AWARENESS 4CHANGE

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

Europäischer Bericht über die Einstellung gegenüber Behinderung im Beschäftigungskontext

2020

PROJEKT

Awareness4Change - Raising society awareness:
the need for change in disability inclusion

GRANT AGREEMENT NUMBER 2019-1-PT01-KA204-061383

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

AWARENESS 4CHANGE

PARTENERII PROIECTULUI AWARENESS4CHANGE

AFID – DIFERENÇA

Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.

APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Asociația Consultanților și Experților în Economie Socială România

ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION

AUTOREN

Ana Luísa Gomes I Anastasia Sirbu I Cláudia Alves I Elena Patlagica I Francesca Iaquinta I Frank Gerdes I Ghinea Viorica I Jessica Peters, I Joe Hemington I Niloofar Jarsiyah I Rita Lourenço I Serban Vasile I Tiago Leitão | Edite Sobrinho | Mauro Fonseca

DANKSAGUNG

Vielen Dank an alle Partnerorganisationen für ihre Bemühungen um die Arbeit und Verbreitung des Projekts Awareness4Change. Ein besonderer Dank geht an alle Befragten, die ihre kostbare Zeit für das Ausfüllen des Fragebogens zur Verfügung gestellt haben. Sie haben uns wertvolle Daten und Einsichten geliefert, um die soziale Eingliederung behinderter Menschen weiter zu fördern. Schließlich danken wir der Europäischen Kommission (Programm Erasmus+) für die Finanzierung des Projekts.

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG 4

ÜBER DAS AWARENESS-PROJEKT AWARENESS4CHANGE 7

INTELLEKTUELLER OUTPUT 1 10

1. Behinderung und Arbeit 13
2. Gesetzgebung zur Beschäftigung von Behinderten 21
3. Ergebnisse der Einstellungen von HT-Unternehmen 37

SCHLUSSFOLGERUNGEN 61

NUMMER DER FINANZHILFEVEREINBARUNG - 2019-1-PT01-KA204-061383 -

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

Einführung

01

Einführung

Es besteht ein sehr gut etablierter Zusammenhang zwischen negativen Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen und den Barrieren, die ihre Rechte einschränken. Behinderte Menschen und ihre Familien geben an, dass negative Einstellungen jeden Bereich ihres Lebens betreffen - auf dem Spielplatz, am Arbeitsplatz, in Geschäften und im täglichen Leben stellen Menschen mit Behinderungen eine Gruppe von Menschen dar, die stärker von sozialer Ausgrenzung betroffen ist. So lag beispielsweise im Jahr 2016 in der EU-28 die Quote der Armut und sozialen Ausgrenzung von Menschen im Alter von 16 Jahren oder älter, mit einigen oder starken Einschränkungen, bei 30,1% der Gesamtbevölkerung. In der Zwischenzeit lag die Ausgrenzungsrate von Menschen ohne Behinderung bei 20,9%, was zu einer Lücke von 9,2% führte.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt, der der beste Weg ist, Menschen mit Behinderungen Würde und Eingliederung zu bringen, bringt Aweness4Change eine neue Perspektive des Bewusstseins von Arbeitgebern, Personaldienstleistungen und auch der Gesellschaft.

Die Initiative sieht die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt vor, indem Stereotypen und Vorurteile, die Unternehmen und die Gesellschaft im Allgemeinen gegenüber diesen Menschen haben, verringert werden. Dieses Dokument sammelt Informationen über das erste Ergebnis von **Awareness4Change**, bei dem mittels eines Online-Fragebogens 128 Arbeitgeber und Personaldienstleister in 4 europäischen Ländern befragt wurden.

Die Unternehmen, die auf die Umfrage geantwortet haben, kamen aus verschiedenen Bereichen und waren von unterschiedlicher Größe und Form, z.B. Sozialunternehmen bis hin zu großen Privatunternehmen und Kleinstunternehmen bis hin zu großen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern. Obwohl die Art der Unternehmen und Bereiche innerhalb der einzelnen Partnerländer sehr heterogen waren, korrelierten die Ergebnisse, die sich ergaben, miteinander und waren daher in den verschiedenen Ländern homogen. Die Mehrheit der Befragten gab an, Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu haben, es gab jedoch auch eine beträchtliche Anzahl von Befragten, die keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hatten. Es wurde gehofft, dass dies der Fall sein würde, um die Wahrnehmung der Arbeitgeber aus beiden Perspektiven zu erfassen.

Im Allgemeinen scheinen die Antworten der Befragten einen Mangel an Wissen darüber zu zeigen, wie Menschen mit Behinderungen unterstützt werden können, sowie die Wahrnehmung, dass das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderungen begrenzt ist. Dieses Ergebnis ist für die **Awareness4Change**-Partnerschaft von besonderer Bedeutung, da es darauf hinweist, dass einer der Schlüsselaspekte jeder Awareness4Change-Kampagne darin bestehen sollte, das Bewusstsein für das Arbeitspotenzial von Menschen mit Behinderungen und die Erfolgsgeschichten von Arbeitgebern darüber, wie sie Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz unterstützen, zu schärfen.

Auf den folgenden Seiten werden die in den verschiedenen Ländern erzielten Ergebnisse sowie die von den Arbeitgebern vorgestellten Überlegungen und Maßnahmen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und gleichzeitig in die Gesellschaft vorgestellt.

Über das
Awareness4Change-Projekt

02

Über das *Awareness4Change-Projekt*

Awareness4Change bringt 6 Organisationen aus 4 europäischen Ländern (Portugal, Rumänien, Deutschland und Großbritannien) zusammen, die sich für die Verbesserung der alltäglichen Interaktionen und eine bessere Aufklärung der Öffentlichkeit über Behinderung einsetzen. Die Partnerschaft will erforschen, was die Zivilgesellschaft tun kann, um die Einstellung gegenüber behinderten Menschen zu verbessern, und wie die Personalabteilungen bestimmter Organisationen zu einer akzeptableren Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen ermutigt werden können. Deshalb wollen alle Partner die mit Behinderung verbundenen Vorurteile bekämpfen und das Wissen über Vielfalt, Menschenrechte und Integration fördern.

Das Projekt richtet sich an Unternehmen, Personalfachleute, Beschäftigungsunterstützungstechniker, die Zivilgesellschaft und Menschen mit Behinderungen mit dem Ziel, die Situation von Menschen mit Behinderungen zu diagnostizieren, um die alltäglichen Interaktionen und die Aufklärung der Öffentlichkeit über Behinderung zu verbessern.

Die Ziele sind:

- Verbesserung des Verständnisses und der Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen.
- Verstehen der aktuellen europäischen Haltung gegenüber Behinderung und behinderten Menschen, wobei der Schwerpunkt auf der Meinung und Haltung der Personalabteilungen bestimmter Organisationen liegt.
- Verstehen der aktuellen Wahrnehmungen und Erfahrungen der behinderten Menschen über die Haltung der Zivilgesellschaft ihnen und ihren Behinderungen gegenüber.
- Starten einer transnationale Kampagne, um die europäische Öffentlichkeit zum Nachdenken darüber anzuregen, wie behinderte Menschen stärker in unser Leben einbezogen werden können.
- Verbesserung der Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen bei der Teilnahme an Bereichen des täglichen Lebens, wie Verkehr, öffentliche Dienste, Gesundheitsdienste usw.

Um die vorgeschlagenen Ziele zu erreichen, wird das Konsortium 3 Outputs entwickeln:

Intellektuelle Ausgabe 1 → ***Die Personalabteilungen der Organisationen berichten über die aktuelle Einstellung zu Behinderung und behinderten Menschen***

Intellektuelle Ausgabe 2 → ***Die Wahrnehmungen und Erfahrungen behinderter Menschen über die Haltung der Zivilgesellschaft gegenüber Behinderung und behinderten Menschen***

Intellektuelle Ausgabe 3 → ***Schulungsmaterialien zur Sensibilisierung, um gegen Einstellungsbarrieren und negative Einstellungen vorzugehen***

Intellektuelle Ausgabe 1

03

Intellektuelle Ausgabe 1

In diesem Dokument wird die Partnerschaft die Länderergebnisse über die entwickelte Forschung präsentiert. Der Bericht der Personalabteilungen der IO1-Organisationen über die aktuellen Einstellungen zu Behinderung und behinderten Menschen wurde erstellt, um die Einstellungen und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen.

