchen. Wenn man eine Anpassung vom Arbeitsplatz braucht, haben die Leute oft die Erfahrung, dass die Anpassungen nicht so gut gemacht werden, wie sie sollten. Die Anpassungen funktionieren nur, wenn eine bestimmte Person da ist, wenn ein Vorgesetzter zum Beispiel unterstützt. Wenn der Vorgesetzte in Rente geht und eine andere Person da ist, dann funktioniert das nicht mehr. Da geht es um die Akzeptanz, das stellen wir fest, es ist wichtig, dass der Betrieb intern darüber spricht, dass er auch weiß welche Vorteile er als Betrieb hat, weil die Anpassung da ist, damit die Leute so gut wie möglich arbeiten können. Der Mitarbeiter muss darauf vorbereitet werden, er muss informiert sein. Und wenn das nicht alles geschieht, kommt vielleicht Mobbing, das muss man wissen. Das ist eine Realität. Wir stellen fest, dass arbeitslose Personen oft verloren sind, nicht richtig wissen, wie sie sich verkaufen können. Sie machen es nicht anders als die anderen, sie haben auch Kompetenzen, sie sollen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen hervorheben, der einzige Unterschied ist, sie brauchen einige Anpassungen auf dem Arbeitsplatz und das sollen sie auch sagen. Vielleicht brauchen sie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, wo sie verschiedene Zeiten haben, andere Zeitabstände usw. Die Hilfen, die die Arbeitsbeschaffungsverwaltung hat, muss man anfragen und man muss das natürlich auch absprechen mit dem Arbeitgeber. Das sind die Sachen, die wir feststellen, wichtig ist immer,

wir sagen das immer den Personen, man muss wissen, was man kann und wie man vorgehen muss. Es ist auch wichtig, dass der Arbeitgeber sich mit dem Thema auseinandersetzt. Ideal wäre natürlich vorher und die Arbeitgeber fangen so langsam an das zu machen, wenn da 3.000 Personen dort arbeiten, dann ist das oft nur eine einzige Person mit Behinderung, dann sind viele Personen, die das bemerken, dass sie sich mehr mit den Fragen auseinandersetzen. Welche Arbeiten sind möglich, welche sind anpassungsfähig und sind die Arbeitskollegen bereit, mitzumachen, dann funktioniert das. Aber bei kleineren Betrieben - da müsste man mehr Hilfe von außen bekommen, damit die Leute da unterstützt werden.

(Sprecher*in) Ich möchte noch einmal zurück zu Ihnen, wie machen Sie das *Matching* zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und wer wird sich davon versichern, dass beide Seiten vorbereitet sind?

(Sprecher*in) Wir wollen, dass beide Seiten zufrieden sind, der Arbeitgeber meldet den Posten, wir machen ein *Matching*. Der Kandidat, der seine Akte bei uns hat, ist dem Sachbearbeiter bekannt und dann schauen wir mit mir zusammen, ob das passt mit diesem Arbeitgeber. Wichtig ist auch der Austausch, mit demjenigen der diesen Arbeitnehmer gut kennt, dass sie mit dem zusammenarbeiten. Wir fragen immer den Kandidaten selber, ob er einverstanden ist, dass wir das Statut dem Arbeitgeber mitteilen, wir versuchen natürlich, dass man das dem Arbeitgeber sagt, er kann aber auch Nein sagen. Wir raten den Personen, dass sie es sagen, damit klarer ist auf was sich der Arbeitgeber einlässt und dass auch auf die Kompetenzen der Leute geachtet wird. Die Personen haben Angst das Statut mitzuteilen und wir versuchen auch, dass die Person aktiv ist, und Fragen stellt über die Arbeit und ob das eben auch passt.

(Sprecher*in) Du bist unabhängig, du bist selbst von einer seltenen Krankheit betroffen, wie ist das für dich im Alltag?

(Sprecher*in) Die Hauptherausforderungen, wenn du als junge Person, du denkst du kannst alles und dann merkst du, das geht nicht mehr so, du bist Arbeitgeber, du selbst bist deine größte Herausforderung, du musst schauen, was du noch kannst mit deiner Krankheit. Wie kann ich meine eigene Arbeit als Arbeitgeber anpassen? Ich muss überlegen, wie ich es angehen soll, auch die anderen Personen, die ich eingestellt habe, ich bin seit einem Jahr in diesem Prozess, ich habe festgestellt, dass meine Mitarbeiter sehr positiv sind. Es ist toll, ich habe Momente, wo ich nicht arbeiten kann, und dann bin ich natürlich froh, wenn sie das übernehmen können. Ich habe auch selbst bemerkt, dass Leute mit einer Beeinträchtigung es schwer haben, eine harte Arbeit zu machen. Jetzt geht es besser, jetzt geht es darum sich eine neue Position zu erarbeiten. Und auf eine Art und Weise weiter arbeiten zu können, die einem gut tut. Wenn eine seltene Krankheit da ist, kann man eben das Statut als Arbeiter mit Behinderung anfragen, ich bin sehr nett begleitet worden, das ist sehr hilfreich.

