



D4.1 - Identifizierung regionaler und nationaler Richtlinien zur Zugänglichkeit von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in CSR für den Holz- und Möbelsektor

Fassung – 25. März, 2021



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union finanziert.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	6
1. Zielsetzung des Dokuments	7
Richtlinien zur Zugänglichkeit von Menschen mit besonderen Bedürfnissen auf europäischer Ebene	9
2. Übersichtstabelle der Gesetzgebungsrichtlinien	10
Richtlinien zur Zugänglichkeit für Menschen mit besonderen Bedürfnissen auf nationaler/regionaler Ebene.....	11
3. Spanien	12
Informationsmaterialien und Methoden der spanischen Recherche	12
Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien	13
Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem	20
Fazit.....	30
4. Italien	33
Informationsmaterialien und Methoden der italienischen Recherche.....	33
Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien	34
Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem	42
Fazit.....	45
5. Slowenien.....	46
Informationsmaterialien und Methoden der slowenischen Recherche	46
Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien	47
Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem	53
Fazit.....	57
6. Polen	58
Informationsmaterialien und Methoden der polnischen Recherche.....	58
Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien	58

Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem	64
Fazit.....	68
7. Deutschland	69
Informationsmaterialien und Methoden der deutschen Recherche	69
Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien	69
Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem	83
Fazit.....	85
8. Belgien	86
Informationsmaterialien und Methoden der belgischen Recherche	86
Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien	87
Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem	95
Fazit.....	101
Quellen.....	103
9. Quellen.....	104
Website.....	108
10. Website	109



Das Projekt ALLVIEW ist eine neue transnationale Kooperationsplattform, die Centres of Vocational Excellence (CoVEs) im Holz- und Möbelsektor miteinander verbindet. ALLVIEW verfolgt operative Ziele auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene, die auf einen innovativen Ansatz zur Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung abzielen.

1

Einführung

1. Zielsetzung des Dokuments

Das Ziel dieses Dokuments ist es, den Status der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR) in der Möbel- und Holzbranche zu analysieren.

In diesem Dokument hat das Partnerkonsortium des Projekts "ALLVIEW - Alliance of Centres of Vocational Excellence in the Furniture and Wood sector" (Allianz der Berufsbildungszentren im Möbel- und Holzsektor) einige gesetzliche Instrumente analysiert, die die CSR in den verschiedenen europäischen Staaten regeln. Die Untersuchung wurde unter Berücksichtigung der drei Säulen durchgeführt, auf denen CSR beruht. Diese drei Säulen sind:

- Nachhaltigkeit.
- Inklusivität.
- Zugänglichkeit.

Durch diese Untersuchung möchte das Konsortium die europäischen, nationalen und regionalen Richtlinien in Bezug auf die Förderung der oben genannten Säulen analysieren, um die besten Praktiken zu identifizieren und Richtlinien in Bezug auf CSR zu entwickeln, die in der Möbel- und Holzbranche verbreitet werden sollen.

Dieses Dokument bildet die Grundlage für künftige Diskussionen über die potenziellen Auswirkungen von CSR in:

- Unterstützung einer nachhaltigen Bewirtschaftung der Ressourcen, verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien.
- Verbindung der Unternehmen mit der Idee der Kreislaufwirtschaft.
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit spezifischer Zielgruppen in den angesprochenen Unternehmen, verbunden mit der nationalen und europäischen Politik.
- Unterstützung der Fähigkeit der Unternehmen, Menschen mit geringeren Chancen einzustellen und einzubeziehen, Entwicklung von Win-Win-Strategien.
- Schaffung von beruflichen Kompetenzzentren, die Menschen mit unterschiedlichen Startbedingungen ausbilden können.
- Identifizierung der Schwachstellen in den regionalen und nationalen Richtlinien in Bezug auf die Eingliederung sowohl im Arbeitsbereich als auch in der Lernumgebung der Berufsbildung.
- Identifizierung des besonderen Bedarfs, der weniger mit den potenziellen Arbeitsaufgaben argumentiert, und Entwicklung von Netzwerken mit spezifischen Zielgruppen durch den gemeinnützigen Sektor.

Dieser Bericht ist das dritte Dokument, das im Rahmen einer viel komplexeren und umfangreicheren Arbeit entwickelt wurde. Konkret wurden drei verschiedene Berichte entwickelt, die die CSR als Leitfaden haben.

Der erste betrifft die CSR in Bezug auf die Abfallvermeidung und die Kreislaufwirtschaft, die beiden anderen Dokumente basieren auf den Themen Migranten und Flüchtlinge und auf der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Arbeits- und Ausbildungswelt.

Die gesamte Arbeit wird dank einer klaren Struktur realisiert, die aus den folgenden Abschnitten besteht:

- Ein allgemeiner Überblick über die CSR.
- Richtlinien zur Kreislaufwirtschaft und Abfallvermeidung.
- Maßnahmen zur Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und das Berufsbildungssystem.
- Richtlinien über die Zugänglichkeit von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in:
 - Bildungssystem (VET).
 - Arbeitsmarkt.
 - Arbeitsumfeld.
 - Arbeitsaufgaben.
- Schlussfolgerung.

Dank dieser Recherche möchte das Partnerkonsortium das Bewusstsein für CSR auf europäischer Ebene stärken und dabei nicht nur die nachhaltigen Aspekte in Bezug auf Umweltthemen berücksichtigen, sondern auch die Aspekte der Inklusion und der Zugänglichkeit, die sich an ein breiteres Spektrum von Menschen mit geringeren Möglichkeiten richten: Migranten, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit sozialen Benachteiligungen im Allgemeinen.

2

**Richtlinien zur Zugänglichkeit
von Menschen mit besonderen
Bedürfnissen auf europäischer
Ebene**

2. Übersichtstabelle der Gesetzgebungsrichtlinien

EU Name Richtlinie	Beschreibung	Link
Barrierefreiheitsgesetz, Richtlinie 2019/882/EU über Anforderungen an die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen	Dieses Gesetz zielt darauf ab, das ordnungsgemäße Funktionieren des Binnenmarktes zu verbessern und Hindernisse für den freien Verkehr von zugänglichen Produkten und Dienstleistungen zu beseitigen und zu verhindern.	Link
Verordnung über die Rechte von Fahrgästen mit eingeschränkter Mobilität in den wichtigsten Verkehrsmitteln	Dank dieser Verordnung sollten behinderte Menschen und Personen mit eingeschränkter Mobilität, unabhängig davon, ob die Ursache dafür eine Behinderung, das Alter oder ein anderer Faktor ist, Möglichkeiten zur Nutzung von Personenverkehrsdiensten und Kreuzfahrten haben, die mit denen anderer Bürger vergleichbar sind. Behinderte Menschen und Personen mit eingeschränkter Mobilität haben die gleichen Rechte wie alle anderen Bürger in Bezug auf Freizügigkeit, Wahlfreiheit und Nichtdiskriminierung.	Link
Richtlinie 2016/2102/EU über die Zugänglichkeit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen	Dank dieser Richtlinie war es möglich, die Zugänglichkeit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen zu schaffen und zu regeln.	Link
EU-Parkausweis	Wenn eine Person eine Behinderung hat, die zu einer eingeschränkten Mobilität führt, kann sie in ihrem Wohnsitzland Anspruch auf einen EU-Parkausweis für Behinderte haben, der in allen EU-Ländern anerkannt werden sollte. Bei Reisen außerhalb des Heimatlandes sollte dieser EU-Parkausweis Zugang zu einer Reihe von Parkrechten und -erleichterungen gewähren, die für das Land gelten, das die Person mit Behinderung besucht. Die zuständige Behörde im Wohnsitzland ist für die Ausstellung des Ausweises zuständig, der auf dem standardisierten EU-Parkausweismodell basiert und den örtlichen Verfahren entspricht.	Link
EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf	Eine EU-Richtlinie und ein wichtiger Teil des EU-Arbeitsrechts, die darauf abzielt, Diskriminierung aufgrund von Behinderung, sexueller Ausrichtung, Religion oder Weltanschauung und Alter am Arbeitsplatz zu bekämpfen.	Link

3

**Richtlinien zur Zugänglichkeit für
Menschen mit besonderen
Bedürfnissen auf
nationaler/regionaler Ebene**

3. Spanien

Informationsmaterialien und Methoden der spanischen Recherche



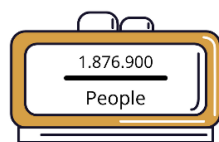
Die Suchmethodik für die spanische Untersuchung wurde in zwei Teile unterteilt: einerseits in die Informationsquellen, die in nationalen und regionalen Amtsblättern zusammengestellt wurden, und andererseits in spezialisierte Websites zum Thema Behinderung und Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen.

- [Discapnet](#) ist eine Initiative zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Sie umfasst einen Informationsdienst für Organisationen, Fachleute, Menschen mit Behinderungen und ihre Familien sowie eine Plattform für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben von Menschen mit Behinderungen.
- [Official State Gazette \(BOE\)](#) Der Staatsanzeiger ist das offizielle spanische Amtsblatt, das der Veröffentlichung von Gesetzen, Bestimmungen und Gesetzen mit obligatorischer Einfügung dient.
- [Accesibilidad](#) ist eine digitale Plattform, die von der ONCE Foundation und dem Royal Board on Disability mit dem Ziel gefördert wird, die Schaffung und Verbreitung von Wissen über universelle Zugänglichkeit zu unterstützen.
- [The Official Gazette of the Region Of Murcia \(BORM\)](#), in dem die Rechtswirksamkeit und/oder die Kenntnis von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften allgemeiner Art bekannt gemacht wird.
- [The State Disability Observatory](#) (OED) ist ein technisches Instrument, das den Bürgern, den öffentlichen Verwaltungen, der Universität und dem dritten Sektor zur Verfügung gestellt wird, um Informationen im Zusammenhang mit dem Thema Behinderung zu sammeln, zu systematisieren, zu aktualisieren, zu generieren und zu verbreiten.
- [The Observatory on Disability and the Labour Market of the ONCE Foundation \(Odismet\)](#), ist eine spezialisierte Plattform für das Wissensmanagement mit dem Ziel, das Bewusstsein für die tatsächliche Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu schärfen, bestehende Ungleichheiten sichtbar zu machen und die Umsetzung von Maßnahmen zu fördern, die eine schrittweise Verringerung dieser Ungleichheiten gewährleisten.

Außerdem wurde eine Reihe von Schlüsselwörtern definiert, um die wichtigsten politischen Maßnahmen zu identifizieren: z. B. Behinderung, besondere Bedürfnisse, Arbeit, Zugänglichkeit, Beschäftigung, Arbeitsmarkt, Eingliederung, Integration und Zugänglichkeit.

Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien

A DIVERSE GROUP



**with disabilities from
16 to 64 years old.
(6.2% of the
workforce).**

Abbildung 1. Zahl der Menschen mit Behinderungen in Spanien (eigene Darstellung). Quelle: Odismet

2019 lebten in Spanien schätzungsweise 1.876.900 Menschen mit Behinderungen. Im Allgemeinen sind Menschen mit Behinderungen stärker diskriminiert als nicht behinderte Menschen. Dieser Umstand vervielfacht sich, wenn Faktoren wie Geschlecht, Alter, Lebensraum oder ethnische Herkunft hinzukommen. All diese Ungleichheiten nehmen in Krisensituationen zu, wie die COVID-19-Pandemie zeigt.

Die staatliche spanische Beobachtungsstelle für Behinderungen warnte vor den unterschiedlichen Situationen, mit denen Menschen mit Behinderungen aufgrund der durch COVID-19 verursachten Gesundheitskrise konfrontiert sind, die ihre Anfälligkeit erhöht hat.

Die Pandemie und die ergriffenen Maßnahmen haben dazu geführt:

- Die Existenz von Gesundheitsprotokollen, die Menschen mit Behinderungen und/oder ältere Menschen von der Krankenhausversorgung ausschlossen.
- Die Barrieren für die Zugänglichkeit haben erheblich zugenommen.
- Inklusive Bildung und der Mangel an unterstützenden Lehrern.
- Wirtschaftliche Auswirkungen.

Dies rechtfertigt, dass die öffentlichen Verwaltungen dafür sorgen müssen, dass Menschen mit Behinderungen aktiv am sozialen und wirtschaftlichen Wiederaufbau des Landes beteiligt werden, wie es das spanische Komitee der Vertreter von Menschen mit Behinderungen in seinem Manifest für den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. November fordert.

Die Entwicklung hin zu einer integrativeren Gesellschaft bedeutet eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Ausbildungsniveaus, aber vor allem die Förderung der sozialen Verantwortung. Das Binom Behinderung/Beschäftigung ist jedoch ein Thema, das darüber hinausgeht: Die mangelnde Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist ein Problem, das nicht allein gelöst werden kann. Es betrifft uns alle. Situationen wie die Coronavirus-Krise bedeuten, dass die Ungleichheiten zunehmen, aber auch, dass neue Möglichkeiten entstehen oder entstehen sollten.

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsbildungssystem

Die Ausbildung ist ein Schlüsselfaktor für die soziale und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. Unabhängig von der Art der Behinderung haben Menschen mit einer Ausbildung eine höhere Wahrscheinlichkeit, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zunächst unterscheidet sich der prozentuale Anteil der Menschen mit Hochschulbildung deutlich zwischen Menschen mit und ohne Behinderung, nämlich genau 19,5 %. In beiden Segmenten macht die Sekundarbildung mehr als die Hälfte der Gruppe aus. In der Allgemeinbevölkerung ist der Anteil der Menschen ohne Schulbildung praktisch nicht vorhanden, während er bei Menschen mit Behinderungen auf 4,5 % (83.600 Personen) ansteigt.

TRAINING

	Disabled person	Person without disability
No studies	4,5 %	0,4 %
Primary	19,1 %	7,1 %
Secondary	59,5 %	56,1 %
Higher	16,9 %	36,4 %

Key to labour integration

Was das Geschlecht betrifft, so sind Frauen auf der Ebene "kein Studium" stärker vertreten, obwohl sie auch in der Hochschulbildung ein größeres Gewicht haben. Menschen zwischen 25 und 44 Jahren haben das höchste Bildungsniveau, während junge Menschen mit Hochschulbildung nur 3,9 % erreichen (im Vergleich zu 13,3 % der jungen Menschen ohne Behinderung). Je nach Art der Behinderung ist das Bildungsniveau umso niedriger, je höher der Grad der

Abbildung 2. Prozentsatz der behinderten und nicht behinderten Menschen und Ausbildung (eigene Ausarbeitung). Quelle: Odismet

Behinderung ist, was uns zu der Frage veranlassen sollte, ob alle erforderlichen Mittel bereitgestellt werden, um den Zugang zur Bildung für diese Bevölkerungsgruppe zu gewährleisten.

Es ist bekannt, dass die erste Lösung für eine glänzende Zukunft die Ausbildung ist. Von der Gesamtzahl der Menschen mit Behinderungen zwischen 16 und 64 Jahren (1.876.900) waren 7,9 % (148.300) in einer Ausbildung eingeschrieben. In der Allgemeinbevölkerung sind es dagegen 19,7 %. Auch hier zeigen die Daten eine geringere Neigung zur Ausbildung und möglicherweise größere Hindernisse und Schwierigkeiten beim Zugang zu und bei der Entwicklung von Ausbildungsprozessen für Menschen mit Behinderungen.

Darüber hinaus sollten wir die Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf nicht vergessen. Bei diesen Schülern handelt es sich um Schüler mit dauerhaftem pädagogischem Bedarf, die von den pädagogisch-psychologischen Teams als solche eingeschätzt werden und die in normalen Schulen oder in Sonderschulzentren eingeschrieben sind. Diese Schüler werden je nach Art der Behinderung wie folgt eingeteilt: Hörbehinderung, motorische Behinderung, geistige Behinderung, Sehbehinderung, schwere Persönlichkeitsstörungen/Autismus und Mehrfachbehinderung. Die Quote wird auf 2,6 % festgelegt, was 212.807 Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im spanischen Bildungssystem entspricht. Etwa 8 von 10

dieser Schüler sind in Regelschulen integriert. Dieser Umstand stellt eine wichtige Entwicklung bei der Integration dieser Gruppe und einen Fortschritt auf dem Weg zur vollständigen Integration von Menschen mit Behinderungen dar.

Die folgende Abbildung zeigt die Daten von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf aufgrund einer Behinderung, die im Schuljahr 2017/2018 an allgemeinbildenden Schulen eingeschrieben waren.

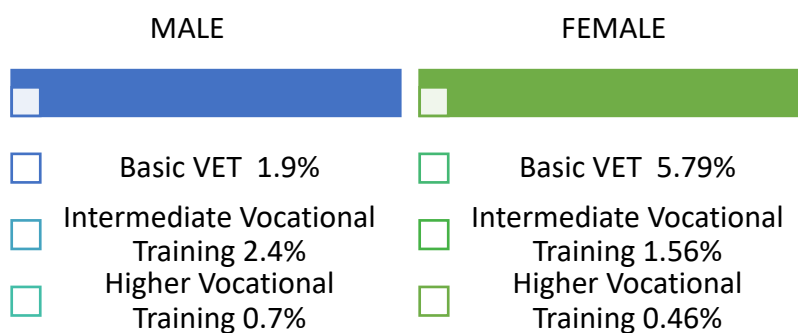


Abbildung 3. Außeruniversitäre Bildungsstatistiken für das Studienjahr 2017/2018.
Quelle: MEC. (Eigene Ausarbeitung)

Darüber hinaus beziehen sich im Bereich der beruflichen Bildung alle spanischen Königlichen Erlasse auf den Begriff der Zugänglichkeit, wenn sie alle beruflichen Qualifikationen festlegen und die grundlegenden Aspekte der Studienprogramme bestimmen. Um die Kontinuität für Schüler mit besonderen Bildungsbedürfnissen zu gewährleisten und auf Gruppen mit spezifischen Bedürfnissen einzugehen, kann die Generaldirektion für Bewertung und territoriale Zusammenarbeit andere Berufsausbildungsprogramme mit variabler Dauer einrichten und genehmigen, die an deren Bedürfnisse angepasst sind. Diese Programme können berufliche Module einer beruflichen Grundausbildung und andere geeignete Ausbildungsmodule umfassen, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt werden.

Darüber hinaus werden alle Berufsfamilien dazu angehalten, "die Standards der Qualität, der allgemeinen Zugänglichkeit und des 'Designs für alle Menschen', die ihre berufliche Tätigkeit betreffen, einzuhalten". Auf diese Weise muss das Curriculum in der didaktischen Programmierung oder der curricularen Entwicklung entwickelt werden, wobei eine Kultur der Prävention beruflicher Risiken in den Räumen, in denen die verschiedenen beruflichen Module gelehrt werden, gefördert oder geschaffen werden muss. Zudem muss eine Kultur des Umweltschutzes, der Exzellenz in der Arbeit, der Einhaltung von Qualitätsstandards, der Kreativität, der Innovation, der Gleichstellung der Geschlechter und der Achtung der Chancengleichheit, des "Designs für alle Menschen" und der universellen Zugänglichkeit, insbesondere in Bezug auf Menschen mit Behinderungen geschaffen werden.

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt

In Spanien hat eine Person Anspruch auf einen Invaliditätsnachweis, wenn die Behinderung mehr als 33 % beträgt, sowie für Sozialversicherungsrentner, die eine anerkannte

Invaliditätsrente beziehen, und für Personen¹, die sich in einer Situation anerkannter Arbeitsunfähigkeit befinden.

Erwerbsquote: In Spanien gibt es 1.876.900 Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter (6,2 % der Bevölkerung), von denen nur 34 % beschäftigt sind². Nur etwa mehr als ein Drittel der Gruppe ist erwerbstätig, d.h. 1.238.400 Menschen mit Behinderungen stehen außerhalb des Arbeitsmarktes, was sie zu einem Teil macht, das besondere Aufmerksamkeit und Analyse erfordert, da sie einen großen Teil der Bevölkerung ausmachen.

Beschäftigungsquote: Die Erwerbstätigenquote ist das Ergebnis der Division der erwerbstätigen Bevölkerung durch die Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16-64 Jahre) und wird in Prozent ausgedrückt. Sie ist die übliche Methode, um zu erfahren, wie viel die Erwerbsbevölkerung eines Landes ausmacht. Die Daten für Menschen mit Behinderungen (25,9 %) unterscheiden sich deutlich von denen der Allgemeinbevölkerung, die bei 66,9 % liegt, d. h. nur einer von vier Menschen mit Behinderungen ist beschäftigt.

Arbeitslosenzahl: Bei der behinderten Bevölkerung liegt diese Zahl bei 23,9 %, so dass wir feststellen können, dass Menschen mit Behinderungen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Menschen ohne Behinderungen.

Only one in four people with disabilities has

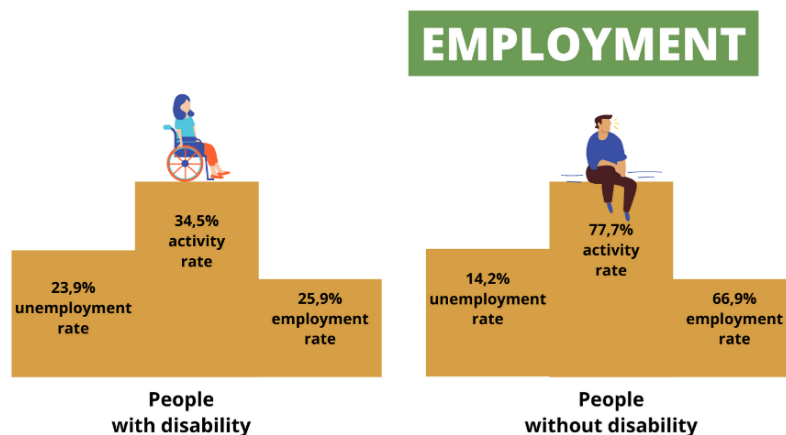


Abbildung 4. Vergleich der Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten für Menschen mit und ohne Behinderung in Spanien (eigene Darstellung). Quelle: Odismet

Langzeitarbeitslosenquote: Langzeitarbeitslose sind jene Anträge, die seit mehr als 365 Tagen bei der Arbeitsverwaltung registriert sind, oder Personen, die am letzten Arbeitstag des Berichtsmonats registriert sind. 2019 waren insgesamt 79.523 Menschen mit Behinderung langzeitarbeitslos. Dies entspricht 53,7 % der Gesamtzahl der Arbeitssuchenden mit Behinderung.

¹ Royal Decree Legislative Royal Decree 1/2013

² National Statistical Institute data published at the end of 2019

Rekrutierung: Nach Angaben der spanischen Arbeitsverwaltung wurden im Jahr 2019 insgesamt 354.991 Verträge mit Menschen mit Behinderungen geschlossen und 157.565 Menschen mit Behinderungen eingestellt, was darauf hindeutet, dass ein und dieselbe Person

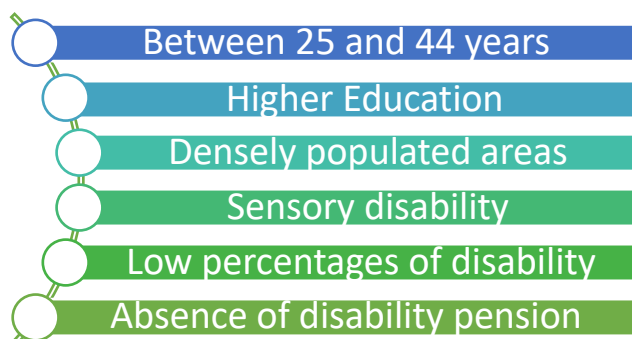


Abbildung 5. Variablen, die eine Erwerbstätigkeit begünstigen.
Quelle: Odismet. (Eigene Ausarbeitung)

mit Behinderungen im Durchschnitt 2,25 Mal pro Jahr eingestellt wird, was den befristeten und prekären Charakter der Einstellung zeigt. Darüber hinaus beziehen sich nur 10,1 % dieser Verträge auf den Industriesektor, da der Dienstleistungssektor nach wie vor der wichtigste Beschäftigungssektor ist. Befristete Verträge machten 90,1 % der Gesamtzahl aus, was wiederum die Prekarität des Arbeitsmarktes zeigt. So

sind nur 9 von 100 Verträgen für Menschen mit Behinderungen unbefristet.

Für eine eingehende Analyse der Einstellungen im Jahr 2020 und der Auswirkungen von COVID-19 auf diese sind noch immer nur wenige Informationen verfügbar. Wir können uns jedoch nicht mit der Frage der Einstellung befassen, ohne die verfügbaren Daten bereitzustellen, die die Auswirkungen und Folgen der Pandemie auf die Beschäftigung zeigen.

In diesem Sinne wissen wir bereits, dass die Kündigungsrate von Verträgen im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr 30 % beträgt. Es bleibt abzuwarten, wie die Erholung der Beschäftigung im Jahr 2021, angesichts der Tatsache, dass die Kündigung von mehr als 100.000 Verträgen für Menschen mit Behinderungen keine leichte Aufgabe sein wird, um sich davon zu erholen. Im Allgemeinen scheint das Jahr nicht mit allzu vielen Anzeichen einer Erholung begonnen zu haben, die Summe aller Verträge in Spanien in den ersten beiden Monaten des Jahres ist die niedrigste seit 6 Jahren.

In 2020, 248,486

CONTRACTS

**were made to people
with disabilities
(1.6% of the total)
Hiring falls by 30%
due to the pandemic**



Abbildung 6. Gesamtzahl der Aufträge, die im Jahr 2020 an Menschen mit Behinderungen vergeben werden (eigene Ausarbeitung). Quelle: Odismet

Spezielle Verträge für Menschen mit Behinderungen

SPECIAL EMPLOYMENT CENTERS



Are key to labor inclusion for people with disabilities. These represent 26.3% of the contracts made.

Abbildung 7. Die Sonderpädagogischen Zentren verzeichneten den höchsten Anteil dieser Einstellungen (eigene Darstellung). Quelle: Odismet

wie wir bereits erwähnt haben.

Spezifische Verträge, die eine wichtige Säule der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen sind, sind durch das Debakel, das durch COVID-19 verursacht wurde, ernsthaft bedroht. Im Jahr 2020 wurden in Spanien insgesamt 86.706 spezifische Verträge für Menschen mit Behinderungen abgeschlossen, was 1,6 % der Gesamtbeschäftigung entspricht.

Dies verdeutlicht die Auswirkungen der Pandemie auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen,

Sonderpädagogische Zentren verzeichneten den höchsten Anteil dieser Einstellungen, was auf ihre Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hinweist, auch wenn COVID-19 mit einem Anstieg der Arbeitsplatzverluste bei ihnen auf 21,5 % ebenfalls seine Spuren hinterlassen hat. Darüber hinaus zeigen die ersten Monate des Jahres 2021 keine besonders optimistischen Zahlen für ihre Erholung, da die Summe der Verträge im Januar und Februar die niedrigste seit 2016 ist.

Die Berufe mit den höchsten Vertragsvolumina für Menschen mit Behinderungen sind Reinigung (58.797), Produktionsarbeiter (30.008), Hausmeister (9.388), Verwaltungsangestellte (5.870) und Glücksspielverkäufer (5.461), was die Arbeit der Arbeitsintegration dieser Gruppe zeigt.

Arbeitsbedingungen und Karrierewege

Die Vollzeitbeschäftigung überwiegt weiterhin gegenüber der Teilzeitbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung hat jedoch einen allmählichen und zunehmend bemerkenswerten Anstieg erfahren und erreicht 38,7 % der Gesamtzahl der Verträge, fast vier Prozentpunkte mehr als in der Gesamtbevölkerung.

Befristete Verträge machen 90,1 % der Gesamtzahl aus, was einmal mehr die Prekarität des Arbeitsmarktes verdeutlicht. So sind nur 9 von 100 Verträgen für Menschen mit Behinderungen unbefristet.

Die Daten zeigen, dass die Gehälter von Menschen mit Behinderungen niedriger sind als die der Allgemeinbevölkerung, nämlich genau 4.186,3 € brutto pro Jahr, das sind 17 % weniger als in der Gesamtbevölkerung.

Job instability

**Only 9% of contracts
are permanent
38.7% are part-time
jobs**



Abbildung 8. Stabilitätsrate, Zeitdauer und Art der täglichen Arbeitszeit von Lohnempfängern mit Behinderungen (eigene Ausarbeitung). Quelle: Odismet

19.946,2 € gross / year.

**The SALARY of people with
with disabilities is 17% lower.**



**The SALARY of women with
with disabilities is 15.8% lower
than the salary of men.**

Abbildung 9. Durchschnittliches Jahresbruttogehalt von Arbeitnehmern mit Behinderungen (eigene Ausarbeitung). Quelle: Odismet

Auch die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist in dieser Gruppe offensichtlich: Die Löhne von Frauen sind um 3.142,5 € niedriger als die von Männern. Dieser Punkt zeigt ausdrücklich die doppelte Diskriminierung, die Behinderung und Geschlecht mit sich bringen. Dieser Punkt zeigt explizit die doppelte Diskriminierung durch Behinderung und Geschlecht. Die Befristung bedeutet auch eine erhebliche Lohnkürzung, was ein Beweis für die damit verbundene Prekarität ist.

Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem

NO.1

NAME DES PROGRAMMS	<p>Das Königliche Dekret 870/2007 regelt das Programm für unterstützte Beschäftigung als Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.</p> <p><i>Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.</i></p>
EBENE	National
JAHR	2007
STAAT	Spanien
THEMA	Zugang zur Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	<p>Gemäß Artikel 37.1 des Gesetzes 13/1982 vom 7. April 1982 über die soziale Eingliederung von Behinderten muss das vorrangige Ziel der Beschäftigungspolitik für behinderte Arbeitnehmer darin bestehen, sie unter Bedingungen, die die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gewährleisten, in das normale Arbeitssystem einzugliedern oder, falls dies nicht möglich ist, sie durch die besondere Regelungen der geschützten Arbeit über spezielle Beschäftigungszentren in das produktive System einzugliedern.</p>
ZIELE	<p>Ziel dieses königlichen Erlasses ist es, den gemeinsamen Inhalt des Beschäftigungsprogramms mit Unterstützung als Maßnahme zur Integration von Menschen mit Behinderungen in das normale Arbeitssystem zu regeln, in Übereinstimmung mit den Bestimmungen von Artikel 37.1 des Gesetzes 13/1982, vom 7. April, über die soziale Integration von Behinderten.</p>
TÄTIGKEITEN	<p>Unterstützte Beschäftigungsmaßnahmen werden im Rahmen von Projekten für unterstützte Beschäftigung durchgeführt, wie z. B.:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Anleitung, Beratung und Begleitung der behinderten Person, Ausarbeitung eines Programms zur Anpassung der Arbeit für jeden Arbeitnehmer. b) Aufsuchende Arbeit und gegenseitige Unterstützung zwischen dem Arbeitnehmer, der das Programm für unterstützte Beschäftigung in Anspruch nimmt, dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern des Unternehmens, die Aufgaben mit dem Arbeitnehmer teilen. Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter des Unternehmens, die sich die Aufgaben mit dem behinderten Arbeitnehmer teilen. c) Unterstützung des Arbeitnehmers bei der Entwicklung sozialer und gemeinschaftlicher Fähigkeiten, damit er/sie sich unter den besten Bedingungen in das Arbeitsumfeld einfügen kann.