Zunächst führte jeder Partner eine Literaturrecherche durch, in der die portugiesischen, deutschen, rumänischen und englischen Beziehungen im Hinblick auf die Zahl der beschäftigten und arbeitslosen Menschen mit jedweder Art von Behinderung analysiert wurden. Ausserdem wurde die Analyse der in jedem dieser Länder geltenden Gesetzgebung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in einen normalen Arbeitskontext durchgeführt. Einer der Kernpunkte dieser Ausgabe war die Erstellung eines Online-Fragebogens, der sich an Arbeitgeber

und Personaldienste richtete, wobei jeder Partner bzw. im Falle Rumäniens und Portugals eine Reihe von Partnern pro Land eine Umfrage zu Vorurteilen und stereotypen Wahrnehmungen durchführte, um den zu erstellenden Fragebogen zu untermauern. **Merseyside Expanding Horizons (MEH)** waren für die Sammlung aller von den Partnern gesammelten Informationen verantwortlich und lieferten einen Online-Fragebogen, der länderübergreifend bei Personal- und Unternehmensdiensten angewendet werden sollte, um die Vision dieser Dienste angesichts der Behinderung zu bewerten. Die Ergebnisse dieses Fragebogens, die auf den folgenden Seiten erläutert werden, werden dazu beitragen, die Einstellung von Unternehmen und Arbeitgebern gegenüber Menschen mit Behinderungen zu verstehen und sie mit spezifischen Sensibilisierungsinstrumenten zu verändern.

In dieser ersten Ausgabe bereitete Aproximar als Co-Leiter eine Sensibilisierungskampagne (Kurzfilm) vor, um die Ergebnisse des Fragebogens zu verbreiten. Der Kurzfilm sammelt Informationen über die Einstellungen der Arbeitgeber und soll darstellen, welche Bedürfnisse Arbeitgeber haben, um Menschen mit Behinderungen einzustellen, und wie sie am effektivsten in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Insgesamt soll eine neue Strategie zur Sensibilisierung für das Arbeitspotential von Menschen mit Behinderungen implementiert werden. Für diesen Teil der Arbeit führte jeder Partner eine Literaturrecherche über Sensibilisierungskampagnen in seinem Land durch, so dass das Ergebnis dieses Kurzfilms so innovativ wie möglich ist.

1. Behinderung und Arbeit

Deutschland

In Deutschland wird eine Behinderung von den Behörden auf Antrag beurteilt und bescheinigt. Wird eine Behinderung festgestellt, kann ein Nachteilsausgleich beantragt werden. Der Umfang dieser Nachteilsausgleiche ergibt sich aus der Art und Schwere der Behinderung, die in Zahlen von 0-100 und zusätzlichen Markern definiert wird. Die folgenden Werte beziehen sich auf Personen, die bewertet wurden und deren Behinderung als entsprechend schwer eingestuft wurde (50-100).

- Im Jahr 2017 lebten in Deutschland rund 3,8 Millionen schwerbehinderte Menschen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren. 49% der 15- bis 65-jährigen Schwerbehinderten waren erwerbstätig (78% der Gesamtbevölkerung), 4,2% der 15- bis 65-jährigen Schwerbehinderten waren arbeitslos (3,8% der Gesamtbevölkerung).

- Im Jahr 2017 gab es in Deutschland 164.631 Arbeitgeber, die verpflichtet waren, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

- 122.413 Arbeitgeber beschäftigten schwerbehinderte Menschen, 42.218 Arbeitgeber stellten keine schwerbehinderten Menschen ein.

- Die Beschäftigungsquote (Anteil schwerbehinderter Menschen im Unternehmen) lag insgesamt bei 4,6% (private Arbeitgeber 4,1%, öffentliche Arbeitgeber 6,5%).

- In Deutschland arbeitet ein großer Teil der Menschen mit schweren Behinderungen auf dem zweiten Arbeitsmarkt, d.h. sie werden in speziellen Einrichtungen ausgebildet und beschäftigt. Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen wie Lernbehinderungen oder psychischen Erkrankungen besonders schwierig.

Portugal

Beschäftigung ist der erfolgreichste Weg zur Förderung der Eingliederung und einer besseren Lebensqualität für Menschen mit Behinderungen. Allerdings ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen nach wie vor schwierig und begrenzt, da die Mehrheit der Menschen mit Behinderungen keine Arbeitserfahrung hat oder in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis steht.

Statistiken aus dem Zeitraum 2009-2019 in Portugal zeigen:

- Die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten arbeitslosen Menschen mit Behinderungen ist um 41% gestiegen, während die Anmeldungen aus der Allgemeinbevölkerung von 38% zurückgegangen sind.
- Die Nachfrage von Menschen mit Behinderungen nach spezifischen und allgemeinen Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit, die von Arbeitsämtern durchgeführt werden, hat sich von 17 103 im Jahr 2009 auf 32 452 im Jahr 2018 fast verdoppelt.
- Im Jahr 2018 waren insgesamt 3,58% (12 135) der in den Arbeitsämtern registrierten Personen als behindert gemeldet, während im Jahr 2009 nur 1,98% der arbeitslos gemeldeten Personen eine Behinderung hatten.
- Betrachtet man den Zeitraum 2012/2018, so ist ein geringerer Anstieg (+2%) der Arbeitslosenquote zu verzeichnen, und es ist festzustellen, dass im Jahr 2018 ein Rückgang der registrierten Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen um 6% zu verzeichnen war. Tatsächlich wurden im Jahr 2018 13% der in Beschäftigungszentren registrierten Menschen mit Behinderung vermittelt.
- Menschen mit schwereren Behinderungen, die jedoch arbeitsfähig sind, haben niedrigere Beschäftigungsquoten als Menschen mit leichten oder mäßigen Behinderungen (35,6%). Von den 12.135 (Zahlen von 2018) arbeitslosen Menschen mit Behinderungen sind 54,14% Männer und 45,86% Frauen. Was das Alter

betrifft, so waren 12,76% junge Menschen mit weniger als 25 Jahren und 85,24% Erwachsene mit mehr als 25 Jahren. Die meisten von ihnen (81,30%) waren auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und 18,70% auf der Suche nach einer ersten Beschäftigungsmöglichkeit.

- Die geographische Verteilung der im Beschäftigungszentrum eingeschriebenen Menschen mit Behinderungen, die größte Anzahl befindet sich in der Region Lissabon und Vale do Tejo - 35,68% und im Norden - 31,87%; gefolgt vom Zentrum - 21,24%; Alentejo - 6,87% und Algarve - 4,33%.

- Das Qualifikationsniveau von Menschen mit Behinderungen lag im Jahr 2018 bei 10,12%, wobei das Qualifikationsniveau unter der Grundbildung lag; 17,22% hatten die Grundschule abgeschlossen, 18,05% die 5. und 6. Klasse; 26,34% hatten das 7., 8. und 9.

- Der Prozentsatz von Menschen mit Behinderungen, die in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten arbeiten, liegt unter 1%, obwohl diese Zahl im Laufe der Jahre gestiegen ist. Die Zahl der Frauen (51,68%) ist höher als die der Männer (48,32%), wobei der Anteil der Personen mit hoher und höherer Bildung, die in Bereichen wie der verarbeitenden Industrie (22%), dem Gesundheitswesen und der sozialen Unterstützung (19%) sowie in gewerblichen Tätigkeiten (14%) arbeiten, höher ist.

- Im öffentlichen Sektor stieg die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die in diesem Sektor arbeiten, zwischen 2012 - 2018 um 43% und erreichte 2018 einen Anteil von 2,58% der Beschäftigten. Obwohl es sich um einen Restbestand handelt, ist der größte Anstieg in der Zentralverwaltung zu verzeichnen. Wie in der Privatwirtschaft sind auch im öffentlichen Sektor in allen Strukturen, mit Ausnahme der Kommunalverwaltung, mehr Frauen beschäftigt.

Rumänien

In Rumänien beträgt die Gesamtzahl der Menschen mit Behinderungen 839.632, davon sind 771.993 Erwachsene[1]. Von diesen Erwachsenen sind 50,06% Menschen mit Behinderungen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren.

Obwohl der Operative Plan der Nationalen Strategie "Eine Gesellschaft ohne Barrieren für Menschen mit Behinderungen" 2016 - 2020 die spezifische Maßnahme im "Monitoring der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor" enthält, gibt es keine klaren und relevanten Daten.

Was die Statistiken über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Rumänien betrifft, gibt es einen großen Mangel an Daten, da die Nationale Behörde für Menschen mit Behinderungen (NAPD) nicht mehr solche Informationen in Bezug auf die Beschäftigung sammelt, sondern nur noch Daten über die Anzahl der Menschen, die Arten von Behinderungen, ihre Verteilung nach Regionen, institutionalisierte / deinstitutionalisierte, usw. Die neuesten NAPD-Beschäftigungsstatistiken sind diejenigen, die am 31. Dezember 2017 gemeldet wurden und als Hauptquellen dienen: Allgemeine Abteilungen für sozialen Beistand und Kinderschutz auf Landesebene und auf lokaler Ebene für die Bezirke von Bukarest.

