



**Info
Handicap**

Conseil national des
personnes handicapées

Nationale Informations-
und Begegnungsstelle
im Bereich Behinderung

de Bulletin

Unser Informationsblatt



N°4
05 / 2026

Talente und Kompetenzen

Unterstützen Sie Info-Handicap mit einer Spende: IBAN LU12 0019 7055 8532 8000



Inhalt

Editorial	Seiten 4-5
„1 cm“: Wenn jeder kleine Schritt alles verändert	Seiten 6-13
Die Stellung von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt in Luxemburg: zwischen Fortschritten und Herausforderungen	Seiten 14-25
Der Info-Conseil Dienst	Seiten 26-29
Interview mit dem Minister für Arbeit, Marc Spautz	Seiten 30-35
Talente und Kompetenzen - Erfahrungsberichte	Seiten 36-43

**Sie brauchen mehr Informationen in einfacher Sprache?
Dann rufen Sie uns an: 366 466**

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Mit dieser neuen Ausgabe des Bulletin Talente & Kompetenzen laden wir Sie erneut dazu ein, einen offenen Blick auf die Wege, Fähigkeiten, Talente und Bestrebungen von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt zu verschaffen.

Die vorgestellten Artikel zeigen, wie zahlreiche Initiativen entstehen, um Arbeit barrierefreier, menschlicher und inklusiver zu gestalten. Sie weisen zudem darauf hin, dass berufliche Inklusion durch engagierte politische Maßnahmen, angepasste Praktiken und ein Arbeitsumfeld entsteht, das Vielfalt fördert.

Wie der Podcast „1 cm“ erinnert, sind es manchmal sehr kleine Schritte, die große Fortschritte ermöglichen.

Auch wenn bereits große Fortschritte erzielt wurden, bleibt festzustellen, dass noch viele Herausforderungen bestehen und einige Barrieren weiterhin abgebaut werden müssen.

Deshalb wollten wir die geltenden Statuten, Fördermittel und Maßnahmen sowie die von den Fachstellen angebotene Unterstützung hervorheben. Alle verfolgen dasselbe Ziel: jedem die Möglichkeit zu geben, unter guten Bedingungen zu arbeiten, seine Kompetenzen weiterzuentwickeln und seinen Platz in der Berufswelt zu finden.

Doch gemeinsam voranzukommen, bedeutet auch, auf zugängliche Ressourcen zählen zu können. Der Info-Beratungsdienst von Info-Handicap bietet kostenlos ein offenes Ohr, klare Informationen und eine persönliche Begleitung zu Fragen im Zusammenhang mit Beeinträchtigung, insbesondere im Bereich Arbeit.

Mit diesem Bulletin möchten wir eine tiefe Überzeugung bekräftigen: Jedes Talent verdient Anerkennung, jeder Lebensweg verdient Unterstützung, und jeder Mensch hat seinen Platz in der Gesellschaft.





Inklusion lässt sich nicht erzwingen. Sie entsteht Schritt für Schritt – ein Zentimeter nach dem anderen –, durch einfache Gesten, bessere Informationen, barrierefreie Umgebungen und authentisches Engagement.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre. /

Christine Zimmer

Direktionsbeauftragte

© Sophie Margue



**Info
Handicap**

Conseil national des
personnes handicapées

**Jedes Talent zählt,
jeder Schritt macht
einen Unterschied.**



„1 cm“: Wenn jeder kleine Schritt alles verändert

Hinter den Kulissen eines inklusiven Podcast mit Maxime Toussaint

„Menschen mit Beeinträchtigungen haben Kompetenzen. Es zu sagen ist das eine, aber man hört es oft genug. Mit „1 cm“ haben wir uns entschieden, es zu zeigen.“

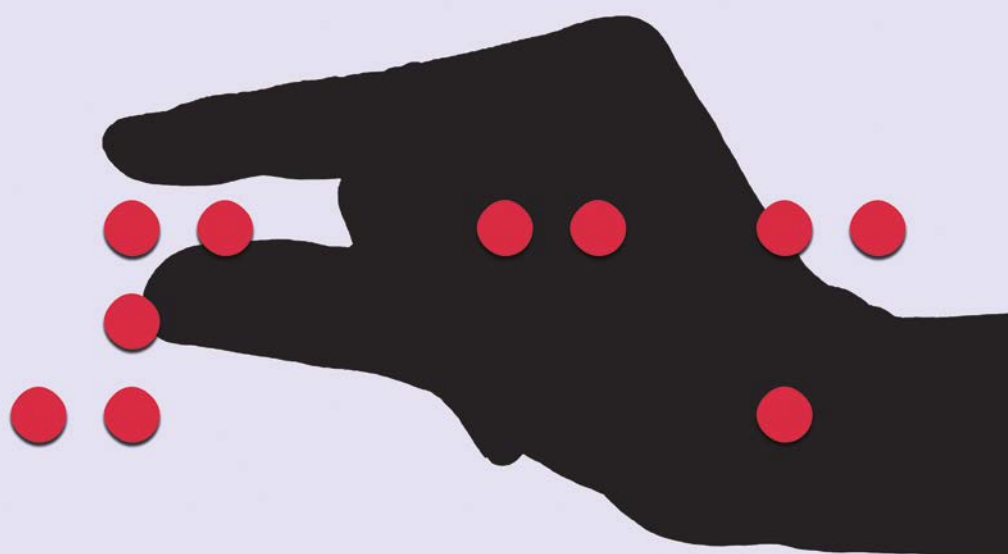
„1 cm“ ist nicht nur ein Podcast, sondern ein menschliches, innovatives und barrierefreies Projekt. Er erkundet den Alltag von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz – ihre Herausforderungen, Möglichkeiten und Erfolge. Man spricht **nicht über** Menschen mit Beeinträchtigungen, sondern **mit** ihnen. Laut Maxime kann ein Medium selbst eine Botschaft sein, und die Botschaft des Podcasts „1 cm“ ist klar: anderen eine Stimme geben, um Sichtweisen zu verändern.

Ein Erfahrungsbericht mit Maxime Toussaint, Verantwortlicher der Podcasts beim Lëtzebuerger Journal. Er erzählt uns von den Kulissen von „1 cm“.