Für mich und meine Arbeitnehmer ist es die Gelegenheit in Rollen hineinzuwachsen, Rollen, die ich vorher besetzt habe und als Betrieb bleibt man immer in dem Thema drin und man bleibt dem Thema auch gerne verbunden. Auch im Bereich Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Mein Projekt war, dass ich Menschen mit Behinderung einstellen kann bei mir und dann habe ich gemerkt, verschiedene Sachen funktionieren nicht mehr, wie sie vorher funktioniert haben, ich bin nicht mehr zu allem imstande und ich habe auch die Angst, dass

ich vielleicht weitere Sachen nicht machen kann. Ich habe beide Kappen auf als Arbeitgeber und als Person mit Behinderung.

Und ich kann alle Arbeitgeber nur dazu ermutigen Personen mit einer Behinderung eine Chance zu geben, oft sieht man Behinderung nicht, wenn Menschen mich sehen, wissen sie nicht, dass ich nicht so lange arbeiten kann, wie andere, dass ich mehr Pausen brauche. Man muss den Personen eine Chance geben und die Person mit der Beeinträchtigung muss sich dann vielleicht auch nicht so oft rechtfertigen. Das ist auch ein Problem, Menschen sollten sich nicht dafür entschuldigen müssen, dass sie eine Behinderung haben. Es ist wichtig, dass sie das machen, was sie machen können und mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten.

(Sprecher*in) Eine großartige Message, vielen Dank. Was können Sie Arbeitgebern mit auf den Weg geben, auf was müssen Sie aufpassen und was soll sie motivieren Arbeitnehmer mit Behinderung einzustellen?

(Sprecher*in) Für mich war das eine tolle Erfahrung - es sind sehr zuverlässige Leute und sie sind auch dankbar, dass sie eine Arbeit haben. Man kann auf sie zählen, das ist das Wichtigste. Man muss halt etwas Geduld haben. Das hat mich motiviert. Da wir eine Stiftung haben, gibt es auf der einen Seite den Teil, dass wir einen Posten erstellt haben und durch die Adem 10 % erhalten haben, aber es geht nicht darum, sondern es geht darum, dass wir Ihnen die Anerkennung geben, die ihnen gebührt. Das ist das Wichtigste. Ich kann anderen Arbeitgebern nur das mit auf den Weg geben, dass sie das Gleiche tun.

(Sprecher*in) Vielleicht noch eine Frage an euch: Welche Chancen und Risiken hat die Digitalisierung für Menschen mit einer Behinderung, um in den Arbeitsmarkt einzutreten?

(Sprecher*in) Die Adem möchte ganz klar in die Richtung der Digitalisierung gehen. Wir sind uns natürlich bewusst, dass wir einen Teil der Leute haben, die nicht so gut mit digitalen Medien klarkommen. Wir arbeiten auch daran diese Menschen so gut wie möglich zu unterstützen. Die Idee ist auch, dass wir eine Dienstleistung ins Leben rufen, die Menschen unterstützt, die nicht so gewandt sind in der Digitalisierung. Ihnen Weiterbildungen anbieten, damit sie besser weiterkommen. Es wird auch auf dem Niveau der künstlichen Intelligenz gearbeitet. Das Profiling soll eine Hilfe darstellen. Es soll die Arbeit vereinfachen und eine Hilfestellung sein, damit unser Berater mehr auf die Menschen eingehen kann, um besser helfen zu können.

(Sprecher*in) Ich wollte mit einer Studie der European Disabilities antworten, eine Studie, die diese Thematik aufgreift, für *digital skills* also digitale Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt. Klingt kompliziert, ist es aber nicht. Das betrifft Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber. Sie haben festgestellt, dass die Arbeitgeber ein Fehlen digitaler Fähigkeiten feststellen, nicht nur bei Menschen mit Behinderungen. Viele Arbeitgeber haben erkannt, dass es digitale Hilfsmittel gibt für Menschen mit Behinderungen, um diese zu unterstützen. Und dass es auch viele Betriebe gibt, wo es keine richtige Vorgehensweise gibt, wenn sie Menschen einstellen.

Es gibt also Ratschläge, die diese Studie dann hervorgebracht hat. Die Studie hat festgestellt, dass die wenigsten Firmen eine Vorgehensweise haben, wenn sie Jemand einstellen mit einer Behinderung oder einer Einschränkung. Man hat sich nie richtig damit auseinandergesetzt. Es wurde auch festgestellt, dass die artifizielle Intelligenz in diesem

Bereich Aushilfe sein kann und den Leuten dabei helfen kann eine Stelle zu suchen. Besonders wenn die KI so entwickelt wird, dass sie Menschen mit besonderen Bedürfnissen helfen kann. Dazu muss dann auch mit diesen Menschen gearbeitet werden, um die KI auszuarbeiten. Dann ist es wichtig, dass schulische Kompetenzen vermittelt werden, über Weiterbildungen zum Beispiel. Das ist mehr oder weniger das was diese Studie aufgreift. Es ist auch politisch eine Herausforderung das zu fördern. Die Politik muss Hilfsmittel zur Verfügung stellen.

(Sprecher*in) Egal wo wir alle arbeiten, sei es in einer Inklusionswerkstatt oder auf dem Arbeitsmarkt, egal wie wir müssen uns weiterbilden, um unsere Kompetenzen zu entwickeln. Die Frage jetzt an euch wie möchten Sie Menschen aus den Werkstätten weiterbilden, damit sie in den Arbeitsmarkt gehen können.