Damals stellte sich die Situation wie folgt dar: Gesamtzahl der Beschäftigten - Menschen mit Behinderungen - 33.882, davon Erwachsene nach Behinderungsarten:

Art der Behinderung	Anzahl der Erwachsenen
Physisch	9,029
Somatisch	14,129
Auditive	3,508
Visuell	2,702
Geistig	867
Hellseher	1,171
Zugehörig	1,774
HIV / AIDS	514
Seltene Krankheiten	171
Taubheit-Blindheit	17

[1] *laut dem letzten vierteljährlichen statistischen Bericht, der im Dezember 2019 von der NAPD veröffentlicht wurde - http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/12/ANPD-Buletin-statistic-trim-III-2019.pdf*

In der Zwischenzeit, im Jahr 2017, erließ die Regierung die Dringlichkeitsverordnung Nr. 60 vom 4. August zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes Nr. 448/2006 über den Schutz und die Förderung der Rechte behinderter Menschen, die zu Änderungen im Regime der geschützten Einheiten und zum Rückgang der Zahl der Beschäftigten - Menschen mit Behinderungen - führte. Die Verordnung schloss die Möglichkeit der Arbeitgeber aus, Einkäufe von geschützten Einheiten zu tätigen, mit der Erhöhung des Beitrags, der im Falle der Nichtbeschäftigung eines Prozentsatzes von 4% Menschen mit Behinderungen fällig wird, von 50% auf 100% des Mindestbruttogrundgehalts im Land multipliziert mit der Anzahl der Arbeitsstätten, an denen Menschen mit Behinderungen nicht beschäftigt waren.

Obwohl geschützte Einheiten für Menschen mit Behinderungen, die schwer einzustellen sind, eine sehr wichtige Rolle bei der Beschäftigung spielen sollten, sind sie mit der Verabschiedung dieser Verordnung, mit der das Gesetz 448/2006 zum Schutz und zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen geändert wurde, vom Markt verschwunden. So waren nach der Dringlichkeitsverordnung von 740 geschützten Einheiten mit über 2000 Menschen mit Behinderungen zum Zeitpunkt des 20.12.2019 nur noch 31 geschützte Einheiten zugelassen und funktionierten noch.

Neueren Statistiken zufolge waren am 31.01.2019 nach den Daten der Nationalen Agentur für Finanzverwaltung nur 30.271 Menschen mit Behinderungen beschäftigt, was etwa 7,25% entspricht und damit weit unter dem europäischen Durchschnitt von 52-54% liegt:

6,472	**in öffentlichen Einrichtungen**
24,444	**im privaten System**
26,675	**Vollzeit**
4,617	**Teilzeit**

INFO

Der nationale Bericht 2019 - "BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN - eine Antwort auf den Arbeitskräftemangel" der Vereinigung PRO-Pact aus dem Kreis Iasi zeigt, dass es in Rumänien ein äußerst bizarres Phänomen gibt: Derzeit sammelt keine Institution Daten und Informationen über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen - weder das NAPD noch die Nationale Agentur für Beschäftigung oder die Arbeitsinspektion. Teilweise können Daten nur bei der Nationalen Agentur für Steuerverwaltung gefunden werden, aber nur auf Anfrage.

Vereinigtes Königreich

Im Vereinigten Königreich liegt die Zahl der Menschen mit Behinderungen (im Alter von 16-64 Jahren) im Zeitraum Juli-September 2019 bei 7,9 Millionen, was 19% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter entspricht. Im letzten Jahr 2019 waren über 4,2 Millionen Menschen mit Behinderungen erwerbstätig; ein Anstieg gegenüber 2013, als die Zahl der Beschäftigten fast 2,9 Millionen betrug[2].

Zwischen Juli-September 2013 und Juli-September 2019 verringerte sich die Beschäftigungslücke für Behinderte um 5,6 Prozentpunkte. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen schneller angestiegen ist als die Beschäftigungsquote für Menschen ohne Behinderungen. Im Jahr bis Juli-September 2019 verringerte sich die Lücke um 1,6 Prozentpunkte.

Im Jahr 2019 betrug die Zahl der Menschen mit Behinderung, die nicht erwerbstätig waren (nicht erwerbstätig und nicht aktiv auf Arbeitssuche) 43%, während die entsprechende Zahl 15,0% betrug. Die hohe Nichterwerbsquote bei gleichzeitig höherer Arbeitslosigkeit erklärt, warum Menschen mit Behinderungen eine niedrige Beschäftigungsquote haben. Menschen mit Behinderungen haben eine Beschäftigungsquote, die 28,6 Prozentpunkte niedriger ist als die von Menschen ohne Behinderungen. Dieser Unterschied wird oft als Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen bezeichnet.

Die “Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen” ist der Unterschied in der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen. Im Januar-März 2020 lag die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen bei 53,8% und die Quote für Menschen ohne Behinderungen bei 82,4%, d.h. der Abstand betrug 28,6 Prozentpunkte.

[2] *Office for National Statistic - Behinderung und Beschäftigung, Großbritannien: 2019. Beschäftigungsergebnisse für behinderte Erwachsene, mit Analyse nach Alter, Geschlecht, Art der Behinderung, Land und Arbeitsmustern unter Verwendung von Daten aus der Arbeitskräfteerhebung (LFS) und der jährlichen Bevölkerungserhebung (APS).*

Stattdessen lag die Arbeitslosenquote für Menschen mit einer Behinderung im Juli-September 2019 bei 6,7%. Im Vergleich dazu lag die Arbeitslosenquote für Menschen ohne Behinderungen bei 3,7%.

Im Juli-September 2019 waren 2,4 Millionen Frauen mit Behinderungen erwerbstätig, was einer Beschäftigungsquote von 52,4% entspricht. Im gleichen Zeitraum waren 1,9 Millionen Männer mit Behinderungen erwerbstätig, was einer Beschäftigungsquote von 54,3% entspricht. Frauen mit Behinderungen haben eine etwas niedrigere Beschäftigungsquote als Männer, obwohl mehr Frauen mit Behinderungen in Arbeit sind. Dies liegt daran, dass es mehr Frauen im erwerbsfähigen Alter mit Behinderungen als Männer gibt.

Im Vereinigten Königreich hatten Menschen mit Behinderungen niedrigere Beschäftigungsquoten als Menschen ohne Behinderungen. Die höchste Erwerbstätigenquote für eine Gruppe mit einem Gesundheitszustand lag immer noch 16 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert für nicht behinderte Erwachsene im erwerbsfähigen Alter.

Die Beschäftigungsquote ändert sich in Abhängigkeit von der Anzahl der Gesundheitszustände, die Menschen mit Behinderungen haben können. Menschen mit mehreren Gesundheitszuständen hatten niedrigere Beschäftigungsquoten als Menschen mit einem einzigen Gesundheitszustand. Menschen mit einem Gesundheitszustand hatten eine Beschäftigungsquote von 63%, die jedoch bei Menschen mit fünf oder mehr Gesundheitszuständen auf 25% fiel.

Menschen mit Behinderungen, die eine Beeinträchtigung des Bewegungsapparates aufweisen, gehören zu den häufigsten Behindertengruppen mit einer im Vergleich zur gesamten behinderten Bevölkerung überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsquote. Die Beschäftigungsquote bei Menschen mit Problemen, die die Beine oder Füße betreffen, ist mit 59,8% am höchsten, gefolgt von Rücken oder Nacken mit 59,0% und Armen oder Händen mit 57,2%.

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen mit schweren

[3] *Oficiul pentru Statistică Națională - Studiul anual al populației*

oder spezifischen Lernschwierigkeiten war die niedrigste Quote aller Behindertengruppen (17,6%). Menschen mit psychischen Erkrankungen oder anderen nervösen Störungen hatten die zweitniedrigste Beschäftigungsquote (28,5%). Diese war signifikant niedriger als bei allen anderen Erkrankungen mit Ausnahme der Epilepsie (34,2%).

Die Beschäftigungsquote für Menschen mit Depressionen, schlechten Nerven oder Angstzuständen war mit 51,8% ähnlich hoch wie die Beschäftigungsquote für die behinderte Bevölkerung insgesamt (52,3%)[3].

Was die Art der Arbeitsstelle betrifft, so waren Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt seltener als Manager, Direktoren oder leitende Beamte oder in beruflichen Berufen tätig. Die 25,7% der erwerbstätigen behinderten Menschen hatten diese Positionen im Vergleich zu den 32,3% der erwerbstätigen nichtbehinderten Menschen. Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt hatten mit 12,6% eher elementare Positionen inne, verglichen mit 10,2% der erwerbstätigen Nicht-Behinderten[4].