- d) Spezifische Ausbildung des behinderten Arbeitnehmers für die mit der Arbeit verbundenen Aufgaben.
- e) Überwachung des Arbeitnehmers und Bewertung des Prozesses der Eingliederung in den Arbeitsplatz. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Bedürfnisse zu erkennen und möglichen Hindernissen vorzubeugen, die sowohl für den Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen, das ihn einstellt, das Ziel der Eingliederung und des dauerhaften Verbleibs im Erwerbsleben gefährden könnten.
- f) Beratung und Information des Unternehmens über den Bedarf und die Verfahren zur Anpassung des Arbeitsplatzes.

ERGEBNISSE	<p>Die Endbegünstigten des Programms für unterstützte Beschäftigung sind Arbeitnehmer mit Behinderungen, die bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als arbeitslose Arbeitssuchende gemeldet sind, sowie Arbeitnehmer mit Behinderungen, die von speziellen Beschäftigungszentren eingestellt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Personen mit zerebralen Lähmungen, Personen mit psychischen Erkrankungen oder Personen mit einer geistigen Behinderung mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 33 % oder mehr. b) Personen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung mit einem anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 65 %.
-------------------	--

LINK	Link
-------------	----------------------

NO.2

NAME DES PROGRAMMS	<p>Königliches Gesetzesdekret 1/2013 vom 29. November zur Verabschiedung des konsolidierten Textes des Allgemeinen Gesetzes über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und ihre soziale Eingliederung.</p> <p><i>Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.</i></p>
---------------------------	--

EBENE	National
--------------	----------

JAHR	2013
-------------	------

STAAT	Spanien
--------------	---------

THEMA	Menschen mit Behinderungen und soziale Eingliederung
--------------	--

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	<p>Der Wunsch nach einem erfüllten Leben und das Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung treibt alle Menschen an, aber diese Bestrebungen können nicht erfüllt werden, wenn die Rechte auf Freiheit, Gleichheit und Würde eingeschränkt oder ignoriert werden. Dies gilt auch heute noch für Frauen und Männer mit Behinderungen, die trotz unbestreitbarer sozialer Fortschritte feststellen, dass diese Rechte beim Zugang zu oder bei der Nutzung von Umgebungen, Prozessen oder Dienstleistungen eingeschränkt sind, die entweder nicht mit Blick auf ihre spezifischen Bedürfnisse konzipiert wurden oder ihre Teilhabe daran ausdrücklich einschränken. Mit diesem Gesetz erhalten sie die Möglichkeit eines besseren Zugangs zum Arbeitsmarkt sowie eine Reihe von Hilfsmitteln zu diesem Zweck, sowohl für Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer mit besonderen Bedürfnissen selbst.</p>
--------------------------------	---

ZIELE Ziel dieses Gesetzes ist es, das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie die tatsächliche und effektive Ausübung von Rechten durch Menschen mit Behinderungen unter gleichen Bedingungen wie andere Bürger zu gewährleisten, und zwar durch die Förderung der persönlichen Autonomie, der allgemeinen Zugänglichkeit, des Zugangs zur Beschäftigung, der Eingliederung in die Gemeinschaft und der unabhängigen Lebensführung sowie der Beseitigung aller Formen der Diskriminierung in Übereinstimmung mit den Artikeln 9, 2, 10, 14 und 49 der spanischen Verfassung und dem Internationalen Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie den von Spanien ratifizierten internationalen Verträgen und Abkommen. Es legt auch ein System von Verstößen und Sanktionen fest, das die grundlegenden Bedingungen in Bezug auf Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und allgemeine Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen gewährleistet.

TÄTIGKEITEN Spezifische Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit, der Nichtdiskriminierung und der allgemeinen Zugänglichkeit.
 Die öffentlichen Verwaltungen fördern die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Rechte von Menschen mit Behinderungen unter gleichen Bedingungen in allen Lebensbereichen tatsächlich und wirksam ausgeübt werden.
 Die Begünstigten des in diesem Kapitel vorgesehenen besonderen Systems der Unterstützung und der wirtschaftlichen Vergünstigungen sind von der Abgabe für den Verbrauch von pharmazeutischen Spezialitäten befreit.
 Die öffentlichen Verwaltungen entwickeln die notwendigen Maßnahmen zur Koordinierung der Sozial- und Gesundheitsfürsorge.
 Die zuständigen öffentlichen Verwaltungen fördern Pläne zur Vorbeugung von Beeinträchtigungen und zur Verschärfung von Behinderungen.
 Die öffentlichen Verwaltungen sorgen für die Aufrechterhaltung angemessener Betreuungsdienste durch die Koordinierung von Habilitations- und Rehabilitationsmitteln und -diensten in den Bereichen Gesundheit, Beschäftigung, Bildung und soziale Dienste.

LINK [Link](#)

NO.3

NAME DES PROGRAMMS **Verordnung TES/1060/2020 vom 11. November, mit der die Subventionen für die Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in speziellen Beschäftigungszentren erhöht werden, und zwar außerordentlich im Jahr 2020.**
Orden TES/1060/2020, de 11 de noviembre, por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2020, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, establecidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

EBENE National

JAHR 2020

STAAT Spanien

THEMA Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen in speziellen Beschäftigungszentren.

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG Verordnung über die Gewährung von Beihilfen für die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen an spezielle Beschäftigungszentren. Die Zuschüsse für die Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in besonderen Beschäftigungszentren sind an den jeweils geltenden interprofessionellen Mindestlohn gebunden. Es ist daher unerlässlich, die Unterstützungsmaßnahmen für die speziellen Beschäftigungszentren an die Entwicklung des Mindestlohns anzupassen, wobei zusätzlich zu berücksichtigen ist, dass trotz des Anstiegs dieser Kosten nicht alle Lohnkosten mit 50 % des Mindestlohns bezuschusst werden können. Dies gilt umso mehr in der gegenwärtigen Situation infolge der durch COVID-19 verursachten Krise.

ZIELE

- Schaffung von neuen Arbeitsplätzen
- Beibehaltung der besetzten Stellen
- Angleichung der Lohnbedingungen

TÄTIGKEITEN Das Personal der speziellen Beschäftigungszentren muss zu mindestens 70 % aus Arbeitnehmern mit Behinderungen bestehen.

ERGEBNISSE Diese Verordnung zielt darauf ab, die korrekte Verwendung der öffentlichen Mittel zu gewährleisten. Er sieht eine Erhöhung der Subventionen für die Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit schweren Behinderungen vor, die besondere Schwierigkeiten beim Zugang zum normalen Arbeitsmarkt haben, und zwar in speziellen Beschäftigungszentren, um sicherzustellen, dass diese nicht nur die Erhöhung des interprofessionellen Mindestlohns, sondern auch die besonderen Umstände für die Beschäftigung und die Wirtschaft bewältigen können, die in diesem Jahr 2020 durch die Gesundheitspandemie COVID-19 entstanden sind, ohne den vernünftigerweise erforderlichen Beitrag an die Unternehmen zu ersetzen, die diese speziellen Beschäftigungszentren besitzen, um einen Teil der Erhöhung des interprofessionellen Mindestlohns zu übernehmen.

LINK [Link](#)

NO.4

NAME DES PROGRAMMS **Verordnung des Präsidenten des Regionalen Dienstes für Beschäftigung und Ausbildung vom 4. März 2019, mit der die Verordnung des Präsidenten des Regionalen Dienstes für Beschäftigung und Ausbildung vom 8. Juni 2016 über die Rechtsgrundlagen der Subventionsprogramme zur Förderung der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen geändert wird**
Orden de 4 de marzo de 2019, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifica la Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad

EBENE Regional (R. Murcia)

JAHR 2019

STAAT Spanien

THEMA Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt

**ALLGEMEINE
BESCHREIBUNG**

Diese Verordnung regelt die Gewährung von Zuschüssen zur Finanzierung der Lohnkosten, die durch die Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen entstehen, als wirtschaftlichen Ausgleich für die Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse, die von den Sonderbeschäftigungszentren entwickelt wurden. Dieser Betrag deckt einen Teil der Kosten ab, die den Sonderbeschäftigungszentren bei der Erbringung der Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse entstehen. Da es sich um einen im Voraus festgelegten Betrag handelt, der in keinem Fall die wirtschaftlichen Kosten der erbrachten Dienstleistungen übersteigen darf, ist es nicht erforderlich, Parameter zur Vermeidung und Rückforderung einer möglichen Überkompensation festzulegen.

ZIELE

Zweck dieses Erlasses ist es, die Rechtsgrundlagen für Zuschüsse festzulegen, die von der Regionalen Arbeits- und Ausbildungsbehörde (SEF) an begünstigte Einrichtungen für folgende Zwecke gewährt werden:

- Förderung der geschützten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen durch die Einrichtung oder den Ausbau von Sonderbeschäftigungszentren und die Erhaltung von Arbeitsplätzen, die von Menschen mit Behinderungen in diesen Zentren besetzt sind.
- Erleichterung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt durch innovative Formen der Beschäftigungsintegration, wie z. B. unterstützte Beschäftigung und Arbeitsberatungs- und Integrationsbüros.
- Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderungen durch Unternehmen auf dem regulären Arbeitsmarkt, entweder direkt oder als Mitarbeiter in innovativen Formen der Arbeitsmarktintegration.

TÄTIGKEITEN

Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen in speziellen Beschäftigungszentren. Das Ziel dieses Unterprogramms ist die Teilfinanzierung jeder Initiative, die die Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen beinhaltet. Die Subventionsmodalitäten für dieses Unterprogramm sind:

- Technische Hilfe.
- Investitionen in Anlagevermögen.
- Teilweise Subventionierung der Zinsen für Darlehen, die bei Kreditinstituten für den Erwerb von Anlagevermögen aufgenommen werden.

Erhaltung von Arbeitsplätzen". Das Ziel dieses Unterprogramms ist die Konsolidierung und Unterstützung der Erhaltung von Arbeitsplätzen, die für behinderte Arbeitnehmer in speziellen Beschäftigungszentren geschaffen wurden.

Programm Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen in Sonderbeschäftigungszentren.

LINK

[Link](#)

NO.5

**NAME DES
PROGRAMMS**

Königlicher Erlass 368/2021 vom 25. Mai über positive Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zur Beschäftigung für Menschen mit eingeschränkten geistigen Fähigkeiten.

Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite

EBENE	National
JAHR	2021
STAAT	Spanien
THEMA	Zugang zur Beschäftigung
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Für die Zwecke des Zugangs zu den vorgesehenen positiven Maßnahmen ist unter einer Person mit eingeschränkten geistigen Fähigkeiten und den begünstigten Arbeitgebern eine Person mit eingeschränkten geistigen Fähigkeiten zu verstehen; sobald der subjektive Geltungsbereich definiert wurde. In einem weiteren Kapitel wird die spezifische Liste der positiven Maßnahmen festgelegt, die dem persönlichen und beruflichen Profil der Gruppe am besten entsprechen, um ihren Zugang zur Beschäftigung zu fördern und die Erwartungen und Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begünstigen.
ZIELE	In Übereinstimmung mit der sechsten Zusatzbestimmung der Anpassung des Internationalen Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zielt sie darauf ab, eine Reihe positiver Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit eingeschränkten geistigen Fähigkeiten, deren Situation offiziell anerkannt ist, zu einer normalen Beschäftigung festzulegen.
TÄTIGKEITEN	Es sieht die Möglichkeit vor, dass Arbeitgeber die in Artikel 12 vorgesehenen Zuschüsse bei den zuständigen öffentlichen Arbeitsverwaltungen beantragen können, um die notwendigen Anpassungen am Arbeitsplatz vorzunehmen und Barrieren oder Hindernisse zu beseitigen, die die Arbeit von Menschen mit geistiger Behinderung verhindern oder erschweren. Und Barrieren oder Hindernisse zu beseitigen, die die Arbeit von Menschen mit eingeschränkten geistigen Fähigkeiten verhindern oder erschweren. Es werden Fortschritte bei der Erreichung des Ziels 8.5 der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung gemacht, d. h. Vollbeschäftigung, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich Jugendlicher und Menschen mit Behinderungen, sowie gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.
LINK	Link

NO.6

NAME DES PROGRAMMS	Dekret Nr. 93/2011 vom 27. Mai über den Zugang und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in der öffentlichen Verwaltung der Region Murcia <i>Decreto nº 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia</i>
EBENE	Regional (R. Murcia)
JAHR	2011

STAAT	Spanien
THEMA	Zugang zu Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Der Zugang zur öffentlichen Beschäftigung, der interne Aufstieg und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen im Sinne dieses Dekrets beruhen auf den Grundsätzen der Chancengleichheit, der Nichtdiskriminierung, der allgemeinen Zugänglichkeit und des Nachteilsausgleichs.
ZIELE	Ziel ist es, die erforderlichen Maßnahmen zu fördern, damit der Zugang, die interne Beförderung und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst der Region Murcia unter gleichen Bedingungen wie für andere Bewerber erfolgt.
TÄTIGKEITEN	<p>RESERVIERUNG VON PLÄTZEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN ÖFFENTLICHEN BESCHÄFTIGUNGSANGEBOTEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei öffentlichen Stellenangeboten wird eine Quote von mindestens 7 % der freien Stellen für die Besetzung mit Menschen mit Behinderungen reserviert, so dass schrittweise mindestens 2 % des gesamten Personals der Verwaltung der Region Murcia erreicht werden, wenn sie die Auswahltests bestehen und zu gegebener Zeit den angegebenen Grad der Behinderung und die Kompatibilität mit der Ausführung der entsprechenden Aufgaben und Funktionen nachweisen. • Eine Quote von nicht weniger als 5 % der freien Stellen ist für die Besetzung mit Menschen mit Behinderungen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 33 % unter den im öffentlichen Beschäftigungsangebot angegebenen Bedingungen reserviert. <p>ZUGANG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ÜBER DAS ALLGEMEINE SYSTEM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Von der allgemeinen Quote von 7 % der freien Stellen wird in allen Bereichen der Verwaltung der Region Murcia eine Quote von mindestens 5 % für behinderte Menschen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 33 % zugewiesen. • Die Prüfungen müssen hinsichtlich des Zugangssystems, der Art der Prüfungen, der Anzahl der Aufgaben und des Lehrplans mit den Prüfungen für die Zulassung zum allgemeinen Auswahlverfahren übereinstimmen. • Wenn der Bewerber der Behindertenschicht die entsprechenden Übungen besteht, keinen Platz erhält und seine Gesamtpunktzahl höher ist als die der anderen Bewerber der freien Schicht, wird er in der Reihenfolge seiner Punktzahl in die Liste der erfolgreichen Bewerber der freien Schicht aufgenommen. <p>ZUGANG FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGEN BEHINDERUNGEN DURCH EIN SPEZIELLES SYSTEM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Von der allgemeinen Quote von 7 % der freien Stellen wird eine Quote von mindestens 2 % durch eine gesonderte Ausschreibung an Menschen mit geistiger Behinderung gemäß Artikel 3.3 vergeben, mit Ausnahme des nicht-universitären Lehrpersonals und, im Falle des

Gesundheitsdienstes von Murcia, des Personals, das Pflegeaufgaben wahrnimmt.

- Die Ausschreibung dieser Stellen, ihre Durchführung und Entwicklung sowie die Durchführung der Tests oder Prüfungen erfolgen unabhängig von den übrigen Bewerbern des freien Dienstes und des Behindertendienstes. Der Inhalt der Prüfungen zielt im Wesentlichen darauf ab, zu überprüfen, ob die Bewerber über die grundlegenden Verhaltensrepertoires und die wesentlichen Kenntnisse verfügen, die sie in die Lage versetzen, die Funktionen der Stellen auszuführen.

RESERVIERUNG VON PLÄTZEN FÜR DIE INTERNE BEFÖRDERUNG

- Die Prüfungen müssen hinsichtlich des Zugangssystems, der Art der Prüfungen, der Anzahl der Aufgaben und des Lehrplans mit den Prüfungen für den Zugang zum normalen internen Beförderungsweg übereinstimmen.
- Die Auswahltests haben für alle Bewerberinnen und Bewerber den gleichen Inhalt, unabhängig davon, für welche Schicht sie sich entschieden haben, unbeschadet der notwendigen Anpassungen, die aufgrund der jeweiligen Behinderung von der Auswahlstelle verlangt werden können. Während des Auswahlverfahrens werden die Listen der zugelassenen Bewerber, die Aufforderungen zu den Übungen und die Liste der erfolgreichen Bewerber für die beiden Schichten differenziert behandelt.

Ausbildung

- Arbeitnehmer mit Behinderungen haben Vorrang bei der Teilnahme an Kursen, die von der Hochschule für öffentliche Verwaltung der Region Murcia organisiert werden, wenn sie für die Behinderung geeignet sind und mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen.
- Bei der Entwicklung dieser Kurse werden die notwendigen Anpassungen und angemessenen Anpassungen vorgenommen, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt an den Ausbildungsprozessen teilnehmen können.

ERGEBNISSE

Bewerber, die das Auswahlverfahren für die Kategorie "Behinderung" bestanden haben, können bei der ausschreibenden Stelle eine Änderung der Rangfolge für die Auswahl der angebotenen Stellen beantragen, und zwar aus Gründen der persönlichen Abhängigkeit, der Reiseschwierigkeiten, der Art der Behinderung oder aus anderen ähnlichen Gründen, die ordnungsgemäß zu begründen sind. Die für den Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen zuständige Stelle entscheidet über eine solche Änderung, wenn sie hinreichend begründet ist, und beschränkt sich darauf, das Mindestmaß an Änderungen in der Rangfolge vorzunehmen. Dies ist erforderlich, um der Person mit einer Behinderung den Zugang zu der Stelle zu ermöglichen.

LINK

[Link](#)

NO.7

NAME DES PROGRAMMS	<p>Erlass FOM / 926/2019 vom 26. Juli, der die rechtlichen Grundlagen für die Gewährung von ENAIRE-Zuschüssen für Arbeitsintegrations- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen festlegt.</p> <p><i>Orden FOM/926/2019, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de ENAIRE destinadas a actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.</i></p>
EBENE	National
JAHR	2019
STAAT	Spanien
THEMA	Beschäftigungsbeihilfen
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Subvention oder Beihilfe des öffentlichen Unternehmens ENAIRE für die Förderung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
ZIELE	Ziel dieses Erlasses ist es, die rechtlichen Grundlagen für die Gewährung von Subventionen durch ENAIRE für die Entwicklung von Aktivitäten zur Arbeitsintegration und Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.
ERGEBNISSE	Die Begünstigten der vorgesehenen Subventionen können gemäß den in dieser Regelung festgelegten Bedingungen Stiftungen oder gemeinnützige Vereinigungen sein, die ordnungsgemäß eingetragen sind und ihren Sitz auf spanischem Staatsgebiet haben, deren Unternehmenszweck u. a. die Berufsausbildung, die Arbeitsvermittlung oder die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen ist und die ein Projekt vorlegen, das auf die Entwicklung von Arbeitsvermittlungs- und Arbeitsbeschaffungsaktivitäten abzielt, die die Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt ermöglichen.
LINK	Link

NO.8

NAME DES PROGRAMMS	<p>Erlass EFP/938/2018, der die Rechtsgrundlagen für Stipendien zur Durchführung von Ausbildungspraktiken für Menschen mit geistiger Behinderung im Ministerium für Bildung und Berufsbildung festlegt.</p> <p><i>Orden EFP/938/2018, por la que se establecen las bases reguladoras de las becas para la realización de prácticas formativas de personas con discapacidad intelectual en el Ministerio de Educación y Formación Profesional.</i></p>
EBENE	National
JAHR	2018
STAAT	Spanien
THEMA	Integration in die Berufsausbildung

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG Das Ministerium für allgemeine und berufliche Bildung führt verschiedene Maßnahmen durch, die auf eine umfassende Betreuung von Menschen mit Behinderungen abzielen, und zwar nicht nur im Bereich der formalen Ausbildung, sondern auch im Bereich der Weiterbildung, da es davon ausgeht, dass dies ein entscheidender Faktor für die vollständige berufliche und soziale Eingliederung der Menschen ist, die zu dieser Gruppe gehören, insbesondere der Menschen mit geistigen Behinderungen. Die soziale und berufliche Eingliederung von Menschen mit geistigen Behinderungen rechtfertigt die Notwendigkeit, besondere Ausbildungsmaßnahmen durchzuführen, die sie auf den Zugang zum Arbeitsmarkt vorbereiten und den Erwerb von Strategien, Fähigkeiten und persönlichen und beruflichen Kompetenzen erleichtern, die für ihre Entwicklung in einem normalisierten Arbeitsumfeld erforderlich sind.

ZIELE Mit diesem Erlass sollen die rechtlichen Grundlagen für die Gewährung von Beihilfen für die Ausbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen auf Wettbewerbsbasis und nach den Grundsätzen der Objektivität und Öffentlichkeit geschaffen werden. Diese Beihilfen werden in Form von Ausbildungsstipendien gewährt und in den Dienststellen des Ministeriums für Bildung und Berufsbildung in der Ausbildungsrichtung Büroassistent/in oder ähnlichem sowie in den anderen in den Ausschreibungen festgelegten Bereichen durchgeführt.
Ziel dieser Stipendien ist es, zur Ausbildung von Menschen mit geistiger Behinderung beizutragen, die zum Zeitpunkt der Genehmigung des Aufrufs zur Einreichung von Anträgen in Programme oder Wege zur individuellen Arbeitsintegration integriert sind. Die durch die Stipendien vermittelte Ausbildung ergänzt die Ausbildung, die in diesen Programmen oder Strecken vorgesehen ist, die von öffentlichen oder privaten gemeinnützigen Einrichtungen durchgeführt werden, die die Methodik der Beschäftigung mit Unterstützung anwenden, um die berufliche Eingliederung der Gruppe, an die die Stipendien gerichtet sind, zu erleichtern.

LINK [Link](#)

NO.9

NAME DES PROGRAMMS **Königlicher Erlass 1147/2011 vom 29. Juli, der die allgemeine Organisation der Berufsausbildung im Bildungssystem festlegt.**
Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

EBENE National

JAHR 2011

STAAT Spanien

THEMA Integration in die Berufsausbildung

ALLGEMEINE BESSCHREIBUNG Die verschiedenen Berufsbildungsmaßnahmen sind in das Nationale System für Qualifikationen und Berufsbildung integriert, dessen wesentliches Ziel es ist, ein qualitativ hochwertiges, aktuelles und für die Adressaten geeignetes Ausbildungsangebot zu fördern, das dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes und den persönlichen Erwartungen an den beruflichen Aufstieg entspricht.

ZIELE

Die Berufsausbildung im Bildungssystem wird definiert als die Gesamtheit der Ausbildungsmaßnahmen, die darauf abzielen, Menschen für die Ausübung verschiedener Berufe, für ihre Beschäftigungsfähigkeit und für die aktive Teilnahme am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben zu qualifizieren.

Diese Lehren müssen unter den Bedingungen der allgemeinen Zugänglichkeit und mit den jeweils erforderlichen Unterstützungsmitteln Menschen mit Behinderungen angemessene Aufmerksamkeit bekommen.

Die Organisation und die Merkmale des entsprechenden Produktionssektors, die Mechanismen der beruflichen Eingliederung, das Arbeitsrecht und die Rechte und Pflichten, die sich aus den Arbeitsbeziehungen ergeben, müssen verstanden werden.

TÄTIGKEITEN

Alle Ausbildungszyklen umfassen die notwendige Ausbildung, um Lernmöglichkeiten, Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitsorganisation, Unternehmensbeziehungen, grundlegende arbeitsrechtliche Vorschriften sowie die sich aus den Arbeitsbeziehungen ergebenden Rechte und Pflichten zu erlernen, um den Zugang zur Beschäftigung oder die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern.

Schaffung von Bedingungen, die den Zugang, die Bewegung und die Kommunikation für Menschen mit Behinderungen ermöglichen, im Einklang mit den Bestimmungen der geltenden Rechtsvorschriften zur Förderung der Zugänglichkeit und zur Beseitigung von Barrieren, unbeschadet der zu treffenden angemessenen Vorkehrungen.

Die Bewertung des Lernerfolgs der Studierenden in Berufsbildungskursen erfolgt anhand von Berufsmodulen. Die Beurteilungsprozesse werden an die methodischen Anpassungen angepasst, denen behinderte Studierende möglicherweise unterworfen wurden, und es wird gewährleistet, dass sie Zugang zu den Bewertungstests haben.

LINK

[Link](#)

Fazit

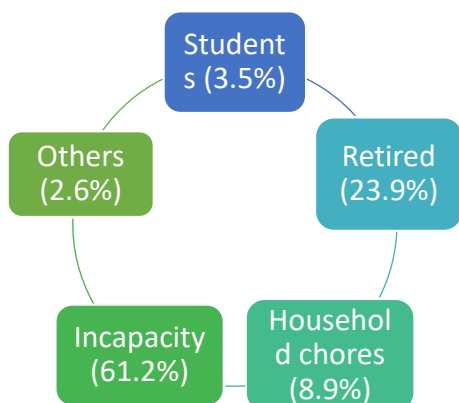


Abbildung 10. Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (eigene Ausarbeitung). Quelle: INE

Die neuesten verfügbaren Daten verzeichnen insgesamt 1.876.900 Menschen mit Behinderungen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren, was 6,2 % der Talente in unserem Land entspricht. Seit 2008 ist diese Gruppe um 795.100 Menschen gewachsen, was bedeutet, dass die Prävalenzrate seit diesem Jahr um 3,8 Punkte gestiegen ist. Im Großen und Ganzen zeigen die Indikatoren für Ausbildung und Beschäftigung deutliche Unterschiede zwischen der Allgemeinbevölkerung und Menschen mit Behinderungen, was die Komplexität und die Hindernisse für diese Gruppe verdeutlicht.

Erstens besteht die schulische Eingliederung nicht nur in der Förderung der Chancengleichheit beim Zugang zur Bildung, sondern auch in der Förderung der Chancengleichheit im Hinblick auf

die Dauerhaftigkeit und die erfolgreiche Förderung der Schüler, unabhängig von ihren Fähigkeiten oder ihrem Bildungsbedarf. Eine Bildungspolitik, die ein integratives Bildungsmodell und die kompensatorische Funktion der Bildung unterstützt, ist für die soziale und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen von wesentlicher Bedeutung. Diese bildungspolitischen Maßnahmen wirken sich sowohl auf die Verbesserung der Bildungsentwicklung von Menschen mit Behinderungen als auch von Menschen ohne Behinderungen positiv aus, da eine integrative Schule eine integrativere und gerechtere Gesellschaft fördern wird.



Abbildung 1. Inklusionsgrad in spanischen Unternehmen (eigene Ausarbeitung). Quelle: Odismet

Daher scheint es notwendig zu sein, Verbesserungen auf der Ausbildungsebene zu fördern, insbesondere in der spanischen Berufsbildung.

Eine inklusive Bildung ermöglicht es beispielsweise nicht nur, dass eine Person mit einer Sehbehinderung studieren kann, um für staatliche Prüfungen zu kandidieren, sondern auch, dass ihre zukünftigen Arbeitskollegen (ohne Sehbehinderung) die Fähigkeit haben, zu verstehen, dass eine

Sehbehinderung kein Hindernis für diese Person ist, um den Widerstand zu überwinden. Das wäre die echte Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Bildung, Gesellschaft und Arbeit: die Anerkennung der unterschiedlichen Fähigkeiten aller Menschen als eine Tatsache der sozialen Pluralität und nicht als ein Handicap. Dieser Mentalitätswandel muss sich in der gesamten spanischen öffentlichen Verwaltung durchsetzen.

Zweitens: Wenn wir über Behinderung auf dem Arbeitsmarkt sprechen, können wir zwischen sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen unterscheiden. So gibt es beispielsweise Unternehmen und Arbeitnehmer, die nicht wissen, dass sie Kollegen mit Behinderungen haben, weil es sich vielleicht nicht um eine geistige Behinderung handelt oder der Arbeitnehmer nicht im Rollstuhl sitzt. Und dennoch ist es für Menschen mit funktioneller Vielfalt in Spanien nicht einfach, Arbeit zu finden (weniger als ein Drittel von ihnen ist beschäftigt).

Menschen mit Behinderungen machen etwa 10 % der spanischen Bevölkerung aus und gehören zu denjenigen, die am stärksten von der Covid-19-Krise betroffen sind. Auch die Daten in Spanien bestätigen dies: Laut einer Studie des Observatoriums für Behinderung und Arbeitsmarkt der ONCE-Stiftung³ könnten etwa 60 % der arbeitenden Menschen mit

³ Odismet

Behinderungen ihren Arbeitsplatz verlieren, weil die gesundheitliche und soziale Krise infolge der aktuellen Pandemie und der zeitlich begrenzte Charakter ihrer Arbeitsverträge dies erfordern. Doch die Covid-19-Krise stellt nicht nur eine Bedrohung dar, sondern bietet uns auch die Gelegenheit, über die Rolle von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt nachzudenken.

Mit den Worten von Óscar Martínez, Mitbegründer des Zotikos-Kollektivs und Autor des Buches *Altering the disability. Manifest zugunsten der Menschen* (2010): ***"The fact of having a disability is not the main focus of the problem, but rather the fact of living in a society that is not inclusive. It starts from the cradle"***. Wie wir bereits erwähnt haben, ***"school is the first segregated space and if you grow up where there are no diverse people, later, when you are an employer or an employee, you do not hire people with disabilities because you do not know them, you have never lived with them, nor have you ever been in contact with people with disabilities. There is also the fear that the employee will not get involved with the company and how colleagues will react"*** ihm zufolge.

Es gibt Stellenangebote für Menschen mit Behinderungen und andere Stellenangebote, die allen offen stehen. Bei letzteren kann die Angabe der Behinderung positiv sein, aber es ist das Recht des Arbeitnehmers, sie nicht anzugeben. Im Allgemeinen ist die Hauptsorge des Bewerbers oft, ob er seine Behinderung im Lebenslauf erwähnen soll oder nicht.

Die Verabschiedung des Allgemeinen Gesetzes über Behinderungen im Jahr 2013, das auf der Grundlage des ersten "Gesetzes über die soziale Integration von Behinderten" aus dem Jahr 1982 geschaffen wurde, war ein wichtiger gesetzgeberischer Durchbruch, da es zum ersten Mal alle bestehenden Vorschriften in diesem Bereich vereinheitlichte, um sicherzustellen, dass Behinderungen in allen Bereichen berücksichtigt werden. Es sieht eine Quote vor, die Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten dazu verpflichtet, 2 % der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu reservieren. Das Gesetz hat jedoch ein Schlupfloch geschaffen, das es den Unternehmen ermöglicht, Unteraufträge an Dienstleistungsunternehmen zu vergeben, die über Mitarbeiter mit Behinderungen verfügen, anstatt Menschen mit funktionaler Vielfalt in ihre eigenen Teams aufzunehmen. Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist jedoch eher eine menschliche Frage als eine technische oder prozentuale Frage. Deshalb sind neue Initiativen, zusätzlich zu den staatlich geförderten, wichtig.