(Sprecher*in) Es wurde schon erwähnt, wenn Menschen bei uns arbeiten, ist es das Ziel, dass sie irgendwann in den 1. Arbeitsmarkt orientiert werden, dass sie dort Fuß fassen können. Das steht auch im Arbeitsvertrag. Ich sage aber jetzt bewusst, vielleicht doch etwas provokant, dass das der Idealfall wäre. Wir sehen aber, dass wir in unseren Werkstätten Leute haben, die sich gut entwickelt haben, autonom arbeiten, da unterstützen wir diese Kompetenzen. Vor allem in der Werkstatt selbst, in dem wir der Person mehr Verantwortung übergeben, sie mehr allein arbeiten lassen, die Person in Aufgaben einleiten, die vielleicht eher den Betreuern zugeordnet werden können. Vielleicht lassen wir sie auch mit Mitarbeitern zusammenarbeiten, die mehr Unterstützung benötigen, sodass sie eine Führungsrolle übernehmen können.

Wir begleiten sie aber auch in dem Prozess, wenn Sie Interesse daran haben, sich auf dem 1. Arbeitsmarkt zu melden. Wenn sie das möchten, unterstützen wir Sie dabei. Wir helfen Ihnen den Lebenslauf auszuarbeiten, wir erklären Ihnen wie die Abläufe sind, wie man Arbeit findet. Wir sensibilisieren sie auch über den Sprung aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt, weil es sehr viele Veränderungen mit sich bringt.

Es ist wichtig, dass wir sie positiv begleiten. Wir haben auch Leute, die zu uns in die Werkstatt kommen und sagen, ich fühle mich bereit, ich möchte jetzt in den Arbeitsmarkt starten. Auch hier haben wir Vorgänge mit unserem Jobcoach, den wir intern bei uns arbeiten haben, um dann Arbeitsplätze zu finden und Arbeitgeber anzusprechen. Wir hatten einen tollen Erfolg am Anfang des Jahres, ein Mitarbeiter aus unserer Wäscherei, der über 10 Jahre dort gearbeitet hat und autonom den Laden geschmissen hat, hat eine feste Stelle in der Wäscherei der CGDIS erhalten. Sie haben aktiv nach einer Person gesucht und er hatte die Möglichkeit zunächst über ein Praktikum, die Arbeit kennen zu lernen und hat dann im Januar einen Arbeitsvertrag erhalten. Wir haben also regelmäßig solche Situationen und wir fördern das natürlich, gleichzeitig bleiben wir aber auch realistisch und vermitteln unseren Mitarbeitern, was es bedeutet, wenn man aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt eintritt.

(Sprecher*in) Ich möchte zunächst auf die Menschen hinweisen, die nicht die Möglichkeit haben eine Arbeit zu haben. Bei uns sind sehr viele Menschen, die Hälfte, die wir bei uns haben, haben keine Chance auf den 1. Arbeitsmarkt orientiert zu werden. Das Ziel im Leben ist nicht, wie die UN es sagt, es geht vor allem um die Dignität der Menschen, um die Würde und es geht darum zu erkennen, wozu die Menschen imstande sind. Wir haben intern ein Beispiel, letztes Jahr hatten wir 2 Leute, die in den 1. Arbeitsmarkt eintreten wollten mithilfe

eines Job-Coach und unser Job-Coach ist auch ein Inklusionsassistent. Unsere Ergotherapeutin, die zum Beispiel hilft Arbeitsplätze anzupassen. Sie ist zum Beispiel da, um zu schauen, wie wir die Arbeitsstelle besser an die Bedürfnisse anpassen können.

(Christine Zimmer) Vielen Dank, wie war dann die Weiterbildung von ihrem Mitarbeiter?

(Sprecher*in) Er kann selbstständig arbeiten, wir binden ihn in alle Projekte ein und er weiß über alles Bescheid. Bei ihm ist es so, dass er sehr gerne Sport macht, deshalb fördern wir ihn. Wir wissen, dass er seine Trainingsstunden hat, wir fördern auch seine Teilhabe an den Paralympics. Er bleibt nicht so lange abends, manchmal muss er um 2:00 Uhr gehen, es ist uns wichtig, dass wir das fördern. Der Sport begeistert ihn also wird das auch gefördert. Wir sind da sehr entgegenkommend.

(Sprecher*in) Welche Rolle kann das Bildungsministerium spielen oder spielt es bereits?

(Sprecher*in) Ich denke im Schulbereich und im Bereich der Weiterbildung gibt es 2 Hauptelemente, auf der einen Seite das Erlernen von Kompetenzen für junge Menschen, ich berufe mich hier auch auf die Schulpflicht, jeder junge Erwachsene soll die Möglichkeit haben sich weiterzubilden nach der obligatorischen Schulpflicht. Die Weiterbildung kann auch Teil der Berufsausbildung sein. Die Weiterbildung fällt auch in den Bereich der Bildung allgemein und auch in der berufsausbildenden Unterstützung kann man Unterstützung erhalten durch ein Kompetenzzentrum. Aber auch durch andere spezialisierte Dienstleistungen. Besonders in den Kompetenzzentren treffen wir Menschen, die vielleicht stärkere Behinderungen haben und wir versuchen diesen eine Berufsausbildung soweit es geht zu ermöglichen. Sinn und Zweck der Schule ist es, dass man später im Arbeitsmarkt mit einbezogen wird.