Der öffentliche und der private Sektor haben ähnliche Anteile von Arbeitnehmern (14% bzw. 13%), die angaben, eine Behinderung zu haben (wie im Gleichstellungsgesetz 2010 definiert). Bei näherer Betrachtung der größten Berufe im öffentlichen Sektor unterscheiden sich die Anteile jedoch. Weniger Menschen geben Behinderungen in Berufen an, die höher qualifiziert sind (Ärzte, Lehrer und Polizeibeamte). Dagegen werden in geringer qualifizierten Berufen wie Putzfrauen, Haushälterinnen, Schulübergangspatrouillen und Mittagsbetreuern überdurchschnittlich viele Behinderungen gemeldet.

In Bezug auf die Vorurteile, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind, zeigt der Bericht “Disability Perception Gap”, dass die Öffentlichkeit behinderte Menschen in allen Aspekten ihres täglichen Lebens immer noch stereotypisiert, einschließlich der Frage, wie viel Pflege behinderte Menschen benötigen und wie produktiv sie sind.

[3] *Amt für Nationale Statistik - Jährliche Bevölkerungsumfrage*

Die Kluft zwischen Menschen mit Behinderungen und dem Eindruck negativer Einstellungen nicht behinderter Menschen hat sich in den letzten 20 Jahren verdreifacht. In Einzelheiten[4]:

- 1 von 3 Menschen mit Behinderungen hat das Gefühl, dass es immer noch viele Vorurteile gegenüber Behinderungen gibt.
- 1 von 3 Menschen sehen Menschen mit Behinderungen als weniger produktiv an als nicht behinderte Menschen.
- Im Jahr 2000 waren 37% der Behinderten und 34% der Nichtbehinderten der Ansicht, dass es im Zusammenhang mit Behinderung viele Vorurteile gibt. Bis 2017 verdreifachte sich der Abstand, wobei 32% der Menschen mit Behinderungen und 22% der Nicht-Behinderten der Meinung waren, dass es viele Vorurteile gegenüber behinderten Menschen gibt.

[4] *Umfang - Wahrnehmungslücke bei Behinderungen (2018)*

2. Gesetzgebung in Bezug auf Menschen mit Behinderungen und Beschäftigung

Deutschland

Arbeitgeber erhalten Zuschüsse für die Beschäftigung von Personen mit körperlichen und sensorischen Beeinträchtigungen, um sicherzustellen, dass ihre Arbeitsplätze behindertengerecht ausgestattet sind. Informationen über Subventionen sind in den letzten Jahren durch verstärkte Aktivitäten von Regierungsorganisationen verbreitet worden. Auch neue Arbeitsmodelle wie die Teilzeitausbildung werden immer bekannter. Besondere Belastungen eines Arbeitnehmers mit schweren Behinderungen werden finanziell ausgeglichen.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ansonsten müssen sie Zahlungen leisten, die in staatliche Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fließen.

In Deutschland gibt es verschiedene Gesetze, die die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen erhöhen sollen, wie z.B. die Einstellungspflicht, die Fürsorgepflicht und die Pflicht zur Chancengleichheit. Menschen mit Behinderungen haben auch Anspruch auf den Ausgleich von Benachteiligungen wie besonderen Kündigungsschutz, mehr Urlaub, besondere Berücksichtigung bei Neueinstellungen, Abbau von Überstunden. Diese werden von einigen Arbeitgebern als Belastung empfunden.

Verpflichtungen der Arbeitgeber nach nationalem Recht:

- Verpflichtung zur Beschäftigung von 5 % behinderter Arbeitgeber für Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten (§154 SGB IX)
- Angemessener Anteil von Schwerbehinderten, die besonders betroffen sind (§155 SGB IX)
- Anzeigepflicht des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit bei schwerbehinderten Arbeitnehmern (§163 SGB IX)
- Arbeitgeber muss prüfen, ob freie Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können (§164 SGB IX)
- Schwerbehinderte Menschen haben ein Recht auf Beschäftigung:
    - für ihre Fähigkeiten und Kenntnisse
    - Berufsausbildung
- Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung (§164 SGB XI)
- Der Arbeitgeber muss bei Problemen oder längerer Krankheit (ab 6 Wochen) Vertreter von Schwerbehinderten und das Integrationsbüro einbeziehen (§165 SGB XI).

Beschäftigungsverpflichtungen:

- Die Sorgfaltspflicht
- Die Arbeitgeber müssen behindertengerechte Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Dies kann mit technischer oder personeller Unterstützung geschehen. Arbeitgeber können Subventionen beantragen.
- Verpflichtung zur Gleichheit

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Nationalität oder einer Behinderung diskriminiert werden. Beschäftigte müssen gleich bezahlt werden.

Vertretung von Schwerbehinderten

Jedes Unternehmen, das mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt, muss diese eine Vertrauensperson benennen lassen. Die Schwerbehindertenvertretung ist an der Einstellung neuer Mitarbeiter beteiligt. Sie nimmt an Vorstellungsgesprächen teil. Die Schwerbehindertenvertretung berät den Arbeitgeber, wie die Unternehmenssituation verbessert werden kann.

Integrationsvereinbarung

Unternehmen mit mehr als 5 schwerbehinderten Mitarbeitern müssen mit den Schwerbehindertenvertretern eine Integrationsvereinbarung abschließen. In der Vereinbarung wird beschrieben, wie das Unternehmen beabsichtigt, mehr schwerbehinderte Mitarbeiter einzustellen. Und wie Menschen mit Schwerbehinderungen unterstützt werden können.

- Zusätzlicher Urlaub.

Menschen mit schweren Behinderungen haben eine Woche mehr Urlaub

- Überstunden

Menschen mit Behinderungen müssen nicht unbegrenzt Überstunden machen. Bei einer Vollzeitbeschäftigung müssen die Arbeitgeber den Arbeitnehmern (auf

deren Antrag) erlauben, nicht mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten.

- Besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung eines Arbeitsvertrags von Schwerbehinderten muss der Regierungsorganisation Integrationsamt genehmigt werden.

Bei der Besetzung neuer Stellen muss der Arbeitgeber immer prüfen, ob eine geeignete

BEM (Betriebliches Integrationsmanagement)

Alle Unternehmen sind verpflichtet, einem Arbeitnehmer ein Vorstellungsgespräch anzubieten, wenn der Arbeitnehmer länger als sechs Wochen krankgeschrieben ist. Dieses Gespräch sollte mit dem Ziel geführt werden, dem Arbeitnehmer eine erfolgreiche Rückkehr in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Das Vorstellungsgespräch muss bestimmten Standards entsprechen. Diese Standards sind gesetzlich festgelegt.

Alle beschriebenen Pflichten und Rechte sind vor dem Arbeitsgericht einklagbar. Das Arbeitsgericht kann von den Arbeitnehmern kostenlos in Anspruch genommen werden. Das Arbeitsgericht bietet kostenlose Rechtsberatung an. Das Arbeitsgericht kann hohe Geldstrafen von bis zu 10000€ gegen Unternehmen verhängen.

Wenn ein Unternehmen weniger als 5% Schwerbehinderte beschäftigt, muss es eine Zwangsabgabe entrichten. Diese beträgt für jeden nicht besetzten Platz und Monat zwischen 105€ und 290€. Es gibt finanzielle Unterstützung für das Unternehmen, wenn Menschen mit Behinderungen zum ersten Mal eingestellt werden. Neu geschaffene Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen werden in der Ausstattung subventioniert.

Es gibt Integrationsämter im ganzen Land. Dies sind Regierungsorganisationen. Sie überwachen die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen für die Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen und zahlen Zuschüsse für die Beschäftigung von Schwerbehinderten aus. Technische Hilfen für Arbeitnehmer mit schweren Behinderungen werden gefördert.

Die Regierung finanziert Beratungszentren für technische Hilfe und Beratung. Menschen mit Mobilitätsbehinderungen können eine Arbeitsassistenz beantragen, die sich um Handreichungen kümmert. Für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen werden Mobilitätshilfen (Transport, Erwerb eines Führerscheins, Umbau eines Kraftfahrzeugs) finanziert, um den Arbeitsplatz zu erreichen.

Den Unternehmen werden die reduzierten Leistungs- und Betreuungskosten für Mitarbeiter mit Behinderungen erstattet, wenn es solche gibt. Diese Leistungen werden von den Integrationsämtern überprüft. Sind Menschen mit Behinderungen nicht mehr in der Lage, ihre Arbeit auszuführen, wird ihnen eine berufliche Rehabilitation angeboten. Diese kann verschiedene Formen annehmen: Unterstützung bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen oder beim Wechsel an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens.

- Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz
- Ausbildung in einem neuen Beruf
- Beratung zu neuen Berufen
- Lohnkostenzuschuss
- Gestaltung von Arbeitsplätzen für Behinderte
- Geschützte Arbeitsplätze in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Junge Menschen mit schweren Behinderungen haben einen Rechtsanspruch auf professionelle Unterstützung. Diese kann auf verschiedene Weise angeboten werden:

- Berufsausbildung mit einem Träger der beruflichen Integration
- Berufsausbildung bei einer Institution
- Unterstützung bei der innerbetrieblichen Ausbildung
- Unterstützung bei der Arbeitssuche und beim Job-Coaching sowie lange Praktika in Unternehmen
- Geschützte Arbeitsplätze in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Portugal

In Portugal gibt es spezifische Maßnahmen zum Schutz und zur Entwicklung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, nämlich: Maßnahmen zur Unterstützung der Rehabilitation (spezifische Maßnahmen und allgemeine Maßnahmen); Gesetze gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung; Maßnahmen zur Unterstützung der normalen Arbeitsmarktintegration und Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber.

Portugal hat im Jahr 2001 einen gesetzlichen Rahmen eingeführt, um das System der Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der funktionellen Behinderung von mindestens 60% in allen Diensten und Einrichtungen der zentralen, regionalen autonomen und lokalen Verwaltung einzuführen (Gesetz 29/2001 vom 3. Februar). Im Jahr 2004 wurde die neue Version der Maßnahmen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Gesetz 38/2004 vom 18. August) zur Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen durch die Förderung der sozialen Teilhabe, des Zugangs zu Bildung und Beschäftigung, des Zugangs zu Unterstützungsdiensten und der Förderung der Zugänglichkeitsbedingungen umgesetzt; diese bilden die Rechtsgrundlage für alle Reglementierungen und Maßnahmen, die zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen geschaffen wurden. Eine der in diesem Dokument vorgestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen ist die Unterstützung der allgemeinen und spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, die im Gesetzesdekret Nr. 290/2009 vom 12. Oktober 2009 geregelt sind; daraus ist das Beschäftigungs- und Unterstützungsprogramm zur Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen hervorgegangen, das mit der finanziellen und technischen Unterstützung des IEFP (Beschäftigungszentrum in Portugal) umgesetzt wurde.

Die spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind wie folgt:

- Unterstützung bei der Integration, Erhaltung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt;
- Information, Bewertung und Beratung für Qualifikation und Beschäftigung;
- Überwachung nach der Platzierung;
- Gewährung von finanzieller Unterstützung;
- Anpassung von Arbeitsplätzen und Beseitigung von architektonischen Barrieren;
- Unterstützte Beschäftigung;
- Zeichen für integrative Arbeitgeber;
- Finanzierung zur Unterstützung des Kaufs, der Anpassung oder Reparatur von Hilfsprodukten.

Die allgemeinen Maßnahmen sind:

- Arbeitsvertrag (Programm zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung für gefährdete Personen);
- Berufspraktika (mit einem Anstieg bei den Praktikanten mit Behinderungen);
- Quote von 5% der freien Stellen in der öffentlichen Verwaltung für behinderte Menschen.

Betrachtet man die Daten zu spezifischen Maßnahmen und allgemeinen beschäftigungsfördernden Maßnahmen, so zeigt sich, dass von der Gesamtzahl der Personen, die durch diese Maßnahmen unterstützt wurden (38 408), 84% auf spezifische Maßnahmen und 16% auf allgemeine Beschäftigungsmaßnahmen zurückgriffen. Trotz einer Zunahme der Personen, die sowohl durch allgemeine (+1%) als auch durch spezifische Maßnahmen (+19%) unterstützt wurden, ist dies im Vergleich zu den spezifischen Maßnahmen weitaus besser.

Kürzlich wurde das Gesetz Nr. 4/2019 vom 10. Januar geschaffen, das das Beschäftigungsquotensystem für Menschen mit Behinderungen mit einem Behinderungsgrad von 60 % oder mehr im privaten Sektor festlegt.

Es legt fest, dass mittelgroße Unternehmen mit 75 oder mehr Angestellten behinderte Arbeitnehmer in einer Anzahl von nicht weniger als 1% der Beschäftigten aufnehmen müssen, und große Unternehmen müssen behinderte Arbeitnehmer in einer Anzahl von nicht weniger als 2% des ihnen zur Verfügung stehenden Personals aufnehmen. Den Arbeitgebern stehen als Übergangszeit vier bis fünf Jahre zur Verfügung.

Die Gesetzgebung überträgt Unternehmen die Verantwortung für die Anpassung von Arbeitsplätzen, wenn sie Arbeitnehmer mit funktionellen Einschränkungen einstellen. Dazu muss sich der Arbeitgeber an das Nationale Institut für Rehabilitation (INR) und das Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung (IEFP) wenden, die die notwendige technische Unterstützung angeben und bereitstellen. Dennoch ist es den Unternehmen möglich, sich nicht an das Gesetz zu halten, wenn sie bei der Behörde für Arbeitsbedingungen (ACT) einen Antrag stellen und von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen werden, indem sie unter Mitwirkung der Dienststellen des IEFP, IP, einen vom INR ausgestellten Nachweis darüber erbringen, dass es unmöglich ist, das Gesetz am jeweiligen Arbeitsplatz wirksam anzuwenden, oder dass es nicht genügend behinderte Bewerber gibt, die bei den Arbeitsämtern registriert sind und die notwendigen Voraussetzungen für die Besetzung der Stellen erfüllen. Wenn Unternehmen und private Organisationen mit den im Gesetz definierten Merkmalen in ihrem Jahresbericht (Einzelbericht) den Prozentsatz von 1% bis 2% der Beschäftigten mit Behinderungen nicht angeben, gilt dies als schweres Vergehen. In diesen Fällen werden finanzielle Sanktionen verhängt.

In dem Fall, dass Unternehmen und Organisationen kein Rekrutierungs- und Auswahlverfahren durchführen, das den Bedürfnissen von Kandidaten mit Behinderungen entspricht, stellt dies ein geringfügiges Vergehen dar. Handelt es sich jedoch um einen wiederkehrenden Verstoß, so wird ihm gemäß Artikel 562 des Arbeitsgesetzes das Recht auf Teilnahme an öffentlichen Bewerbungen für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren als Nebenstrafe entzogen. Laut Gesetz ist es möglich, dass Unternehmen und Organisationen, sowohl öffentliche als auch private, zusätzliche Vorteile bei der Einstellung von Behinderten haben, wie z.B:

- Finanzielle Unterstützung erhalten;
- Maßnahme für Vertragsbeschäftigung;
- Offener marktgestützter Arbeitsvertrag;
- Ermäßigung auf den einheitlichen Sozialtarif;
- Anpassung der Arbeitsplätze und Beseitigung von architektonischen Barrieren;
- Befreiung von der Zahlung der einheitlichen Sozialsteuer für Erstbeschäftigte und Langzeitarbeitslose;
- Zeichen für integrative Arbeitgeber;
- Förderung des Images des Unternehmens in der Öffentlichkeit;
- Verbesserung des Organisationsklimas, der Kreativität und Produktivität;
- Förderung der Vielfalt und Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens.

Was die Diskriminierung betrifft, wurde 2006 das Gesetz 46/2006 vom 28. August 2006 veröffentlicht, das die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen beim Zugang zur Beschäftigung und in allen Lebensbereichen verbietet. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, “angemessene Vorkehrungen” in den verschiedenen Lebenskontexten der Menschen mit einer Behinderung zu gewährleisten.

Rumänien

In Rumänien gibt es 2 Kategorien von Rechtsvorschriften:

- ***spezifische Gesetzgebung, die sich direkt auf Menschen mit Behinderungen bezieht***
- ***Gesetzgebung, die verschiedene Bereiche regelt, aber spezifische Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen enthält.***

a) Gesetz Nr. 448/2006 vom 06. Dezember 2006 über den Schutz und die Förderung der Rechte behinderter Personen - dieses Gesetz regelt die Rechte und Pflichten behinderter Personen, die zum Zweck ihrer sozialen Integration und Eingliederung gewährt werden. Das Gesetz hat einen komplexen Charakter und enthält Bestimmungen zu verschiedenen Aspekten, darunter ein Kapitel, das der Orientierung, der Berufsausbildung, dem Beruf und der Beschäftigung gewidmet ist.

b) Regierungsbeschluss Nr. 655/2016 vom 14. September 2016 zur Genehmigung der Nationalen Strategie "Eine Gesellschaft ohne Hindernisse für Menschen mit Behinderungen" 2016 - 2020 und ihres Operativen Plans. Die Strategie hat ein Kapitel "Beschäftigung" mit dem allgemeinen Ziel: "Menschen mit Behinderungen den Zugang zu einer offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsumgebung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu gewährleisten und gleichzeitig ihren effektiven Zugang zu unterstützenden Dienstleistungen zur Erhöhung der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen".

c) O.G. Nr. 68/2003 über soziale Dienstleistungen, verabschiedet durch das Gesetz Nr. 515/2003 mit den nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen, legt die Maßnahmen des besonderen Sozialschutzes für Kinder bzw. Erwachsene mit Behinderungen fest:

- soziale Einrichtungen - (Zulagen, Steuer- und Steuerbefreiungen, Transporteinrichtungen usw.) für Gesundheit und Erholung, Bildung, Wohnen, Kultur, Sport und Tourismus, Transport, Beschäftigung, Bezahlung des persönlichen Assistenten;

- soziale Dienste - Aktivitäten, die organisiert werden, "um soziale, individuelle, familiäre oder Gruppenbedürfnisse zu befriedigen, um Situationen von Schwierigkeiten, Verwundbarkeit oder Abhängigkeit zu verhindern und zu überwinden.

d) Gesetz Nr. 76 vom 16. Januar 2002 über das Arbeitslosenversicherungssystem und die Stimulierung der Beschäftigung.

e) GESETZ Nr. 219 vom 23. Juli 2015 über die Sozialwirtschaft.