Wie in diesem Arbeitspaket der ALLVIEW-Initiative ist eine weitere mögliche Lösung die soziale Verantwortung und die Sensibilisierung derjenigen, die in Zukunft Personal in den Unternehmen einstellen werden. Auch hier sprechen wir über Schulungen aufgrund von Themen und Schulungen über Unterschiede und Vielfalt sollten gefördert werden. Darüber hinaus erfahren Menschen mit Behinderungen Diskriminierung, die ihre Lebensqualität beeinträchtigt, und es gibt eine doppelte Diskriminierung durch Geschlecht und Behinderung.

Having a job does not avoid the situation of

RISK OF POVERTY

or social exclusion.

Risk of poverty rate in Spain:

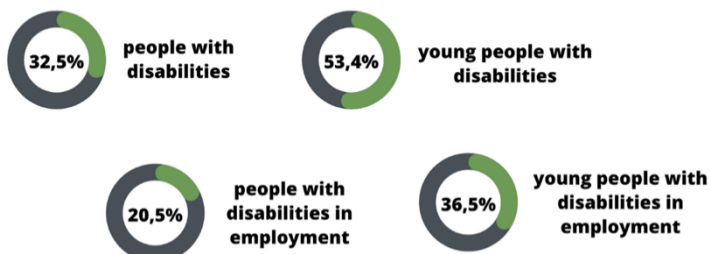


Abbildung 12 Viele behinderte Menschen in Spanien sind von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht (eigene Darstellung). Quelle: Odismet

4. Italien

Informationsmaterialien und Methoden der italienischen Recherche



In Italien ist die grundlegende Gesetzgebung im Bereich der Behindertenpolitik die der Italienischen Republik ähnlich. Aus diesem Grund ist die wichtigste Informationsquelle zu diesem Thema das nationale Gesetz 68/99.

Eine besondere Erwähnung verdient der Artikel 14 des Gesetzes 68/99, der den Regionen die Befugnis gibt, eine *"Regionale Stiftung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen"* zu schaffen.

Damit werden die regionalen Programme der Arbeitsbeschäftigung und die folgenden Dienstleistungen begründet. Die Regeln und Verwaltungsorgane des Fonds werden durch regionale Gesetze festgelegt.

Aus diesem Grund stützt sich die italienische Untersuchung auf drei verschiedene Ebenen der Politik: Europäische, nationale und regionale Politik, wobei Informationen nicht nur aus der offiziellen Gesetzgebung der italienischen Regierung, sondern auch aus den regionalen Gesetzen entnommen wurden. Außerdem wurden einige Berichte konsultiert, die im Referenzteil dieses Dokuments aufgeführt sind.

Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsbildungssystem

Im Bereich der beruflichen Bildung in Italien wird das Recht auf Bildung für Schüler mit Behinderungen durch die schulische Integration verwirklicht, die die Verpflichtung des Staates vorsieht, angemessene Unterstützungsmaßnahmen vorzubereiten. Die lokalen Behörden und der nationale Gesundheitsdienst tragen ebenfalls zu diesen Maßnahmen auf lokaler Ebene bei und verfügen über eigene Zuständigkeiten. Die Schulgemeinschaft und die lokalen Dienste haben also die Aufgabe, sich um das Bildungsleben und die allgemeine Entwicklung des Menschen mit Behinderung zu kümmern. Dieses kollektive Engagement hat ein sehr konkretes Ziel: die Voraussetzungen für die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben zu schaffen, indem alle möglichen Hindernisse und Barrieren, physischer und kultureller Art, die zwischen der gesellschaftlichen Teilhabe und dem wirklichen Leben von Menschen mit Behinderungen stehen können, beseitigt werden.

Das Gesetz 104/92⁴ erkennt die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben an und schützt sie an den Orten, die dafür von grundlegender Bedeutung sind: in der Schule, während der Kindheit und Jugend⁵, und im Arbeitsleben, im Erwachsenenalter⁶. Eine Rekonstruktion des Gesetzgebungsverfahrens zur Integration und der damit verbundenen Grundsätze findet sich in den "Leitlinien für die Integration von Schülern mit Behinderungen", die in einer Mitteilung vom 4. August 2009 veröffentlicht wurden.

Das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung⁷ führt verschiedene flankierende Maßnahmen zur Förderung der Integration durch: Unterstützungslehrer, Finanzierung von Projekten und Aktivitäten zur Integration, Ausbildungsinitiativen für Unterstützungs- und Lehrpersonal sowie für Verwaltungs-, Technik- und Hilfspersonal. Die Beobachtungsstelle für die Integration von Menschen mit Behinderungen ist ein nationales beratendes und proaktives Gremium für die schulische Integration.

Auf territorialer Ebene haben andere Gremien die Aufgabe, Initiativen zur Umsetzung und Verbesserung des Integrationsprozesses vorzuschlagen: die GLIPs ("Interinstitutionelle Arbeitsgruppen auf Provinzebene", die sich aus Vertretern der lokalen Behörden, der ASLs und der Behindertenverbände zusammensetzen) und die GLH ("Arbeitsgruppen für die Integration von Behinderten", die sich aus der Schulleitung, den betroffenen Lehrern, den Eltern und dem Gesundheitspersonal zusammensetzen). Die Aufgabe der GLH ist besonders wichtig, da sie die Aufgabe hat, den individuellen Bildungsplan zu entwickeln, der den Bildungsweg des behinderten Schülers festlegt und eine angemessene Förderung zur Entwicklung seines Potenzials gewährleistet.

⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092Go108/sq>

⁵ Articles 12, 13, 14, 15, 16 and 17

⁶ Articles 18, 19, 20, 21 and 22

⁷ <https://www.miur.gov.it/>

Der Behindertenausweis ist die Voraussetzung für die Zuweisung von Unterstützungs- und Integrationsmaßnahmen für Schüler mit Behinderungen. Das Präsidialdekret des Ministerrats vom 23.02.2006 Nr. 185 "Verordnung zur Festlegung der Verfahren und Kriterien für die Identifizierung eines Schülers als Person mit einer Behinderung gemäß Artikel 35, Absatz 7 des Gesetzes Nr. 289 vom 27. Dezember 2002"⁸ bestimmt in Artikel 1 ein "Kollegialorgan", das dem Nationalen Gesundheitsdienst angehört, für die Zertifizierung von Schülern mit Behinderungen. Außerdem wird in Art. 2 des betreffenden Ministerialdekrets, in dem gefordert wird, dass die Funktionsdiagnosen nach den internationalen Klassifikationen der Weltgesundheitsorganisation durchgeführt werden, die den möglichen Schweregrad der Behinderung angeben müssen.

Die Schüler mit Behinderungen werden der gemeinsamen Klasse zugewiesen, in der der Integrationsprozess stattfindet. Die Betreuung und pädagogische Verantwortung für den behinderten Schüler obliegt dem gesamten Klassenrat. In diesem Rat gibt es einen Lehrer, der die Schüler mit Behinderungen bei ihren Aktivitäten unterstützt.

Das DPR 970/1975⁹, mit dem diese Berufsfigur gesetzlich verankert wurde (später im Gesetz 517/77 besser charakterisiert), definiert ihn/sie als "spezialisierten" Lehrer. Dieser Spezialist legt zusammen mit den Lehrplanlehrern auf der Grundlage des individuellen Bildungsplans die Methoden zur Integration der einzelnen Schüler mit Behinderungen fest.

Die Lehrkraft für Unterstützungsaktivitäten wird vom Schulleiter beim Regionalschulamt auf der Grundlage der Anmeldungen von Schülern mit Behinderungen angefordert; die Quantifizierung der Stunden für jeden Schüler wird unter Berücksichtigung der Funktionsdiagnose, des dynamischen Funktionsprofils und des daraus resultierenden individuellen Erziehungsplans gemäß Gesetz 104/92 sowie der geltenden gesetzlichen Bestimmungen festgelegt.

Art. 40 des Gesetzes 449/1997¹⁰ sah vor, dass für jede 138 Schüler, die die öffentlichen Schulen der Provinz besuchen, eine Personalstelle zur Unterstützung eingerichtet werden muss. Mit dem Gesetz 296/2006 und dem Gesetz 244/2007¹¹ wurde das oben genannte Kriterium für die Bildung von Personal für Unterstützungsstellen aufgehoben, wobei ein neuer Parameter festgelegt wurde, der auf nationaler Ebene den Durchschnitt von einem Lehrer für zwei Schüler mit Behinderungen nicht überschreiten darf.

Artikel 2 des Präsidialerlasses 122/2009¹², Vorschriften zur Koordinierung der Regeln für die Bewertung von Schülern, sieht vor, dass Förderlehrer, die Mitinhaber der Klasse sind, an der Bewertung aller Schüler teilnehmen. Wenn ein Schüler mit Behinderungen mehreren Förderlehrern anvertraut ist, äußern sie sich mit einer einzigen Stimme.

⁸ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_o6.pdf

⁹ <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>

¹⁰ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf

¹¹ 2008 Finance Act

¹² https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf

In der Zeit der Pandemie hat der Fernunterricht einige Schüler mit Behinderungen von der Schule ausgeschlossen. 23 % der Schüler mit Behinderungen haben zwischen April und Juni 2020 nicht am DAD teilgenommen. Ausgehend von der Zahl der Schüler mit Behinderungen gibt es immer noch ein Wachstum: Im Schuljahr 2019-2020 stieg die Zahl der Schüler mit Behinderungen, die italienische Schulen besuchen, um 13 Tausend, was 3,5 % der Mitglieder entspricht. Die Zahl der Schüler mit einer anderen spezifischen Lernstörung (SpLD) stieg um 60 Tausend. Parallel dazu steigt auch die Zahl der Unterstützungslehrer, obwohl 37 % keine spezifische Ausbildung haben.

Die Nachrichten im Bereich der Zugänglichkeit sind sehr schlecht: Bei den motorischen Behinderungen ist die Verfügbarkeit von Hilfsmitteln für Schüler mit sensorischen Behinderungen sehr kritisch (2 %). Zwischen April und Juni 2020 haben über 23 % der Schüler mit Behinderungen (etwa 70 Tausend) nicht am Unterricht mit DAD teilgenommen, gegenüber 8 % der Nichtteilnehmer ohne Behinderungen. Das Szenario ist jedoch von Region zu Region sehr unterschiedlich.

Größere Schwierigkeiten hatten vor allem Schüler mit schwerwiegenden Erkrankungen oder solche, die aus sozioökonomisch benachteiligten Milieus stammen.

Die gefundenen Gründe waren:

- die Schwere der Behinderung (27 %);
- die mangelnde Mitarbeit von Familienmitgliedern (20 %);
- sozioökonomische Härten (17 %);
- das Fehlen spezifischer Lehrmittel (3 %);
- die Schwierigkeit, den Bildungsplan für die Eingliederung (IEP) an den Fernunterricht anzupassen (6 %)

Bei den Förderlehrern verbessert sich das Schüler-Lehrer-Verhältnis auf 1,7 Schüler pro Förderlehrer: Das ist besser als der im Gesetz 244/2007 vorgesehene Wert von 2. Die Zahl der Förderlehrer liegt im Schuljahr 2019/2020 bei knapp über 176.000, aber die Zahl der Fachlehrer ist immer noch unzureichend, da die Nachfrage nach diesen Lehrkräften Jahr für Jahr schneller steigt als das Angebot. Aus diesem Grund werden in 37 % der Fälle Lehrkräfte für die Unterstützung aus den Listen der Lehrpläne ausgewählt; es handelt sich dabei um Lehrkräfte, die als Reaktion auf den Mangel an Lehrkräften für die Unterstützung ausgewählt wurden, die aber keine spezifische Ausbildung haben, um Schüler mit Behinderungen besser zu unterstützen. Dieses Phänomen ist in den nördlichen Regionen häufiger anzutreffen, während es im Süden abnimmt.

Die Zahl der Autonomie- und Kommunikationsassistenten, die an der Seite von Förderlehrern arbeiten, um Schülern mit Behinderungen die Kommunikation zu erleichtern und die Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu fördern, belief sich auf mehr als 57.000. Diese spezialisierten Fachkräfte, die von den lokalen Behörden finanziert werden, können für den Fernunterricht von grundlegender Bedeutung sein, indem sie den Schüler unterstützen und die Familien von einer manchmal sehr belastenden Verpflichtung entlasten. Die Verfügbarkeit dieser Fachkräfte ist von Land zu Land sehr unterschiedlich.

Die Beziehung zwischen den italienischen Schulen und der Technologie ist nach wie vor schwierig, selbst wenn es um die Unterstützung von Behinderten geht: Die Umfrage ergab, dass in einer von zehn Schulen keine Lehrer für die Unterstützung von Schülern mit Behinderungen an einem speziellen Kurs für den Einsatz spezieller pädagogischer Technologien teilgenommen haben, und in weniger als 60 % der Schulen nutzen alle Lehrer diese Instrumente. Außerdem fehlt es in Italien in jeder vierten Schule an Computerstationen, die an die Bedürfnisse von Schülern mit Behinderungen angepasst sind.

Im laufenden Jahr gibt es immer noch zu viele physische Barrieren in den Schulen: nur eine von drei Schulen ist für Schüler mit motorischen Behinderungen zugänglich, wobei es auch hier erhebliche territoriale Unterschiede gibt.

Die Frage der schulischen Inklusion betrifft nicht nur Schüler mit Behinderungen: Schüler, die personalisierte Bildungswege benötigen, sind auch diejenigen, die spezifische Lernbehinderungen (SpLD) haben, signifikante Pathologien, die aber nicht ausreichen, um eine anerkannte Zertifizierung zu erhalten (spezifische Entwicklungsstörungen), oder diejenigen, die aus benachteiligten soziokulturellen Verhältnissen kommen oder ausländische Schüler, die die italienische Sprache und Kultur nicht kennen. In diesen Fällen spricht man von anderen SEN (special educational needs). In Italien fallen Schüler, die einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben, nicht unter die Bestimmungen des Gesetzes 104.

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt

Was den Bereich der Behinderung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und dem Arbeitsumfeld betrifft, so regelt in Italien das Gesetz Nr. 68 von 1999 "Vorschriften für das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen"¹³, auch Gesetz über "gezielte Vermittlung" genannt, die Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt.

In Artikel 1 des Gesetzes 68/99 heißt es: "Dieses Gesetz zielt darauf ab, die Integration und die Eingliederung von behinderten Menschen in die Arbeitswelt durch Unterstützungsdienste und gezielte Vermittlung zu fördern"¹⁴.

Von 1999 bis heute wurde dieses Gesetz umfassend geändert, wobei die Schutzmaßnahmen für behinderte Arbeitnehmer und schutzbedürftige Personen verstärkt wurden.

Unter gezielter Vermittlung versteht das Gesetz eine Reihe von ***"Maßnahmen, die es ermöglichen, Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Arbeitsfähigkeiten angemessen zu beurteilen und sie durch Arbeitsplatzanalyse, Unterstützung, positive Maßnahmen und Lösungen für Probleme im Zusammenhang mit der Umgebung, den Arbeitsmitteln und den zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz und in den Beziehungen an den richtigen Platz zu bringen"***.

¹³ <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

¹⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

Art. 14 des Gesetzes 68/99¹⁵ sieht vor, dass jede Region in Italien einen "Regionalen Fond für die Beschäftigung von Behinderten" einrichtet, der für die Finanzierung der regionalen Programme für die Arbeitsvermittlung und die damit verbundenen Dienstleistungen bestimmt ist. Die Funktionsweise und die Verwaltungsorgane des Fonds werden durch regionale Gesetze festgelegt.

Die Einrichtung der Einstellungspflicht ergibt sich aus der gezielten Vermittlung. Unternehmen mit mehr als 14 Beschäftigten müssen eine Quote beibehalten, die für folgende Personen bestimmt ist: Zivilinvaliden mit einem Invaliditätsgrad von 46 bis 100 %, Berufsinvaliden mit einem Invaliditätsgrad von mehr als 33 %, Dienstunfähige (ehemalige Angestellte des öffentlichen Dienstes, einschließlich Militärs), Kriegsinvaliden und Zivilisten mit Behinderungen, Blinde und Taubstumme.

Das Rundschreiben 99/2016¹⁶ des "Istituto Nazionale Previdenza Sociale" - INPS - (Nationales Institut für soziale Sicherheit)¹⁷ hat den Umfang der Beitragsentlastung durch das Beschäftigungsgesetz für Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderungen einstellen, klargestellt.

Die Mitteilung der Direktion vom 23. Januar 2017¹⁸ enthält Klarstellungen zu den Einstellungspflichten für Arbeitgeber, die 15 bis 35 Arbeitnehmer beschäftigen, sowie für politische Parteien, Gewerkschaften, Organisationen ohne Erwerbszweck, die im Bereich der sozialen Solidarität, Hilfe und Rehabilitation tätig sind.

Die Anzahl der einzustellenden behinderten Menschen wird durch die Berechnung aller mit einem Arbeitsvertrag eingestellten Arbeitnehmer unter den Beschäftigten ermittelt.

Mit dem Inkrafttreten der Gesetzesverordnung Nr. 185/2016¹⁹ zur Änderung des Gesetzes 68/99 werden Arbeitnehmer, die bereits vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses behindert waren, auch wenn sie nicht im Rahmen der obligatorischen Vermittlung eingestellt wurden, auf die Reservequote angerechnet, müssen aber eine Minderung der Arbeitsfähigkeit von mindestens 60 % bzw. bei geistigen und psychischen Behinderungen von mehr als 45 % aufweisen. Das Gesetzesdekret Nr. 185/2016 zur Änderung von Art. 15 - Absatz 4 des Gesetzes Nr. 68/99, werden die Strafen für die Nichterfüllung der Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erhöht.

Das Gesetzesdekret Nr. 76 vom 28. Juni 2013²⁰, das in das Gesetz Nr. 99 umgewandelt wurde, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, verpflichtete öffentliche und private Arbeitgeber, angemessene

¹⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

¹⁶ <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>

¹⁷ <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>

¹⁸ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>

¹⁹ https://www.lavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf

²⁰ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>

"Anpassungen" am Arbeitsplatz vorzunehmen, um Menschen mit Behinderungen die volle Gleichstellung mit anderen Arbeitnehmern zu garantieren.

Ab dem 1. Januar 2018 sind Unternehmen mit 15 Beschäftigten verpflichtet, eine behinderte Person einzustellen. Zuvor bestand diese Verpflichtung nur bei Neueinstellungen, und die Arbeitgeber konnten dieser Verpflichtung innerhalb von zwölf Monaten nach dem Datum der neuen zusätzlichen Einstellung (dem sechzehnten) nachkommen. Jetzt ist der Arbeitgeber bei 15 bis 35 Beschäftigten verpflichtet, einen behinderten Arbeitnehmer einzustellen. Nicht-EU-Bürger, die sich regelmäßig in Italien aufhalten und von einer der italienischen Stellen, die für die Anerkennung von Behinderungen zuständig sind, als behindert anerkannt werden, fallen ebenfalls in die Berechnung der nach dem Gesetz 68/99 geschützten Kategorien. Sobald die Bescheinigung der Invalidität oder der Zugehörigkeit zu den nach den Kriterien von Art. 18 des Gesetzes 68/99 ist die Eintragung in die Beschäftigungslisten des Gesetzes 68/99 beim Arbeitsamt der eigenen Stadt oder des eigenen Bezirks erforderlich.

Das Gesetzesdekret vom 17. März 2020²¹, Nr. 18 - "Maßnahmen zur Stärkung des nationalen Gesundheitsdienstes und zur wirtschaftlichen Unterstützung von Familien, Arbeitnehmern und Unternehmen im Zusammenhang mit dem epidemiologischen Notfall von COVID-19" - sieht in Art. 40 eine zweimonatige Aussetzung der "Erfüllungen der in Art. 7 des Gesetzes vom 12. März 1999, Nr. 68".

Daher gelten ab dem 18. März 2020 für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber die Beschäftigungsverpflichtungen des Gesetzes Nr. 68/99 und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen gemäß Art. 7 desselben Gesetzes. Die Aussetzung betrifft sowohl die Verpflichtungen gegenüber behinderten Menschen als auch gegenüber Personen, die zu den anderen geschützten Kategorien gemäß Art. 18, Absatz 2, des Gesetzes 68/99.

Bis zum 31. Januar eines jeden Jahres müssen Arbeitgeber, die mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen, die für die Anwendung der Gesetzgebung zur gezielten Beschäftigung - Gesetz 68/99 - in Frage kommen, den Informationsprospekt (PID) über die Situation der am 31. Dezember des Vorjahres beschäftigten Mitarbeiter übermitteln. Die Mitteilung ist für Privatunternehmen nur dann obligatorisch, wenn sich im Vergleich zum letzten übermittelten Prospekt Änderungen in der Beschäftigungssituation ergeben haben, die eine Änderung der Verpflichtung oder eine Auswirkung auf die Berechnung der Quote für behinderte Menschen zur Folge haben.

In Anbetracht der Änderungen, die durch das Gesetzesdekret Nr. 75²² vom 25. Mai 2017 vorgenommen wurden, sind die öffentlichen Verwaltungen jedoch verpflichtet, den elektronischen Prospekt zu übermitteln, unabhängig davon, ob an dem im Vorjahr übermittelten Prospekt Änderungen vorgenommen wurden oder nicht.

²¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

²² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>

Die Verpflichtung zur Einstellung von behinderten Arbeitnehmern wird für Unternehmen vorübergehend ausgesetzt:

- Umstrukturierung, Reorganisation oder Umwandlung eines Unternehmens.
- Bei außerordentlichen Eingliederungsmaßnahmen, begrenzt auf die Dauer der Maßnahme.
- In einer Konkursituation.
- In Liquidation.
- Solidaritätsverträge, die auf die Dauer der Solidarität begrenzt sind.
- Bis zu sechs Monate nach der letzten Entlassung.

In den oben genannten Fällen kann die zuständige Provinzbehörde während des Zeitraums, in dem das Unternehmen auf den Erhalt der Genehmigung wartet, die Aussetzung für einen Zeitraum von höchstens drei Monaten gewähren, der einmal verlängert werden kann. Die teilweise Befreiung von der Verpflichtung, Behinderte einzustellen, betrifft Arbeitgeber, die aufgrund der besonderen Bedingungen der Arbeitstätigkeit des Unternehmens nicht den gesamten Prozentsatz besetzen können und nach Vorlage eines spezifischen Antrags die Genehmigung zur teilweisen Befreiung von der Einstellungspflicht erhalten haben. Sie kann bei Produktionstätigkeiten mit den folgenden Merkmalen gewährt werden:

- Ermüdung der Arbeitsleistung.
- Mit der Art der Tätigkeit verbundene Gefahren.
- Besondere Methoden zur Durchführung der Arbeitstätigkeit.

Die Befreiung wird für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten gewährt und endet am 31. Dezember eines jeden Jahres. Die Unternehmen sind verpflichtet, einen Beitrag an den Regionalfonds für das Recht auf Arbeit mit behinderten Menschen zu zahlen. Die Unternehmen müssen diesen Betrag sowohl für jeden Arbeitstag als auch für jeden nicht eingestellten behinderten Arbeitnehmer entrichten.

Private Arbeitgeber und öffentliche Wirtschaftseinrichtungen, die Arbeitnehmer beschäftigen, für die ein INAIL-Prämienatz von mindestens 60 Promille gezahlt werden muss, können sich selbst von dieser Verpflichtung befreien. Sie sind verpflichtet, an den Nationalen Fonds für das Recht auf Arbeit von Behinderten einen Befreiungsbeitrag für jeden Arbeitstag für jeden nicht beschäftigten behinderten Arbeitnehmer zu zahlen.

Was den Plan für die Umsetzung des Gesetzes für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen betrifft, geben die im VIII. Bericht an das Parlament enthaltenen Informationen für die Jahre 2014 - 2015 ein interessantes Bild der wichtigsten Trends. Was die Eintragung in die Listen der obligatorischen Praktika betrifft, stellen wir einen progressiven Anstieg der jährlichen Quoten über den Zweijahreszeitraum fest, mit einem Anstieg von bis zu 23 % im Jahr 2015 im Vergleich zu 2012 und mit einer Bestandszahl, die sich auf 775 Tausend registrierte im letzten beobachteten Jahr einpendelt. Im Jahr 2014 kam auf 2,5 Neuzulassungen auch eine Stornierung, 2015 stieg das Verhältnis auf 3,6 gegenüber 1.

Obwohl die Daten nicht einheitlich für das gesamte Staatsgebiet vorliegen, spiegelt die Qualifikation der Mitglieder ein Publikum wider, für das die Konzentration von Mitgliedern beider Geschlechter, die höchstens über einen mittleren Schulabschluss verfügen (jeweils etwa 72 % für Männer und 67 % für Frauen in beiden Jahren), ein Defizit bei der Beschäftigungsfähigkeit offenbart, das durch die auffälligen Ungleichgewichte im Vergleich zum allgemeinen Qualifikationsniveau der italienischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bestätigt wird.

Die wichtigsten positiven Daten stammen aus der Beobachtung der begonnenen Arbeiten. Sie erreichten 29.000 im Jahr 2015, nach langen Jahren des stetigen Rückgangs auf dem gesamten Staatsgebiet, mit einem Verhältnis zwischen Registrierungen und Goodwill, das 2015 bei 3,2 lag. Die Zunahme des Zugangs zur Arbeit betrifft Männer prozentual stärker als Frauen und scheint generell von den mit der Gesetzesverordnung 151/2015 eingeführten Änderungen zu profitieren, zumindest wenn man die monatlichen Durchschnittswerte des Goodwills vergleicht, die ungefähr nach dem Inkrafttreten des betreffenden Dekrets von 2.000 auf 3.000 gestiegen sind. Auch die Einstellungen verzeichneten einen erheblichen Anstieg und erreichten 2015 36.000 Einheiten. Wie eingangs berichtet lag der Anteil der befristeten Arbeitsverträge 2015 bei 61 % der Gesamtzahl und stellte auch bei den öffentlichen Arbeitgebern eine große Mehrheit dar (74 % im Jahr 2015)²³.

Eine Analyse aus dem Jahr 2018 über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Italien unterteilt die Behinderten in Behinderte mit schweren Einschränkungen, Behinderte mit nicht-schweren Einschränkungen und Behinderte ohne Einschränkungen und nennt folgende Daten: 13,6 % der behinderten Menschen mit schweren Einschränkungen haben eine Position als Manager, Unternehmer oder Freiberufler inne; 32,4 % sind Büroangestellte; 37,9 % arbeiten als Arbeiter oder Auszubildende und 16,2 % arbeiten selbstständig. Darüber hinaus sind 15,2 % der nicht schwerbehinderten Menschen in leitender Position, als Unternehmer oder Freiberufler tätig; 34 % sind Büroangestellte; 34,3 % arbeiten als Arbeiter oder Auszubildende und 16,5 % sind selbstständig. Schließlich sind 16,8 % aller behinderten Menschen ohne Einschränkungen als Manager, Unternehmer oder Freiberufler tätig; 32,9 % sind Büroangestellte; 35,1 % arbeiten als Angestellte oder Auszubildende und 15,3 % sind selbstständig²⁴.

²³ <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>

²⁴ <http://dati.disabilitaincifre.it>

Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem

NO.1

NAME DES PROGRAMMS	Gesetz 68/99 "Norme per il diritto al lavoro per i disabili" / "Legge sul Collocamento Mirato"
EBENE	National
JAHR	1999
STAAT	Italien
THEMA	Arbeitsmarkt - Arbeitsumfeld
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	<p>Unter einer gezielten Vermittlung versteht man eine Reihe von "Instrumenten, die es ermöglichen, Menschen mit Behinderungen hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeiten angemessen zu bewerten und sie durch Arbeitsplatzanalysen, Unterstützungsformen, positive Maßnahmen und Lösungen für Probleme im Zusammenhang mit der Umgebung, den Arbeitsmitteln und den zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz an einem geeigneten Ort unterzubringen".</p> <p>Die Hauptbegünstigten sind: Behinderte (Artikel 8); Zivilinvaliden mit einem prozentualen Behinderungsgrad von mehr als 45 %; Behinderte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 33 %; Kriegsinvaliden; Gehörlose; Blinde (auch Teilblinde sind eingeschlossen); gewöhnliche Invaliden (IO) (Gesetz 222/84); Opfer von Terrorismus, Zoll und organisierter Kriminalität und Zeugen der Justiz (Gesetz 407 / 98); blinde Telefonisten (Gesetz 113/85); blinde Physiotherapeuten.</p> <p>"Geschützte Kategorien" (Art. 18) sind: Opfer von Terrorismus, Pflicht und organisierter Kriminalität und Zeugen der Justiz (Gesetz 407/98); Waisen und Witwen von Opfern von Terrorismus, organisierter Kriminalität, Pflicht und Zeugen der Justiz (Gesetz Nr. 6 / (Gesetz 407/98); Verwandte und Gleichgestellte von Opfern des Terrorismus, des organisierten Verbrechens und des Zolls (Gesetz 407/98); Waisen und Witwen von Verstorbenen infolge von Krieg, Arbeit oder Dienst oder infolge der Verschlimmerung einer aus diesen Gründen gemeldeten Behinderung; Ehegatten und Kinder von Personen, die aufgrund von Krieg, Dienst und Arbeit als schwerbehindert anerkannt sind, ausschließlich anstelle des Hauptberechtigten; Flüchtlinge; gleichgestellte Waisen und Witwen von Gefallenen bei der Arbeit, aus Gründen des Dienstes und von Kriegstoten; Waisen eines Elternteils nach Tötung des Elternteils durch den Ehegatten, auch wenn dieser rechtlich getrennt lebt oder geschieden ist (Gesetz n. 4 vom 11. Januar 2018).</p>
ZIELE	<p>Es sieht die gezielte Vermittlung von Menschen mit Behinderungen vor.</p> <p>Die Fachausschüsse, die sich aus Beamten und Fachleuten aus dem sozialen und medizinisch-juristischen Bereich zusammensetzen und von einem dreigliedrigen Ausschuss unterstützt werden, dem auch Gewerkschaften und Behindertenverbände angehören, müssen für jede Person, die in den Arbeitsvermittlungslisten der Provinzen eingetragen ist, ein individuelles Programm festlegen. Der technische Ausschuss:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewertet die Fähigkeiten und das Arbeitspotenzial von behinderten Arbeitnehmern

- Definiert die Instrumente für die Arbeitsvermittlung und die gezielte Vermittlung
- Erstellung eines Betreuungsplans für die Arbeitsvermittlung
- Orientiert behinderte Arbeitnehmer in Richtung Ausbildung oder berufliche Weiterbildung
- berät Arbeitgeber bei der Anwendung von Methoden zur Beschäftigung von Behinderten
- bietet Arbeitsplatzkontrollen an, um den Fortschritt der Arbeitsvermittlung zu bewerten
- wirkt bei der Ausarbeitung von Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen mit

TÄTIGKEITEN

Das Gesetz 68/99 sieht vor, dass auf regionaler und provinzieller Ebene Dienste für die Arbeitsvermittlung von behinderten Arbeitnehmern eingerichtet werden, die in Zusammenarbeit mit den Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- und Ausbildungsdiensten des Gebiets für die Planung, Durchführung und Überprüfung der Interventionen zur Förderung der Arbeitsvermittlung der Begünstigten dieses Gesetzes sorgen.