Im Bildungssystem ist es uns wichtig, dass wir den Berufseinstieg fördern und auch die Übergänge innerhalb der Schule oder nach der Schulzeit mit organisieren. Die Schule soll schon dabei helfen dieses Matching zum Arbeitsmarkt zu machen, dass das unterstützt wird. Später im Leben haben wir auch die Berufsausbildung, die Erwachsenenbildung, das kann auch hilfreich sein für Menschen, die später in ihrem Leben von einer Behinderung betroffen sind.

Auch so können wir verschiedene Weiterbildungen anbieten. Die 2. Seite ist, in der Aus- oder Weiterbildung ist nicht nur das Lernen des Schülers, sondern auch die Ausbildung des professionellen Personals wichtig. Sie müssen in Inklusion ausgebildet sind und darin wie man mit Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen umgeht.

Demnächst haben wir die AP, wo es auch um Inklusion geht und wir arbeiten hier im Bereich der Berufsausbildung. Nächstes Jahr sollen wir 200 Menschen betreuen, die eine Berufsausbildung machen können und dann in unserem Arbeitssystem mitwirken können. Dann gibt es auch noch das Thema des akademischen Niveaus. Luxemburg arbeitet mit einer Konvention der Uni. Im Laufe des nächsten Jahres werden wir einen Master im Bereich der Diversifikation anbieten, das ist der 1. Studiengang in Luxemburg im Bereich der Inklusion. Daneben gibt es auch den Bereich der Weiterbildung und Fortbildung für Lehrpersonal, welches bereits im Berufsleben ist. Da hilft uns das IFEN, das Bildungszentrum, welches den auszubildenden Lehrern Unterstützung bietet. Das gleiche gilt für den informellen Bereich,

Menschen, die in der Kinderbetreuung oder Jugendbetreuung arbeiten. Das ist einer unserer Schwerpunkte, dass nicht nur die Menschen mit Behinderung, sondern auch die Personen, die mit ihnen arbeiten, ausgebildet werden und sich weiterbilden können.

(Sprecher*in) Vielen Dank, nicht alle Beeinträchtigungen sieht man, es gibt eine Reihe von Herausforderungen, wo man die Beeinträchtigungen nicht sieht, was sind ihre Erfahrungen, was sind die Herausforderungen ihrer Mitglieder?

(Sprecher*in) Eine Behinderung, die man nicht sieht, jemand der nicht hören kann, intellektuelle Probleme, die Dys-Probleme, Probleme im Benehmen, meiner Meinung nach ist da noch sehr viel zu tun. Wir haben diese Sache noch nicht im Griff. Die Ausbildung und die Berufsausbildung sind sehr wichtig. Wie gesagt wurde, es gibt einen Master in inklusiver Erziehung. Das ist eine gute Richtung, aber ich glaube auch andere Maßnahmen müssten kommen. Bis die Leute überhaupt bis in den Master kommen, vergeht viel Zeit. Und da sind Personen, die von der Universität kommen, sie haben noch nicht die Erfahrung und das dauert dann natürlich alles. Ein anderer Punkt ist die Ausbildung der Erzieher. Das scheint sehr wichtig, es ist im Moment so, dass das sehr allgemein ist, da ist keine Spezialisierung. Seit ein paar Jahren haben wir das schon gesagt, es ist vielleicht auch wichtig, dass man da Spezialisierungen anbietet, dass man vielleicht eine Spezialisierung für die Arbeit mit älteren Personen, Kindern, Personen mit Behinderung machen kann. Damit die Ausbildung auch darauf abgezielt wird, damit die Personen auch effizienter arbeiten können, ausbilden in der Gebärdensprache, in angepasster Kommunikation. Es gibt einen Mangel in der Schule, auch was die Zeit angeht. Die Anpassung der Zeit, da bekommen wir viele Beschwerden, weil viele Eltern sagen, dass die Kinder sehr viele Probleme haben bei Prüfungen, bei Hausaufgaben. Wir haben jetzt einen Fall, wo der Junge im Gymnasium gesagt bekommen hat, er müsste in ein anderes Gymnasium gehen, es wird nicht angepasst. Ein anderer Junge ist auf der Universität, hat eine Schlafkrankheit, er kann eben nicht immer morgens an den Kursen teilnehmen, da hatten wir auf der Universität Luxemburg gefragt, da gab es keine Anpassungsmöglichkeiten für diese Person, damit er sein Jahr abschließen kann. Solche Beispiele gehen nicht. Wir müssen versuchen, diese Anpassungen hinzubekommen. Dass die Leute ihre Texte lesen können, ihre Aufgaben machen können, dass sie in der Schule sich weiter entwickeln können.