Gemäß dieser Gesetzgebung gibt es zwei Arten von Unterstützung und Einrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen:

A. Unterstützung für Menschen mit Behinderungen, die eine Beschäftigung wünschen;

B. Unterstützung für Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

A.

- Jede Person mit Behinderung, die sich in die Arbeitswelt eingliedern oder wieder eingliedern möchte, hat freien Zugang zu professioneller Bewertung und Beratung, unabhängig von Alter, Art und Grad der Behinderung. Die Person mit einer Behinderung nimmt aktiv am Prozess der professionellen Bewertung und Orientierung teil, hat Zugang zu Informationen und die Wahl der Tätigkeit, entsprechend ihren Wünschen und Fähigkeiten.

- Personen mit besonderen Bedürfnissen haben das Recht, von allen Bedingungen für die Wahl und Ausübung ihres Berufes oder ihrer Tätigkeit zu profitieren, einen Arbeitsplatz zu erwerben und zu erhalten sowie beruflich aufzusteigen.

- Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Arbeit und Anspruch auf die monatliche Zuwendung, das Zusatzbudget und die Begleitzulage.

- Es gibt keine gesetzliche Bestimmung in dem Sinne, dass eine Person mit einer schweren Behinderung mit einem Betreuer ihren Behinderungsgrad und den Betreuer verliert, wenn er/sie erwerbstätig wird. Die Einstufung als behindert hat nichts mit der Arbeitsfähigkeit zu tun.

- Menschen mit Behinderungen, die einen Arbeitsplatz suchen oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, haben folgende Rechte:

- Berufsausbildungskurse;
- angemessene Anpassung an den Arbeitsplatz;
- Beratung in der Zeit vor der Beschäftigung und während der Beschäftigung sowie in der
- Intrialphase durch einen spezialisierten Berater für Arbeitsvermittlung;
- eine bezahlte Probezeit für eine Beschäftigung von mindestens 45 Arbeitstagen;
- eine bezahlte Kündigungsfrist von mindestens 30 Arbeitstagen, die bei Beendigung des individuellen Arbeitsvertrags auf Initiative des Arbeitgebers aus nicht von ihm zu vertretenden Gründen gewährt wird;
- die Möglichkeit, nach dem Gesetz weniger als 8 Stunden pro Tag zu arbeiten, wenn sie von der diesbezüglichen Empfehlung der Evaluierungskommission profitieren.

Finanzierung der oben genannten Rechte für Menschen mit Behinderungen, die einen Arbeitsplatz suchen - sie werden laut Gesetz aus dem Budget der Arbeitslosenversicherung unterstützt.

- Das Steuergesetzbuch weist einige Befreiungen für die folgenden Steuerzahler aus - Personen mit schwerer oder akzentuierter Behinderung sind von der Zahlung der Einkommenssteuer befreit für Einkünfte aus: unabhängigen Tätigkeiten, die einzeln und/oder in einer Form von Vereinigungen ausgeübt werden; Einkünfte aus Rechten an geistigem Eigentum; Gehälter und gehaltsähnliche Einkünfte; Renten; landwirtschaftliche Tätigkeiten, Forstwirtschaft und Fischzucht, die einzeln und/oder in einer Form von Vereinigungen ohne Rechtspersönlichkeit ausgeübt werden.

- Nur im Rahmen des Projekts "Erleichterung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt", das von der Nationalen Behörde für Menschen mit Behinderungen (NAPD) in Partnerschaft mit der Nationalen Agentur für Beschäftigung durchgeführt und durch das Operationelle Programm Humankapital (POCU) kofinanziert wird - Prioritätsachse 3 - Arbeitsplätze für alle - wird auf Antrag der Menschen mit Behinderungen, die von aktiven Beschäftigungsmaßnahmen profitieren, ein Gutschein gewährt, der bei der Agentur für Arbeit des Komitats oder der Gemeinde Bukarest registriert ist. Dieser Gutschein ist für den Kauf von assistiven Produkten bestimmt, die vom Facharzt empfohlen werden und die in der Liste der assistiven Technologien und Vorrichtungen für den vorrangigen Zugang zur Beschäftigung zu finden sind. Die Projektdauer beträgt 3 Jahre (2019-2022).

B.

Die autorisierten geschützten Einheiten verfügen über folgende Rechte:

a) Befreiung von der Zahlung der Genehmigungsgebühren für die Einrichtung und Wiedererteilung von Genehmigungen;

b) Befreiung von der Zahlung der Körperschaftssteuer, vorausgesetzt, dass mindestens 75 % des durch die Befreiung erzielten Fonds für die Umstrukturierung oder für den Erwerb von technologischer Ausrüstung, Maschinen, Anlagen,

Maschinen, Arbeitsmitteln und/oder Einrichtungen/Anpassung geschützter Arbeitsplätze reinvestiert werden.

Andere Arbeitgeber:

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit Behinderungen beschäftigen, profitieren von mehreren Steuererleichterungen. Folgende Ausgaben sind bei der Berechnung des zu versteuernden Gewinns abzugsfähig: die Ausgaben für die Anpassung des Arbeitsplatzes, für den Kauf der von der behinderten Person im Produktionsprozess verwendeten Ausrüstung, für den Transport der behinderten Personen von zu Hause zum Arbeitsplatz, für den Transport von Rohstoffen und Fertigprodukten zum und vom Wohnort der behinderten Person, die für die Arbeit zu Hause beschäftigt ist.

Die spezifischen Ausgaben für Ausbildung und berufliche Orientierung sind von der Arbeitslosenversicherung abzugsfähig, die der Arbeitgeber an den Staatshaushalt zahlt.

Gleichzeitig erhalten Organisationen, die in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nachgekommen sind, sowie Organisationen, die nicht gesetzlich zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verpflichtet sind, ein Jahr lang den Mindestlohn in der Wirtschaft, monatlich, für jeden beschäftigten Behinderten, sofern der Arbeitgeber diesen Behinderten mindestens 2 Jahre beschäftigt.

Darüber hinaus sind die Arbeitgeber, die einen unbefristeten Vertrag mit einem Hochschulabsolventen mit Behinderungen abschließen, von der Zahlung der Arbeitslosenversicherung befreit und erhalten monatlich für 1,5 Jahre unterschiedliche Beträge, je nach Ausbildungsstand des jungen Menschen mit Behinderungen:

a) 1 Mindestbruttogrundgehalt im Land für die Absolventen des unteren Zyklus der Sekundarstufe II oder der Kunstgewerbeschulen;
b) 1,2 Mindestbruttogrundgehälter im Land, für die Absolventen der Sekundarstufe II oder der postsekundären Ausbildung;
c)1,5 Mindestbruttogrundgehälter im Land, für die Absolventen der Hochschulbildung.

Sozialunternehmen[5]:

- Sie können aus öffentlichen und/oder privaten, nationalen oder internationalen Quellen finanziert werden, je nach den Rechtsnormen, die für jede der Kategorien gelten, aus denen sie von den Finanzierungsquellen abweichen und von denen sie kostenlos für die Ausgabe der Sozialmarke und die Eintragung in das Register der sozialen Unternehmen profitieren.