Das Gesetz 68/99 legt fest, wer die Begünstigten der gezielten Vermittlung sind:

- Behinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter mit einer Behinderung von über 45 %
- Arbeitsunfähige mit einer Behinderung von mehr als 33 %
- Kriegs- und Dienstinvaliden
- Blinde, taube und stumme Personen

Einrichtungen, die verpflichtet sind, Menschen mit Behinderungen einzustellen:

- Öffentliche Einrichtungen
- Politische Parteien
- Gewerkschaften
- Gemeinnützige Organisationen
- Private Unternehmen/Einrichtungen

Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern → 7 % Behinderte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer

Unternehmen mit 35-50 Arbeitnehmern → 2 behinderte Menschen

Unternehmen mit 15-35 Arbeitnehmern → 1 behinderter Mensch

Interne Invaliden oder Personen, die nach der Einstellung invalide werden, können nicht zu den gemäß dem Gesetz eingestellten behinderten Arbeitnehmern gezählt werden, wenn ihre Arbeitsfähigkeit um weniger als 60 % gemindert ist.

LINK

[Link](#)

NO.2

NAME DES PROGRAMMS	Gesetz 104/92
EBENE	National
JAHR	1992
STAAT	Italien
THEMA	Berufsbildungssystem (VET)
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	<p>Erkennt die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben an und schützt sie dort, wo sie von grundlegender Bedeutung ist: in der Schule im Kindes- und Jugendalter (Artikel 12, 13, 14, 15, 16 und 17) und am Arbeitsplatz im Erwachsenenalter (Artikel 18, 19, 20, 21 und 22).</p> <p>Sie hat den Grundsatz der Bewertung des Subjekts im Hinblick auf konkrete arbeitsbezogene Fähigkeiten sanktioniert.</p> <p>Im Falle einer schweren Behinderung, wenn die persönliche Autonomie so weit eingeschränkt ist, dass eine ständige Betreuung erforderlich ist, gilt das Gesetz 104/1992 für alle: italienische Staatsbürger, Ausländer und Staatenlose. Anspruch auf die Genehmigung haben: Eltern, Ehepartner und Verwandte zweiten Grades. Verwandte dritten Grades können sie nur in Anspruch nehmen, wenn die Eltern und der Ehegatte 65 Jahre alt sind.</p> <p>Genehmigungen können auch beantragt werden, wenn der Kunde davon profitiert.</p> <p>Der Schüler mit Behinderungen wird in die gemeinsame Klasse eingeteilt, in der der Integrationsprozess stattfindet. Die Verantwortung und pädagogische Zuständigkeit für den behinderten Schüler liegt daher beim gesamten Klassenrat, in dem der Lehrer für Fördermaßnahmen Mitglied ist. Die Lehrkraft für Unterstützungsmaßnahmen wird vom Schulleiter beim Regionalen Schulamt auf der Grundlage der Anmeldungen von Schülern mit Behinderungen angefordert; die Quantifizierung der Stunden für jeden Schüler wird unter Berücksichtigung der Funktionsdiagnose, des dynamischen Funktionsprofils und des daraus resultierenden individuellen Bildungsplans festgelegt.</p>
ZIELE	<p>Das Ziel der schulischen Integration ist die Entwicklung des Potenzials von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Lernen, Kommunikation, Beziehungen und Sozialisation. Die Schule unterrichtet nicht nur, sondern bietet auch jedem Schüler die Möglichkeit, sein Potenzial zu verwirklichen.</p>
TÄTIGKEITEN	<p>Das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung führt verschiedene flankierende Maßnahmen zur Förderung der Integration durch: Unterstützung von Lehrkräften, Finanzierung von Projekten und Aktivitäten zur Integration, Ausbildungsinitiativen für unterstützendes und lehrplanmäßiges Lehrpersonal sowie für Verwaltungs-, Technik- und Hilfspersonal. Die Beobachtungsstelle für die Integration von Menschen mit Behinderungen ist ein nationales beratendes und proaktives Organ zum Thema schulische Integration.</p> <p>Auf territorialer Ebene haben andere Gremien die Aufgabe, Initiativen zur Umsetzung und Verbesserung des Integrationsprozesses vorzuschlagen: die GLIPs ("Interinstitutionelle Arbeitsgruppen auf Provinzebene", die sich aus Vertretern der lokalen Behörden, der ASLs und der Behindertenverbände zusammensetzen) und die GLHs ("Arbeitsgruppen für die Integration von Behinderten", die sich aus der Schulleitung, den betroffenen Lehrern, den Eltern und dem Gesundheitspersonal zusammensetzen). Die Aufgabe der GLH ist besonders wichtig, da sie unter anderem den individuellen Bildungsplan ausarbeiten soll,</p>

der den Bildungsweg des behinderten Schülers festlegt und eine angemessene Förderung zur Entwicklung seines Potenzials gewährleistet.

LINK

[Link](#)

Fazit

Was den Bereich der Behinderung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsumgebung anbelangt, so regelt in Italien das Gesetz Nr. 68 aus dem Jahr 1999 **"Regelungen für das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen"**, auch Gesetz über **"gezielte Vermittlung"** genannt, die Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Unter **"gezielter Vermittlung"** versteht das Gesetz eine Reihe von **"Maßnahmen, die es ermöglichen, Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Arbeitsfähigkeiten angemessen zu beurteilen, und Maßnahmen, die es erlauben, sie durch Arbeitsplatzanalyse, Unterstützung, positive Maßnahmen und Lösungen für Probleme im Zusammenhang mit der Umgebung, den Werkzeugen und den zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz und in den Beziehungen an der richtigen Stelle einzusetzen"**.

Die Institution der obligatorischen Einstellung ergibt sich aus der gezielten Vermittlung. Unternehmen mit mehr als 14 Beschäftigten müssen eine Quote erfüllen, die für folgende Personengruppen bestimmt ist: Zivilinvaliden mit einem Behinderungsgrad von 46 bis 100 %, Arbeitsunfähige mit einem Behinderungsgrad von mehr als 33 %, Dienstunfähige (ehemalige Angestellte des öffentlichen Dienstes, einschließlich Militär), Kriegsinvaliden und Zivilisten mit Behinderungen, Blinde und Taubstumme. Zu den geschützten Kategorien gehören:

- Italienische Flüchtlinge;
- Waisen und Witwen von Verstorbenen aufgrund von Arbeit;
- Kriegs- oder Wehrdienstopfer und Gleichgestellte:
- Opfer des Dienstes;
- Opfer von Terrorismus und organisiertem Verbrechen

Im Bereich der beruflichen Bildung in Italien ist das Recht auf Bildung für Schüler mit Behinderungen nach geltendem Recht geregelt. Dies geschieht durch die schulische Integration, die die Verpflichtung des Staates vorsieht, angemessene Unterstützungsmaßnahmen vorzubereiten. Auch die lokalen Behörden und der nationale Gesundheitsdienst tragen auf lokaler Ebene mit eigenen Kompetenzen zu diesen Maßnahmen bei. Die Schulgemeinschaft und die lokalen Dienste haben also die Aufgabe, sich um das Bildungsleben und die allgemeine Entwicklung des Menschen mit Behinderung zu kümmern. Dieses kollektive Engagement hat ein sehr konkretes Ziel: die Voraussetzungen für die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben zu schaffen, indem alle möglichen Hindernisse und Barrieren, physischer und kultureller Art, die zwischen der

gesellschaftlichen Teilhabe und dem wirklichen Leben von Menschen mit Behinderungen stehen können, beseitigt werden.

Das Gesetz 104/92 erkennt die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben an und schützt sie, insbesondere an den dafür grundlegenden Stellen: in der Schule, während der Kindheit und Jugend (Artikel 12, 13, 14, 15, 16 und 17) und im Arbeitsleben, im Erwachsenenalter (Artikel 18, 19, 20, 21 und 22). Eine Rekonstruktion des Gesetzgebungsverfahrens zur Integration und der damit verbundenen Grundsätze findet sich in den "Leitlinien für die Integration von Schülern mit Behinderungen", die in einer Mitteilung vom 4. August 2009 veröffentlicht wurden.

Das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung führt verschiedene flankierende Maßnahmen zur Förderung der Integration durch: Unterstützungslehrer, Finanzierung von Projekten und Aktivitäten zur Integration, Ausbildungsinitiativen für Unterstützungs- und Lehrpersonal sowie für Verwaltungs-, Technik- und Hilfspersonal. Die Beobachtungsstelle für die Integration von Menschen mit Behinderungen ist ein nationales beratendes und proaktives Gremium für die schulische Integration.

Der beste Weg zur Verbesserung des Beschäftigungssystems für Menschen mit Behinderungen kann sich auf zwei verschiedene Aspekte konzentrieren:

- der wirtschaftliche Aspekt, indem den Unternehmen mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden und mehr Anreize geschaffen werden, die den Arbeitgeber davon überzeugen können, dass es notwendig ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen;
- Zum anderen ist der ethische Faktor von grundlegender Bedeutung, da das Bewusstsein für dieses Thema geschärft wird.

5. Slowenien

Informationsmaterialien und Methoden der slowenischen Recherche



Die Rechte von Menschen mit Behinderungen werden in der Republik Slowenien nicht durch ein einziges übergreifendes Gesetz geregelt, sondern durch verschiedene Gesetze, die die Rechte von Menschen mit Behinderungen in unterschiedlichen Bereichen regeln:

- Gesetz für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes;
- Gesetz für die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen;
- Gesetz für die Beschäftigungsverhältnisse;
- Gesetz für die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten;
- Gesetz für die Renten- und Invaliditätsversicherung;
- Gesetz für die Sozialfürsorge für geistig und körperlich behinderte Menschen;

- Baugesetz;
- Gesetz für die slowenische Gebärdensprache;
- Gesetz für die Organisationen behinderter Menschen;

In Slowenien ist der Bereich des Behindertenschutzes in etwa siebzig Gesetzen geregelt, die direkt oder indirekt die Stellung, Rechte und Pflichten von Menschen mit Behinderungen regeln. Die wichtigsten Gesetze und Verordnungen, die die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der bestehenden slowenischen Gesetzgebung definieren, sind:

- das Gesetz für die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes;
- das Gesetz für die Chancengleichheit für behinderte Menschen;
- das Gesetz für die sozialen Eingliederung;
- das Gesetz für die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung behinderter Menschen (ZZRZI);
- das Gesetz für die Renten- und Invaliditätsversicherung;
- das Gesetz für Gesundheitsfürsorge und Krankenversicherung;
- das Gesetz für den sozialen Schutz;
- das Gesetz für Arbeitsbeziehungen;
- das Gesetz für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
- das Gesetz für die Regulierung des Arbeitsmarktes;
- das Gesetz für die Behindertenorganisationen;
- das Kriegsveteranengesetz;
- das Gesetz für die Orientierung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen.

Die slowenische Forschung basiert auf der Analyse der oben genannten Gesetze/Akte.

Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien

In Slowenien liegt der Anteil der Menschen mit Behinderungen schätzungsweise zwischen 12 % und 13 % der Bevölkerung. Für 8 % der Menschen mit Behinderungen wurden auf der Grundlage verschiedener Gesetze Behindertenbescheide ausgestellt; die restlichen 5 % sind Menschen mit einer schweren körperlichen Beeinträchtigung²⁵.

Menschen mit Behinderungen sind daher eine wichtige Gruppe, die gleichermaßen zur Entwicklung der Gesellschaft beitragen kann; ihre Fähigkeiten sind jedoch aufgrund zahlreicher Hindernisse und der eingeschränkten Zugänglichkeit, auf die sie in ihrem Leben treffen, nicht voll entwickelt.

Seit 1991 hat Slowenien das Konzept der Entwicklungsstrategie für den Schutz von Menschen mit Behinderungen angenommen, das für die folgenden fünf Aspekte von Bedeutung ist:

- Sie liefert eine moderne Definition von Behinderung, die auf einer Philosophie der Menschenrechte und nicht auf einem medizinischen Modell beruht.

²⁵ according to estimates of disabled people's organizations and/or their membership

- Sie enthält eine integrierte Methode für die Behandlung von Behinderungsfragen.
- Sie betont, dass Menschen mit Behinderungen ein Recht auf ein unabhängiges Leben haben.
- Die Strategie definiert den Status und die Finanzierung von Behindertenorganisationen.
- An der Ausarbeitung des Dokuments waren Menschen mit Behinderungen, staatliche Vertreter und Experten beteiligt.

Slowenien setzt auch die Grundsätze der sozialen Gerechtigkeit und der Chancengleichheit für alle in die Praxis um, was es am 30. November 2006 mit der Verabschiedung des Aktionsprogramms für Menschen mit Behinderungen für den Zeitraum 2007-2013 unter Beweis stellte und später, als die Nationalversammlung der Republik Slowenien am 2. April 2008 das Gesetz zur Ratifizierung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verabschiedete. Damit wurde die Republik Slowenien zu einem der ersten Länder der Welt, das das Übereinkommen und das Fakultativprotokoll ohne Vorbehalte ratifiziert hat. Damit wurden die beiden Dokumente Teil des nationalen Rechts und unmittelbar anwendbar.

Neben dem Übereinkommen wurden bei der Programmvorbereitung auch die Grundlagendokumente der Vereinten Nationen beachtet: die Standardregeln für die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen und das Weltaktionsprogramm für Menschen mit Behinderungen, das EU-Aktionsprogramm und der Aktionsplan des Europarats²⁶ zur Förderung der Rechte und der vollen Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft: Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen in Europa 2006-2015.

Die Republik Slowenien hat in Artikel 14 der Verfassung festgelegt, dass jeder Mensch unabhängig von seinen persönlichen Umständen die gleichen Menschenrechte und Grundfreiheiten genießt. In den Änderungen zu Artikel 14, die am 15. Juni 2004 in Kraft traten, wird Behinderung als persönlicher Umstand definiert. Die Verfassung der Republik Slowenien 4 betont ausdrücklich das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Gleichheit vor dem Gesetz und unterstreicht, dass niemand aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden darf.

Daher haben Menschen mit Behinderungen laut der Verfassung die gleichen Rechte und Pflichten wie andere. In diesem Zusammenhang sind jedoch ihre besonderen Bedürfnisse zu berücksichtigen und die Gleichbehandlung sowie die Verwirklichung aller Menschenrechte zu gewährleisten.

²⁶ COM 2003 650 and COM 2005 604

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsbildungssystem

Was das Schulsystem in Slowenien betrifft, so berührt das Gesetz über **die Orientierung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen** das Thema der Bildung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Das Gesetz über die Orientierung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen wurde von der Nationalversammlung der Republik Slowenien im Juni 2000 verabschiedet, und 2003 wurden Anweisungen für seine Umsetzung angenommen.

Sie ergänzten es auch durch die Änderungsregeln. Dieser Bereich wird auch in den folgenden internationalen Dokumenten definiert: Koordinierte Politik und Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen des Europarats (1992) und die UN-Standardregeln für die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen.

Der Bereich der Bildung von Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ist auch im Weißbuch über das Bildungswesen in der Republik Slowenien umfassend definiert. Weitere Gesetze und Verordnungen, die ebenfalls den Bereich der Bildung von Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen bestimmen und regeln, sind:

- Grundschulgesetz;
- Kindergartengesetz;
- Vorschriften über die Organisation und die Arbeitsweise der Kommissionen für die Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen und über die Kriterien zur Bestimmung der Art und des Ausmaßes von Defiziten, Hindernissen oder Störungen bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen;
- Regeln für das Verfahren zur Beratung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen;
- Richtlinien für Bildungsprogramme mit angepasster Umsetzung und zusätzlicher professioneller Unterstützung für eine neunjährige Grundschule;
- Anweisungen für die Durchführung von Berufs- und Sekundar-schulprogrammen mit angepasster Durchführung und zusätzlicher professioneller Unterstützung;
- Leitlinien für den Lehrplan für Kindergärten in Programmen mit angepasster Umsetzung und zusätzlicher professioneller Unterstützung;
- Anweisungen an das Zentrum für Sozialarbeit über die Art und Weise der Erfüllung der Aufgaben der Schulverwaltungen, die durch das Gesetz über die Orientierung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen festgelegt sind.

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen ist in Slowenien höher als die Arbeitslosigkeit der übrigen Erwerbsbevölkerung. Heute stellen Menschen mit Behinderungen eine besondere Gruppe auf dem Arbeitsmarkt dar, die sich im Beschäftigungsprozess bereits auf den sekundären Arbeitsmarkt konzentriert. Die Folgen der Diskriminierung und Vernachlässigung von Menschen mit Behinderungen spiegeln sich in den Arbeitsplätzen wider, die Menschen mit Behinderungen besetzen.

In Slowenien zielen die Maßnahmen des Gesetzes über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung behinderter Menschen (ZZRZI) darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und die Voraussetzungen für ihre gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt zu schaffen, indem Barrieren beseitigt und Chancengleichheit hergestellt werden. Dieses Gesetz regelt das Recht auf berufliche Rehabilitation und andere Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und definiert andere Formen und Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie die Art ihrer Finanzierung. Es definiert auch die Arten der Überwachung und die Behörden und Institutionen, die für deren Durchführung verantwortlich sind.

In Artikel 3 des ZZRZI heißt es, dass ein Mensch mit Behinderungen derjenige ist, der den Status eines Menschen mit Behinderungen in Übereinstimmung mit diesem Gesetz oder anderen Vorschriften erworben hat; eine Person, bei der eine zuständige Behörde durch eine Entscheidung die dauerhaften Folgen körperlicher oder geistiger Beeinträchtigungen oder Krankheiten festgestellt hat und deren Aussichten, einen Arbeitsplatz zu finden, zu behalten und aufzusteigen, erheblich eingeschränkt sind.

In **Artikel 4** desselben Gesetzes heißt es, dass die berufliche Rehabilitation Leistungen umfasst, die mit dem Ziel erbracht werden, Menschen mit Behinderungen für eine angemessene Arbeit auszubilden und ihnen dabei zu helfen, eine Beschäftigung zu finden und zu behalten und in ihr aufzusteigen oder den Beruf zu wechseln.

Das Gesetz über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung behinderter Menschen definiert die berufliche Rehabilitation als eine Leistung, die mit dem Ziel erbracht wird, eine behinderte Person für eine angemessene Arbeit, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung und Beförderung auszubilden oder ihre berufliche Laufbahn zu ändern²⁷. Das ZZRZI definiert vierzehn Arten von Leistungen zur beruflichen Rehabilitation. Das ZZRZI löste das Gesetz über die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen von 1976 ab. Ziel des ZZRZI ist es, die Zahl der beschäftigten behinderten Menschen zu erhöhen und gleichzeitig die Voraussetzungen für ihre gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt zu schaffen, indem Hindernisse beseitigt und gleiche Beschäftigungschancen für alle geschaffen werden.

Die berufliche Rehabilitation wird als öffentliche Dienstleistung im Rahmen eines Netzwerks von Anbietern beruflicher Rehabilitation durchgeführt. Dieses Netz umfasst öffentliche Einrichtungen und andere juristische oder natürliche Personen, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit eine Konzession für berufliche Rehabilitation benötigen.

Artikel 5 des ZZRZI verbietet ausdrücklich die Diskriminierung von behinderten Menschen bei der Beschäftigung.

Das ZZRZI regelt den Bereich:

- berufliche Rehabilitation;
- Arten der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen;

²⁷ ZZRZI, Article 13

- Programme zur sozialen Eingliederung;
- ein Quotensystem für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen;
- finanzielle und andere Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Im Jahr 2004 schloss sich Slowenien den europäischen Ländern an, in denen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und die Maßnahmen, die ergriffen werden obligatorisch werden, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem normalen Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten und arbeitslosen Menschen die Möglichkeit zu geben, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Unter einem Quotensystem für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen versteht man die verpflichtende Beschäftigung einer bestimmten Anzahl von Menschen mit Behinderungen oder den Abschluss von Unternehmenskooperationsvereinbarungen mit den vorgeschriebenen Mindestlohnkosten oder die Zahlung von Beiträgen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den Behindertenfonds.

Jeder Arbeitgeber, der eine juristische oder natürliche Person mit Sitz in der Republik Slowenien ist und mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, die Quote zu erfüllen. Ausländische diplomatische und konsularische Vertretungen, Unternehmen für Behinderte und Arbeitsvermittlungsstellen sind nicht verpflichtet, die Quote zu erfüllen.

Der Behindertenfonds ist für die Überwachung und Kontrolle der Umsetzung des Quotensystems zuständig. Die Quotenregelung wurde mit dem Gesetz über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung behinderter Menschen eingeführt²⁸.

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt stellt eine der größten Herausforderungen für die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik dar. Gesundheitlich beeinträchtigte Menschen sind mit einer Reihe von Beschäftigungshindernissen konfrontiert, nicht zuletzt, weil die jüngsten technologischen Veränderungen und Globalisierungstendenzen zu einer Verlagerung hin zu hochqualifizierten Arbeitsplätzen geführt haben. Dadurch sinkt die Nachfrage nach weniger qualifizierten Arbeitsplätzen, in denen behinderte Menschen überrepräsentiert sind.

Das Gesetz über Arbeitsverhältnisse regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. An mehreren Stellen regelt es auch die Besonderheiten des Beschäftigungsstatus von Arbeitnehmern und anderen behinderten Menschen. In Artikel 6 Absatz 3 der ZDR ist das Verbot der Diskriminierung in der Beschäftigung festgelegt. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wegen seiner Behinderung ungleich behandeln²⁹.

ZPIZ-1 - Zweck der Invalidenversicherung ist es, Versicherten, die aufgrund einer Behinderung eine veränderte Arbeitsfähigkeit haben, eine der verbleibenden Arbeitsfähigkeit

²⁸ 2004

²⁹ Hereinafter ZDR

entsprechende Ausbildung und Beschäftigung oder einen Umzug zu ermöglichen. Sie sieht mehrere Rechte vor, die sich auf die Arbeit beziehen. Eine versicherte Person, die eines der Rechte aus der Invalidenversicherung erworben hat, wird als erwerbsunfähige Person bezeichnet. Dieser hat einen besonderen Status in der Rechtsstellung des Versicherten. Das Renten- und Invaliditätsversicherungssystem in der Republik Slowenien umfasst eine Pflichtversicherung auf der Grundlage der Solidarität zwischen den Generationen, eine obligatorische und eine freiwillige Zusatzversicherung sowie eine Versicherung auf der Grundlage von persönlichen Rentenkonten.

Die obligatorische Invaliditätsversicherung ist eine einheitliche Versicherung, die die Invalidität unabhängig von der Ursache der Invalidität abdeckt. Sie umfasst die obligatorische Versicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Berufsrisiken) sowie bei Unfällen außerhalb der Arbeit und Krankheiten (allgemeine Risiken). Träger und Anbieter der Pflichtversicherung ist die slowenische Renten- und Invaliditätsversicherungsanstalt³⁰.

In Artikel 62 der ZPIZ-1 werden vier Ursachen für eine Invalidität definiert. Auf der Grundlage der Invalidität kann die versicherte Person somit das Recht auf berufliche Rehabilitation, das Recht auf Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz und das Recht auf Teilzeitarbeit erwerben. Die Ursachen der Invalidität sind persönliche Risiken und werden unterteilt in:

- berufliche Risiken (Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten);
- allgemeine, nicht berufsbedingte Risiken (Verletzungen außerhalb der Arbeit, Krankheiten).

ZPIZ-2 - Mit dem Renten- und Invaliditätsversicherungsgesetz wurden wichtige Maßnahmen in verschiedenen Bereichen eingeführt; die wichtigsten davon sind sicherlich die erneuerten Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand, die Ansprüche aus der gesetzlichen Renten- und Invaliditätsversicherung³¹ sowie die Rentenbemessung und deren Harmonisierung. Neben der Erläuterung der Bestimmungen bot er auch einen Einblick in die Art und Weise ihrer Umsetzung und ihrer Auslegung in der Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte und des Obersten Gerichtshofs sowie in der verfassungsgerichtlichen Praxis des Verfassungsgerichtshofs.

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - Es wurde von der UN-Generalversammlung im Dezember 2006 angenommen und in Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) wird im ersten Absatz davon gesprochen, dass "das Recht von Menschen mit Behinderungen, in gleicher Weise wie andere zu arbeiten, einschließlich des Rechts auf Lebensunterhalt auf dem Arbeitsmarkt, anerkannt wird. ein Arbeitsumfeld, das offen, integrativ und für alle Menschen mit Behinderungen zugänglich ist"³².

³⁰ Hereinafter ZPIZ

³¹ ZPIZ-2

³² Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 37/08

Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem

NO.1

NAME DES PROGRAMMS	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - Gesetz zur beruflichen Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
EBENE	National
JAHR	2004
STAAT	Slowenien
THEMA	Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgabe
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Dieses Gesetz ist das grundlegende Gesetz, das das Recht auf berufliche Rehabilitation und bestimmte Fragen der Beschäftigung von Behinderten regelt und andere Formen, Maßnahmen und Anreize für ihre Beschäftigung und die Art ihrer Finanzierung festlegt. Dieses Gesetz bestimmt auch die Arten der Überwachung und die für die Durchführung dieses Gesetzes zuständigen Stellen und Einrichtungen.
ZIELE	<p>Ziel des Gesetzes ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen und die Voraussetzungen für ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu schaffen, indem Barrieren beseitigt und Chancengleichheit hergestellt werden. Zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bietet die Republik Slowenien Arbeitgebern, die Menschen mit Behinderungen über die in der Verordnung zur Festlegung der Quote für Menschen mit Behinderungen vorgeschriebene Quote hinaus beschäftigen, materielle Anreize. den Grad der Behinderung der behinderten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer.</p> <p>Wichtigstes Ziel der beruflichen Rehabilitation ist es, behinderten Menschen eine angemessene individuelle Förderung zukommen zu lassen, damit sie ihre Fähigkeiten erkennen und aktiv an der Planung zur Lösung ihrer Probleme mitwirken können, mit dem Ziel, den Arbeitsplatz zu erhalten oder einen neuen Arbeitsplatz zu gewinnen.</p>
TÄTIGKEITEN	<p>Berufliche Rehabilitation sind Dienstleistungen, die mit dem Ziel erbracht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die behinderte Person für eine angemessene Arbeit ausbilden • einen Arbeitsplatz erhalten • eine Beschäftigung zu behalten • in der Beschäftigung vorankommen oder Ihre berufliche Laufbahn ändern
ERGEBNISSE	<p>Die berufliche Rehabilitation erfolgt durch Leistungen zur beruflichen Rehabilitation, die in Umfang und Komplexität an die Bedürfnisse des Rehabilitanden angepasst sind.</p> <p>Die berufliche Rehabilitation wird als öffentliche Dienstleistung erbracht. Die Standards für berufliche Rehabilitationsdienste und das Netzwerk der Anbieter beruflicher Rehabilitation wurden vom Entwicklungszentrum für berufliche Rehabilitation des Instituts für</p>

Rehabilitation der Republik Slowenien ausgearbeitet und vom für den Behindertenschutz zuständigen Minister angenommen.

LINK [Link](#)

NO.2

NAME DES PROGRAMMS	Zakon o delovnih razmerjih - Gesetz über Arbeitsverhältnisse
---------------------------	---

EBENE	National
--------------	----------

JAHR	2013
-------------	------

STAAT	Slowenien
--------------	-----------

THEMA	Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgabe
--------------	---

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Dieses Gesetz regelt die Arbeitsverhältnisse, die durch einen Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber geschlossen werden, in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Rates.
--------------------------------	--

ZIELE	Die Ziele des Gesetzes sind die Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsprozess, die Sicherstellung eines koordinierten Ablaufs des Arbeitsprozesses und die Verhinderung von Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung des Rechts der Arbeitnehmer auf Arbeitsfreiheit, Würde am Arbeitsplatz und Schutz der Interessen der Arbeitnehmer in Beschäftigung. Die Ziele des Gesetzes über die Eingliederung der Arbeitnehmer in den Arbeitsprozess, die Gewährleistung eines koordinierten Ablaufs des Arbeitsprozesses und die Verhinderung von Arbeitslosigkeit, unter Berücksichtigung des Rechts der Arbeitnehmer auf Freiheit der Arbeit, Würde und Schutz der Interessen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.
--------------	---

ERGEBNISSE	Geregelter Arbeitsbereich für Behinderte
-------------------	--

LINK [Link](#)

NO.3

NAME DES PROGRAMMS	Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov - Erlass zur Festlegung der Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen
---------------------------	--

EBENE	National
--------------	----------

JAHR	2014
-------------	------

STAAT	Slowenien
--------------	-----------

THEMA	Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgabe
--------------	---

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Diese Verordnung regelt den Anteil der behinderten Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer jedes Arbeitgebers (im Folgenden: Quote), den Nachweis der
--------------------------------	---

Quotenerfüllung, die Berechnung und Auszahlung von Verpflichtungen und Anreizen für die Beschäftigung behinderter Personen, die Unterstützung von Arbeitgebern aufgrund von behinderten Arbeitnehmern im Rahmen der "De-minimis"-Regel und die Überwachung.

Die Verordnung sieht vor:

- der Anteil der behinderten Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer in einem bestimmten Land
- an den Arbeitgeber (Quote),
- den Nachweis der Einhaltung der Quote,
- Abrechnung und Zahlung von Verbindlichkeiten; und
- Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Unterstützung von Arbeitgebern im Interesse der Arbeitnehmer
- behinderter Menschen im Rahmen der "De-minimis"-Regelung und Überwachung.
- Jeder Arbeitgeber, der Menschen mit Behinderungen beschäftigt, ist verpflichtet, die Quote von mindestens 20 Personen zu erfüllen.

NO.4

NAME DES PROGRAMMS	Konvencija o pravicah invalidov - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
EBENE	National
JAHR	2008
STAAT	Slowenien
THEMA	Der Bereich des Schutzes der Rechte und der Würde von Menschen mit Behinderungen, der die Förderung der Menschenrechte, der Grundsätze der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung sowie die Verhinderung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen gewährleistet.
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Ziel dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung ihrer natürlichen Würde zu fördern. Menschen mit Behinderungen sind Menschen mit langfristigen körperlichen, geistigen, intellektuellen oder sensorischen Beeinträchtigungen, die mit einer Vielzahl von Eiern verbunden sind, die in der Lage sind, genauso wie andere Menschen voll und wirksam an der Gesellschaft teilzunehmen.
ZIELE	Das Abkommen legt fest, was die Länder tun müssen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Rechte haben wie alle anderen.
TÄTIGKEITEN	Alle Länder müssen alles in ihrer Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen den gleichen Zugang zu Wohnraum, Bildung, Gesundheit und sozialem Schutz haben wie andere Menschen. Bei der Ausarbeitung neuer Gesetze und in der Politik müssen auch die Behinderten einbezogen werden.