Ein anderer Punkt, in Luxemburg brauchen wir unbedingt mehr Spezialisten für kleine Kinder, wo schon ganz kleine Kinder aufgefangen werden und wo auch eine gute Diagnostik gemacht wird. Es gibt eine Reihe von Methoden, die im Ausland bestehen und hier nicht angewandt werden. Warum ist das so? Wir stellen uns diese Frage. Wir hatten auch schon mit dem Ministerium Kontakt, wir haben auch weitere Kontakte, ich hoffe, dass wir uns bald wieder sehen können. Dann hätte das Personal eine direkte Unterstützung, man hätte eine Untersuchung, ein Programm von Kommunikation und Vorgehensweise und auch eine Anpassung am Programm und da könnte das regelmäßig wieder bewertet werden, wo geschaut wird, was hat funktioniert und eben nicht funktioniert. Und daran könnte man sich permanent wieder anpassen an den Fortschritt des Kindes und wie es sich entwickelt. Ich hoffe, dass wir weiterkommen und dass das eventuell in dem Aktionsplan stehen wird. Ich denke, es gibt Beispiele von Ländern, wo die Sachen gut funktionieren. In Italien, Rumänien, in den skandinavischen Ländern, Portugal, das sind die Resultate anders. Italien arbeitet zum Beispiel mit einer Methode, in den siebziger Jahren wurden die Sonderschulen geschlossen und da gibt es keine Sonderschulen mehr. Ich wollte nur einmal daran erinnern. Die Idee,

was wir jetzt haben, ist gut, aber das eine schließt das andere nicht aus. Und man muss das gut kombinieren. Im Moment haben wir ein Puzzle wo Bruchstücke fehlen und das muss miteinander vernetzt werden, damit wir die Kinder endlich besser fördern können. Damit sie eine gute Perspektive haben können.

(Sprecher*in) Was sind die Herausforderungen bei Leuten, die bei Ihnen in der Arbeitsverwaltung Bedürfnisse haben, die man nicht sieht?

(Sprecher*in) Wir stellen fest, dass Personen, die unsichtbare Behinderung haben, es schwer haben. Sie werden nicht akzeptiert, denn bei unsichtbaren Behinderungen ist das Problem, dass die Anpassungen eher organisatorischer Natur sind. Das setzt voraus, dass angepasst wird. Das einfache ist immer die technische Anpassung, das machen Sie einmal dann ist es fertig. Hier ist das eine organisatorische Lösung, das kann man nicht nachvollziehen. Chronisch krank, man braucht mehr Pausen und das kann man nicht diskutieren, wenn das so ist. Auch Personen mit Autismus brauchen ein bestimmtes Umfeld, um die Arbeit zu machen, sie müssen vielleicht allein arbeiten oder von zu Hause aus. Und wenn man nicht darauf vorbereitet ist und nicht sensibilisiert ist, dann steht der Arbeitgeber nicht dazu und dann glauben die anderen Arbeitskollegen, das wäre ein Vorteil für diese Person und da gibt es keine 100 Möglichkeiten herauszukommen. Das ist auch eine Realität. Es gibt Sachen, die kann man nicht diskutieren, wenn die Personen, das nicht verstehen, muss man es annehmen. Das ist eine Realität, die wir oft sehen auf dem Terrain und wenn ein Betrieb sich im Voraus damit auseinandersetzt, dass man eine Behinderung nicht nur als eine Schwierigkeit ansieht und dass natürlich technische und organisatorische Anpassungen notwendig sind. Welche Anpassungen kann ich organisatorisch lösen? Ob das Telearbeit ist oder auch, dass man mit längeren Zeitspannen arbeitet. Es ist wichtig, dass man das sieht. Wir haben auch schlechte Erfahrungen, wenn die Leute auf dem Arbeitsplatz gemobbt und rausgeekelt werden, dann ist es schwer weiterzukommen.

(Sprecher*in) Ich glaube, wir haben sehr viel geredet, den Weg mit einer Beeinträchtigung über die Ausbildung, Bildung, der Zugang zum 1. Arbeitsmarkt. Bevor wir Ihnen das Wort geben, darf jeder von euch in einer Minute sagen, was wir mehr machen können, damit Leute mit Beeinträchtigung mehr gefördert werden, dass ihre Talente mehr genutzt werden.

(Sprecher*in) Es wäre eine Idee bei der Ausbildung, bei den Kindern anzufangen. Es ist ja ein System von Punkten. Man wird immer bestraft, wenn man etwas nicht kann, anstatt dass man belohnt wird für das, was man kann. Das gibt den Kindern später im Leben auch positives Feedback. Hier wird man für alles bestraft, was man nicht kann, anstatt dass man Punkte bekommt, wenn man die Hausaufgaben gemacht hat, wenn ich in der Schule pünktlich war, wenn ich mitarbeite usw. Die sind sehr wichtig auch im Leben, man muss fleißig und gut sein, dass man Respekt hat. Das ist schon eine Idee, dass man damit vielleicht mal anfängt. Dass man so die Talente schon im Kleinen fördert.

(Sprecher*in) Wir gehen auch immer in Richtung Kompetenzen. Jedes Mal, wenn ich bei den Arbeitgebern bin, versuche ich die Talente zu unterstützen, unterstreiche, dass sie eher auf die Kompetenzen der Leute gucken sollen als darauf, ob die Person 100 % auf diesen Posten passt. Man soll ein Umdenken haben, dass man eher die Person mit ihren Kompetenzen wie sie ist, nimmt und den Posten daran anpasst und nicht einen Posten, den man im Kopf hat für eine bestimmte Person. Das macht die Sache natürlich schwieriger. Wenn das Umdenken

ein bisschen weiter gefördert wird, glaube ich, werden wir besser mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten können. Wir haben deswegen Duoday, der letzte Jobday hat bei den Arbeitgebern ein Bewusstsein geschaffen, denn die Arbeitnehmer, die dahin kamen, brauchten nicht zu sagen, dass sie eine Beeinträchtigung hatten. Die Arbeitgeber wussten, dass die Leute diese Beeinträchtigung hatten. Die Arbeitgeber waren effektiv offen dafür. Deswegen haben verschiedene Arbeitgeber uns gesagt, das hat bei uns bewirkt, dass ein Umdenken kommt und dass wir unsere Posten anders anschauen und ausschreiben, damit wir auch Leute mit einer Einschränkung einstellen können.