Hören Sie sich
den Podcast an

journal.lu/de/podcast-1-cm



E journal.lu PODCAST

Cover des Podcasts „1cm“ © Lëtzebuenger Journal





Eine Idee, geboren aus einem ersten Erfolg

Für Maxime beginnt alles mit D'Hoffnungsdréier, einem ersten Podcast, der aus einer einjährigen Immersion, während den paralympischen Trainings hervorgegangen ist. Bei der er den Athleten über ein Jahr begleitet hat, bis hin zu Paris. Die Themen rund um Inklusion und Arbeit finden bei den Lesern vom Journal.lu großen Anklang. Der Wunsch, diese Themen zu vertiefen, ergab sich von selbst.

Mit Hilfe von Christine Zimmer, Direktorin von Info-Handicap – Conseil national des personnes handicapées, nahm die Idee eines zweiten Podcast allmählich Gestalt an. Das Ziel ist es, ein anderes Projekt zu entwickeln, das von Anfang an darauf ausgelegt ist, eine echte Wirkung zu erzielen.

Anstatt jede Episode nach einer Art von Beeinträchtigung zu strukturieren, entschied sich das Team, den Fokus nicht auf die Beeinträchtigung selbst zu legen, um Stigmatisierungen zu vermeiden. Ziel ist es, Lebenswege, Kompetenzen und

Aufnahmesession mit
Joanne Theisen und
Maxime Toussaint
© Gilles Kayser /
Lëtzebuenger Journal



Berufserfahrungen zu teilen, insbesondere durch die Realitäten von Arbeitnehmern, Selbstständigen oder Werkstätten der beruflichen Inklusion. Diese Situationen sind keineswegs außergewöhnlich, sie gehören zur Realität vieler Menschen.

Die Kulissen

Die zentrale Idee des Podcasts ist einfach: Schon 1 cm Fortschritt kann alles verändern, denn wenn jeder diesen kleinen Schritt macht, verändern wir gemeinsam die Dinge. Aus dieser Idee entstand der Titel des Podcasts: „1 cm“.

Maxime erinnert sich gut an das darauffolgende Treffen mit Christine: „Als ich ihr das Konzept vorgestellt habe, hatte sie Sterne in den Augen“, erzählt er. Sie verstand sofort die Intention und Tragweite des Projekts. „Solche Momente sind großartig, sie zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

Maxime erinnert sich gut an das darauffolgende Treffen mit Christine:

„Als ich ihr das Konzept vorgestellt habe, hatte sie Sterne in den Augen“, erzählt er. Sie verstand sofort die Intention und Tragweite des Projekts. „Solche Momente sind großartig, sie zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

Ein Aufruf zur Teilnahme wurde in den sozialen Medien gestartet. Das Team traf diese Entscheidung, sich nicht nur an diejenigen zu wenden, die bereits öfters in den Medien waren. Sie wollten allen eine Stimme geben, auch denen, die es nicht gewohnt sind, sich zu äußern.

Von da an entwickelt Maxime das Projekt, übernimmt die Produktion und das Storytelling. Melody Hansen, Christian Block und Misch Pautsch, Journalisten beim Lëtzebuurger Journal, führen die Interviews und kümmern sich um die Recherchen.





Die Stimme hinter dem Mikrofon

Dann muss man die Off-Stimme finden, die alles verbindet, den Geschichten Sinn verleiht und das Publikum durch den gesamten Erzählfluss begleitet.

Der Name Joanne Theisen fällt oft in den Gesprächen. Maxime erzählt von seiner allerersten Lektion in diesem Abenteuer: „Das erste Mal, als ich Joanne am Telefon hatte, stellte ich ihr das ganze Projekt in einem fünfminütigen Monolog vor. Als ich fertig war, hörte ich Joanne tief einatmen und sagen: ‚Okay, dann erkläre ich dir, wie ich funktioniere.‘“ An diesem Tag erklärte sie Maxime ihre spezifischen Bedürfnisse sowie die der Menschen mit Beeinträchtigungen.

Was das Publikum nicht weiß: Joanne selbst ist von einer unsichtbaren Beeinträchtigung betroffen.

Maxime erzählt von seiner allerersten Lektion in diesem Abenteuer:

„Das erste Mal, als ich Joanne am Telefon hatte, stellte ich ihr das ganze Projekt in einem fünfminütigen Monolog vor. Als ich fertig war, hörte ich Joanne tief einatmen und sagen: ‚Okay, dann erkläre ich dir, wie ich funktioniere.‘“

Während der gesamten Serie entdecken die Zuhörer eine ruhige, präzise und selbstbewusste Stimme. Sie schätzen ihre Klarheit und Professionalität, ohne ihre Kompetenzen in Frage zu stellen. Erst in der letzten Episode offenbart sie ihre Realität, indem sie ein Porträt von sich selbst gibt.

Für diese letzte Episode lässt Maxime, ihr freie Hand. Indem sie den Podcast selbst abschließt, teilt sie eine starke Erkenntnis, die all das widerspiegelt, was zuvor geteilt wurde: Eine Beeinträchtigung, sichtbar oder unsichtbar, nimmt weder Fähigkeiten noch Entschlossenheit noch





den Wert der Arbeit weg. Durch ihr persönliches Offenbaren am Ende der Serie verkörpert sie die Botschaft, die „1 cm“ von Anfang an trägt.

Innovation, ohne sie zu suchen

Von Beginn an war das Ziel, den Menschen in den Mittelpunkt des Podcasts zu stellen und ihre Lebenswege auf zugängliche Weise darzustellen. Diese Herangehensweise verleiht „1 cm“ auf mehreren Ebenen einen innovativen Charakter. Jede Episode des Podcasts ist in Form eines Artikels in einfacher Sprache auf Deutsch, Französisch und Englisch verfügbar.

Laut Maxime geht es im Podcast nicht nur darum, eine Geschichte zu erzählen. Er soll auch als Werkzeug konstruktiver Kritik dienen. Indem das Team bestimmte Themen behandelt, beleuchtet es Probleme oder manchmal unbequeme Realitäten. Doch bevor es ein Urteil fällt, stellte sich das Team eine entscheidende Frage: „Sind wir selbst in der Lage, es besser zu machen?“ Für das Team war es wichtig, nicht nur auf Probleme hinzuweisen, sondern selbst als Vorbild zu dienen. Durch diesen Podcast hat es daher versucht, die Veränderungen und Vorschläge, von denen es spricht, selbst zu verkörpern.