ERGEBNISSE Es wurde ein Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen eingesetzt, der die Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens im Rahmen des Systems der regelmäßigen Berichterstattung der Vertragsstaaten überwacht. Die Vertragsstaaten legen dem Ausschuss regelmäßige Berichte vor, der Ausschuss prüft die regelmäßigen Berichte und richtet Vorschläge und Empfehlungen an den betreffenden Staat.

LINK [Link](#)

NO.5

NAME DES PROGRAMMS akon o trgu dela - Gesetz zur Regulierung des Arbeitsmarktes

EBENE National

JAHR 2020

STAAT Slowenien

THEMA Arbeitsmarkt

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG Das Gesetz regelt die staatlichen Arbeitsmarktmaßnahmen, um die Erbringung des öffentlichen Dienstes im Bereich der Beschäftigung und aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen und den Betrieb der Arbeitslosenversicherung zu gewährleisten, bestimmt die Anbieter von Maßnahmen, schreibt Bedingungen und Verfahren für die Ausübung der einzelnen Rechte und Dienstleistungen dieses Gesetzes, regeln die Art und Weise der Finanzierung von Maßnahmen und Überwachung, Bewertung und Kontrolle über ihre Umsetzung, und regeln die Bereitstellung von Arbeit für die Arbeitnehmer an den Benutzer.

ZIELE Ziel des Gesetzes ist es, die Sicherheit von Arbeitssuchenden, insbesondere von Arbeitslosen und von Personen, deren Beschäftigung gefährdet ist, zu erhöhen, indem das staatliche Handeln auf dem Arbeitsmarkt beschleunigt wird. Ziel ist es, ein Netz von Anbietern lebensbegleitender Berufsberatung und Arbeitsvermittlung aufzubauen, das die freie Wahl der Beschäftigung oder des Berufs entsprechend den individuellen Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Erreichung eines möglichst hohen Beschäftigungsniveaus ermöglicht. Die Erhöhung der Sicherheit und die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit werden auch durch aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen gewährleistet, die auf eine den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende Aus- und Weiterbildung abzielen, die Beschäftigung fördern und neue Arbeitsplätze schaffen. Nach diesem Gesetz hat jeder Zugang zu oder das Recht auf Beratung und Unterstützung, soweit dies zur Verhinderung und Beseitigung seiner Arbeitslosigkeit erforderlich ist, und die Verpflichtung, aktiv dazu beizutragen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Versicherten bei unverschuldeter oder unverschuldeter Arbeitslosigkeit durch Geldleistungen nach den Grundsätzen der Gegenseitigkeit und Solidarität abzusichern.

ERGEBNISSE Mit diesem Gesetz werden die folgenden EU-Richtlinien in die Rechtsordnung der Republik Slowenien umgesetzt:

- Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
- Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt

LINK [Link](#)

Fazit

Trotz zahlreicher auf internationaler und nationaler Ebene verabschiedeter Rechtsvorschriften, die Diskriminierung verbieten und Gleichbehandlungsmaßnahmen vorsehen, stoßen behinderte Menschen immer noch auf Barrieren, die ihre Teilnahme am offenen Arbeitsmarkt behindern. Nach dem Jahr 2000 wurde die Zahl der neuen Rechtsquellen, die sich mit der Gewährleistung der Menschenrechte (für Behinderte) auf internationaler Ebene befassen, geändert, und gleichzeitig wurde der Bereich der Beschäftigung explizit ins Auge gefasst. Im Gegensatz zu den meisten angenommenen Dokumenten in diesem Bereich haben sie keinen Empfehlungscharakter und sind daher für die Mitgliedstaaten oder Unterzeichnerstaaten verbindlich (z. B. Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; UN-Konvention über die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen).

Die Beschäftigung ist einer der wichtigsten Faktoren, wenn es darum geht, mehr Möglichkeiten für ein unabhängiges Leben sowie für eine gleichberechtigte aktive Teilnahme an anderen Bereichen des individuellen und gemeinschaftlichen Lebens zu schaffen. Die Überprüfung der Stellung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt in Slowenien und in anderen Ländern bestätigt jedoch, dass Menschen mit Behinderungen in der Praxis nicht die gleichen realen Chancen auf Beschäftigung, Arbeitsplatzerthalt und Beförderung haben.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann auch eine Chance für Arbeitgeber sein, da die Schaffung von Chancengleichheit und die Integration von Vielfalt bedeutet, eine Organisation zu schaffen, die Kreativität und Innovation fördert, einlädt und anerkennt. In Zukunft werden diejenigen Mitarbeiter im Personalwesen, die über ausreichende Kompetenzen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verfügen, einen Vorteil für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg von Organisationen haben, da dieses Wissen bei der erfolgreichen Integration anderer Arbeitnehmerkategorien wirksam eingesetzt werden kann. Dies wird in naher Zukunft von Bedeutung sein, da der Arbeitsmarkt bereits demografische Veränderungen in Richtung einer Erhöhung des Durchschnittsalters der Arbeitskräfte widerspiegelt, was die Schaffung anderer Arbeitsplätze und die effiziente Organisation flexiblerer Arbeitsprozesse erfordert. Eine erfolgreiche Personalpraxis und die damit verbundenen positiven Effekte können nur von denjenigen Arbeitgebern voll ausgeschöpft werden, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht nur als Belastung sehen, sondern auch Chancen und Vorteile für das Unternehmen zu erkennen wissen.

6. Polen

Informationsmaterialien und Methoden der polnischen Recherche

Die Informationen, die in Polen gesammelt wurden, stammen aus verschiedenen Website-Quellen. Die allgemeine Recherche begann auf der Website des polnischen Parlaments zum Thema Gesetzgebung, um einen umfassenden Überblick zu erhalten³³.

Alle derzeit in Polen auf nationaler und regionaler Ebene geltenden Maßnahmen und Normen wurden eingehend analysiert.

Als Quellenmaterial dienten die auf der Website des Büros des Regierungsbevollmächtigten für Menschen mit Behinderungen veröffentlichten Daten³⁴.

Die Informationsbeschaffung basierte auf der Suche in den statistischen Jahrbüchern bzw. den Datenbanken des Statistischen Zentralamtes in Polen³⁵. Ergänzend dazu wurden Informationen aus bibliografischen Quellen sowie durch Konsultationen gewonnen. Die auf den Websites von Nichtregierungsorganisationen, die sich mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen befassen, bereitgestellten Informationen wurden ebenfalls untersucht.

Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsbildungssystem

Die Einbeziehung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsbildungssystem in Polen ist gesetzlich garantiert. Allerdings dominiert in Polen immer noch die so genannte Sonderpädagogik, d.h. Schulen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen. Dies ist das Modell, das heute in Europa als eine Art von Bildung mit segregiertem Charakter anerkannt ist, d. h. es trennt nicht Behinderte und nicht behinderte Kinder voneinander. Dies führt zu einer Depression der sozialen Fähigkeiten dieser Menschen und hat oft zur Folge, dass sie bei dem Versuch, ein Studium zu absolvieren, scheitern und daher mit Qualifikationen zurückbleiben, die für eine anspruchsvollere Tätigkeit nicht ausreichen. In der Regel endet dies mit einer Beschäftigung im geschützten Bereich, wodurch sie noch weiter vom Rest der Gesellschaft isoliert werden. Oft bekommen diese Menschen jedoch überhaupt keine Arbeit, so dass alle Steuerzahler die finanziellen Folgen dieser Situation zu tragen haben.

³³ isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp

³⁴ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>

³⁵ <https://stat.gov.pl/>

Ein Versuch, diese Situation zu lösen, ist die Einrichtung von Integrationsabteilungen oder Integrationsschulen. Die Integrationsausbildung wird auch in der Verordnung des Ministers für nationale Bildung erwähnt, die am 1. September 2011 in Kraft getreten ist. Diese Programme definieren den Umfang der Bildungsanforderungen, die sich aus dem Lehrplan für die individuellen Bedürfnisse des Schülers ergeben, sowie den Umfang der fachlichen Rehabilitation und der Rehabilitationsmaßnahmen für sozial unangepasste Schüler. Behinderte Schüler werden so zu Menschen, die "besondere Ausbildungsbedingungen benötigen", die in den Entscheidungen über die Notwendigkeit einer besonderen Ausbildung detailliert beschrieben werden.

Gemäß Artikel 70 Absatz 1 und 4 der Verfassung der Republik Polen hat jeder das Recht auf Bildung. Die staatlichen Behörden gewährleisten den allgemeinen und gleichen Zugang der Bürger zur Bildung.

Artikel 24 des Übereinkommens der Vereinten Nationen (UN) über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gewährleistet, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderem Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten, darunter auch Polen, sicher, dass angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden.

Artikel 23 des UN-Übereinkommens über die Rechte des Kindes erkennt die besonderen Bedürfnisse eines behinderten Kindes an und setzt Hilfe voraus, die nach Möglichkeit unentgeltlich gewährt wird, wobei die finanziellen Mittel der Eltern oder anderer Personen, die ein Kind betreuen, zu berücksichtigen sind, und soll sicherstellen, dass ein behindertes Kind wirksamen Zugang zu Bildung, Wissenschaft, Gesundheitsfürsorge, Rehabilitationsmaßnahmen, beruflicher Ausbildung und Freizeitangeboten hat, und zwar in einer Weise, die dazu führt, dass das Kind ein Höchstmaß an Integration in die Gesellschaft und an persönlicher Entwicklung, einschließlich seiner kulturellen und geistigen Entwicklung, erreicht.

Art. 1 Punkt 5 und 5a des Gesetzes vom 7. September 1991 über das Bildungssystem (GBl. 2004, Nr. 256, Pos. 2572 in der geänderten Fassung) besagt, dass das polnische Bildungssystem insbesondere Folgendes sicherstellt: die Möglichkeit der Beschulung von behinderten und sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen in allen Schultypen unter Berücksichtigung der individuellen Entwicklung und der Bildungsbedürfnisse und -veranlagungen sowie die Betreuung von behinderten Schülern durch die Einführung eines individualisierten Bildungsprozesses, von Formen und Lehrplänen sowie von Revalidierungsklassen.

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt

In der polnischen amtlichen Statistik wird zwischen rechtlicher und biologischer Behinderung unterschieden. Rechtlich behinderte Personen sind Personen, die einen gültigen Behindertenausweis haben, der von einer autorisierten Stelle ausgestellt wurde. Als biologisch behindert gelten Personen, die sich in ihrer Fähigkeit eingeschränkt fühlen, grundlegende,

ihrem Alter entsprechende Tätigkeiten auszuführen. Daten über die Zahl der behinderten Menschen werden in Polen im Rahmen der alle 10 Jahre stattfindenden Volkszählung erhoben³⁶. Die letzte Volkszählung wurde vom 1. April 2021 bis zum 30. Juni 2021 durchgeführt. Derzeit laufen die Datenerhebung und -analyse³⁷.

Daher stammen die letzten Daten über Menschen mit Behinderung aus der letzten Volkszählung von 2011. Es ist anzumerken, dass die Fragen zur Behinderung nicht obligatorisch waren und fast 1,5 Millionen Menschen die Antwort verweigerten. Die bei der Volks- und Wohnungszählung 2011³⁸ erhobenen Daten zeigen, dass es in Polen 4,7 Millionen behinderte Menschen gibt. Das bedeutet, dass behinderte Menschen mindestens 12,2 % der polnischen Bevölkerung ausmachen, gegenüber 14,3 % im Jahr 2002³⁹. Fast 46,1 % aller behinderten Menschen sind Männer, der Rest, 53,9 %, sind Frauen.

Im Jahr 2019 erstellte das Statistische Zentralamt (GUS) ein Dokument mit relevanten Informationen über "Menschen mit Behinderungen"⁴⁰. Dieses Dokument war die zweite landesweite Studie über Menschen mit Behinderungen, die von den Mitarbeitern des Statistischen Amtes in Krakau erstellt wurde.

Ende 2019 waren die meisten Menschen mit Behinderungen in mittleren und großen Unternehmen in der Privatwirtschaft beschäftigt (76,8 %). 344,3 Tausend Menschen mit Behinderungen arbeiteten vor allem im Bereich der Verwaltungsdienstleistungen und unterstützenden Tätigkeiten (31,4 %), einschließlich Detektiv- und Sicherheitstätigkeiten (19,9 %) und Dienstleistungstätigkeiten im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung der Ordnung in Gebäuden und der Entwicklung von Grünanlagen (8,7 %). Jeder vierte Mensch mit Behinderungen arbeitete im verarbeitenden Gewerbe (24,2 %). 10,3 % der Menschen mit Behinderungen arbeiteten im Gesundheitswesen.



Abbildung 13 Anzahl der Personen mit einer Bescheinigung über eine Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit pro 10 000 Einwohner nach Wojewodschaften im Jahr 2019 (Umfassendes IT-System der Sozialversicherungsanstalt - KSI ZUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>)

Nach Angaben der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) gab es im Dezember 2019 in Polen 2,4 Millionen Personen, die Renten- und Invaliditätsleistungen beziehen und/oder bei Beitragszahlern versichert sind, die eine Bescheinigung über eine Behinderung oder eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hatten.

702 and more	53,7 % der Personen mit einer Bescheinigung über eine Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit sind Männer.
681 - 701	
605 - 680	
538 - 604	
537 and less	

³⁶ Led by Central Statistical Office in Poland - GUS

³⁷ <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>

³⁸ <https://stat.gov.pl/spisy-powszechno-nsp-2011/>

³⁹ According to the census conducted in 2002

⁴⁰ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnospawne-w-2019-roku,33,1.html>

Der höchste Wert für die Anzahl der Personen mit einer Bescheinigung pro 10.000 Personen wurde in der Woiwodschaft Lubuskie (886) verzeichnet. In den folgenden Woiwodschaften lag der Indikator über 700 Personen: Wielkopolskie (711) und Świętokrzyskie (710). Die niedrigste Zahl von Menschen mit einer Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit pro 10 000 Einwohner gab es dagegen in der Woiwodschaft Mazowieckie (455). Außerdem lag der Wert des Indikators in den folgenden Woiwodschaften unter 500 Personen: Opolskie (463) und Podlaskie (483) (Abbildung 1).

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen lag im vierten Quartal 2020 bei 17 %⁴¹.

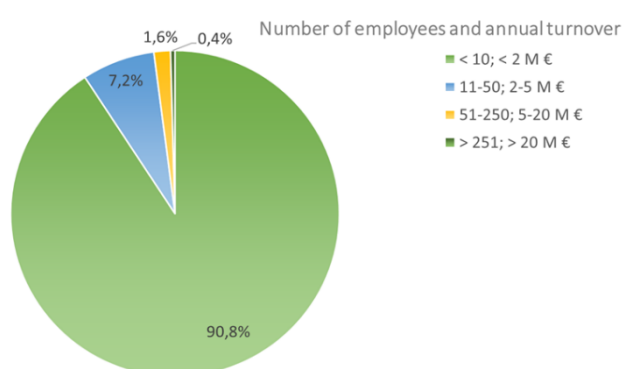


Abbildung 14 Struktur des Möbelsektors in Polen

Für den Möbel- und Holzsektor gibt es keine spezifischen Informationen über die Beschäftigung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. In Polen ist die Branche durch viele Unternehmen unterschiedlicher Größe gekennzeichnet. Es dominieren kleine Unternehmen (Abbildung 2, oft Familienunternehmen) ohne CSR, ohne Politik in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die Größe des Unternehmens ist jedoch nicht ausschlaggebend. Die Aktivitäten sind nicht durch CSR formalisiert.

Nachfolgend sind einige wichtige Rechtsakte und Vorschriften in Polen aufgeführt, die die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt bestimmen:

- **Die Verfassung der Republik Polen vom 2. April 1997.** Im Artikel 69 Rechte der behinderten Menschen wurde geschrieben: *"Die öffentlichen Behörden gewähren behinderten Personen Hilfe bei der Sicherung ihrer Existenz, der Vorbereitung auf die Arbeit und der sozialen Kommunikation"*.
- **Das Gesetz über die berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen⁴².** Dieses Gesetz gilt für Menschen mit Behinderungen mit einer amtlichen Bestätigung dieser Tatsache. Es regelt unter anderem folgende Fragen:
 - Bewertung der Behinderung;
 - Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen im Sinne einer Reihe von Aktivitäten, einschließlich beruflicher Rehabilitation, die darauf abzielen, Menschen mit

⁴¹ https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-12_45.html

⁴² Journal of Laws of 2021, item 573

- Behinderungen die Erlangung und den Erhalt einer geeigneten Beschäftigung und die berufliche Förderung zu erleichtern, indem sie ihnen die Möglichkeit geben, Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen;
- zusätzliche Rechte von Menschen mit Behinderungen je nach dem festgestellten Grad der Behinderung, z. B. zusätzliche Arbeitspausen, zusätzlicher Urlaub (10 Tage), Freistellung von der Arbeit mit Anspruch auf Entschädigung, Ausbildung für Menschen mit Behinderungen;
 - besondere Pflichten und Rechte der Arbeitgeber in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen;
 - Aufgaben und Organisation von Diensten, die für Menschen mit Behinderungen arbeiten, einschließlich des Regierungsbevollmächtigten für Menschen mit Behinderungen zusammen mit dem kooperierenden Amt und der Abteilung für berufliche Rehabilitation und öffentliche Hilfen, dem Nationalen Beratungsrat für Angelegenheiten von Menschen mit Behinderungen und dem Nationalen Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen.

Das wichtigste Instrument, um Arbeitgeber zu ermutigen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ist die Verpflichtung, die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen, die in Artikel 2, Artikel 21 und Artikel 22 des Gesetzes vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geregelt ist⁴³. Damit der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachkommen kann, muss die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen ein angemessenes Niveau erreichen. Sie ist der monatliche Prozentsatz von Menschen mit Behinderungen an der Gesamtbeschäftigung, berechnet auf der Grundlage von Vollzeitarbeit. Für Arbeitgeber des offenen Arbeitsmarktes gibt es zwei Stufen der Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen. Die erste gilt generell für alle Arbeitgeber mit mindestens 25 Vollzeitbeschäftigten und beträgt 6 %. Die zweite Stufe der Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen beträgt 2 % und gilt für öffentliche und private Universitäten, höhere Berufsschulen, öffentliche und private Schulen und Lehrerausbildungseinrichtungen. Die gleiche Stufe des Indikators wurde auch für Pflege-, Bildungs- und Rehabilitationszentren festgelegt. Ein Arbeitgeber, der eine bestimmte Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen nicht erreicht, ist verpflichtet, einen monatlichen Beitrag an den PFRON zu leisten⁴⁴.

Weitere Rechtsakte sind:

Verordnung des Ministerrats vom 12. April 2012 über nationale Interoperabilitätsrahmen, die Mindestanforderungen an öffentliche Aufzeichnungen und den Austausch von Informationen in elektronischer Form sowie die Mindestanforderungen an IKT-Systeme - Alle Websites und öffentlichen IT-Systeme, die öffentliche Aufgaben erfüllen, müssen die in der

⁴³ Journal of Laws of 2021, No. 573, as amended

⁴⁴ The State Fund for Rehabilitation of Disabled People, <https://www.pfron.org.pl/>

Verordnung beschriebenen Mindestanforderungen an die Zugänglichkeit (Web Content Accessibility Guidelines) erfüllen⁴⁵.

Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik und des Ministers für Kultur und Nationales Erbe über die Liste der Bibliotheken, Organisationen von Blinden oder Sehbehinderten und Organisationen, deren satzungsmäßiger Zweck es ist, zugunsten von Blinden oder Sehbehinderten zu handeln (konsolidierter Text vom 29. September 2015)⁴⁶.

Nachfolgend eine Liste der staatlichen Organisationen, die sich mit Menschen mit Behinderungen befassen:

- **Staatlicher Fonds für die Rehabilitation von Behinderten (PFRON)**. Aufgabe des Fonds ist es, behinderten Menschen die volle Teilnahme am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Er kümmert sich um die Erhaltung von Arbeitsplätzen und Sozialleistungen, indem er die Gehälter der Mitarbeiter bezuschusst. Er unterstützt Unternehmer und Landwirte bei der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Sie bezahlt die Teilnahme von Behinderten an Beschäftigungstherapieanstalten⁴⁷.
- **Der Regierungsbevollmächtigte für Menschen mit Behinderungen zusammen mit dem kooperierenden Amt**. Seine vielfältigen Aufgaben sind im Gesetz über die berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen festgelegt⁴⁸.
- **Der Nationale Konsultativrat für Menschen mit Behinderungen**. Der Rat ist ein Konsultations- und Beratungsgremium für den Bevollmächtigten.

Parallel zu den gesetzlichen Regelungen und Aktivitäten gibt es auch Nichtregierungsorganisationen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen und ihnen helfen. Diese Organisationen werden manchmal von der Regierung finanziell unterstützt. Staatliche und nichtstaatliche Organisationen arbeiten miteinander zusammen.

- **Die Charta der Vielfalt** ist eine freiwillige, schriftliche Verpflichtung des Unternehmens oder der öffentlichen Einrichtung zur Umsetzung von Gleichbehandlung und Vielfalt am Arbeitsplatz. Sie ist eine internationale Initiative zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz, unabhängig von Geschlecht, Rasse, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung oder Religion. Im Jahr 2012 wurde die Charta der Vielfalt auch in Polen angenommen⁴⁹.
- **Das Programm "Włącz się" (dt.: Mach mit)** basiert auf der Zusammenarbeit zwischen sozial engagierten Unternehmen und NRO, die auf die berufliche Aktivierung von

⁴⁵ Journal of Law of 2017, item 2247

⁴⁶ Journal of Law of 2015, item 1644

⁴⁷ <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>

⁴⁸ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>

⁴⁹ <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>

Menschen mit Behinderungen, Opfern häuslicher Gewalt, Haftentlassenen, Obdachlosen und jungen Menschen mit sozioökonomischen Problemen abzielen. Das Programm "Włącz się" (spanisch: Incorpora) wurde 2006 von der Stiftung "la Caixa" initiiert. Es wird seit 2012 in Polen umgesetzt. Im Jahr 2016 wurde das Institut für Strukturforschung zum Koordinator von "Włącz się" in Polen⁵⁰.

- **Die Gesellschaft für Blindenfürsorge**, die drei Bildungseinrichtungen in Laski, Rabka und Sobieszewo betreibt. Sie bieten blinden Kindern eine angemessene Ausbildung von den ersten Lebensmonaten bis hin zur Reifprüfung und zum Berufsexamen. Außerdem betreibt sie Heime in Żułów und Niepołomice, in denen sie blinde Erwachsene mit zusätzlichen Behinderungen betreut⁵¹.

Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem

NO.1

NAME PROGRAMMS	Verfassung der Republik Polen vom 2. April 1997
EBENE	National
JAHR	1997
STAAT	Polen
THEMA	Bildungssystem (VET); Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgaben
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Sicherung der Existenz von Menschen mit Behinderungen
ZIELE	Die öffentliche Hand bietet behinderten Menschen Unterstützung bei der Existenzsicherung, der Vorbereitung auf die Arbeit und der sozialen Kommunikation
ERGEBNISSE	Gesetzgebung zur Festlegung staatlicher Verpflichtungen, zusätzlicher Rechte für Menschen mit Behinderungen, wie z.B. finanzielle Unterstützung, zusätzliche Ausbildung, Regelung von Möglichkeiten, Menschen mit Behinderungen zu helfen, so unabhängig wie möglich in der Gesellschaft zu leben, Einrichtung von Organisationen und Ämtern, die für die Umsetzung und Einhaltung dieser Angelegenheiten und für die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen verantwortlich sind.
LINK	Link

⁵⁰ <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>

⁵¹ <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>

NO.2

NAME DES PROGRAMMS	Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik vom 27. Oktober 2016 über den Nationalen Beirat für Menschen mit Behinderungen
EBENE	National
JAHR	2016
STAAT	Polen
THEMA	Bildungssystem (VET); Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgaben
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Definition der Arbeitsweise des Rates
ZIELE	<ul style="list-style-type: none"> • Das Verfahren zur Ernennung der Mitglieder des Nationalen Beirats für Menschen mit Behinderungen, • Organisation und Arbeitsweise, • Fristen für die Einreichung von Kandidaten für die Mitglieder des Rates
TÄTIGKEITEN	Unterbreitung an den Regierungsbevollmächtigten für Behinderte: - Vorschläge für Projekte zur Integration behinderter Menschen, - Vorschläge für Lösungen zur Befriedigung der behinderungsbedingten Bedürfnisse behinderter Menschen, - Stellungnahmen zu Dokumenten, die dem Rat vom Regierungsbevollmächtigten vorgelegt werden, einschließlich Entwürfen, - Rechtsakten, die sich auf die Situation behinderter Menschen auswirken oder auswirken können, - Finanzplänen und Berichten des Fonds, - staatlichen Aktionsprogrammen für Menschen mit Behinderungen und Informationen über deren Umsetzung, - jährlichen Informationen über die Tätigkeit des Rates.
ERGEBNISSE	Erlass oder Änderung von Vorschriften über die Situation von Menschen mit Behinderungen
LINK	Link

NO.3

NAME DES PROGRAMMS	Bekanntmachung des Marschalls des Sejm der Republik Polen vom 15. September 2017 über die Veröffentlichung des einheitlichen Textes des Gesetzes über die Gebärdensprache und andere Kommunikationsmittel
EBENE	National
JAHR	2017
STAAT	Polen
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Unterstützung bei der Kommunikation, insbesondere durch Gebärdensprache, vor allem in Verwaltungsangelegenheiten.

ZIELE Ermittlung geeigneter Vorschriften, um sicherzustellen, dass Gehörlose mit der Öffentlichkeit kommunizieren können; Definition der Rechte, die Gehörlosen zustehen.

TÄTIGKEITEN Eine anspruchsberechtigte Person hat nach dem Gesetz das Recht auf:

- 1) den Einsatz einer Pflegeperson bei Kontakten mit den Behörden der öffentlichen Verwaltung, den Systemeinheiten, den medizinischen Einrichtungen, der Polizei, der staatlichen Feuerwehr und den kommunalen Wachen und freiwilligen Einheiten, die in diesen Bereichen tätig sind;
- 2) Einsatz von anspruchsberechtigten Personen bei Kontakten mit öffentlichen Verwaltungsstellen;
- 3) Bezuschussung der Kosten für die Ausbildung der Berechtigten, ihrer Familienangehörigen und anderer Personen, die in ständigem oder unmittelbarem Kontakt mit den Berechtigten stehen, in Bezug auf die polnische Gebärdensprache, das Gebärdensprachensystem und die Kommunikationsformen der Gebärdensprachensystem und Kommunikationsformen von Taubblinden auf verschiedenen Ebenen

ERGEBNISSE Umsetzung des Gesetzes

LINK [Link](#)

NO.4

NAME DES PROGRAMMS Gesetz vom 23. Oktober 2018 zum Solidaritätsfonds

EBENE National

JAHR 2018

STAAT Polen

THEMA Bildungssystem (VET); Arbeitsmarkt

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG Ziel des Fonds ist es, Menschen mit Behinderungen in sozialer, beruflicher, gesundheitlicher und finanzieller Hinsicht zu unterstützen und nach dem Inkrafttreten des oben genannten Gesetzes auch Rentner und Pensionäre finanziell zu unterstützen.

ZIELE der Fonds zielt auf die Umsetzung von Regierungs- und Ressortprogrammen im Bereich der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, Aufgaben im Zusammenhang mit der Förderung und Unterstützung eines Systems zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, Aufgaben im Bereich innovativer Lösungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen.

TÄTIGKEITEN

- Einziehung von Mitteln für die Zwecke des Fonds.
- Umsetzung der Ziele des Fonds (der für die soziale Sicherheit zuständige Minister erstellt einen jährlichen Aktionsplan zur Unterstützung behinderter Menschen für ein bestimmtes Kalenderjahr).

- Förderung und Unterstützung eines Systems zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt.

RESULTS	Die Stiftung arbeitet regelmäßig, indem sie Mittel sammelt und einen Jahresplan für jedes Jahr aufstellt.
----------------	---

LINK	Link
-------------	----------------------

NO.5

NAME DES PROGRAMMS	Bekanntmachung des Marschalls des Sejm der Republik Polen vom 23. Februar 2021 über die Veröffentlichung des einheitlichen Textes des Gesetzes über die berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
---------------------------	---

EBENE	National
--------------	----------

JAHR	2021
-------------	------

STAAT	Polen
--------------	-------

THEMA	Bildungssystem (VET); Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgaben
--------------	--

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	das Gesetz über die berufliche und soziale Rehabilitation von Behinderten und die Regelung der Beschäftigung von Behinderten
--------------------------------	--

ZIELE	<p>Die Ziele des Gesetzes sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewertung von Behinderungen; • Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen - zusätzliche Rechte von Menschen mit Behinderungen je nach dem festgestellten Grad der Behinderung; • besondere Pflichten und Rechte der Arbeitgeber in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen • Aufgaben und Organisation von Diensten, die für Menschen mit Behinderungen arbeiten.
--------------	--

TÄTIGKEITEN	<p>Eine Reihe von Aktivitäten, insbesondere organisatorische, therapeutische, psychologische, technische, ausbildende, erzieherische und soziale Aktivitäten, die darauf abzielen, unter aktiver Beteiligung von Menschen mit Behinderungen das höchstmögliche Niveau an Funktionsfähigkeit, Lebensqualität und sozialer Eingliederung zu erreichen.</p> <p>Festlegung spezifischer Pflichten und Rechte von Arbeitgebern in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, um deren Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern.</p> <p>Einrichtung des Nationalen Konsultativrates für Menschen mit Behinderungen.</p> <p>Regelung der Aufgaben und Pflichten des staatlichen Fonds für die Rehabilitation von Behinderten.</p> <p>Regelung der Aufgaben und Pflichten des Regierungsbevollmächtigten für behinderte Menschen zusammen mit dem kooperierenden Amt und der Abteilung.</p>
--------------------	--

Bereitstellung von Schulungen, die auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind.
Regelung der besonderen Rechte und Pflichten von geschützten Werkstätten und Berufswerkstätten.

ERGEBNISSE

- Bewertung des Grades der Behinderung,
- Gewährung von finanzieller Unterstützung, Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Beschäftigung,
- Bereitstellung von Ausbildungsmaßnahmen,
- Gewährleistung der Rechte von Menschen mit Behinderungen

LINK

[Link](#)

Fazit

Jede Art von Behinderung hat ihre Grenzen. Wenn man sie kennt, kann man die behinderte Person besser verstehen. Manchmal hat eine Person mehr als eine Art von Behinderung, zum Beispiel Gehörlose oder Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen. Dieses Nebeneinander schränkt die Fähigkeiten dieser Menschen stärker ein, als es bei einer einfachen Addition der Fall wäre. Es gibt Barrieren zwischen einer Person mit einer Behinderung und der physischen, virtuellen und sozialen Umwelt. Das Vorhandensein von Barrieren ist eine Folge der Behinderung und stellt eine Einschränkung der Aktivitäten im Leben eines Menschen mit Behinderung dar.

