



# Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Veränderungen bei der Eingliederung von Behinderten





# MODUL I

## Beschäftigung & Behinderung: allgemeiner Rahmen



## **Artikel 27 UNCRPD (UN-BRK)**

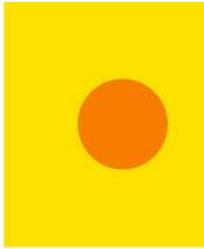
**Sie erkennt das Recht von Menschen mit Behinderungen an, gleichberechtigt mit anderen in einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld zu arbeiten.**

In ganz Europa ist die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen nach wie vor niedriger als die von Menschen ohne Behinderung.

Bei der Bewertung der Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-2020 wurde die **BESCHÄFTIGUNG** als eine der 5 wichtigsten Prioritäten für **ZUKÜNFTIGE** Maßnahmen genannt!

Eurostat-Statistiken:

Beschäftigungsquote: Menschen mit Behinderung 50,8%;  
Menschen ohne Behinderung 75%



# Hindernisse für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



1

- bürokratische Schwierigkeiten beim Zugang zu den verfügbaren Diensten
- Fehlen einer strategischen Vision in der Verwaltung
- unzureichende Überwachung der Umsetzung der Politik



2

behinderungsbedingte Stereotypen

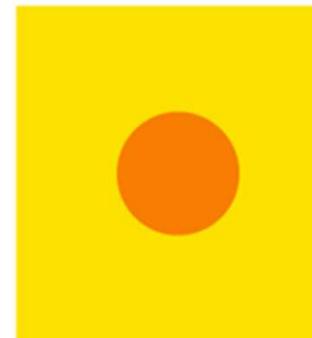


3

- begrenzte Ausbildungsressourcen für Arbeitgeber
- Mangel an fachlicher Unterstützung



Quelle: EUROFOUND, (2021), Disability and labour market integration: Politische Trends und Unterstützung in den EU-Mitgliedstaaten



Country	PES	Other government actors	Trade unions	Employer organisations	NGOs/civil society organisations
Austria	1	1	2	2	1
Belgium	1	1	1	1	2
Bulgaria	1	1	2	2	1
Croatia	1	2	2	2	1
Cyprus	2	1	4	3	1
Czechia	1	1	3	2	2
Denmark	1	1	3	3	2
Estonia	1	1	2	2	1
Finland	1	1	2	2	1
France	1	2	2	2	2
Germany	1	1	1	2	1
Greece	1	1	2	2	1
Hungary	1	2	4	1	1
Ireland	1	1	2	2	1
Italy	1	1	1	1	1
Latvia	1	2	2	2	2
Lithuania	1	3	4	2	2
Luxembourg	1	1	2	2	2
Malta	1	2	2	2	1
Netherlands	1	1	2	2	2
Poland	1	1	3	3	1
Portugal	1	1	3	3	1
Romania	1	1	3	4	1
Slovakia	1	4	4	3	2
Slovenia	1	2	3	3	3
Spain	1	1	3	2	1
Sweden	1	2	3	1	1

## Wahrgenommene Rolle der verschiedenen Akteure in den EU-Mitgliedstaaten bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den offenen Arbeitsmarkt

Quelle: EUROFOUND, (2021), Disability and labour market integration: Politische Trends und Unterstützung in den EU-Mitglieds<sup>1</sup>



# Information und Sensibilisierung der allgemeinen Dienste, Arbeitgeber und Gewerkschaften



Einige Länder führen Informations- und Sensibilisierungskampagnen durch, die darauf abzielen:

- ✓ für die Bevölkerung im Allgemeinen - zur Bekämpfung von Vorurteilen durch Medienkampagnen und spezifische Aktivitäten wie simulierte Situationen;
- ✓ für Arbeitgeber - um die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen mit Behinderungen hervorzuheben;
- ✓ für Gewerkschaften - durch Schulungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt.

## 1) Praktika und berufliche Programme und Wege

## Bewährte Praktiken

**Kroatien:** Die Maßnahme "Erfahrung ist der beste Lehrer" unterstützt die Zusammenarbeit mit Unternehmen, um jungen Menschen mit Behinderungen eine erste Arbeitserfahrung zu ermöglichen. Die Teilnehmer erwerben Wissen und praktische Fähigkeiten, was ihre Beschäftigungsfähigkeit stärkt. Gleichzeitig schärft dieses Programm das allgemeine Bewusstsein für die Probleme, mit denen Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, und erweitert die Möglichkeiten für ihre soziale Integration. Die Nachhaltigkeit wurde als sein größtes Manko identifiziert