Diese Innovation zeigt sich auch im menschlichen Engagement. Das gesamte Team vom Journal.lu nahm an einer Sensibilisierungsbildung zum Thema Begegnung, Interaktion und Kommunikation mit Menschen mit Beeinträchtigungen teil, die von Info-Handicap angeboten wurde.



Joanne Theisen
© Lex Kleren /
Lëtzebuurger Journal



Das Team nimmt sich Zeit: zwei Stunden telefonischer Austausch mit einigen Teilnehmenden noch vor den Aufnahmen, eine sorgfältige Vorbereitung der Interviews, aufmerksames Begleiten jeder Stimme. „Man hat nie wirklich Zeit: wir entscheiden uns, sie zu nehmen. Das ist eine Entscheidung. Wir definieren unsere Prioritäten selbst“, erinnert Maxime. Der direkte Kontakt mit den Teilnehmenden steht im Zentrum dieses Ansatzes. Ihre Geschichten zuzuhören, ihr Vertrauen zu gewinnen und ihre Erfahrungen wertzuschätzen, ist essenziell.

Eine Arbeit, die belohnt wird

Natürlich hatte dieser Ansatz eine spürbare Wirkung. Nach jeder Episode schrieben zahlreiche Zuhörer, um ihre Wertschätzung zu teilen, Feedback zu geben und bestätigten, dass das Projekt die Menschen wirklich berührt hat.

Der Podcast stieß sowohl national als auch international auf große Resonanz. Am 10. März 2026 gewann er einen Preis, in der Kategorie „Online-Community“, beim Amnesty Mediepräis.



Von links nach rechts:
Jang Kapgen, Joanne Theisen,
Christian Block, Maxime Toussaint,
Melody Hansen, Lourain Alhalabi
und Misch Pautsch bei der
Verleihung des Amnesty
International Mediepräis
© Gilles Kayser /
Lëtzebuenger Journal

Melody Hansen, Chefredakteurin des Lëtzebuenger Journal, erklärt, dass dieser Preis die Arbeit der letzten Monate würdigt, aber auch die Geschichten, die die Teilnehmenden geteilt haben. Für sie ist dieser Preis nicht nur eine Anerkennung für das Podcast-Team,



sondern auch für alle, die dazu beigetragen haben. Maxime betont seinerseits, dass das schönste Kompliment, das sie erhalten haben, darin besteht, dass Menschen ihnen ihre Geschichten anvertraut haben und es ihnen so ermöglichten, Inhalte auf Grundlage dieser Erfahrungsberichte zu schaffen.

Zuhören, bevor man entscheidet

Maxime betont einen wichtigen Punkt: Legitimität entsteht nicht nur aus Willen oder guten Absichten. Er erklärt: „Man kann die Dinge so gut machen, wie man will. Solange wir nicht wissen, was die Gemeinschaft der Menschen mit Beeinträchtigungen denkt, bleibt unser Verständnis unvollständig. Wir leben ihre Realität nicht jeden Tag.“

Aus diesem Grund ließ Maxime, Joanne, bei der Off-Stimme frei agieren zum Beispiel, um ein Wort zu korrigieren oder Inhalte anzupassen, die sie für ungenau hielt. Er sagt: „Wenn sie sagt, es passt nicht, dann passt es nicht.“

Dieser Ansatz entspricht der Leitlinie von Info-Handicap: „Nichts über uns ohne uns.“ Menschen mit Beeinträchtigungen stehen im Mittelpunkt der Podcast-Erstellung und sind aktive Akteure des Inhalts. Ziel ist es, eine authentische und inklusive Darstellung zu gewährleisten, in der jede Stimme zählt.

Indem der Podcast allen eine Stimme gibt – nicht nur Institutionen – beleuchtet der Podcast Lebenswege und Erfahrungen, die oft unsichtbar sind, wie die von Joanne Theisen, deren ruhige Stimme die Zuhörer bis zur letzten Episode begleitet hat. Das Projekt behandelt auch schwierige Themen und bleibt dabei trotzdem innovativ und zugänglich, sodass jede Stimme gehört und verstanden wird.

Um Dinge zu verändern, reicht manchmal ein Schritt nach dem anderen. Für Maxime, Joanne und das Team ist ihr Podcast genau dieser „1 cm“. /



Die Stellung von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt in Luxemburg: zwischen Fortschritten und Herausforderungen





© iStock

Die Stellung von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt entwickelt sich weiter. Einerseits lassen sich Fortschritte beobachten, insbesondere bei einigen Unternehmen, die sich bemühen, barrierefreier und inklusiver zu werden, um Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen. Es gibt auch Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie verschiedene Begleitangebote. Dennoch sind die meisten Arbeitgeber noch nicht ausreichend vorbereitet, und Betroffene haben weiterhin oft Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden oder zu behalten. Die größten Hindernisse sind der Zugang zum Arbeitsmarkt, die Anpassung der Arbeitsplätze sowie mangelnde Kenntnisse über unterschiedliche Arten von Beeinträchtigungen und die damit verbundenen spezifischen Bedürfnisse. Dabei ist Arbeit von zentraler Bedeutung, da sie finanzielle Unabhängigkeit ermöglicht und die soziale Integration fördert. Es stellt sich daher die Frage, ob die bestehenden Maßnahmen eine echte und nachhaltige berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen gewährleisten. Um diese Herausforderungen besser zu verstehen, lohnt sich ein Blick auf die aktuelle Situation.



Beschäftigung und Status als Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung: Welche Möglichkeiten gibt es?

Der Status als Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung kann dazu beitragen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen unter besseren Bedingungen arbeiten. Er ermöglicht Anpassungen, Unterstützung und mehr Verständnis am Arbeitsplatz. Ein besseres Verständnis dieses Status und seiner Möglichkeiten hilft sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern, passende Lösungen für ein ruhiges und effizientes Arbeiten zu finden.

Der Status als Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung

Menschen mit Beeinträchtigungen können den Status als Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung bei der ADEM beantragen.