In Polen gibt es Rechtsakte, die den Schutz der Rechte und der Würde von Menschen mit Behinderungen garantieren. Diese Gesetze werden kontinuierlich an viele Aspekte des Lebens angepasst und ihre Einhaltung wird überwacht und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Diese Gesetze gelten auch für die Wirtschaft. Sie sollen allen Arbeitgebern, die beabsichtigen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, und die Strategien zur sozialen Verantwortung der Unternehmen umsetzen, als Leitfaden dienen, wie CSR-Strategien bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und der Schaffung angemessener Arbeits- und Karrierebedingungen für sie genutzt werden können. Staatliche und nichtstaatliche Organisationen wollen nach vorheriger Befragung von Vertretern der einzelnen Interessengruppen (Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber) herausfinden, welche Maßnahmen ergriffen und umgesetzt werden sollten, um das Beschäftigungsniveau von

Mitarbeitern mit Behinderungen in einem Unternehmen zu erhöhen, so dass diese Mitarbeiter mit ihrer Beschäftigung im Unternehmen zufrieden sind und somit eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen haben.

7. Deutschland

Informationsmaterialien und Methoden der deutschen Recherche



Die deutsche Recherche begann auf der Webseite des Statistischen Bundesamtes, um einen Überblick über Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu erhalten. Eine besondere Erwähnung verdient der Mikrozensus 2019, ein Bericht über die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung in Deutschland, den das Statistische Bundesamt alle zwei Jahre erstellt. Der nächste Schritt war die Internetseite des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Von hier aus konnte eine Schleife zu den Gesetzgebungen in Deutschland gezogen werden, bevor Informationen aus anderen Ministerien untersucht wurden. Schließlich wurden spezialisierte Websites und offizielle Meinungsumfragen zum Thema Menschen mit Behinderungen untersucht und sorgfältig nach Stichworten wie Behinderung, Berufsbildungssystem, Arbeitsmarkt und Inklusion ausgewertet.

Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien

Alle Menschen sind gleich und haben die gleichen Rechte. Dies ist in Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes⁵² als Grundrecht verankert und garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichstellung der Geschlechter und verbietet die Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Merkmale. Aber es gibt noch mehr Gesetze und Maßnahmen, um die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Deutschland zu gewährleisten. Eine Übersicht über diese findet sich auf der Seite des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. Sie umfasst die UN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention)⁵³, das BGG (Behindertengleichstellungsgesetz)⁵⁴, das SGB IX (Neuntes Sozialgesetzbuch)⁵⁵, das BTHG (Bundesteilhabegesetz)⁵⁶ und das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)⁵⁷.

⁵² <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz>

⁵³ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

⁵⁴ https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Germany_Equality-for-Persons-with-Disabilities-Act-BGG.pdf

⁵⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

⁵⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/bthg/>

⁵⁷ <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Der Beauftragte der Bundesregierung für Angelegenheiten (Jürgen Dusel) wird vom Bundeskabinett für eine Legislaturperiode berufen. Die beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen eingerichtete Landeskoordinierungsstelle hat im Wesentlichen drei Aufgaben:

- Einbindung der Zivilgesellschaft, insbesondere von Menschen mit Behinderungen, sowie anderer relevanter Akteure in verschiedenen Handlungsfeldern in den Umsetzungsprozess (Bereitstellung eines Informations- und Diskussionsforums)
- Schnittstelle zwischen der Zivilgesellschaft und der staatlichen Ebene
- PR- und Sensibilisierungskampagnen, um eine Multiplikatorfunktion auf verschiedenen Ebenen zu erreichen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat die Landeskoordinierungsstelle einen Beirat für Inklusion eingerichtet. Der Inklusionsbeirat wird von vier Fachausschüssen zu verschiedenen Themenbereichen unterstützt. Die Arbeit des Inklusionsbeirats und der Fachausschüsse wird von einer Geschäftsstelle koordiniert, die bei der Beauftragten der Bundesregierung angesiedelt ist ⁵⁸.

Am 3. Mai 2008 ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen; kurz UN-BRK) in Kraft getreten. Deutschland hat die Konvention - zusammen mit dem dazugehörigen Fakultativprotokoll - als einer der ersten Staaten am 30. März 2007 unterzeichnet. Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist der erste universelle völkerrechtliche Vertrag, der den anerkannten Katalog der Menschenrechte, wie er in der Internationalen Charta der Menschenrechte zum Ausdruck kommt, auf die Situation von Menschen mit Behinderungen anpasst. Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist in zwei völkerrechtliche Verträge unterteilt, das Übereinkommen mit 50 Artikeln und das Fakultativprotokoll mit 18 Artikeln. Mit der Verabschiedung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen haben die Vereinten Nationen nicht nur die erste verbindliche universelle Quelle für die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen geschaffen, sondern gleichzeitig die Belange von Menschen mit Behinderungen in das gesamte Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen aufgenommen.

Die Kernaussagen des Übereinkommens werden in Artikel 3 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch 8 Grundsätze dargestellt, die den Rahmen für die Auslegung der einzelnen normativen Bestimmungen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vorgeben. Sie beziehen sich auf:

- 1) Achtung der Würde und der individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen.
- 2) Verbot von Diskriminierung.

⁵⁸ <https://www.behindertenbeauftragter.de/Languages/EN/english-node.html#doc4178obodyText2>

- 3) Uneingeschränkte und wirksame Teilhabe an der Eingliederung in die Gesellschaft.
- 4) Respekt vor der Vielfalt und Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Vielfalt und Menschlichkeit.
- 5) Chancengleichheit.
- 6) Barrierefreiheit.
- 7) Gleichstellung von Männern und Frauen.
- 8) Respekt vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und Respekt vor ihrem Recht, ihre spezifische Identität zu bewahren.

Artikel 26 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen befasst sich mit der Rehabilitation. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, wirksame und geeignete Maßnahmen zu treffen, damit Menschen mit Behinderungen ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens erreichen und bewahren können.

Artikel 27 befasst sich mit Arbeit und Beschäftigung. Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an. Dazu gehört auch das Recht, den Lebensunterhalt durch eigene Arbeit verdienen zu können. Dies erfordert einen offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen, in dem sie ihr Arbeitsumfeld frei wählen können. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen zu sichern und zu fördern, unter anderem durch den Erlass entsprechender gesetzlicher Bestimmungen. Die einzelnen Regelungen des Art. 27 Abs. 1 Buchst. a-k befassen sich mit verschiedenen Aspekten der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Behindertenrechtskonvention nennt u.a. das Diskriminierungsverbot, das Recht auf faire Arbeitsbedingungen (z.B. hinsichtlich der Bezahlung), den Zugang zum Arbeitsmarkt (u.a. durch Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, berufliche Aus- und Weiterbildung), die Beschäftigung behinderter Menschen im öffentlichen Dienst und die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Insbesondere mit den Regelungen des SGB IX (s.u.) hat Deutschland bereits eine Vielzahl von Rechtsvorschriften geschaffen, die wesentliche Bereiche der Bestimmungen des Artikels 27 der Behindertenrechtskonvention in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung in innerstaatliches Recht umsetzen (siehe insbesondere die §§ 49, 50, 168 ff. sowie 185 und 187 SGB IX). Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die Monitoring-Stelle der UN-BRK⁵⁹.

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) ist seit dem 1. Mai 2002 in Kraft (zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juli 2016). Sein Ziel ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Ihre besonderen Bedürfnisse werden dabei berücksichtigt (siehe § 1 BGG).

⁵⁹ <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk>

Die Barrierefreiheit ist das Herzstück des Gesetzes. Mit der Verpflichtung zur Barrierefreiheit trägt das Behindertengleichstellungsgesetz dem Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes (Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 GG) Rechnung: Die öffentliche Gewalt darf behinderte und nichtbehinderte Menschen nicht ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandeln und damit behinderten Menschen die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen (vgl. § 7 Abs. 2 BGG).

Zur Barrierefreiheit tragen zum Beispiel Veröffentlichungen in leichter Sprache für Menschen mit geistiger Behinderung, die Beseitigung räumlicher Barrieren für Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, die kontrastreiche Gestaltung des Wohnumfeldes für sehbehinderte Menschen und die Kommunikation durch Gebärdensprachdolmetscher bei. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Anerkennung der Deutschen Gebärdensprache als eigenständige Sprache (siehe § 6 BGG).

Zu den Schwerpunkten des BGG gehören:

- die Schaffung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr
- die Schaffung von Barrierefreiheit in Verwaltungsverfahren von Bundesbehörden
- das Recht auf die Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen
- die barrierefreie Gestaltung von Informationstechnik (z.B. barrierefreie Gestaltung von Webseiten nach der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung [BITV])
- die Erleichterung von Bundestags- und Europawahlen (z.B. durch barrierefreie Wahllokale und Stimmzettelvorlagen)

Das mit dem Behindertengleichstellungsgesetz neu geschaffene Instrument der Zielvereinbarung wird zur Herstellung von Barrierefreiheit genutzt. Wenn es keine gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit gibt, können zwischen Verbänden und Unternehmen Vereinbarungen geschlossen werden, die es den Beteiligten ermöglichen, Regelungen zur Herstellung der Barrierefreiheit zu treffen. Verhandlungspartner sind vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales anerkannte Unternehmen oder Wirtschaftsverbände und Verbände, die die Interessen behinderter Menschen vertreten. Sie sind berechtigt, Verhandlungen über Zielvereinbarungen zu initiieren. Die Inhalte der Zielvereinbarungen werden von den Vertragspartnern frei ausgehandelt und gestaltet. Die am Abschluss beteiligten Vertragsparteien sind an die Zielvereinbarung gebunden. Verhandlungen über Zielvereinbarungen sind dem beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichteten Zielvereinbarungsregister unter Nennung der Verhandlungspartner und des Verhandlungsgegenstandes zu melden.

Abbildung 1 stellt das BGG in Kurzform dar: 1) Anpassung an die UN-Behindertenrechtskonvention, 2) Verbesserung der Barrierefreiheit in der Bundesverwaltung, 3) Stärkung der Leichten Sprache, 4) Bundesamt für Barrierefreiheit, 5) Schlichtungsstelle in Streitfällen, 6) Förderung der Mitwirkung von Verbänden von Menschen mit Behinderungen.



Abbildung 2: Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Der Begriff der Behinderung ist im SGB IX eigenständig und abschließend definiert (§ 2 Abs. 1 Satz 1). Daran knüpft der Begriff der "Schwerbehinderung" an (§ 2 Abs. 2); auch er stellt auf eine erhebliche Schwere der Behinderung ab. Darüber hinaus enthält das SGB IX alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. In § 1 SGB IX wird die Selbstbestimmung behinderter Menschen und ihre umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft als sozialpolitisches Ziel aller Teilhabeleistungen benannt. Er beschreibt, was die verschiedenen Leistungen zur Teilhabe bewirken sollen, welche Leistungsinhalte sie haben und wer der zuständige Leistungsträger ist. Die Schwerpunkte des SGB IX lassen sich kurz wie folgt beschreiben:

- Ziel der Sozialleistungen ist es, die Teilhabe behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen in allen Bereichen der Gesellschaft, insbesondere im Arbeitsleben, zu fördern. Dieses Ziel soll mit Leistungen zur medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation schnell, wirksam, wirtschaftlich und langfristig erreicht werden.
- Die Leistungsberechtigten erhalten ein erweitertes Wahl- und Stimmrecht (siehe § 8 SGB IX). Die Zuständigkeit für die verschiedenen Rehabilitationsleistungen bleibt bei den einzelnen Sozialversicherungsträgern. Das Verfahren zur Klärung der Zuständigkeit sieht Fristen für die Bearbeitung der Anträge vor (vgl. §§ 14-15 SGB IX).
- Unter Berücksichtigung der grundsätzlichen Unterschiede zwischen den Leistungen der Sozialhilfe (SGB XII) und den Leistungen der anderen Leistungsträger werden sowohl die Träger der Jugendhilfe als auch die Träger der Sozialhilfe in die Gruppe der Rehabilitationsträger einbezogen.
- Bei der Eingliederungshilfe im Rahmen des SGB IX wird der Einsatz von Einkommen und Vermögen behinderter Menschen oder der Eltern behinderter Kinder in § 135 SGB IX neu geregelt. Ehegatten und Lebenspartner werden künftig nicht mehr herangezogen.

- Geschlechtstypische Belastungen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen werden ebenso berücksichtigt wie die besonderen Bedürfnisse behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder.
- Es wird sichergestellt, dass die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben auch psychologische und pädagogische Hilfen umfassen.
- Um schwerbehinderten Menschen zu helfen, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erlangen, besteht auch gegenüber dem Rehabilitationsträger ein Anspruch auf notwendige Arbeitsassistenz durch die Integrationsämter (§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 SGB IX).IX).

Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen - Bundesteilhabegesetz (BTHG) - ist ein sogenanntes Artikelgesetz. Es ändert Regelungen in verschiedenen bestehenden Gesetzen. Das BTHG wurde am 29. Dezember 2016 im Bundesgesetzblatt verkündet.

Die Regelungen des Gesetzes treten in 4 Reformstufen in Kraft. Die ersten Änderungen, u.a. im Schwerbehindertenrecht, erfolgten am Tag nach der Verkündung bzw. zum 1. Januar 2017 - die letzten Änderungen treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Im Mittelpunkt des BTHG steht die Reform des SGB IX und der Eingliederungshilfe. Die Eingliederungshilfe wird aus dem "Fürsorgesystem" der Sozialhilfe herausgelöst und in das neu formulierte SGB IX integriert. Die Leistungen der Eingliederungshilfe werden finanziert und klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält Regelungen zur Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen im Privat- und Arbeitsrecht aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das zivilrechtliche Diskriminierungsverbot regelt Fälle, in denen der Abschluss eines Vertrages, z.B. mit einem behinderten Menschen, ohne sachlichen Grund wegen einer behindertenfeindlichen Einstellung verweigert wird. Das Gesetz gibt den entsprechend geschützten Personengruppen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Privatpersonen, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen. Sowohl direkte als auch indirekte Benachteiligungen sind unzulässig. Geschützt sind nicht nur behinderte Arbeitnehmer, sondern auch arbeitnehmerähnliche Personen, zum Beispiel Besucher von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM, siehe unten). Das Gesetz verwendet den Begriff "Benachteiligung" anstelle von "Diskriminierung", um deutlich zu machen, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die mit einer Benachteiligung verbunden ist, diskriminierend ist. Eine unterschiedliche Behandlung ist in bestimmten Fällen ausdrücklich erlaubt. Im Falle eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche vor. Die Beweislastregelung ist für die Benachteiligten günstig. Wer sich benachteiligt sieht, muss nur Tatsachen glaubhaft machen, die auf eine Benachteiligung hindeuten. Die Gegenseite, zum Beispiel der Arbeitgeber, muss beweisen, dass keine Benachteiligung vorliegt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht

die Zulassung von unterstützenden Antidiskriminierungsverbänden vor. Außerdem wurde eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet.

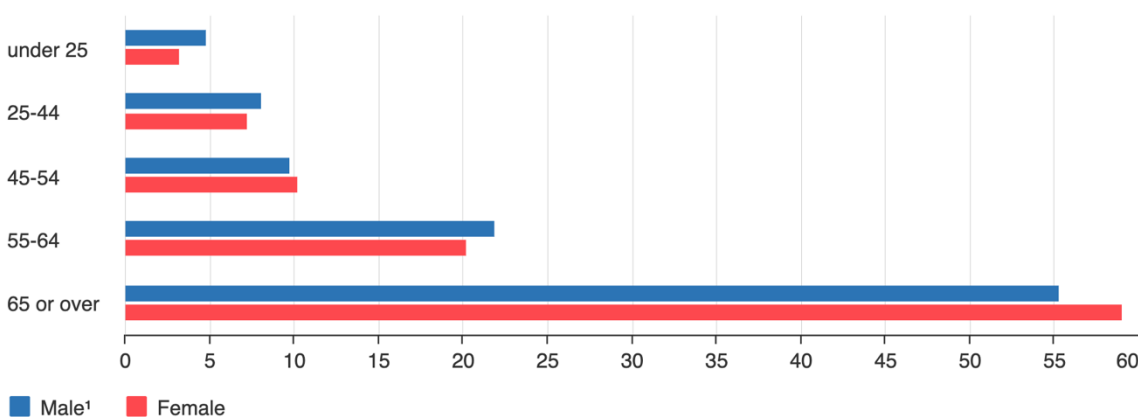
Ende 2019 lebten in Deutschland rund 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen (insgesamt 10,4 Millionen Menschen mit einer Behinderung). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, waren das rund 136.000 (1,8 %) mehr als Ende 2017. Für den Zeitraum von 2009 bis 2017 ergibt sich ein Zuwachs von 9 %. Neben der demografischen Entwicklung ist dafür vor allem die Zunahme von Menschen mit psychischen Problemen verantwortlich. Die Zahl der Menschen mit Behinderungen und Migrationshintergrund stieg zwischen 2009 und 2017 besonders stark an, nämlich um 30 %⁶⁰.

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland betrug 9,5 %. Etwas mehr als die Hälfte (50,4%) waren Männer, 49,6% waren Frauen. Als schwerbehindert gelten Menschen, denen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt wurde und die von den Versorgungsämtern einen gültigen Ausweis erhalten haben.

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: Etwa ein Drittel (34 %) der schwerbehinderten Menschen war 75 Jahre und älter. 44 % gehörten der Altersgruppe zwischen 55 und 74 Jahren an. Nur 2 % waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren.

Severely disabled people in 2019, by age

Percentage of all severely disabled people per gender



¹ Includes the categories "Gender diverse" and "Not stated" in accordance with the Civil Status Act (PStG).

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Abbildung 16: Schwerbehinderte Menschen im Jahr 2019, nach Alter.

Mit fast 89 % wurde die Mehrheit der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. 58 % der schwerbehinderten Menschen hatten körperliche Behinderungen: Bei 25 % waren die inneren Organe oder Organsysteme betroffen. Bei 11 % waren die Arme und/oder Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10 % waren Wirbelsäule und Rumpf beeinträchtigt.

⁶⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/teilhabebericht-bundesregierung/>

Blindheit oder Sehbehinderung lag in 4 % der Fälle vor. Weitere 4 % litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen.

Insgesamt 13 % der Schwerbehinderten hatten geistige oder seelische Behinderungen, zerebrale Störungen lagen in 9 % der Fälle vor.

Bei fast einem Viertel der schwerbehinderten Menschen (23 %) stellte das Versorgungsamt den höchsten Grad der Behinderung von 100 fest.

Weitere Informationen finden Sie in der GENESIS-Datenbank des Statistischen Bundesamtes.

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsbildungssystem

Deutschland hat ein hochselektives Schulsystem. Das hat sich in der öffentlichen Debatte nach PISA herumgesprochen. Es wird die richtige Schule für das jeweilige Kind gesucht, und nicht die Schule für das Kind passend gemacht. Dies führt zu weitreichenden Entscheidungen für die Betroffenen. Grundlage ist die Annahme von scheinbar objektiven und relativ unveränderlichen Persönlichkeitsmerkmalen. Neben dem Alter sind dies im Wesentlichen Begabungen und Behinderungen.

Der Anteil der sonderpädagogischen Förderung liegt in Deutschland bei rund 5,6 % aller deutschen Schüler. Die folgende Abbildung zeigt im internationalen Vergleich, wie hoch der Anteil der Schüler mit festgestelltem sonderpädagogischem Förderbedarf in den Ländern der EU (grüne Säule bzw. Deutschland rot markiert) ist. Das Verhältnis zum Anteil der Beschulung in sonderpädagogischen Einrichtungen ist aus der blauen Säule ersichtlich:

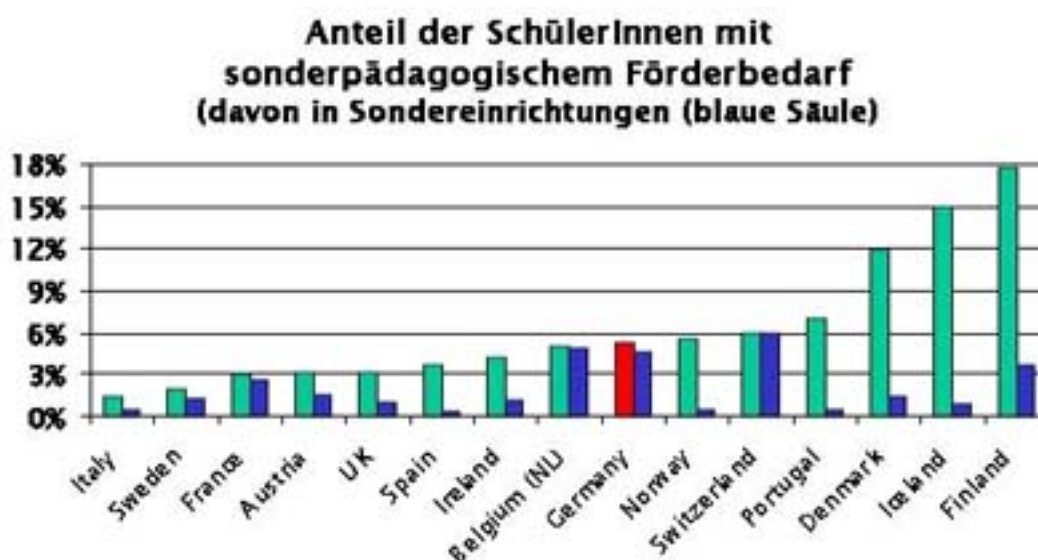


Abbildung 17: Anteil der Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und ihr Anteil in Sondereinrichtungen (blaue Spalte)

Die Abbildung zeigt Deutschland in einer mittleren Position, aber es sieht anders aus, wenn man den Ort der sonderpädagogischen Förderung berücksichtigt (blaue Spalte): In den skandinavischen Ländern findet die Förderung in der Regelschule statt und nur zu einem geringen Teil in speziellen Einrichtungen. Vergleicht man den Anteil der sonderpädagogischen

Förderung in Sonderschulen, liegt Deutschland an der Spitze. Dies wird in der folgenden Abbildung deutlich.

SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Sondereinrichtungen

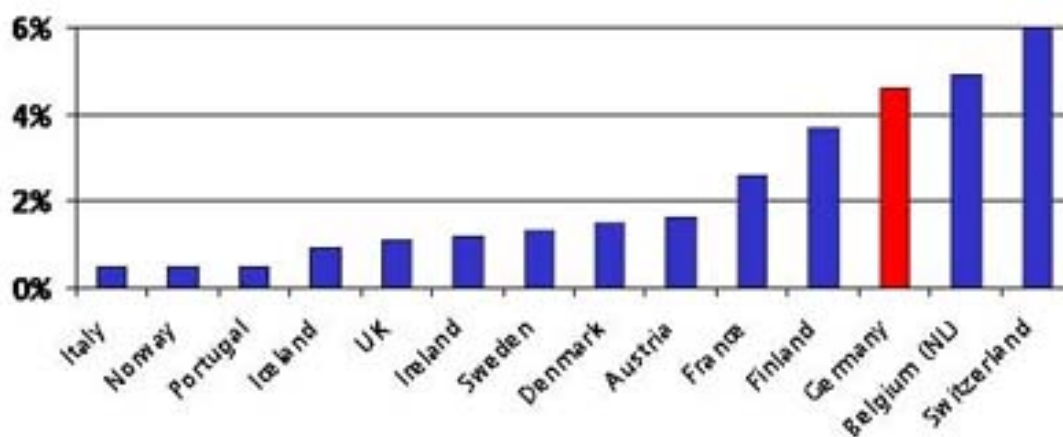


Abbildung 18: Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Sondereinrichtungen

Deutschland entwickelt sich gegen den internationalen Trend und gegen politische Absichtserklärungen weiter in Richtung Trennungsmaßnahmen. Die Entwicklung zeigt, dass der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die Sonderschulen besuchen, von 1995 bis 2003 stetig gestiegen ist. Dies führt im Ergebnis zu einer massiven Benachteiligung von Kindern aus Armutsverhältnissen. Dies hat z.B. der ehemalige UN-Menschenrechtskommissar Muñoz nachdrücklich kritisiert. Im Zusammenhang mit Schulerfolg und sozialem Status nimmt Deutschland einen traurigen Spitzenplatz ein.

Die EU stellt fest: Es gibt "Forschungsergebnisse, die darauf hindeuten, dass sich eine zu frühe Differenzierung von Schülern in getrennten Schulen verschiedener Typen auf der Grundlage von Begabungen in einigen Fällen negativ auf die Leistungen benachteiligter Schüler auswirkt" (EU zitiert nach Demmer 2007, S. 27). "Darüber hinaus deuten Forschungsergebnisse darauf hin, dass es sich negativ auf die Leistungen benachteiligter Schüler auswirken kann, wenn die Schüler in einem frühen Alter je nach ihren Fähigkeiten auf verschiedene Schultypen verteilt werden" (EU zitiert nach Demmer 2007, S. 28).

Eine auf Selektion ausgerichtete Schulstruktur führt zu einer deutlichen Benachteiligung von Kindern aus Armut, mit Migrationshintergrund und mit Behinderungen, so das Fazit des Menschenrechtsbeauftragten.

Ein Blick auf den PISA-Sieger Finnland zeigt eine ganz andere Struktur der unterrichtsbegleitenden Hilfen. Dort erhalten 21 Prozent aller Schüler während ihrer Schulzeit sonderpädagogische Unterstützung, in Deutschland sind es 5,6 Prozent. In Finnland findet die

Förderung überwiegend in der Regelschule statt und konzentriert sich auf die ersten Schuljahre, in Deutschland ist es genau umgekehrt^{61,62}.

Insgesamt 16 % der behinderten Menschen im Alter zwischen 25 und 44 Jahren hatten keinen allgemeinen Schulabschluss. Menschen ohne Behinderung in diesem Alter waren deutlich seltener ohne Abschluss (4 %). Demgegenüber hatten 17 % der Behinderten und 38 % der Nichtbehinderten in dieser Altersgruppe ein Abitur. Abbildung 19 zeigt die Gesamtzahlen über alle Altersgruppen hinweg. Sie zeigt deutlich, dass Behinderte niedrigere Schulabschlüsse haben als Nichtbehinderte.

school graduation	total		men		women	
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled
	1 000	%	1 000	%	1 000	%
total						
without school graduation	677	6,7	354	6,9	322	6,4
Haupt-(Volks-)schulreife	4 934	48,7	2 574	50,4	2 360	47,0
Realschule	2 633	26,0	1 144	22,4	1 489	29,7
Fachhochschulreife.....	603	6,0	376	7,4	227	4,5
Hochschulreife (Abitur)	1 258	12,4	650	12,7	608	12,1
without specification.....	25	0,2	13	0,3	12	0,2
total ...	10 129	100	5 111	100	5 018	100

Abbildung 19: Behinderte und nicht-behinderte Menschen - höchster Schulabschluss (2019)

Vergleicht man das Niveau der beruflichen Qualifikationen von behinderten und nicht behinderten Menschen, so lässt sich ein großer Unterschied feststellen. Während 12,7 % der nicht behinderten Menschen einen akademischen Abschluss erreichen, sind es bei den Behinderten nur 6,3 %. Die Statistik zeigt, dass mehr als die Hälfte (56,4 %) der behinderten Menschen eine Lehre/ein Berufspraktikum als höchsten beruflichen Abschluss haben. Weitere Daten sind in Abbildung 20 zu finden.

professional qualification	total		men		women	
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled
	1 000	%	1 000	%	1 000	%
total						
no professional qualification.....	2 295	22,5	902	17,5	1 393	27,6
still in school or vocational training	123	1,2	71	1,4	53	1,0
apprenticeship, professional internship	5 751	56,4	3 036	58,9	2 715	53,8
Fachschulabschluss	1 040	10,2	560	10,9	479	9,5
Fachhochschulabschluss	429	4,2	281	5,5	148	2,9
academic degree	642	6,3	351	6,8	291	5,8
without specification.....	41	0,4	22	0,4	20	0,4
total	10 199	100	5 153	100	5 046	100

Abbildung 20: Behinderte und nicht behinderte Menschen - höchste berufliche Qualifikation (2019)

⁶¹ https://www.imhplus.de/index.php?option=com_content&view=article&id=638%3Ainklusion-deutschland-im-eu-vergleich&catid=17%3AEntwurf&Itemid=181&lang=de

⁶² Dieter Katzenbach, Joachim Schroeder: "Ohne Angst verschieden sein können" Über Inklusion und ihre Machbarkeit - veröffentlicht in: Zeitschrift für Inklusion-online 01/2007 - <http://bidok.uibk.ac.at/library/jinkl-01-07-katzenbach-angst.html>

In der beruflichen Bildung stagniert die Zahl der Auszubildenden mit Behinderungen weitgehend. Die Zahl der Auszubildenden mit anerkannter Schwerbehinderung ist seit 2014 um 7,7 % gestiegen - ihr Anteil an allen Auszubildenden blieb jedoch unverändert und betrug 2017 0,7 %.

Die Inklusionsquote in Regelschulen ist in den letzten Jahren stark gestiegen⁶³. Zehn Jahre nach der Ratifizierung der UN-BRK gibt es in der Bevölkerung eine hohe Zustimmung zu den Zielen der vollen und wirksamen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft. Laut einer Meinungsumfrage spricht sich fast die gesamte Bevölkerung (94 %) dafür aus, dass Kinder mit und ohne Behinderungen die Möglichkeit haben sollten, in ihrer Freizeit gemeinsam aufzuwachsen. Aber nur 66 % der Gesamtbevölkerung sind für den gemeinsamen Unterricht in den Schulen. Rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass besonders leistungsstarke Kinder in ihrem fachspezifischen Lernen gebremst werden, und etwa 60 % der Befragten sind der Ansicht, dass die Lehrer für die Herausforderungen der schulischen Inklusion nicht ausreichend ausgebildet sind und die Klassen für einen inklusiven Unterricht zu groß sind⁶⁴.

Dennoch richtet sich die deutsche Berufsbildung immer mehr in Richtung Inklusion aus, denn Inklusion zielt darauf ab, dass alle Menschen an der Gesellschaft teilhaben können, unabhängig von ihren individuellen Dispositionen und Ausgangslagen. Angestrebt werden inklusive Bildungssysteme, in denen Vielfalt als Chance begriffen und als Ressource genutzt wird. Die Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen findet auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und Ebenen und an unterschiedlichen Lernorten statt. Eine tragende Säule ist die duale Berufsausbildung nach §64 - §66 Berufsbildungsgesetz oder §42k - §42n Handwerksordnung. Im Spektrum der Berufsbildungsstrukturen und Berufsbildungsangebote für behinderte Menschen gibt es auf Bundesebene drei wesentliche Säulen:

- 1) Die duale Berufsausbildung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung.
- 2) Die Unterstützte Beschäftigung.
- 3) Berufliche Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen.