**Zypern:** Das "Scheme for the subsidisation of organisations for vocational training programmes for people with disabilities" (Programm zur Subventionierung von Organisationen für Berufsbildungsprogramme für Menschen mit Behinderungen) unterstützt finanziell Organisationen, die verschiedene Gruppen von Menschen mit Behinderungen vertreten, für eine maßgeschneiderte berufliche Aus- und Weiterbildung. Dies umfasst die Vergütung von Ausbildern, die Anmietung von Schulungsausrüstung und -räumen sowie die Vervielfältigung von Schulungsmaterial. Trotz seines geringen Umfangs, der nur eine begrenzte Wirksamkeit und Reichweite zulässt, legt das Programm einen starken Schwerpunkt auf die Relevanz der angebotenen Ausbildung

## 2) Arbeitsassistenz und persönliche Budgetinitiative

## Bewährte Praktiken

**Deutschland:** Im Rahmen der "Arbeitsassistenz" erhielten die Beschäftigten systematische Unterstützung, um behinderungsbedingte Funktionseinschränkungen auszugleichen. Strenge Förderkriterien gewährleisten die Relevanz der Maßnahme: Der Arbeitnehmer muss eine schwere Behinderung haben und nur mit erheblicher Unterstützung, die regelmäßig und dauerhaft sein muss, in der Lage sein, seine Arbeit angemessen zu verrichten. Die behinderte Person erhält ein persönliches Budget, um einen Arbeitsassistenten einzustellen, eine Strategie, die die Leistung der Arbeitnehmer unterstützt und ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöht. Die Hauptmängel betreffen das begrenzte Budget und die Dauer der Unterstützung sowie die komplexen Verfahren, die geringe Sichtbarkeit und die begrenzte Nachhaltigkeit der Ergebnisse ohne fortgesetzte Unterstützung. Die Maßnahme "Persönliches Budget" schafft Autonomie für die Menschen, die ihre Leistungen und Dienste selbst organisieren können. Diese Wahlfreiheit erhöht die Unabhängigkeit der Begünstigten und löst das bürokratische Dreieck zwischen Finanzierungsstellen, Begünstigten und Dienstleistern.

### 3) Erleichterung der Weiterbeschäftigung

## Bewährte Praktiken

**Portugal:** Die Maßnahme "Post-placement follow-up" bietet professionelle, spezialisierte Rehabilitationsmaßnahmen für Arbeitnehmer mit Behinderungen und ihre Arbeitgeber, um Arbeitsplätze zu erhalten und das berufliche Fortkommen zu fördern. Die Hilfe reicht von technischer Unterstützung, einschließlich der Anpassung oder Umgestaltung von Arbeitsaufgaben, bis hin zur sozialen Integration in das Arbeitsumfeld, der Entwicklung sozialer und persönlicher Fähigkeiten und der Unterstützung der Barrierefreiheit.

**Irland:** Der "Employee Retention Grant" (Zuschuss zur Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern) unterstützt Arbeitgeber bei der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern, die eine Behinderung haben, die sich auf ihre Fähigkeit zur Ausübung ihrer Arbeit auswirkt, indem ihre Fähigkeit, weiterhin als produktives Mitglied der Belegschaft zu arbeiten, untersucht wird. Die Arbeitgeber können die externen Fachkenntnisse und -fähigkeiten einkaufen, die für die Entwicklung einer individuellen "schriftlichen Weiterbeschäftigungsstrategie" für einen Arbeitnehmer mit einer Behinderung erforderlich sind. Für die Umsetzung der Strategie werden dann Mittel bereitgestellt, auch für Umschulungen, Job-Coaching oder die Einstellung eines externen Koordinators. Obwohl sie Arbeitgebern helfen kann, Arbeitnehmern mit einer neu erworbenen Behinderung die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen, wurde die Maßnahme kritisiert, weil sie Produktivitätsdefizite nicht ausgleicht und nur selten genutzt wird.

# Eine Geschichte - TEDx Talks

**Behinderung am Arbeitsplatz | Lesa Bradshaw | TEDxLytteltonWomen:**

Lesla Bradshaw, eine lokale Unternehmerin und Personalberaterin, ist Partnerin bei Bradshaw Le Roux Consulting, einem Spezialisten für Personalbeschaffung und -beurteilung und Berater für die Integration von Behinderten - sie wurde mit spinaler Muskelatrophie geboren.

[https://www.youtube.com/watch?v=W3\\_RjJtd6Eo](https://www.youtube.com/watch?v=W3_RjJtd6Eo)





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



PROJEKTPARTNER:



Asociația Consultanților și Experților  
în Economie Socială



<https://www.awareness4change-project.org>

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