Der Antrag erfolgt durch das Ausfüllen eines Formulars sowie das Einreichen mehrerer Dokumente, darunter ein ausführlicher medizinischer Bericht, der die Herausforderungen und spezifischen Bedürfnisse der Person beschreibt. Wird der Status anerkannt, eröffnet er Zugang zu verschiedenen Rechten und beruflichen Möglichkeiten. Dennoch zögern manche Menschen, diesen Antrag zu stellen oder offen über ihren Status zu sprechen, oft aus Angst vor der Reaktion anderer oder des Arbeitgebers.

Für den Arbeitnehmer bringt dieser Status mehrere Vorteile mit sich. Wenn er seinen Arbeitgeber über seine Situation informiert, kann er von angepassten Maßnahmen profitieren wie zum Beispiel flexibleren Arbeitszeiten, spezieller Ausstattung oder einem angepassten Arbeitstempo. Diese Maßnahmen ermöglichen es, bestimmte durch die Beeinträchtigung bedingte Herausforderungen auszugleichen und erleichtern die Inklusion. Die Tatsache, dass die Situation des Arbeitnehmers bekannt ist, hilft, Missverständnisse zu vermeiden und Vorurteile seitens der Kollegen zu verringern. Der Arbeitnehmer muss nicht mehr stillschweigend kompensieren und kann leichter um Unterstützung bitten.





Für Arbeitgeber ermöglicht die Kenntnis der Situation eines Mitarbeiters mit Beeinträchtigung eine bessere Organisation der Arbeit und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Ein inklusives Arbeitsklima stärkt Vertrauen und Teamzusammenhalt. Unternehmen, die Vielfalt wertschätzen, verbessern zudem ihr Bild und können neue Talente gewinnen. Für das gesamte Personal trägt das Verständnis für die Bedürfnisse eines Kollegen dazu bei, eine Kultur des Respekts und der Unterstützung zu schaffen.

Zwei mögliche berufliche Wege nach Anerkennung des Status

Die erste Möglichkeit ist der erste Arbeitsmarkt. Die betroffene Person kann sich wie jeder andere Bewerber in einem Unternehmen bewerben und einen regulären Arbeitsvertrag abschließen. Falls nötig, können Anpassungen (materiell oder in Bezug auf Arbeitszeiten) vorgenommen werden.



© Unsplash /
Vitaly Gariev



Die zweite Möglichkeit ist die Arbeit in einer professionellen Inklusionswerkstatt, in der die Arbeit an die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen angepasst ist. Aufgaben und Arbeitsrhythmus werden individuell gestaltet, und Fachkräfte begleiten die Person im Alltag. Ziel ist es, unter geeigneten Bedingungen zu arbeiten, zu lernen und Fortschritte zu machen. Zudem kann ein Übergang in ein Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt vorbereitet und begleitet werden.

© iStock

Der Status als Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung ermöglicht somit die Wahl zwischen einem geschützten und angepassten Rahmen in einer professionellen Inklusionswerkstatt oder einer Beschäftigung in einem Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt mit entsprechenden Anpassungen, wenn nötig.



Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung der Inklusion

Um die berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern, gibt es in Luxemburg verschiedene Maßnahmen. Sie verfolgen alle das gleiche Ziel: gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, Arbeitgeber zu unterstützen und Arbeitsumgebungen barrierefreier zu machen. Im Folgenden wird ein Überblick über die wichtigsten eingeführten Maßnahmen gegeben.

1. Staatliche Unterstützungen

In Luxemburg hat der Staat mehrere Hilfen eingeführt, um die berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen zu unterstützen. Der Arbeitgeber kann eine Erstattung von 30 % des Bruttogehalts erhalten (oder mehr bei entsprechender Begründung). Das Verfahren wurde vereinfacht: Eine einmalige Antragstellung genügt, vorher musste dieser Antrag alljährlich neu angefragt werden. Diese Unterstützung hat nicht nur einen finanziellen Vorteil, sondern dient vor allem dazu, zusätzliche Ressourcen und notwendige Anpassungen am Arbeitsplatz zu finanzieren, wie zum Beispiel spezielle Software, ergonomische Möbel, angepasste Eingabegeräte oder barrierefreie Einrichtungen.

Ziel ist es, den Arbeitsplatz an die Person anzupassen – nicht umgekehrt, nicht die Person an den Arbeitsplatz. Arbeitnehmer mit diesem Status haben zudem Anspruch auf sechs zusätzliche Urlaubstage pro Jahr, die bei Teilzeitarbeit entsprechend angepasst werden. Der Arbeitgeber kann die Erstattung dieser Tage beantragen. Diese Maßnahmen zeigen den Willen des Staates, die Inklusion zu fördern, doch Geld allein garantiert keine tatsächliche und nachhaltige Inklusion. Damit sie gelingt, ist eine gute Vorbereitung erforderlich. Bedürfnisse der betroffenen Person muss erkannt, Anpassungen geplant sowie mit den Kollegen und Führungskräften kommuniziert und diese entsprechend geschult werden. Die Einarbeitung sollte sorgfältig organisiert werden, um von Anfang an ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen.



2. Der Inklusionsassistent

Die ADEM bietet zudem eine Inklusionsassistenz an. Diese Unterstützung richtet sich an Arbeitnehmer mit dem Status des Arbeitnehmers mit Beeinträchtigung sowie an Personen in externer Wiedereingliederung. Ein Inklusionsassistent begleitet sowohl den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber, analysiert die Arbeitssituation, identifiziert Schwierigkeiten und schlägt konkrete Lösungen vor. Anschließend wird ein individueller Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen sowie einer persönlichen Begleitung über einen festgelegten Zeitraum erstellt. Ziel ist es, ein angepasstes und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Diese Maßnahme ist heute leider nicht ausreichend an die Bedürfnisse der Praxis angepasst und sollte reformiert werden. Idealerweise sollte die Unterstützung früher einsetzen – bereits

© Unsplash /
Vitaly Gariev





vor der Einstellung – um Bedürfnisse besser zu antizipieren und Arbeitgeber gezielt zu beraten. Der Inklusionsassistent sollte Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits bei Vorstellungsgesprächen begleiten können, um Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen, notwendige Anpassungen zu definieren, die Arbeitgeber zu schulen und die Inklusion von Anfang an zu erleichtern.