Wesentlich für die duale Berufsausbildung ist der Vorrang der Ausbildung in anerkannten "regulären" Ausbildungsberufen, die Gewährung von Nachteilsausgleichen in Ausbildung und Prüfung und das Instrument der "Ausbildungsordnung", das bei besonderer Art und Schwere der Behinderung eine qualifizierte Ausbildung in fachpraktischen Berufen ermöglicht. Für diese Fachpraktikerberufe hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine Rahmenordnung und berufsspezifische Musterordnungen beschlossen, die bundesweit einheitliche Qualitätsstandards festlegen und diese Berufsausbildungen mit "regulären" Ausbildungen kompatibel machen. Wesentliche Elemente dieser gesetzlich vorgesehenen bundeseinheitlichen BIBB-Orientierungszeichen sind die berufliche Handlungsfähigkeit, betriebliche Phasen, ein Förderplan und eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder. Diese Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Fachkräfte stehen

⁶³ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

⁶⁴ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

unter dem Aspekt der Inklusion vor neuen Herausforderungen. Dementsprechend rückt ihre Qualifizierung zunehmend in den Fokus und wird diskutiert. Mit der Einführung der Fortbildungsprüfungsordnung für Berufs- und Weiterbildungspädagogen wurde ein wesentlicher Schritt getan, um die Bedeutung der Qualität des Berufsbildungspersonals anzuerkennen⁶⁵.

Die folgenden Beispiele zeigen, wie relevante Inhalte der Inklusionspädagogik im Rahmen von pädagogischen Studiengängen, in der Lehrerausbildung, in der Qualifizierung von Ausbildern und in speziellen Qualifizierungsangeboten für Fachkräfte umgesetzt werden können:

- Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder: Der Hauptausschuss des BIBB sieht eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder durch Fortbildung in insgesamt acht Kompetenzfeldern vor. Die dabei erworbenen Kenntnisse sollen in die Fachpraktikerausbildung (§ 66 BBiG / § 42m HwO) einfließen, um die Qualität der Ausbildung für Menschen mit Behinderungen zu sichern.
- Fortbildung in der Beschäftigung und beruflichen Entwicklung: "Durch die Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit soll die geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in der Lage sein, personenzentrierte berufliche Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie arbeitsbezogene Maßnahmen für behinderte Menschen durchzuführen, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen" (Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung).
- Weiterbildung in der Integrationsberatung mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung.
- Berufs begleitender Masterstudiengang Inklusionspädagogik an der Universität Bremen für Lehrkräfte⁶⁶.

Darüber hinaus gibt es ein eigenes Projekt des BIBB namens DABEI (Digitalisierung in der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen)⁶⁷. Die zentrale Frage des Projekts ist, inwieweit die zunehmende Digitalisierung für die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderungen inklusionshemmend oder -fördernd ist (digitale Spaltung). Um Antworten zu finden, werden im Rahmen des Projekts Analysen auf der Grundlage eines Zusatzmoduls des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) durchgeführt. Neben der allgemeinen digitalen Ausstattung des Betriebes wird der Einsatz von Arbeitsmitteln, assistiven Technologien und barrierefreier Software und Lernmedien im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen untersucht.

Im Jahr 2020 wurden 7.233 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderungen gemeldet. Das entspricht einem Anteil von 1,5 % an allen neu

⁶⁵ <https://www.bibb.de/de/1551.php>

⁶⁶ <https://www.bibb.de/de/66312.php>

⁶⁷ <https://www.bibb.de/de/95750.php>

abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Im Vergleich zu 2019 ist diese Zahl jedoch um 5,7 % gesunken. Rückgänge gab es in allen Bereichen: in Industrie und Handel (-4,3 %), im Handwerk (-7,5 %), in der Landwirtschaft (-8,1 %) und in der Hauswirtschaft (-4,3 %).

Werfen wir einen Blick auf die Menschen mit Behinderungen in der dualen Ausbildung. Fast ein Viertel aller auszubildenden Unternehmen hat in den letzten fünf Jahren Auszubildende mit Behinderungen beschäftigt. Nur 10 % nutzen die theoriereduzierte Ausbildung für Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer Fachpraktikerausbildung. Unternehmen, die bereits einen behinderten Mitarbeiter beschäftigen, bilden mit 40 % höherer Wahrscheinlichkeit junge Menschen mit Behinderungen aus als Unternehmen ohne behinderte Mitarbeiter. Generell wünschen sich die meisten Betriebe mehr Unterstützungsangebote, zum Beispiel durch sozialpädagogische Betreuung und feste externe Ansprechpartner, die bei allen Fragen rund um die Ausbildung von Menschen mit Behinderung helfen können⁶⁸.

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt

Die Wahrscheinlichkeit, dass behinderte Menschen am Arbeitsmarkt teilnehmen, ist geringer: 69 % der behinderten Menschen im Alter von 25 bis 44 Jahren waren erwerbstätig oder suchten eine Beschäftigung, bei den nicht behinderten Menschen desselben Alters waren es 88 %. Behinderte Menschen im Alter zwischen 25 und 44 Jahren waren häufiger arbeitslos. Die Arbeitslosenquote betrug 5 %, die entsprechende Quote bei den Nichtbehinderten lag bei 3 %. Abbildung 21 zeigt die Beschäftigungsquoten für Behinderte und Nichtbehinderte nach Alter geordnet im Einzelnen.

Age	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	employment rate		1 000	employment rate		1 000	employment rate	
15 - 25	86	44,0	51,7	51	43,8	54,5	35	44,3	48,7
25 - 45	576	69,2	88,3	300	70,4	93,6	277	67,8	82,8
45 - 55	830	64,8	92,2	433	67,6	95,8	397	62,1	88,6
55 - 60	701	59,0	88,9	377	62,4	93,3	325	55,6	84,5
60 - 65	558	40,9	70,2	306	43,7	76,5	252	38,1	64,4
65 und mehr .	231	4,3	8,8	153	5,8	12,4	77	2,9	6,1
dar.: 15 - 65 ..	2 753	56,6	81,5	1 466	59,0	85,9	1 286	54,2	77,1
total ...	2 984	29,3	66,0	1 620	31,4	72,1	1 364	27,0	60,2

Abbildung 21: Behinderte und nicht behinderte Arbeitnehmer und ihre Beschäftigungsquoten (2019)

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen ist deutlich niedriger als die von Menschen ohne Behinderungen. Obwohl die Beschäftigungsquote im Vergleich zu 2009 gestiegen ist, waren im Jahr 2017 53 % der Menschen mit Behinderungen beschäftigt, während es bei Menschen ohne Behinderungen 81 % waren. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung sank kontinuierlich von 13,4 % im Jahr 2015 auf 11,2 % im Jahr 2019. Sie lag damit aber immer noch deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 6,5 % im Jahr 2019.

⁶⁸ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

In Abbildung 22 sind die behinderten und nicht behinderten Beschäftigten nach ihrer Stellung im Beruf und in den wirtschaftlichen Teilbereichen dargestellt. Menschen mit Behinderungen sind in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich stark vertreten. Überdurchschnittliche Chancen finden sie im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor; fast jeder dritte Erwerbstätige mit Behinderung (31 %) arbeitet hier. Menschen ohne Behinderung waren hier nur mit einem Anteil von 25 % vertreten. Besonders wichtig sind hier die damit verbundenen Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialdienste. Mehr als 80 % der Menschen mit Behinderungen im Dienstleistungsbereich arbeiten allein dort (insgesamt 26 %).

Eher unterrepräsentiert sind Menschen mit Behinderungen dagegen im Einzelhandel, in der Autoreparatur und im Gastgewerbe. Während sie hier nur mit 14 % vertreten sind, liegt der Anteil der nichtbehinderten Beschäftigten dort bei knapp 18 %. Die Wirtschaftsbereiche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau sowie das verarbeitende Gewerbe weisen einen ausgewogenen Anteil an Menschen mit und ohne Behinderung auf.

position in the job economic sub-area	total		men		women				
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled			
	1 000	%	1 000	%	1 000	%			
self-employed	191	6,6	9,8	126	8,1	12,1	65	4,9	7,1
civil-servant	125	4,3	4,9	69	4,5	4,7	56	4,2	5,1
employee	1 771	61,6	62,9	802	51,7	54,2	969	73,2	72,9
worker	756	26,3	18,6	538	34,6	24,9	218	16,5	11,4
apprentice	32	1,1	3,8	18	1,1	4,1	15	1,1	3,4
total ...	2 876	100	100	1 553	100	100	1 323	100	100
agriculture, forestry, fishing.....	30	1,0	1,2	21	1,4	1,6	9	0,6	0,9
mining and Manufacturing.....	507	17,6	19,1	380	24,5	26,1	127	9,6	11,2
energy and water supply, waste disposal	46	1,6	1,4	36	2,3	2,0	10	0,8	0,7
construction industry.....	135	4,7	6,8	117	7,5	11,0	19	1,4	2,2
trade, repair of motor vehicles, hospitality.....	408	14,2	17,5	213	13,7	16,2	195	14,7	18,9
transport and storage, communication.....	233	8,1	8,2	173	11,2	11,1	60	4,5	4,9
financial and insurance services.....	80	2,8	3,0	35	2,2	2,7	45	3,4	3,3
real estate and housing, economic	280	9,7	11,4	148	9,5	10,9	132	9,9	12,1
public administration.....	277	9,6	6,7	129	8,3	6,2	149	11,2	7,3
public and private services (without public administration)	880	30,6	24,6	301	19,4	12,1	579	43,8	38,7
education and teaching/health and social affairs	741	25,8	19,9	246	15,9	9,0	495	37,4	32,2

Abbildung 22: Behinderte und nicht behinderte Arbeitnehmer nach ihrer Stellung im Beruf und wirtschaftlichen Teilbereichen (2019)

In Deutschland gibt es die Initiative Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM). In rund 700 Hauptwerkstätten sind 320.000 Werkstattbeschäftigte und 70.000 Fachkräfte tätig. Davon fast 30.000 im Berufsbildungsbereich, fast 270.000 im Arbeitsbereich und rund 20.000 im Förderbereich. 75 % aller Werkstattbeschäftigten sind Menschen mit einer geistigen Behinderung, 21 % sind geistig eingeschränkt und 4 % haben eine körperliche Beeinträchtigung⁶⁹.

Außerdem gibt es Inklusionsunternehmen. Sie müssen eine Beschäftigungsquote von mindestens 30 % schwerbehinderter Menschen aufweisen. Als Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben sie sich zu einem wichtigen und stabilen Angebot für schwerbehinderte Menschen entwickelt, die am Arbeitsplatz besonders betroffen sind. Die

⁶⁹ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

Zahl der Inklusionsunternehmen in Deutschland steigt seit Jahren kontinuierlich an⁷⁰. Im Jahr 2019 waren 965 Inklusionsbetriebe von den Integrationsämtern anerkannt und gefördert. In allen Inklusionsbetrieben arbeiteten rund 13.550 schwerbehinderte Menschen zusammen, davon mehr als 12.500 mit besonderer Beeinträchtigung im Arbeitsleben. Der Anteil der psychisch behinderten Beschäftigten in den Inklusionsbetrieben lag 2019 bei 28 %, der der Menschen mit geistiger Behinderung bei 24 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der psychisch behinderten Beschäftigten im Vergleich zu den Beschäftigten mit Körper- und Mehrfachbehinderungen leicht gesunken. 2019 unterstützten die Integrationsämter die Inklusionsbetriebe bundesweit mit rund 102 Millionen Euro aus der Ausgleichsabgabe, 8 Millionen Euro mehr als 2018. Knapp 90 Millionen Euro oder 87 % der Gesamtmittel wurden für den Ausgleich der besonderen Belastungen bereitgestellt, die sich aus der Beschäftigung vieler beruflich besonders beeinträchtigter Menschen ergeben. Sie dienen dem Produktivitätsausgleich bei Leistungsminderung und der Deckung besonderer Personalkosten für die Betreuung der behinderten Beschäftigten. Fast 11 Millionen Euro - das sind rund 12 % der Gesamtförderung für Integrationsunternehmen - fließen in die Investitionsförderung für den Bau, die Erweiterung, die Modernisierung und die Ausstattung von Arbeitsplätzen. Die Integrationsämter investierten fast 1,8 Millionen Euro in die betriebswirtschaftliche Beratung der Unternehmen⁷¹.

Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem

NO.1

NAME	DES	Constitution of Germany, Grundgesetz, GG
PROGRAMMS		
EBENE		National
JAHR		1949
STAAT		Deutschland
THEMA		Grundrechte
ALLGEMEINE		Grundrechte
BESCHREIBUNG		
ZIELE		Die Grundrechte sollen die Bürger vor willkürlichen Eingriffen in ihr Leben, ihre Selbstbestimmung und ihr Eigentum schützen
LINK		Link

⁷⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/>

⁷¹ https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/inklusionsbetriebe_bijjahresbericht/

NO.2

NAME PROGRAMMS	DES Disabled Equal Opportunities Act, Behindertengleichstellungsgesetz, BGG
EBENE	National
JAHR	2002
STAAT	Deutschland
THEMA	Bildungssystem (VET); Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgaben
ALLGEMEINE EBSCHREIBUNG	Chancengleichheit für behinderte Menschen
ZIELE	Ziel dieses Gesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern.
LINK	Link

NO.3

NAME PROGRAMMS	DES Book IX of the Social Code, Neuntes Sozialgesetzbuch, SGB IX
EBENE	National
JAHR	2001
STAAT	Deutschland
THEMA	Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen, Leistungen
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, Rehabilitation
ZIELE	Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen, Leistungen
LINK	Link

NO.4

NAME PROGRAMMS	DES Federal Participation Act, Bundesteilhabegesetz BTHG
EBENE	National
JAHR	2017

STAAT	Deutschland
THEMA	Bildungssystem (VET); Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE EBSCHREIBUNG	Zusatz zum SGB IX, Artikelgesetz
ZIELE	Reform verschiedener Gesetze, um diese im Hinblick auf behinderte Menschen zu verbessern.
LINK	Link

NO.5

NAME PROGRAMMS	DES	General Equal Treatment Act, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG
EBENE		National
JAHR		2006
STAAT		Deutschland
THEMA		Bildungssystem (VET); Arbeitsmarkt; Arbeitsumfeld; Arbeitsaufgaben
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG		Anti-Diskriminierungsgesetz
ZIELE		Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung
LINK		Link

Fazit

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die die Rechte und die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen betreffen, sowie Mittel und Programme zur Verbesserung ihres Lebens, ihrer Ausbildung und ihrer Arbeit bzw. ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt. Dennoch haben es Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt schwer. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, waren fast 57 % der Menschen mit Behinderungen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig oder auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Zum Vergleich: Die Erwerbstätigenquote der nicht behinderten Menschen in dieser Altersgruppe lag bei knapp 82 %. Im Vergleich zu 2009 ist die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen (52 %) in ähnlichem Maße gestiegen wie die der nicht behinderten Menschen (79 %).

Im Jahr 2019 lebten in Deutschland rund 10,4 Millionen Menschen mit Behinderung in Privathaushalten. Darunter waren knapp 4,9 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Erste Aussagen zu den möglichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt können voraussichtlich mit dem nächsten Mikrozensus im Jahr 2021 getroffen werden.

Insgesamt sind im Dienstleistungssektor gute Chancen für Menschen mit Behinderungen zu erkennen: Menschen mit Behinderungen sind in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark vertreten. Überdurchschnittliche Chancen finden sie im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor; fast jeder dritte Erwerbstätige mit Behinderungen (31 %) arbeitet hier. Besonders wichtig sind hier die verwandten Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen - insgesamt 26 % der Menschen mit Behinderungen arbeiten allein dort.

Eher unterrepräsentiert sind Menschen mit Behinderungen dagegen im Einzelhandel, in der Kfz-Reparatur und im Gastgewerbe. Während sie hier nur mit 14 % vertreten sind, liegt der Anteil der nichtbehinderten Beschäftigten dort bei knapp 18 %.

Ein Grund für die insgesamt geringere Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen ist auch der niedrigere Schulabschluss: 2019 hatten nur gut 12 % von ihnen das Abitur. Bei den nicht behinderten Menschen hatten mit gut 28 % mehr als doppelt so viele den höchsten Schulabschluss. Auffällig ist auch der relativ hohe Anteil von Menschen mit Behinderungen ohne allgemeinen Schulabschluss. 16 % der 25- bis 44-Jährigen hatten 2019 keinen allgemeinbildenden Schulabschluss. Bei den nicht behinderten Menschen lag dieser Anteil nur bei 4 %⁷².

Deutschland steht also noch vor der Herausforderung, ein wirklich gleichberechtigtes Umfeld für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, aber der Rahmen ist gesetzt.

8. Belgien

Informationsmaterialien und Methoden der belgischen Recherche



In Belgien hat jeder Mensch das Recht, ein Leben in Würde zu führen. Die Rechte, Pflichten und Gesetze, die dafür wichtig sind, werden von den politischen Gremien diskutiert, abgestimmt und in der belgischen Verfassung festgeschrieben.

⁷² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html

Die Regierungspublikationen, die diese Informationen enthalten, werden in 'het Belgisch Staatsblad / Le Moniteur belge' erstellt und verbreitet. Het Belgisch Staatsblad / Le Moniteur belge" verfügt über ein breites Spektrum an amtlichen Dokumenten, Gesetzen und anderen Veröffentlichungen aus elektronischen und gedruckten Quellen. Diese können auf der Website eingesehen werden, weshalb diese Quelle für die Zusammenstellung der nachstehenden Informationen regelmäßig konsultiert wurde.

In Belgien gibt es eine Reihe von Einrichtungen, die sich mit den Rechten von Menschen mit Behinderungen befassen. Zwei wichtige Einrichtungen sind der VAPH und der GRIP. Aufgrund ihres Fachwissens zu diesem Thema wurden auch ihre Websites genutzt, um genaue Informationen zu sammeln.

VAPH ist eine staatliche Einrichtung, die sich für die Autonomie und Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen einsetzt. Sie entwickelt eine Politik für diese Zielgruppe im Bereich der Pflege und Unterstützung und bewertet deren Umsetzung. Sie stellen Mittel und Budgets zur Verfügung und überwachen deren Verwendung.

Darüber hinaus übernehmen sie viele weitere Aufgaben wie Kommunikation, Rechtsberatung, Berichterstattung usw.

GRIP setzt sich für die Interessen aller Menschen mit Behinderungen ein. Sie setzen sich für gleiche Rechte und Chancen für diese Zielgruppe ein, mit dem Ziel, eine integrative Gesellschaft zu schaffen. Ausgangspunkt für GRIP ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Sie konzentrieren sich in erster Linie auf die regionale - flämische - politische Ebene.

Schließlich fanden wir auf der VDAB-Website viele interessante Artikel und Informationen. VDAB ist die flämische öffentliche Arbeitsverwaltung, die Stelle, die (in Flandern) Arbeitsberatung und beschäftigungsfördernde Maßnahmen anbietet.

Die belgische Untersuchung wurde auf drei verschiedenen politischen Ebenen durchgeführt: Europäisch, national und regional. Die Informationen stammen nicht nur aus den offiziellen Rechtsvorschriften der belgischen Regierung, sondern auch aus denen der belgischen Regionen (die auch in 'Het Belgisch Staatsblad / Le Moniteur belge' veröffentlicht werden).

Hintergrundforschung und nationale/regionale Richtlinien

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsbildungssystem

In Belgien gibt es eine besondere Form der Bildung mit zusätzlicher Unterstützung für die Schüler und Studenten, die so genannte besondere Sekundarschulbildung - BuSO.

Dieser Bildungsweg richtet sich an junge Menschen mit einer Behinderung oder an junge Menschen mit Lern- oder Erziehungsschwierigkeiten.

Der Studienbereich "Holz und Möbel" wird in zwei Typen OV₃ und OV₄ angeboten:

- OV₃ konzentriert sich auf die soziale und berufliche Ausbildung, um die Schüler/Studenten anschließend in ein normales Lebens- und Arbeitsumfeld zu integrieren.
- In OV₄ entsprechen die Fachrichtungen dem normalen Vollzeitunterricht der Sekundarstufe. Es gibt eine zusätzliche Unterstützung für Schüler und Studenten.

Im Bereich der Holz- und Möbelbranche gibt es 940 Schüler in der BuSO (spezielle Sekundarausbildung), davon 62 in OV₄. Die Holz- und Möbelbranche ist in dieser Art von Ausbildung gut vertreten.

In der regulären Sekundarstufe sind die folgenden Schülerzahlen zu verzeichnen:

- In der BSO (=Berufliche Sekundarausbildung): 5.200 Schüler (von denen 60 ein duales Studium absolvieren, d.h. arbeiten und lernen)
- In der TSO (= technische Sekundarausbildung): 1.900 Schüler
- In der DBSO (= Berufsausbildung in der Lehre): 100 Studenten, von denen 8 einen dualen Lernweg einschlagen und als Vollzeit-BSO eingestuft werden
- Syntra-Ausbildung: 22 Schüler, von denen 2 einen dualen Weg einschlagen und als Vollzeit-BSO eingestuft sind)

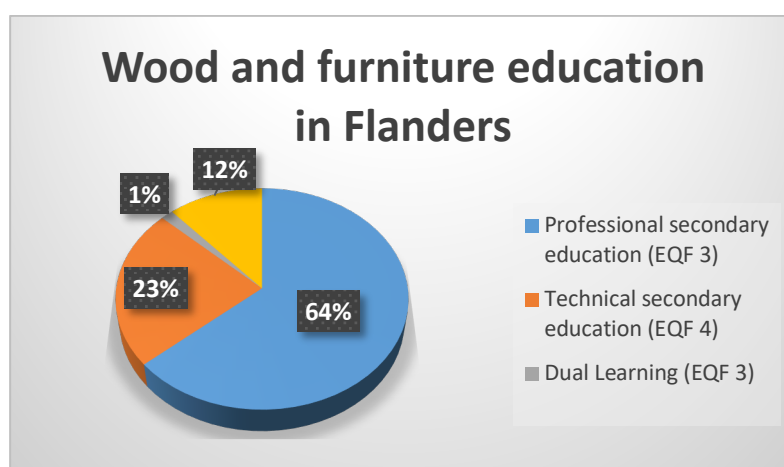


Abbildung 23 Holz- und Möbelausbildung in Flandern

In **Wallonien** sind die Zahlen etwas anders: Dort gibt es 416 Schüler in der speziellen Sekundarausbildung (für Holz und Möbel) gegenüber 3.350 Schülern in der regulären Sekundarausbildung, die in den Holz- und Möbelsektor führt.

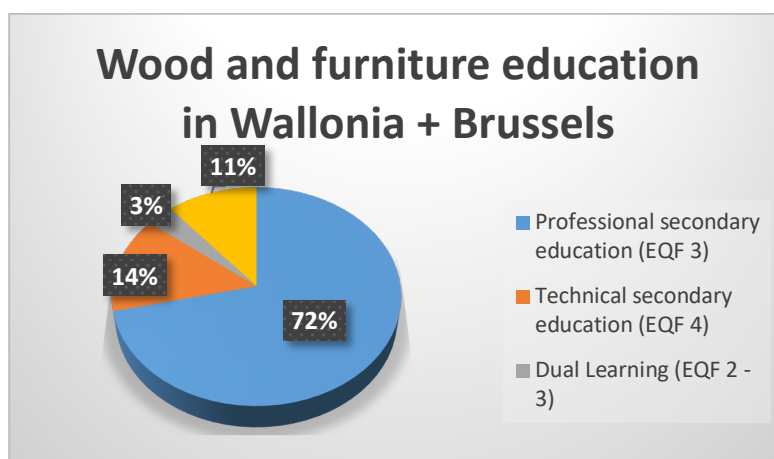


Abbildung 24 Holz- und Möbelausbildung in Wallonien und Brüssel

Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt

Leider stellt eine Behinderung oft eine Barriere auf dem Arbeitsmarkt und im Arbeitsumfeld dar.

Untersuchungen haben gezeigt, dass Menschen mit Behinderungen in Belgien im Vergleich zu anderen europäischen Ländern auf dem Arbeitsmarkt immer noch unterrepräsentiert sind, was die Beschäftigungsquote angeht. Die politischen Entscheidungsträger haben das Problem erkannt und sind dabei, die Kluft zwischen den Behinderten in verschiedenen Bereichen zu verringern.

- Wirtschaftlich

Die Überalterung der Bevölkerung und der kontinuierliche Rückgang der Geburtenrate sind der Grund für den Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der zu einem Engpass auf unserem Arbeitsmarkt führt. Freie Stellen werden nicht besetzt, was die Produktivität der Unternehmen erschwert. Es ist daher sehr vorteilhaft, alle an Bord zu holen und zu halten.

- Sozial

Die Armutsquote bei Menschen mit Behinderungen ist deutlich höher als bei Menschen ohne Behinderungen. Ein Arbeitsplatz wirkt sich nicht nur auf das finanzielle Wohlergehen einer Person aus, sondern hat auch große Auswirkungen auf das soziale und persönliche Wohlergehen einer Person. Ein Arbeitsplatz erhöht die Chance auf ein qualitatives und unabhängiges Leben.

Das Arbeitsmarktservice (auf dessen Daten wir uns bei dieser Einstufung stützen) geht davon aus, dass eine Person mit einer Arbeitsbehinderung vorliegt, wenn sie mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- Er oder sie ist bei der (flämischen/brüsselerischen/wallonischen) Agentur für Personen mit einer Behinderung registriert.
- Er oder sie verfügt über einen Abschluss oder ein Zertifikat der Sonderschule oder ist ein ehemaliger Schüler dieser Sonderschule, ohne einen Abschluss oder ein Zertifikat erworben zu haben.

- Er oder sie hat Anspruch auf eine Einkommensersatz- oder Eingliederungsbeihilfe.
- Er oder sie ist im Besitz einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung oder einer Bescheinigung einer zuständigen föderalen Einrichtung, aus der hervorgeht, dass er oder sie dauerhaft erwerbsunfähig ist.
- Er oder sie hat Anspruch auf zusätzliches oder erhöhtes Kindergeld.
- Er oder sie hat Anspruch auf Leistungen bei Invalidität.
- Er oder sie hat eine Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit, die von einem vom Arbeitsmarktservice anerkannten Dienst oder Arzt ausgestellt wurde.

Etwa 600.000 Flamen, d. h. 14,4 % der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren, sind aufgrund einer Behinderung oder eines langfristigen Gesundheitsproblems bei der Arbeit oder im täglichen Leben beeinträchtigt. Dieser Anteil hat in den letzten zehn Jahren zugenommen, obwohl er seit 2017 stabil geblieben ist. Im Jahr 2019 waren 45,6 % von ihnen erwerbstätig, ein leichter Anstieg gegenüber den Vorjahren. Es gibt einen großen Unterschied in der Erwerbsbeteiligung zwischen denjenigen mit einer Beeinträchtigung "in gewissem Maße" (65,0 %) und "in hohem Maße" (27,5 %). Von allen Erwerbstätigen waren 42,8 % teilzeitbeschäftigt. Das ist wesentlich mehr als bei Personen, die keine Behinderung haben (24,0 %). Die Anpassung des Arbeitsumfangs ist also, nach der Anpassung der Art der Aufgaben, die wichtigste Form der Unterstützung, die von Personen mit einer arbeitsbegrenzenden Behinderung gewünscht wird, um arbeiten zu können⁷³.

9,2 % der erwerbstätigen Bevölkerung haben derzeit eine arbeitsbegrenzende Behinderung. Unter den Langzeitarbeitssuchenden macht diese Zielgruppe nicht weniger als 32,3 % aus. Es liegt auf der Hand, dass es nicht einfach ist, mit einer Arbeitsunfähigkeit einen Arbeitsplatz zu finden. Diese Gruppe ist in der Arbeitsvermittlung und in Unternehmen, die spezialisierte Arbeit organisieren, gut vertreten. Das ist logisch, wenn man die spezifischen Maßnahmen betrachtet, die es gibt.

Im Jahr 2019 hat in Flandern jede siebte Person (14,4 %) im Alter von 15 bis 64 Jahren eine Behinderung oder ein langfristiges Gesundheitsproblem. Dies entspricht 599.000 Menschen, die sich belästigt fühlen, 309.000 fühlen sich stark belästigt (51,6 %) und 290.000 in gewissem Maße (48,4 %).

Im Jahr 2009, dem Anfangsjahr der Messung dieser Gruppe, gaben 10,7 % der flämischen Bevölkerung an, sich belästigt zu fühlen. Dieser Anteil stieg bis 2017 an (14,7 %), bevor er bei etwa 14 % stagnierte.

In der Gruppe der Personen, die Probleme haben, sind relativ viele Frauen (51,7 %), Personen mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau (40,5 %) und Personen zwischen 25 und 54 Jahren (56,1 %) vertreten. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ist eine Überrepräsentation von Personen im Alter von 55 Jahren und darüber sowie von Personen mit geringerer Bildung zu beobachten. Außerdem ändert sich das Profil, wenn wir die Gruppe nach dem Grad der Belästigung unterteilen. So empfinden beispielsweise die Personen mit niedrigerem

⁷³ Study by the Flemish department of work and social economy, DWSE, 2019

Bildungsstand eine starke Belästigung (46,3 %), während relativ viele Personen mit mittlerem Bildungsstand (43,8 %) in der Gruppe eine gewisse Belästigung empfinden.

In der Arbeitskräfteerhebung werden alle Personen, die sich belästigt fühlen, gefragt, welche Form der Unterstützung sie benötigen, um zu arbeiten, und welche Form der Unterstützung sie derzeit in ihrer Arbeitssituation erhalten. Mehrfachnennungen sind möglich. Die nicht erwerbstätige Bevölkerung umfasst sowohl Arbeitslose als auch Nichterwerbspersonen, die angeben, dass sie Schwierigkeiten haben. Von dieser Gruppe geben 70,4 % an, dass sie nicht mehr in der Lage sind, eine bezahlte Tätigkeit auszuüben. Dieser hohe Prozentsatz lässt sich auf die Arbeitslosen zurückführen, die sich sehr unwohl fühlen. Von dieser Gruppe geben 84,7 % an, dass sie nicht mehr in der Lage sind, einer bezahlten Arbeit nachzugehen. Bei den Nichterwerbstätigen, die ein gewisses Maß an Unbehagen empfinden, liegt dieser Anteil bei 39,9 %.

Von den Nichterwerbstätigen, die angeben, dass sie noch arbeiten können, geben 68,4 % an, dass sie in irgendeiner Form Unterstützung benötigen. Die Anpassung der Art der Aufgaben (55,1 %) oder des Arbeitsumfangs (44,4 %) sind die am häufigsten geforderten Formen der Unterstützung. Von den Arbeitnehmern, die sich unwohl fühlen, benötigen mehr als 55 % irgendeine Form der Unterstützung, um ihre Arbeit gut erledigen zu können. Auch hier sind die Anpassung der Art der Aufgaben (32,5 %) und des Arbeitsumfangs (30,3 %) die am häufigsten gewünschten Formen der Unterstützung. Darüber hinaus spielen auch die Hilfe von Kollegen und angepasste Ausrüstung eine wichtige Rolle⁷⁴.

Bis 2003 waren die Rechtsvorschriften in Belgien (in Bezug auf die Diskriminierung von Menschen mit einer Behinderung oder anderen klinischen Problemen) eher minimal. Dies betrifft den **Tarifvertrag Nr. 38 vom 6. Dezember 1983** über die Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmern. Der Tarifvertrag enthielt mehrere Kriterien, bei denen während des Bewerbungsverfahrens nicht diskriminiert werden durfte. Ein Arbeitgeber war verpflichtet, alle Bewerber gleich zu behandeln, unabhängig von ihren Eigenschaften und ausschließlich in Bezug auf die Funktion. Daher durfte ein Arbeitgeber u. a. nicht aufgrund einer Behinderung oder einer Vorerkrankung unterscheiden.