- Die Unternehmen der sozialen Eingliederung können über spezialisierte Abteilungen auf der Ebene der Arbeitsvermittlungsagenturen kostenlose Beratung bei der Gründung und/oder Geschäftsentwicklung erhalten, und sie können von den Einrichtungen der lokalen öffentlichen Verwaltungsbehörden profitieren:

a) die Zuweisung von Räumen und/oder Grundstücken im öffentlichen Bereich der administrativen territorialen Einheiten/Unterabteilungen, in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 215/2001 über die lokale öffentliche Verwaltung, das mit späteren Änderungen und Ergänzungen zum Zweck der Entwicklung der Aktivitäten, für die das Sozialzeichen verliehen wurde, neu veröffentlicht wird;

b) Unterstützung bei der Werbung für die realisierten und/oder gelieferten Produkte, für die in der Gemeinschaft erbrachten Dienstleistungen oder geleisteten Arbeiten sowie bei der Ermittlung einiger Märkte dafür;

c) Unterstützung bei der Förderung des Tourismus und seiner Aktivitäten, indem das lokale historische und kulturelle Erbe genutzt wird;

d) andere Erleichterungen und Steuerbefreiungen, die von den lokalen Behörden der öffentlichen Verwaltung nach dem Gesetz gewährt werden.

[5] Gemäß dem Gesetz Nr. 219 von 2015 über die Sozialwirtschaft

Vereinigtes Königreich

Im Jahr 2009 ratifizierte Großbritannien die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die Einheitliche Gleichstellungsakte trat im Oktober 2010 in Kraft und fasst verschiedene Gesetze, die sich mit Diskriminierung befassen, in einem einzigen zusammen, um sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in Beschäftigung und Einstellung zu verbieten. Direkte Diskriminierung aufgrund einer Behinderung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber eine behinderte Person weniger günstig behandelt, weil sie behindert ist. Indirekte Diskriminierung aufgrund einer Behinderung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber eine Politik, ein Kriterium oder eine Praxis anwendet, die zur Folge hat, dass eine behinderte Person im Vergleich zu nichtbehinderten Personen besonders benachteiligt wird.

Indirekte Diskriminierung kann rechtmäßig sein, wenn nachgewiesen werden kann, dass sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels darstellt. Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber eine Person wegen etwas ungünstig behandelt, das sich aus ihrer Behinderung ergibt. Sie unterscheidet sich von der unmittelbaren Diskriminierung dadurch, dass die Benachteiligung auf etwas zurückzuführen ist, das sich aus der Behinderung ergibt, nicht auf die Behinderung selbst. Darüber hinaus muss die Person im Gegensatz zur indirekten Diskriminierung nicht nachweisen, dass der Arbeitgeber eine Bestimmung angewandt hat, die Personen, die die Behinderung dieser Person teilen, besonders benachteiligt (oder benachteiligen würde). Es reicht aus, nachzuweisen, dass sie wegen etwas, das sich aus ihrer Behinderung ergibt, ungünstig behandelt wurden.

Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung kann rechtmäßig sein, wenn nachgewiesen werden kann, dass sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels darstellt. Das Gesetz verbietet es Arbeitgebern auch, behinderte Menschen zu belästigen oder zu schikanieren.

Angemessene Anpassungen

Als Teil des Gleichstellungsgesetzes 2010 müssen Arbeitgeber angemessene Anpassungen vornehmen, um behinderte Stellenbewerber und Mitarbeiter zu unterstützen. Wie in der Anleitung des Department for Work and Pensions (DWP) angegeben:

Das bedeutet, dass sichergestellt werden muss, dass behinderte Menschen alle wesentlichen Nachteile überwinden können, die ihnen bei der Ausübung ihrer Arbeit und beim Vorankommen in der Arbeit entstehen können.

Das DWP hat einen Leitfaden zur Beschäftigung von behinderten Menschen und Menschen mit gesundheitlichen Problemen veröffentlicht. Darin heißt es:

- Die Kosten für angemessene Anpassungen zur Anpassung an behinderte Mitarbeiter sind oft gering.
- Die Vorteile der Bindung eines erfahrenen, qualifizierten Mitarbeiters, der eine Beeinträchtigung erworben hat, sind in der Regel größer als die Rekrutierung und Ausbildung neuer Mitarbeiter.
- Beispiele für angemessene Anpassungen, die im Leitfaden und auf der Seite gov.uk enthalten sind. Angemessene Anpassungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen oder Gesundheitszustand sind unten aufgeführt. Dies ist keine erschöpfende Liste möglicher Anpassungen.
- Änderungen am Arbeitsmuster einer behinderten Person vornehmen. Denen, die behindert geworden sind, eine schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen.
- Dinge auf eine andere Art und Weise zu tun, z.B. jemandem mit einer sozialen Angststörung einen eigenen Schreibtisch statt eines Hot-Desks zu erlauben, oder jemandem mit einem Rollstuhl zu erlauben, im Erdgeschoss zu arbeiten.
- Bereitstellung von Schulungen oder Mentoring. Dazu gehört auch die Schulung nicht behinderter Arbeitnehmer in der Frage, wie sie behinderten Menschen gegenüber integrativer sein können.

- Entweder beschäftigen Sie einen Mitarbeiter, der einen behinderten Arbeitnehmer unterstützt, oder Sie lassen sich von einem Kollegen bei bestimmten Aufgaben helfen.
- Änderungen an den Räumlichkeiten, wie die Installation einer Rampe für einen Rollstuhlfahrer oder eines audio-visuellen Feueralarms für eine gehörlose Person.
- Sicherstellen, dass Informationen in zugänglichen Formaten zur Verfügung gestellt werden, zum Beispiel in Brailleschrift oder auf Tonband.
- Änderung oder Erwerb von Geräten, wie z.B. spezielle Tastaturen für

Die Finanzierung von Access to Work kann als Beitrag zu den Kosten für die Durchführung solcher angemessenen Anpassungen beantragt werden.

Die Gleichstellungs - und Menschenrechtskommission hat Beispiele für angemessene Anpassungen in der Praxis geliefert.

3. Ergebnisse der Einstellungen von HR-Unternehmen

3.1 Methodik zur Durchführung und Verbreitung des Fragebogens

Die Methodik für die Durchführung der Umfrage ist ein Ergebnis der Teamarbeit im Rahmen der Partnerschaft European Awareness4Change. Die Ziele der Umfrage sind:

- Ermittlung der aktuellen europäischen Einstellungstrends zu behinderungsspezifischen Arbeitslosigkeitskontexten in Deutschland, Portugal, Rumänien und dem Vereinigten Königreich.
- Erfassung der Vorurteile und Wahrnehmungen von Personalfachleuten und Geschäftsführern bei der Rekrutierung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz.

Die Voreingenommenheit in Bezug auf die soziale Erwünschtheit ist eine Art der Antwortvoreingenommenheit, die die Befragten dazu motiviert, Fragen in einer Weise zu beantworten, die von anderen positiv bewertet wird, z.B. im Einklang mit sozial akzeptablen Ansichten. Dies war ein wichtiger Gesichtspunkt für die

Partnerschaft bei der Entwicklung der Umfrage, da versucht werden musste, dies zu vermeiden.

Um die Voreingenommenheit in Bezug auf soziale Erwünschtheit zu verringern, wurde die Umfrage durch indirekte oder strukturierte projektive Befragung strukturiert (Fragen, die gezielt darauf abzielen, die tieferen Gefühle der Menschen zu einem Thema aufzudecken, indem die Fragen indirekt gestellt werden), eine Technik, die in der Literatur vorgeschlagen wurde und sich als wirksam bei der Verringerung der Voreingenommenheit in Bezug auf soziale Erwünschtheit erwiesen hat.

Die Umfrage besteht aus 19 Multiple-Choice-Fragen und 1 offenen Frage. Um die Anonymität zu maximieren, wurden auf den Fragebögen keine Informationen über die Person oder den Arbeitgeber gesammelt oder den Forschern zur Verfügung gestellt. Die erste Frage zielte darauf ab, die Art des Unternehmens zu verstehen, für das der Befragte arbeitete:

- Kleinstunternehmen (1-9 Personen)
- kleine bis mittlere Unternehmen (10-250)
- Großunternehmen (+250)

Die folgenden zwei Fragen konzentrieren sich darauf, in welchem Bereich das Unternehmen tätig ist und ob das Unternehmen bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen hat. Die restlichen Fragen wurden verwendet, um die Wahrnehmungen und Vorurteile im Zusammenhang mit der Einstellung und Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderungen zu verstehen (wahrgenommene Herausforderungen und Bedenken bei der Einstellung und Bindung von Mitarbeitern mit Behinderungen). Die abschließenden Fragen waren unterschiedlich, da die Befragten gebeten wurden, 3 Vorschläge zur Bewältigung der identifizierten Herausforderungen zu machen und die Unternehmen dabei zu unterstützen, Menschen mit Behinderungen leichter und effektiver einzustellen.

MEH entwickelte die Umfrage auf einem Google-Formular, und ein Verpflichtungsschreiben wurde verwendet, um den Zweck der Umfrage zu begleiten und zu erläutern.