3. Quoten

Auch Quoten gehören zu den bestehenden Maßnahmen. Im öffentlichen Sektor sollten Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung 5 % der Beschäftigten ausmachen. Im privaten Sektor variieren die Verpflichtungen je nach Unternehmensgröße, wobei ab 25 Beschäftigten eine Mindestanzahl bzw. ein Mindestanteil eingehalten werden muss. Ziel ist es, Menschen mit Beeinträchtigung einen echten Platz in der Arbeitswelt zu sichern und Arbeitgeber dazu anzuregen, bereits im Einstellungsprozess über Inklusion nachzudenken. Ohne Anwendung von Sanktionen ist die Wirksamkeit des Quotensystems jedoch begrenzt. Zudem halten sich viele Arbeitgeber nicht daran, was die Frage nach ihrer tatsächlichen Wirkung aufwirft.

Spezifische Maßnahmen zur Unterstützung beim Zugang zur Beschäftigung

Verschiedene Menschen mit Beeinträchtigungen benötigen zusätzliche Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder bei beruflichen Veränderungen.

In Luxemburg gibt es verschiedene Maßnahmen, um sie zu unterstützen, zu beraten und ihnen die besten Chancen zu bieten, in die Arbeitswelt integriert zu werden. Nachfolgend werden die wichtigsten Wege vorgestellt, die eingerichtet wurden, um sie je nach Bedarf zu fördern.

1. Wiedereingliederung

Für Menschen mit Beeinträchtigungen ist es nicht immer einfach, eine Beschäftigung zu finden, da manche Stellenangebote nicht zugänglich oder nicht auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.





Außerdem müssen manche Personen nach einem Unfall oder einer Krankheit ihre Stelle wechseln. Die Wiedereingliederung ermöglicht es, auf diese Situationen zu reagieren. Es gibt dabei zwei Arten:

- **Interne Wiedereingliederung:** passt den Arbeitsplatz oder die Aufgaben innerhalb desselben Unternehmens an, damit die Person weiterhin unter guten Bedingungen arbeiten kann.
- **Externe Wiedereingliederung:** kommt zum Einsatz, wenn dies nicht möglich ist. Sie bietet Begleitung und finanzielle Unterstützung, um der Person zu helfen, eine neue, ihren Bedürfnissen, entsprechende Beschäftigung zu finden.

2. Le Centre d'Orientation Socio Professionnelle - Handicap & Reclassement (COSP-HR)

Der COSP-HR ist ein Programm zur beruflichen Bewertung und Orientierung für Personen mit dem Status eines Arbeitnehmers mit Beeinträchtigung oder in externer Wiedereingliederung.

Dieses Programm wird von der ADEM in Zusammenarbeit mit spezialisierten Partnern organisiert. Das Programm dauert acht Wochen. Ein multidisziplinäres Team begleitet die Teilnehmenden, bewertet ihre physischen, psychischen, kognitiven und beruflichen Fähigkeiten und schlägt einen passenden individuellen Weg vor. Das Programm umfasst Workshops zur Kommunikation und Arbeitssuche, technische Weiterbildungen, Sprach- und Computerkurse sowie Kompetenzbewertungen. Am Ende des Programms wird ein personalisiertes Profil erstellt, das die am besten geeigneten beruflichen Orientierungsmöglichkeiten aufzeigt

3. L'Agence pour la transition vers une vie autonome (ATVA)

Die ATVA unterstützt junge Menschen mit Beeinträchtigungen beim Übergang von der Schule in ein aktives und selbstständiges Leben. Um ihre Leistungen in Anspruch nehmen zu können, muss die betroffene Person selbst aktiv werden. Zur Unterstützung der Jugendlichen kann die ATVA-Ausbildungen und Praktika in Unternehmen anbieten. Obwohl dieses Angebot nützlich ist, bleibt es der Zugang derzeit begrenzt, da es dieser nur für junge Menschen, die in Kompetenzzentren waren, angeboten wird. Ideal wäre es, wenn alle jungen Menschen mit Beeinträchtigungen Zugang zu diesem Dienst hätten.





Finanzielle Sicherheit bei Arbeitsunfähigkeit

Manchmal verhindert der Schweregrad der Beeinträchtigung, dass eine berufliche Tätigkeit ausgeübt werden kann, selbst in einer angepassten Arbeitsumgebung. In diesem Fall kann die Person das **Einkommen für schwerbehinderte Personen beantragen**.

Es kommt auch vor, dass Personen, deren Beeinträchtigung anerkannt ist, trotz Bemühungen keine passende Beschäftigung finden und über kein Einkommen verfügen. In diesem Fall können sie das **Einkommen für behinderte Arbeitnehmer** beantragen.

Diese Anträge werden beim Sekretariat der medizinischen Kommission der ADEM gestellt. Die Bruttosumme des Anspruchs entspricht dem Betrag des **Sozialeingliederungseinkommens** und wird von der Nationalen Solidaritätsfonds ausgezahlt.



© Unsplash /
Charles Deluvio



Abschließend

© Unsplash /
Nick Fithen

Luxemburg hat zahlreiche Initiativen eingeführt, um die berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern, wie der Status als Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen, professionellen Inklusionswerkstätten, finanzielle Hilfen und Begleitprogramme. Diese Maßnahmen haben reale Fortschritte ermöglicht und bieten einigen Personen die Möglichkeit, unter guten Bedingungen zu arbeiten. Dennoch bestehen weiterhin mehrere Einschränkungen. Es herrscht nach wie vor ein Mangel an Informationen und Sensibilisierung zum Thema Beeinträchtigung in Unternehmen. Die Einstellungsquoten werden in der Regel nicht eingehalten. Zudem könnten einige Maßnahmen früher ansetzen, bereits beim Einstellungsprozess, um zukünftige Schwierigkeiten zu vermeiden. Programme wie die Begleitung von Personen beim Übergang ins aktive Leben sollten ausgeweitet werden, um ein breiteres Publikum zu erreichen. Berufliche Inklusion darf nicht allein auf finanziellen Hilfen basieren. Sie erfordert eine kontinuierliche Anpassung der Arbeitsumgebungen, ein echtes Engagement der Unternehmen und eine Mobilisierung der öffentlichen Hand. Ebenso notwendig sind konkrete und geplante Maßnahmen innerhalb der Organisationen sowie eine ständige Reflexion über berufliche Praktiken. Die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen sollte nicht als Belastung oder Kostenfaktor, sondern als Chance betrachtet werden, neue Talente zu gewinnen – in einem menschlichen, sozialen und kollektiven Ansatz, der für die finanzielle Autonomie der Einzelnen und für eine gerechtere, inklusivere Gesellschaft wesentlich ist. In diesem Sinne bleibt die berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen ein fortlaufender Prozess, der ein stetiges Engagement aller beteiligten Akteure erfordert. /