Diese Kriterien sind in Art. 15-2bis zusammengefasst und umfassen Alter, Geschlecht, Familienstand, Staatsangehörigkeit, politische oder philosophische Überzeugung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Krankengeschichte und seit 1991 auch Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft. Im Jahr 1999 wurde schließlich die Behinderung in die Liste dieser Kriterien aufgenommen⁷⁵.

In der Zwischenzeit wurden einige kleinere Anpassungen vorgenommen. Ein grundlegendes Antidiskriminierungsgesetz wurde jedoch erst am 25. Februar 2003 eingeführt.

⁷⁴ Study by the Flemish department of work and social economy, DWSE, 2019

⁷⁵ CLA nr. 38 quater of July 14th, 1999

Das belgische **Anti-Diskriminierungsgesetz von 2003** schützt vor Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer der 16 Merkmale, einschließlich einer Behinderung, des aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustands und körperlicher Merkmale. Das Gesetz ging weiter als die allgemeine Richtlinie, in der lediglich eine Behinderung als verbotenes Diskriminierungskriterium genannt wird.

Dieses Gesetz schuf ein allgemeines Diskriminierungsverbot und dehnte dieses auf jedes Diskriminierungskriterium aus. Aufgrund der Allgemeingültigkeit des Gesetzes war die Unterscheidung zwischen direkter und indirekter Diskriminierung irrelevant geworden, und es gab keine neutralen Kriterien mehr. Jede Ungleichbehandlung war diskriminierend. Infolgedessen kam es zu zahlreichen Überschneidungen und Eingriffen in die bestehende Arbeitspolitik. Die Kriterien für Diskriminierung wurden hauptsächlich durch Gerichtsurteile festgelegt. Die grundlegenden Anforderungen, die sich aus den europäischen Rechtsvorschriften ergeben, waren schwer zu erreichen.

Unter anderem aus diesem Grund wurde am 10. Mai 2007 ein neues **Anti-Diskriminierungsgesetz** geschaffen. In diesem Gesetz findet sich eine erschöpfende Liste verbotener Kriterien für Diskriminierung, einschließlich Behinderung, körperliche Merkmale und aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand.

Nur für "Behinderung" sieht das Gesetz vor, "angemessene Vorkehrungen" zu treffen. Das Antidiskriminierungsgesetz betrachtet die Weigerung, angemessene Anpassungen zugunsten einer Person mit Behinderung vorzunehmen, als eine Form der indirekten Diskriminierung.

Konkret verbietet das Gesetz die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Es darf keine unmittelbare Unterscheidung in Arbeitsverhältnissen geben, die nicht durch eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gerechtfertigt werden kann. Die Weigerung, angemessene Vorkehrungen zugunsten einer Person mit Behinderung zu treffen, wird als eine Form der (indirekten) Diskriminierung angesehen. In Artikel 4 dieses Gesetzes heißt es, dass angemessene Vorkehrungen **"geeignete Maßnahmen sind, die in einer konkreten Situation und soweit erforderlich getroffen werden, um einem Menschen mit Behinderungen den Zugang zu den Angelegenheiten, auf die dieses Gesetz Anwendung findet, zu ermöglichen, an ihnen teilzuhaben und in ihnen voranzukommen, es sei denn, diese Maßnahmen stellen eine unverhältnismäßige Belastung für die Person dar, die diese Maßnahmen ergreifen muss"**.

UN-Vertrag - Die Vereinten Nationen haben am 13. Dezember 2006 die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen angenommen, und Belgien hat diese Konvention am 2. Juli 2009 ratifiziert. Im Folgenden wird der Artikel über Arbeit und Beschäftigung vollständig aufgeführt. Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung 1: **"Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen an, gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten; dies schließt das Recht auf die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch eine frei gewählte oder angenommene Beschäftigung auf einem Arbeitsmarkt und in einem Arbeitsumfeld zu verdienen, das offen, ohne Ausgrenzung und für Menschen mit Behinderungen zugänglich"**

ist". Belgien (und damit auch Flandern) muss der UNO darüber Bericht erstatten. Der erste periodische Bericht wurde den Vereinten Nationen im Juli 2011 vorgelegt.

Was die aktuelle Situation betrifft, so war die belgische Regierung nicht untätig, wenn es um die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ging.

Im Jahr 2019 wurde ein königlicher Erlass verabschiedet, um positive Maßnahmen im Interesse von Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln. Unternehmen und Organisationen dürfen positive Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Minderheitengruppen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, entwickeln. Außerdem können Menschen mit Behinderungen verschiedene Sondermaßnahmen zur Beschäftigungsförderung in Anspruch nehmen.

Bis zum 1. Oktober 2008 war der Zugang Personen vorbehalten, die bei der Flämischen Agentur für Menschen mit Behinderungen registriert waren und einen positiven Bescheid über die Unterstützung im Bereich der Beschäftigung hatten. Die konkreten Modalitäten wurden in separaten Verordnungen pro Maßnahme festgelegt, die von der Verwaltung der FAPD umgesetzt wurden. Ab Oktober 2008 wird der Zugang in Übereinstimmung mit dem flämischen Erlass vom 18. Juli 2008 über die berufliche Eingliederung von Menschen mit einer Arbeitsbehinderung geregelt. Die flämische Arbeitsverwaltung (VDAB) entscheidet, ob eine Person mit einem Hinweis auf eine Berufsunfähigkeit Anspruch auf eine oder mehrere beschäftigungsfördernde Maßnahmen hat, wobei dieser Anspruch befristet oder unbefristet sein kann. Das VDAB weist die Rechte auf der Grundlage von drei Arten von Informationen zu:

1. Eine vom Verwaltungsrat erstellte Liste der Erkrankungen und/oder der Vorgeschichte der Person, die auf eine Arbeitsunfähigkeit schließen lassen.
2. Multidisziplinäre Informationen.
3. Eine spezialisierte Beschäftigungserhebung: Innerhalb des VDAB gibt es einen Dienst, der Anträge auf besondere Beschäftigungsförderungsmaßnahmen prüft und bewertet.

Ein Arbeitsuchender, Arbeitnehmer oder Student mit einer Berufsunfähigkeit oder einem Gesundheitsproblem hat Anspruch auf:

- Ein kostenloser Dolmetscher für Gehörlose und Schwerhörige.
- Erstattung der Kosten für angepasste Arbeitsmittel und Kleidung.
- Erstattung der Transportkosten.
- Flämische Unterstützungsprämie (VOP): Die Flämische Unterstützungsprämie ist eine Prämie, die die möglichen Mehrkosten und die geringere Produktivität eines Arbeitnehmers mit einer arbeitsbegrenzenden Behinderung ausgleicht.

In der Holz- und Möbelbranche ist es möglich, bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz sehr gut abzuschneiden.

Die flämische Unterstützungsprämie ist am häufigsten in der Zeitarbeitsfirma (3,02 %), in den grünen Sektoren (2,73 %), im Textilsektor (2,45 %) und im Holz- und Möbelsektor (2,14 %) zu

finden. In den anderen Sektoren ist die Anzahl dieser Prämien niedriger als der (flämische) Durchschnitt (<0,71%).

Seit dem 1. Januar 2019 kann diese Prämie auch für Arbeitnehmer mit einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Gesundheitsproblems angewandt werden, und sie wird auf der Grundlage des Referenzlohns des Arbeitnehmers berechnet. Alle Maßnahmen werden individuell in einem maßgeschneiderten Verfahren geprüft.

In Belgien gibt es auch die spezialisierte (angepasste) Arbeit für Menschen mit einer Behinderung. Seit dem 1. Januar 2019 ersetzen die Vorschriften über diese spezialisierte Arbeit das frühere System der sozialen Werkstätten. Spezialisierte Arbeit richtet sich an Menschen mit einer arbeitsbegrenzenden Behinderung oder einer großen Entfernung zum Arbeitsmarkt: Es handelt sich um Arbeitssuchende, die aufgrund persönlicher Faktoren Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Konkret handelt es sich um Menschen mit einer arbeitsbegrenzenden Behinderung, Menschen mit psychosozialen Problemen oder Langzeitarbeitssuchende, die eine Reihe von Kompetenzen verloren haben. Sie benötigen eine spezifische Anleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz. Wir unterscheiden zwischen spezialisierten Arbeitsbetrieben und spezialisierten Arbeitsabteilungen. Spezialisierte Arbeitsbetriebe sind Organisationen/Unternehmen, deren Kernaufgabe die Beschäftigung dieser Zielgruppen ist. Die wirtschaftlichen Aktivitäten sind darauf abgestimmt. Ein Unternehmen, das seine wirtschaftliche Tätigkeit als Kernaufgabe hat, aber bereit ist, auf eine sozialere Wirtschaft hinzuarbeiten, kann eine Abteilung für spezialisierte Arbeit einrichten.

Nachfolgend einige Informationen zu den Facharbeitsfirmen in Zahlen:

Nachfolgend einige Informationen zu den spezialisierten Arbeitsgesellschaften und ihrem rechtlichen Rahmen:

- Dekret vom 12. Juli 2013 über spezialisierte Arbeit für die kollektive Eingliederung.
- Erlass der flämischen Regierung vom 17. Februar 2017 zur Durchführung des Erlasses vom 12. Juli 2013 über Facharbeit zur kollektiven Eingliederung.
- Ministerialerlass zur Durchführung der Artikel 13 und 51 des Erlasses der flämischen Regierung vom 17. Februar 2017 zur Durchführung des Erlasses vom 12. Juli 2013 über die Spezialisierung bei der kollektiven Eingliederung.
- Ministerialerlass zur Umsetzung verschiedener Bestimmungen des Erlasses der flämischen Regierung vom 17. Februar 2017 zur Umsetzung des Erlasses vom 12. Juli 2013 über die Anpassung der kollektiven Eingliederung.
- Erlass vom 29. März 2019 über das Qualitäts- und Registrierungsmodell für Dienstleistungsanbieter im Politikbereich Arbeit und Sozialwirtschaft.
- Beschluss der flämischen Regierung vom 24. Mai 2019 zur Umsetzung des Dekrets vom 29. März 2019 über das Qualitäts- und Registrierungsmodell für Dienstleistungsanbieter im Politikbereich Arbeit und Sozialwirtschaft.

Wenn man aufgrund einer Behinderung oder eines Gesundheitsproblems weder auf dem regulären Arbeitsmarkt noch in einem spezialisierten Arbeitsumfeld Arbeit findet, kann man die Arbeitsbetreuung in Anspruch nehmen.

Die Arbeitsbetreuung wird für Menschen angeboten, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung nur begrenzte Aufgaben übernehmen können. Dabei handelt es sich hauptsächlich um einfache Tätigkeiten und dies für einige Stunden pro Woche. Für diese Tätigkeiten wird kein Lohn gezahlt. Sie können ihre Sozialleistungen beibehalten.

Liste der politischen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Menschen mit besonderen Bedürfnissen zum Arbeitsmarkt und zum Berufsbildungssystem

NO.1

NAME DES PROGRAMMS	Tarifvertrag Nr. 38 vom 6. Dezember 1983 über die Anwerbung und Auswahl von Arbeitnehmern, geändert durch die Tarifverträge.
EBENE	National
JAHR	1983
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Dieser Tarifvertrag enthielt mehrere Kriterien, bei denen keine Diskriminierung im Bewerbungsverfahren zulässig war.
ZIELE	Ein Arbeitgeber war verpflichtet, während eines Verfahrens alle Bewerber ungeachtet ihrer Eigenschaften gleich zu behandeln.
TÄTIGKEITEN	Ein Arbeitgeber war verpflichtet, während eines Verfahrens alle Bewerber ungeachtet ihrer Eigenschaften gleich zu behandeln.
LINK	Link

NO.2

NAME DES PROGRAMMS	Dekret über die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben
EBENE	Flandern
JAHR	2002

STAAT	Belgien - Flanders
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Bestimmte Sektoren (die flämische Regierung, das Bildungswesen, VDAB, ...) entwickeln eine Politik der proportionalen Arbeitsbeteiligung (und positive Maßnahmen)
ZIELE	Formulieren Sie eine Zielgröße und ergreifen Sie Maßnahmen, um sie zu erreichen.
TÄTIGKEITEN	Ausarbeitung eines Plans zur Chancengleichheit (strategischer Mehrjahresplan und jährliche Aktionspläne)
ERGEBNISSE	Konzentration auf Einstellung und Auswahl, Verankerung der Vielfalt in Einstellung und Auswahl, weitere Nutzung potenzieller Aufnahmekanäle, Nichtdiskriminierungspolitik im Rahmen einer umfassenderen Eingliederungspolitik, verstärkte Konzentration auf Kompetenzen, Sprachenpolitik, strukturelle Unterstützung für Behinderte.
LINK	Link

NO.3

NAME DES PROGRAMMS	Anti-Diskriminierungsgesetz 2003
EBENE	National
JAHR	2003
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Dieses Gesetz schützte vor Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer von 16 Gründen, darunter "Behinderung", "aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand" und "körperliche Merkmale".
ZIELE	Dieses Gesetz war zu allgemein.
LINK	Link

NO.4

NAME DES PROGRAMMS	Anti-Diskriminierungsgesetz 2007
EBENE	National
JAHR	2007
STAAT	Belgien

THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Jede Person mit einer Behinderung hat das Recht auf eine angemessene Unterkunft.
ZIELE	Jede Person mit einer Behinderung hat Anspruch auf angemessene Vorkehrungen.
TÄTIGKEITEN	<p>Anpassung der Arbeitssituation an die Bedürfnisse des Einzelnen. Sie ermöglichen Menschen mit einer Arbeitsunfähigkeit die Teilnahme am Arbeitsleben. Diese Anpassungen können materieller, immaterieller und organisatorischer Art sein.</p> <p>Materiell: Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Auswahltests, Arbeiten am Gebäude, um die Zugänglichkeit zu gewährleisten.</p> <p>Immateriell: Anpassungen der Arbeitsvorschriften, Beratung, Coaching.</p> <p>Organisatorisch: Neuorganisation der Aufgaben, geänderter Zeitplan, Arbeit von zu Hause aus, Teilzeitarbeit.</p>
LINK	Link
NO.5	
NAME DES PROGRAMMS	Föderale Regierung: Handhabung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
EBENE	National
JAHR	2007
STAAT	Belgium
THEMA	Labour Market - Work Environment
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Föderale Regierung: Handhabung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
ZIELE	Das Ziel erreichen und anpassen
TÄTIGKEITEN	<ol style="list-style-type: none"> 1) Änderung der laufenden Einstellungsverfahren 2) Anwendung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Beschäftigungspflicht 3) Optimierung der Einstellungskanäle 4) Integration der Behindertendimension in alle organisatorischen Aspekte und HR-Prozesse 5) Sensibilisierungsmaßnahmen 6) Einrichtung eines Sonderfonds zur Finanzierung angemessener Anpassungen von Arbeitsplätzen 7) die Möglichkeit von angemessenen Anpassungen
ERGEBNISSE	Ergebnis: 1,22 % der Beschäftigten in der Bundesregierung haben eine Behinderung. Ziel: 3 %
LINK	Link

NO.6

NAME DES PROGRAMMS	Dekret für Chancengleichheit
EBENE	Flandern
JAHR	2008
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Angemessene Vorkehrungen sind ein Recht für jede Person mit einer Behinderung.
LINK	Link

NO.7

NAME DES PROGRAMMS	Dekret der flämischen Regierung besondere Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigung und spezialisierte Dienstleistungen
EBENE	Flandern
JAHR	2008
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt - Bildungssystem (VET) - Arbeitsumfeld
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Menschen mit einer Arbeitsunfähigkeit können auf beschäftigungsfördernde Maßnahmen und spezielle Dienstleistungen zurückgreifen (www.GTB.be und www.werkplekarchitecten.be).
ZIELE	Unterstützungsmaßnahmen anbieten
ACTIVITIES	Berufsberatung - staatliche Unterstützung (kostenloser Dolmetscher für Gehörlose oder Schwerhörige, Erstattung von Arbeitsmitteln und Kleidung, Erstattung von Transportkosten, flämische Förderprämie, ...)
LINK	Link

NO.8

NAME DES PROGRAMMS	Notiz an den Ministerrat vom 26. März 2015
EBENE	National
JAHR	2015
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
TÄTIGKEITEN	Einbeziehung der Behindertendimension in die Gestaltung und Umsetzung der Politik. Ernennung eines politischen Beauftragten zur Überwachung der Einhaltung der Behindertendimension. Ausarbeitung eines föderalen Aktionsplans "Handistreaming".
LINK	Link

NO.9

NAME DES PROGRAMMS	Königlicher Erlass über die Wiedereingliederung von Langzeitkranken (mit Arbeitsvertrag)
EBENE	National
JAHR	2016
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Menschen mit einer Arbeitsunfähigkeit können auf der Grundlage eines formalen Wiedereingliederungsprozesses an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.
ZIELE	Wiedereingliederung von Langzeitkranken in den Arbeitsmarkt durch Maßnahmen, die sich an Arbeitgeber und Arbeitsmediziner richten.
TÄTIGKEITEN	Ausarbeitung eines Wiedereingliederungsplans (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes, Aus- und Weiterbildung, andere Arbeit, ...) aufsuchende Arbeit und Aktivierung
ERGEBNISSE	Zusammen mit KB De Block: fast 4.500 Wege zur Arbeit über VDAB / GTB
LINK	Link Link

NO.10

NAME DES PROGRAMMS	Königlicher Erlass zur Wiedereingliederung von Langzeitkranken (ohne Arbeitsvertrag)
EBENE	National
JAHR	2016
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	Menschen mit einer Arbeitsunfähigkeit können auf der Grundlage eines formalen Wiedereingliederungsprozesses an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.
ZIELE	Wiedereingliederung von Langzeitkranken in den Arbeitsmarkt durch Maßnahmen, die auf die Beratung des Arztes der Krankenkassen abzielen.
TÄTIGKEITEN	Ausarbeitung eines Wiedereingliederungsplans (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes, Aus- und Weiterbildung, andere Arbeit, ...) aufsuchende Arbeit und Aktivierung
ERGEBNISSE	zusammen mit KB Peeters: fast 4.500 Wege zur Arbeit über VDAB / GTB
LINK	Link

NO.11

NAME DES PROGRAMMS	Dekret Kollektivanpassung
EBENE	Flandern
JAHR	2016
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLEMEINE BESCHREIBUNG	Beschäftigung in der Sozialwirtschaft
ZIELE	Zulassung von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt durch Unternehmen für spezialisierte Arbeiten.
TÄTIGKEITEN	Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Menschen in maßgeschneiderten Unternehmen.
ERGEBNISSE	Link
LINK	Link

NO.12

NAME DES PROGRAMMS	Dekret Kollektivanpassung / Spezialisierte Arbeiten
EBENE	National
JAHR	2019
STAAT	Belgien
THEMA	Arbeitsmarkt
ALLGEMEINE EBSCHREIBUNG	Unternehmen und Organisationen können positive Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Minderheitengruppen, einschließlich Personen mit einer Arbeitsunfähigkeit, entwickeln
ZIELE	Einbeziehung von Minderheitengruppen in positive Maßnahmen für einen Arbeitsplatz (Hinweis: KB gilt nur für den privaten Sektor)
TÄTIGKEITEN	Reservierung von Praktika und Ausbildungsplätzen für benachteiligte Gruppen, Bereitstellung von Arbeitsvermittlern, reservierte Plätze, besondere Einstellungsreserven, ...
LINK	Link

Fazit

Die Suche nach einem Arbeitsplatz, der den Bedürfnissen des Einzelnen und den Erwartungen des Arbeitgebers entspricht, ist manchmal ein komplexes Rätsel, das es zu lösen gilt. Dennoch gibt es viele Möglichkeiten, diese Kluft zu überbrücken.

Die Forschung hat gezeigt, dass sechs Bereiche genutzt werden können, um die Effektivität einer Person mit einer Behinderung zu fördern (A. Scharle, 2013):

- frühzeitige Aktivierung und Beratung;
- Anreize auf der Angebotsseite durch die Regulierung von Leistungen und Zuschüssen;
- gleichberechtigter Zugang und zusätzliche Unterstützung im Bildungswesen;
- Berufsberatung;
- Antidiskriminierungsgesetze und -kampagnen;
- Lohnzuschüsse oder andere finanzielle Anreize.

In Belgien werden mit den neuesten politischen Maßnahmen und Gesetzen große Anstrengungen unternommen, um die Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Ziel ist es, die Hürden für die Einstellung dieser Zielgruppe zu senken, indem Arbeitgeber ermutigt werden, solche Profile einzustellen. Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, mehr Menschen mit Behinderungen in Arbeit zu bringen und sie dauerhaft in Arbeit zu halten.

Um dies zu erreichen, ist eine gute Steuerung der Arbeitsmarkt- und Aktivierungspolitik von entscheidender Bedeutung. In Belgien spielt die VDAB (Flämische Arbeitsverwaltung) dabei auf flämischer Ebene eine wichtige Rolle. In Wallonien übernimmt die Forem (Wallonische öffentliche Arbeitsverwaltung) diese Aufgabe. VDAB und Forem unterstützen Arbeitssuchende mit Arbeitsbehinderungen oder gesundheitlichen Problemen dabei, eine Arbeit zu finden oder ihren derzeitigen Arbeitsplatz zu behalten. Zu diesem Zweck arbeiten sie mit verschiedenen Partnern zusammen und bieten spezifische und individuelle Beratung oder spezielle Schulungen und Vermittlungen an. Die betroffene Person erhält eine Bewertung ihrer Eignung für beschäftigungsfördernde Maßnahmen (staatliche Unterstützung).

Die belgische Regierung arbeitet jeden Tag daran, Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dank aller bestehenden Unterstützungsmaßnahmen können wir eine Zunahme der Wirksamkeit dieser Maßnahmen für diese Gruppe beobachten. Dennoch bleibt es unerlässlich, dass die aktuellen Standards regelmäßig überprüft, verbessert und neu definiert werden.

9. Quellen

- Act of 23rd October 2018 on Solidarity Fund; Journal of Laws of 2018, item 2192; <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- Announcement of the Marshal of the Sejm of the Republic of Poland of 15 September 2017 on the publication of the uniform text of the Act on sign language and other means of communication; Journal of Law of 2015, item 1644; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- Announcement of the Marshal of the Sejm of the Republic of Poland of February 23, 2021 on the publication of the uniform text of the Act on Vocational and Social Rehabilitation and Employment of Persons With Disabilities; Journal of Laws of 2021, item 573; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- Regulation of the Council of Ministers from 12th April 2012 about National Interoperability Frameworks, the minimum requirements for public records and the exchange of information in electronic form and the minimum requirements for ICT systems, Journal of Law of 2017; item 2247
- Regulation of the Minister of Labour and Social Policy and the Minister of Culture and National Heritage on the list of libraries, organisations of blind or dim persons and organisations whose statutory purpose is to act for the benefit of blind or dim persons; Journal of Law of 2015, item 1644
- Regulation of the Minister of the Family, Labour and Social policy of 27 October 2016 on the National Consultative Council for Persons with Disabilities; Journal of Law of 2016, item 1783; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), United Nations General Assembly, 13.12.2006, sixty-first session, resolution A/RES/61/106
- The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997; Journal of Laws No. 78, item 483; <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- The World Program of Action Concerning Disabled Persons, United Nations General Assembly, 3.12.1982, resolution 37/52
- The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, United Nations General Assembly, 20.12.1993, forty-eighth session, resolution 48/96
- Comprehensive IT System of The Social Insurance Institution - KSI ZUS
- Hribar K. 2006. Vzgoja in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Diplomsko delo - <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Hribar-Katra.PDF>
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1) - Placement of Children with Special Needs Act - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5896>
- Uradni list RS. 2496. Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP), stran 7105 - <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200054&stevilka=2496>

- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji – 2. Izdaja - http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf
- Zakon o osnovni šoli - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO448>
- Konvencija o pravicah invalidov - <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- Konvencija o pravicah invalidov – mednarodni sporazum o pravicah invalidov
- Convention on the rights of the disabled - international agreement on the rights of the disabled - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Konvencija/Konvencija_LB.pdf
- Konvencija o pravicah invalidov - <https://www.varuh-rs.si/pravni-temelji-cp/ozn-organizacija-zdruzenih-narodov/konvencija-o-pravicah-invalidov/>
- Quota systems for disabled persons - <https://www.euro.centre.org/publications/detail/408>
- Zakon o urejanju trga dela - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Slovenia: Employment protection in relation to business transfers - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/slovenia-employment-protection-in-relation-to-business-transfers>
- Priročnik Spodbujamo zaposlovanje invalidov
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Predstavitve z okrogle mize v Kranju – 4 - Prehod mladih - <https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2020/01/Predstavitve-z-okrogle-mize-v-Kranju-%E2%80%93-4.pdf>
- Zakon o delovnih razmerjih - <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Vodnik po pravicah invalidov - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik_po_pravica_h_invalidov.pdf
- Republic of Slovenia, Statistical office; SiSTAT - <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765506S.px/table/tableViewLayout2/>
- <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765501S.px/table/tableViewLayout2/>
- Marjetka Doler Tošič Petra Mramor: Invalidi v Sloveniji – pravni status, pravice in zaposlovanje, Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede v Ljubljani, Ljubljana 2007. - <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Doler-Tosic-Mramor.PDF>
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- CLA 38/1. (2008, October) - <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-038.pdf>
- Belgisch staatsblad. (2004, maart) - https://www.ejustice.just.fgov.be/.https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N

- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- UNIA. (2017, januari). Aan het werk met een handicap. www.unia.be - https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSION_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf
- Belgisch Staatsblad. (2007, 30 juni). 10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. www.staatsblad.be - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- Personen met een handicap. (z.d.) - <https://fedweb.belgium.be/> https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- BCAPH. (2019). Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt - EVALUATIEVERSLAG 2019 - https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap/bcaph
- Overheid, V. (2007). Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen-en-gelijkebehandelingsbeleid - <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html>
- KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER. (2015). Nota aan de Ministerraad - Uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap - https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- VDAB. (z.d.-b). Re-integratie - <https://extranet.vdab.be/themas/re-integratie>
- Federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. (z.d.). Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. www.werk.belgie.be - https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van#toc_heading_3
- Belgisch staatsblad. (2016, 24 november). Titel 8 NOVEMBER 2016. - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft. www.staatsblad.be - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2016/11/24_2.pdf#Page25
- Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling. (2013, 12 juli). codex.vlaanderen.be - <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- Minderheden Forum. (2021). TIJD VOOR POSITIEVE ACTIE! Inspiratie voor werkgevers met zin voor innovatie - <https://www.minderhedenforum.be/actua/detail/brochure-tijd-voor-positieve-actie>
- Belgisch staatsblad. (2019, 1 maart). 11 FEBRUARI 2019. - Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties - www.staatsblad.be

- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet
- Departement Werk & Sociale Economie. (2020). GROEPSSECTORFOTO 2020 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/37050>
 - AAROVA vzw. (2021). Sprekende cijfers. AAROVA Het merk voor uw werk - [https://www.aarova.be/nl/social-profit/cijfers#:~:text=In%20Vlaanderen%20zijn%2067%20maatwerkbedrijven,maatwerkbedrijven\)%20in%20Vlaanderen%20gestaag%20gestegen](https://www.aarova.be/nl/social-profit/cijfers#:~:text=In%20Vlaanderen%20zijn%2067%20maatwerkbedrijven,maatwerkbedrijven)%20in%20Vlaanderen%20gestaag%20gestegen)
 - Collectief maatwerk | Sociale Economie. (2021). sociale economie Vlaanderen - <https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>
 - Departement Werk en Sociale Economie. (2019). Jaarrapport sociale economie 2019 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38720>
 - Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
 - VAPH - Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. (2019, mei). Jaarverslag Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap – VAPH - <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/36996>
 - SERV. (2019, december). Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 - https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20191202_BeleidsnotaWerkenSocialeEconomie2019-2024_ADV.pdf
 - VDAB. (z.d.). Heb je een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking? Geraadpleegd op 3 februari 2021, van - <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/default1.shtml>
 - Agentschap Innoveren en Ondernemen. (2020, 25 mei). Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap. vlaio.be. <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/steun-voor-werknemers-en-zelfstandigen-met-een-arbeidshandicap>
 - Eweta. (2021). Un plan de deux ans pour la Fédération des Entreprises de Travail Adapté - <https://eweta.be/>

5

Website

10. Website

- https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/3educacion-y-formacion-profesional>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/4politicas-de-empleo-orientadas-las-personas-con-discapacidad>
- <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/category/documentos/observatorio/informe-olivenza-observatorio/>
- <https://drive.google.com/file/d/1mLyQEYD2Mlez8YXYdMX3e3huJcqMxGbc/view>
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/ODISMET%20INFOGRAF%20C3%8DA%20FINAL%20IMPRESI%20C3%93N_v5_accessible.pdf
- <https://www.welcometothejungle.com/es/articles/empleo-discapacidad-espana-situacion-futuro>
- https://www.boe.es/diario_boe/
- <https://www.borm.es/#/home>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info>
- <https://www.odismet.es>
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20171109&tn=1>
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-14169
- <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2019/numero/1396/pdf?id=775360>
- <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/26/pdfs/BOE-A-2021-8749.pdf>
- [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891\\$m5806,5808,5827#TC](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891$m5806,5808,5827#TC)
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12922
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12497
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118&tn=1&p=20201230>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>
- <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>
- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>
- <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <http://dati.disabilitaincifre.it>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>
- <https://www.miur.gov.it/>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- [https://www.istruzione.it/esame di stato/Primo Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf](https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf)
- <https://www.istat.it/it/files/2020/12/Report-alunni-con-disabilita.pdf>
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Nota_direttoriale_23_gennaio_2017_prot.41_454.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D.L_28_giugno_2013_n.76.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://www.istruzione.it/archivio/web/istruzione/prot4274_09.html
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- [http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=&n=\\$\\$\\$\\$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG00000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0](http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=&n=$$$$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG00000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0)
- <https://www.istat.it/it/archivio/disabili>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/02/Alunni-con-disabilita-2018-19.pdf>
- <https://www.istat.it/it/archivio/251409>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/12/Report-alunni-con-disabilita%20C3%A0.pdf>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1998-07-25;286>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/03/07/14G00028/sg>
- <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/98286dl.htm>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/04/007G0259/sg>
- <https://www.internazionale.it/bloc-notes/annalisa-camilli/2018/11/27/decreto-sicurezza-immigrazione-cosa-prevede>

- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-ryнку-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-,12,45.html>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- [\(https://www.pfron.org.pl/en/contact/\)](https://www.pfron.org.pl/en/contact/)
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp>
- <https://stat.gov.pl/>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/a,608,demographic-data>
- <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-izobrazevanje-znanost-in-sport/zakonodaja/>
- <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

- <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO584o>
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html> ;
- <https://gelijkekansen.be/>
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2008036199&la=N
- https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>
- <https://overheid.vlaanderen.be/kb-20161028>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2016110801
- <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- <https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-vlaamse-sociale-economie-jaarrapport>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet

av Allview

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