Wir werden auch ein neues Projekt machen, wo wir Coaching einsetzen, es werden 80 arbeitssuchende Leute mit einem Handicap geschaut, welche Kompetenzen sie haben. Ich bin immer froh, wenn ich wie heute Abend hier bin oder wenn ich Arbeitgeber sehe, damit ich das immer mehr in den Vordergrund setze, damit diese Mentalität endlich endet.

(Sprecher*in) Sie haben schon gehört, was man machen kann, um die Talente zu fördern. Ich bin der Meinung, dass das Problem nicht die Arbeitsstelle ist, sondern die Anpassung auf der Arbeit. Man kann so viele Kompetenzen haben, wie man will, wenn man irgendwo auf Barrieren stößt und die Anpassungen nicht passen, dann funktioniert es nicht. Meine Schlussfolgerung nach 13 Jahren Erfahrung, das ist das Problem, das andere ist auch wichtig.

(Sprecher*in) Für mich ist die Kommunikation sehr wichtig für Werkstätten, die eine tolle Arbeit machen. Mein Projekt *Wild Stuff*, jedes Produkt wurde den Menschen vorgestellt, die es gemacht haben. Die Kompetenzen wurden gezeigt, es wurde gezeigt, was es gibt und wer es gemacht hat, wer soll das sonst wissen. Man muss das darstellen und sich trauen zu sagen, spezielle Bedürfnisse. Auch Marketing und Kommunikation sind wichtig, nicht weil das meine Arbeit ist, sondern weil die Leute anders darauf reagieren, sobald sie wissen, von wo das Produkt herkommt.

(Sprecher*in) Ich denke, dass Diskussionen wie heute sehr wichtig sind, dass wir in Zukunft solche Vernetzungen zwischen Bildung, Schule und der Welt nach der Schule weiterentwickeln. Solche Veranstaltungen sind sehr wichtig, die Zusammenarbeit ist toll. All die Leute, die im Raum und die unten im Erdgeschoss sind, das sind überzeugte Leute, sonst wären sie nicht hier. Es ist wichtig, dass die Aspekte, die wie heute hier im Erdgeschoss wiedergefunden haben, zusammenfließen. Wir haben die Kompetenzen, die hier vertreten sind, der inklusive Dienst ist vertreten, das ist ein wichtiger Partner, um die Transition von der Bildung zur Arbeitswelt zu machen. Es gibt keinen der nichts kann, die Frage ist spannend, es gibt niemanden der nichts kann. Man soll immer die ungenutzten Talente und Potenziale nutzen. In einer partizipativen Vorgehensweise legen wir einen großen Wert darauf, wir haben ein Team von Freiwilligen, wo spezifische Anpassungen, die auf Freiwilligkeit basieren, gemacht werden. Wo Betroffene diese Prozesse mitgestalten. Eine Schule, die inklusiv ist, wo sie sich einbringen können und auch zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen können.

(Sprecher*in) Ich denke auch, Kommunikation ist ein wichtiger Punkt, ohne das gibt es keine Zufriedenheit bei Eltern, Kindern oder in der Schule. Wir müssen die Stärken in den Fokus setzen, im Rhythmus jedes Kindes, wir brauchen eine bessere Unterstützung und Spezialisten in Luxemburg. Wir brauchen eine Änderung auf dem Gebiet, wir müssen für die Behinderung sichtbarer machen und mehr Bewusstseinsbildung in dem Bereich anbieten.

Aus Erfahrung weiß ich, in der ZEFI organisieren wir in Schulen Workshops usw. wir haben oft die Erfahrung gemacht, dass es nur Theorie war. Jetzt haben wir gemerkt, es genügt nicht, denn sehr viele junge Personen wissen überhaupt nichts über Behinderung. Sie kennen vielleicht nur eine Person, die im Rollstuhl ist oder blind ist. Sie wissen nicht was Trisomie 21 oder Autismus sind. Deswegen haben wir beschlossen, dass wir bei den Workshops etwas Praktisches am Schluss machen. Damit die Leute uns begegnen, wir gehen Bowling spielen, fischen oder ins Schwimmbad damit die beiden Seiten sich kennen lernen. Das sind sehr gute Erfahrungen, die man dann macht. Die 2 Parteien müssen sich treffen. Die einen sind überrascht von dem einen wie die anderen von dem einen.

Die Praxis ist das, was ausschlaggebend ist, für uns ist wichtig, dass wir immer mehr in die Inklusion kommen. Wir wären sehr froh, wenn die Sonderschulen abgebaut würden, ob das in 10 oder 15 Jahren sein wird.

(Sprecher*in) Ich denke, dass die Berührungsängste zwischen Menschen mit und ohne Behinderung abgebaut werden müssen. Es muss selbstverständlich werden, dass man sich im Alltag begegnet. In Luxemburg sind wir sehr divers und multikulturell, ich meine, dass das auch eine Chance für Menschen mit Beeinträchtigungen ist. Mit unseren Werkstätten erreichen wir Visibilität und anhand unserer Produkte ebenso. Es ist aber auch wichtig, dass die Menschen, die dahinterstecken, gesehen werden und dass ihre Arbeit anerkannt wird. Deshalb finde ich es auch toll, wenn wir neue Werkstätten haben, dass sie nicht isoliert werden, sondern dass sie sich in der Gesellschaft befinden. Wo auch andere Firmen sich befinden und wo man sich auf natürliche Art und Weise begegnet und Gelegenheiten entstehen. Das ist wichtig für die Zukunft.