Quellen

ADEM: adem.public.lu/de

Assistant à l'inclusion: adem.public.lu/de/salaries/assistance-inclusion.html

COSP-HR: cosp.lu/demandeurs-cosp-hr-2
(Website nur auf Französisch)

ATVA: cc-atva.lu

RGPH: guichet.public.lu/de/citoyens/aides/travail/inscription-handicape-adem/revenu-personne-gravement-handicapee.html
und fns.public.lu/de/rpgh/beneficiaires.html

RSH: dem.public.lu/de/demandeurs-demploi/handicap/revenu-sh.html

REVIS: guichet.public.lu/de/citoyens/aides/famille-education/revenus-modestes/revenu-inclusion-sociale-revis.html

Unser Informations- und Beratungsdienst informiert über:

- das Berufsleben von Menschen mit Beeinträchtigungen
- Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern
- verfügbare Hilfen und Dienste

Neutralität ist uns wichtig. Wir stellen Informationen und Beratung zur Verfügung, doch die betroffene Person bleibt frei in ihren Entscheidungen.

Kontakt:

Telefon: 366 466

E-Mail: info@iha.lu

Der Info-Conseil-Dienst

Dieser Artikel ist in **Leichter Sprache** verfasst (**nicht** geprüft).



Andrea di Ronco und Sandra Beck arbeiten für den Info-Conseil-Dienst.
© Info-Handicap



Haben Sie eine Frage zur Arbeit und zur Beeinträchtigung?


Info-Handicap hat einen Beratung-Dienst (Service).

Der Dienst heißt **Info-Conseil**.

Hier bekommt man Antworten auf Fragen.

Sie erhalten Informationen.

Es geht immer um das Thema Beeinträchtigung.

 Es ist gratis.

Haben Sie eine oder mehrere Fragen?

Wir hören Ihnen zu.

Wir erklären es Ihnen.

Wir suchen zusammen mit Ihnen nach Lösungen.

Sie sind **nicht** allein.

Wie kann man Fragen stellen?

Sie können uns anrufen.



Am Telefon hören wir Ihnen gut zu.

Es werden Ihnen Fragen gestellt.

Die Telefonnummer ist **00 352 366 466**

Sie können eine **E-Mail** schreiben.



Wir lesen Ihre Nachricht.

Wir antworten Ihnen.

Die E-Mail-Adresse ist **info@iha.lu**



Sie können einen Termin (Rendez-Vous) machen, um vorbei zu kommen.

Den Termin muss man über Telefon oder E-Mail machen.



Die Adresse vom Büro ist:

- Info-Handicap
- 65, avenue de la Gare
- L-1611 Luxembourg



Wann ist das Büro geöffnet?

- Montag bis Freitag
- 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr
- Und 14:00 Uhr bis 16:30 Uhr

Welche Sprache benutzen?

Sie können diese Sprachen benutzen:

- Luxemburgisch
- Französisch
- Deutsch
- Englisch



Wer kann uns Fragen stellen?

- Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Menschen ohne Beeinträchtigungen.
- Menschen die arbeiten.
- Die Arbeits-Kollegen von Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Chefs von Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Familie und Freunde von Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Alle anderen, die auch Fragen haben.



So kann ein Gespräch bei uns aussehen.
© Info-Handicap





Welche Fragen erhält der Service häufig?

- Fragen zur Arbeit.
- Fragen zum Status des behinderten Arbeit-Nehmers.
- Fragen zu Inklusions-Werkstätten (AIP).
- Fragen zur beruflichen Weider-Eingliederung.
- Fragen zu möglichen Hilfen bei der Arbeits-Suche.

Info-Conseil beantwortet auch alle anderen Fragen zum Thema Beeinträchtigungen. questions liées au handicap.

Beispiel:

- Fragen zur Schule.
- Fragen zur Vor-Mundschaft und Bei-Standschaft (Tutelle und Curatelle)
- Fragen zum Transport.
- Fragen zur Barriere-Freiheit.
Zum Beispiel: Ein Lift im Haus oder ein Video mit Untertiteln
- ...

Wie funktioniert Info-Conseil?

Info-Conseil entscheidet **nicht** für Sie.

Sie bekommen mehrere Informationen.

Sie entscheiden, was Sie als Nächstes tun wollen. /

Der Info-Conseil sagt Folgendes:

„Rufen Sie uns an, wenn Sie eine Frage haben.
Wir helfen Ihnen gerne.“



Porträt von Marc Spautz,
Minister für Arbeit
© SIP





Interview mit dem Minister für Arbeit, Marc Spautz

Fragen zu den Zielen, Plänen und politischen Prioritäten des Arbeitsministers

Was sind die vorrangigen Ziele für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in dieser neuen Legislaturperiode?

Das Ministerium für Arbeit arbeitet seit einigen Monaten zusammen mit der Arbeitsagentur (ADEM) und dem Ministerium für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen an einer Reform des Gesetzes von 2003 bezüglich Menschen mit Beeinträchtigungen.

Diese Reform soll die Verwaltungsabläufe vereinfachen, die Integration in den Arbeitsmarkt fördern und Maßnahmen einführen, die den Zugang zu den entsprechenden Hilfen leichter machen.



Gibt es einen konkreten Plan zur besseren beruflichen Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem ersten Arbeitsmarkt?

Im Zusammenhang mit der Überarbeitung des Gesetzes von 2003 ist auch eine Reform des Programms rund um den Inklusionsassistenten vorgesehen.

Das Ziel des Programms soll sein, die Chancen von Menschen mit Beeinträchtigungen zu verbessern, leichter eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Welche Änderungen sind nötig, um den Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen zugänglicher zu machen?

Die Reform des Gesetzes von 2003 wird auch von Informations- und Sensibilisierungskampagnen begleitet. Das Ziel ist es, die Hilfen für die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen bekannter zu machen und den Mangel an Wissen in diesem Bereich zu reduzieren.

Der Mangel an Informationen trägt bis heute dazu bei, dass Tabus im Arbeitsumfeld bestehen bleiben und viele Arbeitgeber, die für sie vorhandenen Instrumente und Verpflichtungen nicht vollständig verstehen.

Es ist daher wichtig, die Einstellung der Menschen zu ändern. Eine Beeinträchtigung darf kein Hindernis sein, um Kompetenzen und Talente anzuerkennen; sie muss vielmehr fair und objektiv betrachtet werden. Vorurteile über die Leistungsfähigkeit oder Produktivität von Menschen mit Beeinträchtigungen müssen abgebaut werden.

Wie beurteilen Sie heute die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen (ADEM, Inklusionsassistent, Beschäftigungsbeihilfen usw.) und was sollte verbessert werden?

Das Programm des Inklusionsassistenten wird angepasst, damit es besser funktioniert und es stärker auf Menschen ausgerichtet ist, die eine besondere Begleitung brauchen.



© Pexels / Silverblack





Außerdem werden die Beihilfen für Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen weiterhin aktiv beworben.

Fragen zur Vorbereitung von Unternehmensleitern

Wie will das Ministerium für Arbeit Arbeitgeber besser informieren und für die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen sensibilisieren?

Die ADEM ermutigt interessierte Arbeitgeber aktiv, an Veranstaltungen und Begleitmaßnahmen teilzunehmen, um mehr über die geltenden Regeln und Möglichkeiten bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erfahren.

Beispiele sind:

- der Jobday Handicap;
- der DUODay;
- die Einstellungsworkshops, die im Rahmen der Workshops zur beruflichen Inklusion organisiert werden;
- das Programm „Fit for Inclusion“, finanziert vom Europäischen Sozialfonds, das 80 Arbeitssuchenden mit Coaching, Weiterbildungen und Workshops unterstützt.

Mehr als 20 Unternehmen haben an diesen Maßnahmen teilgenommen, wodurch mehr als 15 Menschen danach eingestellt werden konnten.

Im neuen nationalen Aktionsplan ist zudem vorgesehen, Videos zu verbreiten und Sensibilisierungskampagnen zu starten, um Arbeitgeber zu ermutigen und sie bei ihren Bemühungen zu unterstützen.



Plant das Ministerium für Arbeit, mehr Weiterbildungen für Personalverantwortliche und Führungskräfte?

Das Ministerium für Arbeit hat das Projekt „Inclusion Skills“ (organisiert von UFEP, der Ligue santé mentale und IMS) finanziert. Bei diesem Projekt erhielten Personalverantwortliche und Führungskräfte Weiterbildungen, um gute Inklusionspraktiken kennenzulernen und neue Führungsmethoden zu entdecken.

Das Ministerium für Arbeit beabsichtigt, seine Zusammenarbeit mit IMS fortzusetzen, um die Kompetenz der Arbeitgeber weiter zu verbessern, indem es Instrumente bereitstellt, die entwickelt wurden, um das Wissen über berufliche Inklusion zu erweitern.

© Pexels /
Ivan





Fragen zur Förderung der Kompetenzen und Talente von Menschen mit Beeinträchtigungen

Wie will das Ministerium für Arbeit die Talente und Kompetenzen von Menschen mit Beeinträchtigungen bei Arbeitgebern hervorheben?

Gibt es Initiativen, um die Sichtweise der Öffentlichkeit und der Wirtschaft auf Menschen mit Beeinträchtigungen zu verändern?

Das Ministerium für Arbeit sowie die ADEM wollen die Öffentlichkeit und Arbeitgeber stärker sensibilisieren.

Es sollen Videos mit Erfahrungsberichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern veröffentlicht werden, um deren Zufriedenheit sowie die Kompetenzen von Menschen mit Beeinträchtigungen hervorzuheben.

Um zur Verringerung von Stigmatisierungen beizutragen, soll außerdem erklärt werden, dass Beeinträchtigungen sich nicht auf sichtbare Situationen wie die Nutzung eines Rollstuhls beschränken, sondern auch unsichtbar sein können. Offene Kommunikation über die verschiedenen Arten von Beeinträchtigungen soll gefördert werden.

Diese Initiativen sind Teil der Maßnahmen des nationalen Aktionsplans.

Welche Voraussetzungen sind wichtig, damit Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Kompetenzen in der Arbeitswelt voll nutzen können?

Idealerweise sollten Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen Zugang zu Weiterbildungen, Unterstützung und Begleitung erhalten, um ihre Kompetenzen in der Praxis weiterentwickeln zu können.

Das sind die Ziele und Herausforderungen, an denen wir in den nächsten Jahren arbeiten wollen. /





Talente und Kompetenzen: Erfahrungsberichte

Wir haben verschiedene Menschen
mit Beeinträchtigungen zum
Thema Arbeit interviewt.





© istock/QuincaStudio



Talents et compétences : Témoignages

Nous avons interrogé différentes
personnes en situation de handicap
sur le thème du travail.





Die Fragen:

Allgemeine Fragen (für alle Personen)

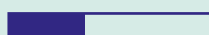
1. Können Sie drei bewährte Praktiken nennen, die die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern?
2. Können Sie drei Herausforderungen oder Hindernisse nennen, die Sie bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen feststellen?

Fragen an Menschen mit Beeinträchtigungen

1. Was sind Ihre größten Herausforderungen beim Finden oder Behalten eines Arbeitsplatzes?
2. Welche Art von Anpassungen helfen Ihnen in Ihrem Alltag am meisten?

Fragen an Arbeitgeber

1. Welche Anpassungen haben Sie vorgenommen?
2. Auf welche Herausforderungen stoßen Sie (zum Beispiel: Unwissenheit, Angst, Ressourcen)?
3. Wie nutzen Sie die finanziellen Hilfen oder die Unterstützung der ADEM?