(Sprecher*in) Ich gehe in die gleiche Richtung, wir haben Erfahrung mit Besuchern unserer Werkstätten, Kindergartenkinder, Gymnasiasten, Schüler und andere Personen, die uns besuchen, denen möchten wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiter vermitteln. Diese Menschen sehen diese Arbeitnehmer im rechten Licht. Es geht nicht nur darum, dass wir Personen einladen, sondern wir begeben uns auch in die Gesellschaft, zum Beispiel gehen wir mit unserem Eisstand in die Stadt, um den Personen zu sagen, was wir produzieren.

(Sprecher*in) Ich kann dazu sagen, dass es wichtig ist, dass Menschen mit Behinderung sich trauen Arbeit zu suchen. Jeder hat einen Wert und dieser Wert soll anerkannt werden. Egal ob man eine Einschränkung hat oder nicht.

(Sprecher*in) Ich würde euch allen danken für diese schönen Schlussworte. Jetzt können Sie noch die eine oder andere Frage stellen.

(Frage aus dem Publikum) Vielen Dank für die vielfältige Präsentation, ich hätte viele Fragen für jeden von Ihnen, ich beschränke mich auf 2 Fragen, vielleicht können Sie die beantworten. Die 1. Frage, wir haben dieses Jahr einige Statistiken, wir wissen mehr oder weniger, wie viele Personen hier mit einer Behinderung leben. Ich weiß nicht mehr, ob es auch Statistiken gibt, zu Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt. Wie viele Personen sind das?

(Sprecher*in) Es gibt Personen mit Behinderung, es gibt Personen mit Statut, das sind ungefähr 94.000 Arbeitssuchende und zu diesen 94.000 Personen gehören auch Menschen,

die nicht mehr arbeiten müssen. Es gibt eine Diskrepanz, wenn ich das richtig verstanden habe, macht das Arbeitsministerium eine Studie, um herauszufinden wie viele Menschen aktuell das Statut als Arbeiter mit Behinderung haben und was wir in dem Bereich machen können. Es gibt immer noch eine Randschwelle als Arbeiter mit Behinderung, ich bin ganz ehrlich.

(Frage aus dem Publikum) Gibt es eine Möglichkeit, die Vorteile des Statuts besser zu visualisieren. Viele Personen sind geniert diesen Schritt zu machen, sie haben das jetzt mit sehr viel Sicherheit vermittelt. Hoffentlich auf Basis von 5 Jahren, wenn wir mehr Daten haben über die Zukunft und wissen in welchen Bereichen Menschen mit einer Behinderung arbeiten und in welchen Bereichen nicht viel passiert ist. Du hast vom Arbeitsmarkt für die kleineren und mittleren Betriebe gesprochen, auch von großen Betrieben. Bei den mittleren oder größeren gibt es eine Personaldelegation. In Deutschland gibt es bei mehr als 5 Menschen mit Behindertenstatut in einem mittelgroßen Unternehmen oder einem großen Unternehmen den Schwerstbehindertenberater, das ist keine schöne Bezeichnung, gibt es so etwas in Luxemburg oder streben wir so etwas in den Personaldelegationen an?

(Sprecher*in) Rein legal haben wir nicht den gleichen Rahmen, aber vom Prinzip her ist eine Personaldelegation da, um die Interessen ihres Personals zu vertreten. Und wenn Menschen mit besonderen Bedürfnissen dort arbeiten, dann müsste auch diesen Interessen entgegengekommen werden. In Deutschland ist das sowieso der Fall, aber ich spreche generell vom Kontext. Die Personaldelegation ist dafür da und die müssen sich damit auseinandersetzen. Vielleicht muss man hier eher die Gewerkschaften ansprechen. Desto größer die Firma ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass mehr Menschen mit Behinderung dort arbeiten, die dann dieses Statut haben. Aber theoretisch ist das eine Möglichkeit für jede Firma. Die Frage ist doch immer, welche Ideen vorgelegt werden, um Änderungen zu machen. Um auf die Frage zum Statut einzugehen, das Statut ist streng genommen dazu da, um eine Kompensation für einen Einkommensverlust anzubieten. Und auch Anpassungen finanziell zu übernehmen, falls die Firma das nicht übernehmen kann.

Und wenn mein Handicap die Firma nicht beeinflusst, dann muss ich das Statut auch nicht anfragen. Streng genommen muss man das also nicht. Die technischen Anpassungen, die der Arbeitgeber machen muss und die er finanziell nicht tragen möchte, die werden übernommen. Ich mache dann meine Arbeit, auch wenn ich mehr Zeit dafür brauche, das bedeutet nicht, dass ich weniger bezahlt bekomme. Also bekommt der Arbeitgeber in dem Kontext eine staatliche finanzielle Teilhabe, die er beantragen kann.