Les questions :

Questions générales (pour toutes les personnes)

1. Pouvez-vous citer trois bonnes pratiques favorisant l'emploi d'une personne en situation de handicap ?
2. Pouvez-vous citer trois défis ou obstacles que vous identifiez dans l'emploi d'une personne en situation de handicap ?

Questions destinées aux personnes en situation de handicap

1. Quels sont vos principaux défis pour accéder ou rester dans l'emploi ?
2. Quels types d'aménagements vous aide le plus dans votre quotidien ?

Questions destinées aux employeurs

1. Quels aménagements avez-vous réalisés ?
2. Quels défis rencontrez-vous (méconnaissance, peur, ressources) ?
3. Comment utilisez-vous les aides financières ou le soutien de l'ADEM ?



Personne anonyme amputée d'un bras

Quelles sont vos principaux défis pour accéder ou rester dans l'emploi ?

Suite à l'amputation de mon bras droit, je souffre de douleurs chroniques (douleurs fantômes, névromes, douleurs neuropathiques) et ai beaucoup de rendez-vous médicaux. Il me manque un aménagement horaire adapté car il m'est impossible de travailler 40h/semaine.

Pouvez-vous citer trois défis ou obstacles que vous identifiez dans l'emploi d'une personne en situation de handicap ?

- accessibilité physique
- préjugés et stéréotypes
- manque de formation & sensibilisation
- discrimination subtile voire explicite

Quels types d'aménagements vous aide le plus dans votre quotidien ?

Dragon Speak, classeurs de 4cm au lieu de 8cm, souris ergonomique pour gaucher, porte plateau à la cantine, petit clavier (pour éviter les grands aller-retours à une main sur un clavier standard).





Lynn Rocchio – Job Coach bei Elisabeth Handicap

Können Sie drei bewährte Praktiken nennen, die die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern?

Die Arbeitgeber müssen besser aufgeklärt werden. Als Jobcoach gehe ich in die Betriebe, versuche zu verstehen was die Arbeitgeber brauchen und was sie sich wünschen. Im Gegenzug weiß ich, welche Profile an Arbeitssuchenden wir haben und wie diese Menschen zu den Betrieben passen.

Führungskräfte und Mitarbeiter müssen Zugang zu Schulungen, Sensibilisierung und Aufklärung haben, am besten in direktem Kontakt mit beeinträchtigten Menschen oder Fachkräften aus der Behindertenarbeit. Hierdurch können die MA die Bedürfnisse der Menschen mit Beeinträchtigung besser verstehen. Wir brauchen ein Recht auf Coaching von Anfang an, das durch staatliche Förderung finanziert wird. Durch eine individuelle Unterstützung kann schnell erkannt werden welche Anpassungen nötig sind, sei es das Arbeiten mit Tagesplänen, mit Piktogrammen, mit angepasster Pausenaufteilung, Stehhilfe oder andere Hilfsmittel. Manchmal bewirken kleine Gesten große Verbesserungen. Durch die Begleitung von Anfang an wird eine große Sicherheit vermittelt.

Können Sie drei Herausforderungen oder Hindernisse nennen, die Sie bei der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen feststellen?

Unwissenheit, Angst und Mitleid, dies sind Gründe hinter denen viele Arbeitgeber oder Führungskräfte sich verstecken. Menschen mit Beeinträchtigung haben Recht auf eine reale Chance (z.B. entsprechende Hilfsmittel oder einen Mentor der einem von Anfang an zur Seite steht), klare Strukturen und viel Menschlichkeit ist hier gefragt. Angst und Unwissen kann nicht der Grund sein, dass Menschen mit Beeinträchtigung keine Arbeit finden.

Ohne Führerschein ist der Weg manchmal sehr weit. Ein weiteres Hindernis ist oft der Transport zum Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Wie komme ich zur Arbeit und wieder zurück? Hier könnte noch einiges verbessert werden um die Autonomie der Menschen mit Beeinträchtigung zu gewährleisten.



Anonyme Person mit Beeinträchtigung

Wir könnten Ihnen einige Fragen beantworten, zum Beispiel das grösste Hindernis ist, dass man der Person nichts zutraut, die Angst des Arbeitgebers, dass er einen Mitarbeiter hat, der öfters krank ist, was aber zum Beispiel beim mentalen Handicap nicht unbedingt stimmt.

(Mitteilung von einer Person mit Down-Syndrom –
Arbeitsverhältnis Küchenhilfe in einem Altersheim)





Personne anonyme à mobilité réduite

Quelles sont vos principaux défis pour accéder ou rester dans l'emploi ?

En tant que PMR souffrant de paraparésie (avec vessie neurogène), le déplacement vers le lieu de travail était ce qui me fatiguait le plus et qui demandait le plus d'organisation. Le déplacement de 12 km prenant plus d'une heure avec les transports en commun, j'étais obligée de prendre ma voiture pour aller au travail. Sur place, un parking était donc primordial (chose que mon employeur m'a refusée, qui m'a plongée dans la dépression et m'a finalement poussée à quitter le monde du travail).

Le second défi était l'emplacement de mon poste de travail : une place à proximité des WC est très importante lorsque les besoins urinaires sont immédiats, et qu'en plus, on a du mal à se déplacer. Un accès facile et rapide aux WC aurait enlevé beaucoup de stress inutile.

Quels types d'aménagements vous aide le plus dans votre quotidien ?

L'accessibilité moyennant un emplacement de parking, était pratiquement le seul aménagement dont j'aurais eu besoin pour rester dans l'emploi.



Info Handicap

Conseil national des
personnes handicapées

Impressum

Redaktion & Gestaltung:

**Info-Handicap – Conseil national
des personnes handicapées asbl**

65, Avenue de la Gare

L-1611 Luxembourg

Telefon: +352 – 366 466

E-Mail: info@iha.lu

Webseite: www.info-handicap.lu

Druck:

Imprimerie Centrale

Auflage:

3.000

Coverbild:

© Info-Handicap

Aus Gründen der Zugänglichkeit für Menschen mit Beeinträchtigungen, verzichten wir in dieser Ausgabe weitestgehend auf das Gendern.

Männlich empfundene Piktogramme und das Personalpronomen „er“ werden aus Gründen der Lesbarkeit benutzt, ohne die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck einer Person zu bewerten.



 PRINTED IN 
LUXEMBOURG