Ich sage immer zu den Menschen, ihr müsst wissen, was ihr benötigt, welche Anpassungen erforderlich sind und ob ihr Kompensationen benötigt. Wenn ihr meint, dass ihr das gleiche Arbeitspensum machen könnt, dann müsst ihr das Statut nicht anfragen. Ich muss das Statut nicht anfragen, nur weil ich das kann. Denn das Statut bringt sonst keine Vorteile. Die Leute meinen manchmal, dass dann ein besonderer Platz für sie reserviert ist, aber es gibt keinen Arbeitgeber, der jemand nur wegen des Statuts einstellt. Es gibt auch keinen Arbeitgeber, der jemanden nur deswegen einstellt, weil er einen Führerschein hat.

(Sprecher*in) Ich habe noch eine kurze Frage aus dem Publikum, dann machen wir Schluss.

(Frage aus dem Publikum) Man hat jetzt eben in dieser Konferenz ein paar Mal gesagt, dass alles gut läuft mit den inklusiven Werkstätten. Ich möchte aber darauf hinweisen, dass es Konsequenzen für die Leute hat, wenn sie in einer Welt für sich sind, wo sie nur reduzierte Kontakte haben. Es gab einen Fall von einer Person, die sich angewöhnt hatte, jedem Hallo zu sagen, weil sie vorher in ihrer Werkstatt nicht viele Kontakte nach draußen hatte, und die soll in ein normales Arbeitsverhältnis kommen und es wurde geschaut was kann man aus dem Talent machen. Die Person ist am Empfang eines Supermarktes gelandet, jetzt ist das ein Markt, der gekennzeichnet ist, es hat etwas gebracht. Die Person macht jetzt auch andere Sachen, sammelt die Einkaufswagen ein usw. Man braucht solche Initiativen, das bringt dem Betrieb mehr, sie haben ja auch eine Verantwortung. Man muss kreative Lösungen finden, die an die Person angepasst sind, die es der Person erlauben, sich auf dem normalen Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln. Wenn man das nicht annimmt und sagt die Personen müssen in geschützten Werkstätten arbeiten und man nennt sie jetzt Inklusions-Werkstatt, dann können die Personen sich nicht weiterentwickeln. Das ist schwer auf jeden Fall da.

(Sprecher*in) Danke für die Bemerkung, ich werde zum Schluss noch einmal eine Frage an Sie richten. Sehen Sie, dass die Leute an sich wenig Kontakt nach draußen haben zu der Allgemeinheit.

(Sprecher*in) Arbeitszeit ist ein Teil des Lebens, unsere Leute wohnen zu Hause, bei den Eltern, in verschiedenen Strukturen, sie sind nicht allein, sie sind nicht eingesperrt. Die Leute haben viel Interaktion auch sozial, ich sehe da keine Differenz zwischen jemanden der in einer geschützten Werkstatt ist und jemand der in der normalen Arbeitswelt ist.

(Sprecher*in) In unseren Werkstätten ist es uns wichtig, dass wir reelle Arbeitsbedingungen haben. Die Personen, die bei uns arbeiten, sind nicht weit weg von dem, was draußen passiert. Sie bekommen nur mehr Unterstützung aber sie sollen in realen Konditionen arbeiten. Wir machen das nicht allein, andere Werkstätten auch. Es gibt viele Kontakte nach draußen. Verkaufsstände, sie arbeiten im Schmetterlingsgarten in Grevenmacher, wo sie jeden Tag Kontakt mit Besuchern haben. Ich kann nicht bestätigen, dass unsere Leute, die in einer Werkstatt arbeiten, dass sie keinen Kontakt zur Realität haben.

(Sprecher*in) Dann würde ich allen einen großen Dank ausdrücken, sie haben viel investiert für dieses Gespräch und sich die Zeit genommen. Ich bedanke mich bei Ihnen, dass sie dabei waren und auch beim Ministerium, dass sie diese Veranstaltung organisiert haben und dass wir hier diese Diskussionen über Talente und Kompetenzen führen dürften. (Applaus)

(Frau Stein) Ich möchte noch einmal den Übersetzern einen großen Dank auszusprechen, ich möchte auch der Crew, die für die Technik zuständig war, einen großen Dank aussprechen. Und ich möchte noch einen Aufruf machen, wir haben gestern vom Nationalen Aktionsplan gesprochen, er endet 2024. Die gute Nachricht ist, es kommt ein Aktionsplan Nummer 3 und da wären wir froh, wenn sie mitarbeiten würden. Was sehen Sie als Prioritäten? Draußen liegen Zettel wo sie ihren Namen und Ihre E-Mail-Adresse angeben können und dann kreuzen Sie an, dass wir sie anschreiben können, dann können Sie beim nächsten Aktionsplan mitarbeiten.

Und auch der Bericht von KPMG über den momentanen Aktionsplan wird vorgestellt, da werden sie auch dazu eingeladen. Wenn sie dann Lust haben daran zu arbeiten, sind Sie herzlich eingeladen, lassen Sie uns Ihre Kontaktdaten dann arbeiten wir zusammen. Ich weiß nicht, ob es nächstes Jahr ist, aber auf jeden Fall werden wir immer wieder solche Veranstaltungen machen und nächstes Mal werden wir auch viele Gelegenheiten haben uns auszutauschen, uns besser kennen zu lernen und zusammen für Inklusion zu arbeiten. Es betrifft nicht nur die Personen, sondern uns alle und jeder kann Akteur sein. Danke schön.
(Applaus)