Jeder Partner war für die Übersetzung in seine eigene Sprache verantwortlich. Das Mindestziel in Bezug auf die Antworten lag bei 20 Antworten. Um dieses Ziel zu erreichen, schuf jeder Partner eine massgeschneiderte Engagementkampagne, die er in seinem eigenen Netzwerk und mit Hilfe von Social-Media-Kampagnen, E-Mails und telefonischem Kontakt verbreitete.

3.2 Überblick Länderergebnisse

Staat	Anzahl der Antworten	Art der Unternehmen	Tätigkeitssektor	Erfahrung mit der Einstellung von Menschen mit Behinderungen
Deutschland	25 ANTWORTEN	• 8 Kleinstunternehmen • 12 kleine und mittlere Unternehmen • 5 große Unternehmen	• 3 Metallindustrie • 5 Dienstleistungsunternehmen • 1 Handel und Vertrieb • 7 Handwerk • 1 Gesundheits- und Sozialdienste • 1 Landwirtschaft • 2 Logistik • 2 Elektronik • 3 Bildung und Soziales	20 HABEN ERFAHRUNG 5 HABEN KEINE ERFAHRUNG
Portugal	56 ANTWORTEN	• 15 Kleinstunternehmen • 14 kleine und mittlere Unternehmen • 27 große Unternehmen	• 9 Sozialer Sektor • 14 Personal/Business und Bankwesen • 4 Schönheit und Sport • 8 Lebensmittel • 2 Bauwesen • 8 IT • 3 Bildung • 4 Energie • 3 Einzelhandel • 1 öffentlicher Sekto	33 HABEN ERFAHRUNG 23 HABEN KEINE ERFAHRUNG
Rumänien	24 ANTWORTEN	• 12 Kleinstunternehmen • 11 kleine und mittlere Unternehmen • 1 großes Unternehmen	• Buchhaltung • Marketing • Konstruktionen • Beratung • Ingenieurwesen • Beratung • HoReCa • Durchführung von sozialen Projekten, Unternehmertum, Ausbildung • IT/Managementberatung • Massenmedien • Arbeitsschutzdienstleistungen • Produktion und Dienstleistungen • Geschützte Einheit - Sozialwirtschaft • Öffentliche Einrichtung • Verkauf; Dienstleistungen • Softwareentwicklung • Telekommunikation, Sicherheit • Tourismus	11 HABEN ERFAHRUNG 13 HABEN KEINE ERFAHRUNG
Vereinigtes Königreich	23 ANTWORTEN	• 10 Kleinstunternehmen • 10 kleine und mittlere Unternehmen • 3 große Unternehmen	• 1 Wirtschaft und Bildung • 1 Bekleidungseinzelhandel • 1 Computerberatung • 1 Bildung • 4 Versicherung • 2 Öffentlich • 1 Radio • 11 Dritter Sektor • 1 Holzhändler	17 HABEN ERFAHRUNG 6 HABEN KEINE ERFAHRUNG

Die im Folgenden vorgestellten Daten beziehen sich auf die Wahrnehmungen, die Arbeitgeber und Personaldienste in Bezug auf die Arbeit von Menschen mit Behinderungen in den 4 europäischen Ländern haben. Dabei werden ihr Wissen, ihr Bewusstsein und ihre Stereotypen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt.

3.2.1 Wahrnehmungen von Arbeitgebern und Unternehmensleitern in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen:

Könnte ein Mangel an Wissen und Informationen über Menschen mit Behinderungen für einige Unternehmen ein Problem bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen sein? (Abb. 1, 1.1)

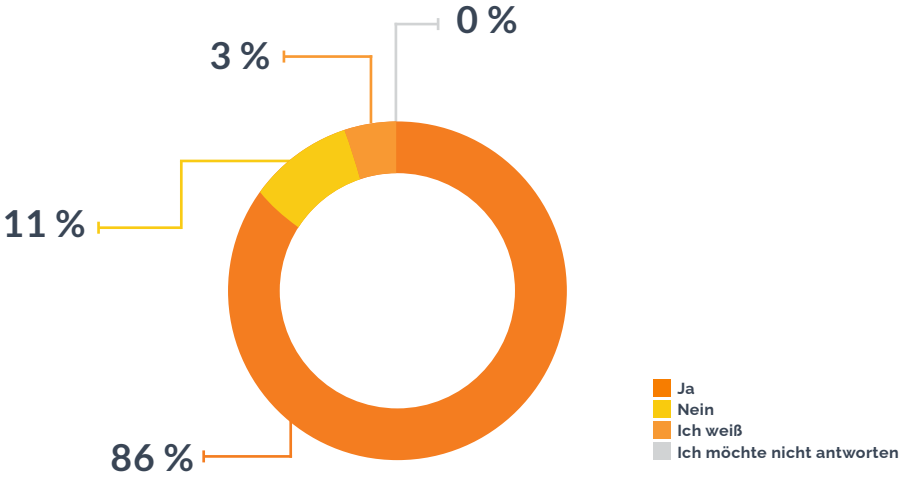


Abb.1: Insgesamt Antworten

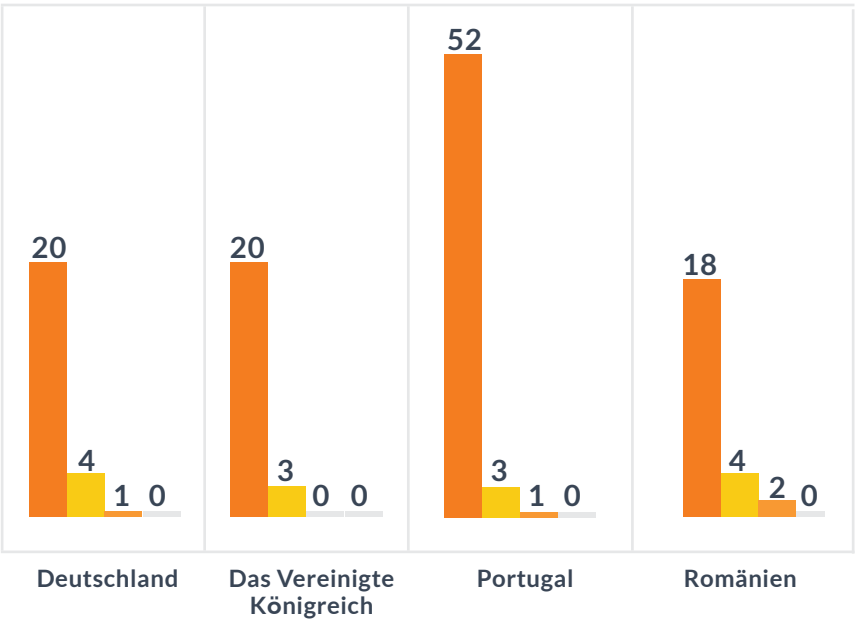


Abb.1.1: Antworten pro Land

Die Grafiken zeigen, dass in allen 4 Ländern 86% der Befragten der Ansicht sind, dass der Mangel an Informationen über Behinderung ein Problem für Unternehmen sein kann. Nur 11% der Befragten waren der Meinung, dass dies kein Problem sein würde.

Könnten die Kosten für eine angemessene Anpassung des Arbeitsplatzes für einige Arbeitgeber ein Hindernis für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sein? (Abb. 2, 2.1)

Abb.2: Insgesamt Antworten

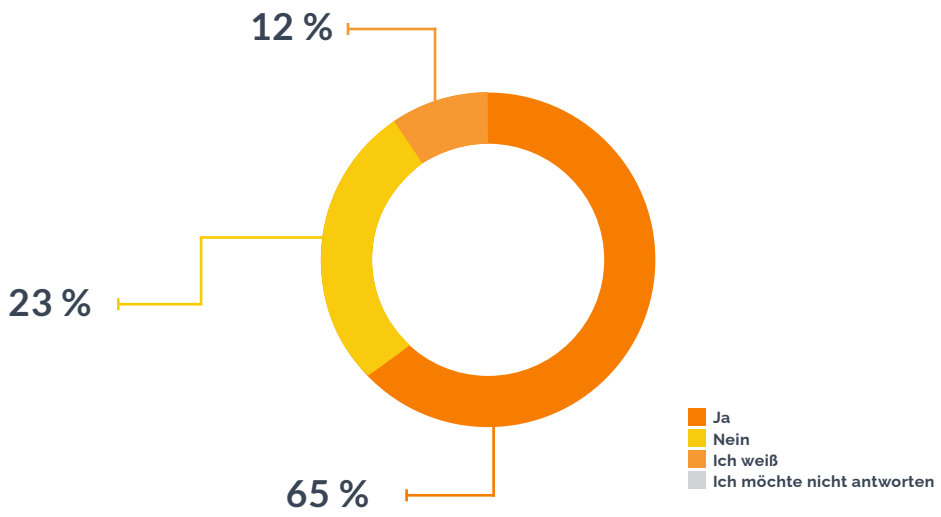
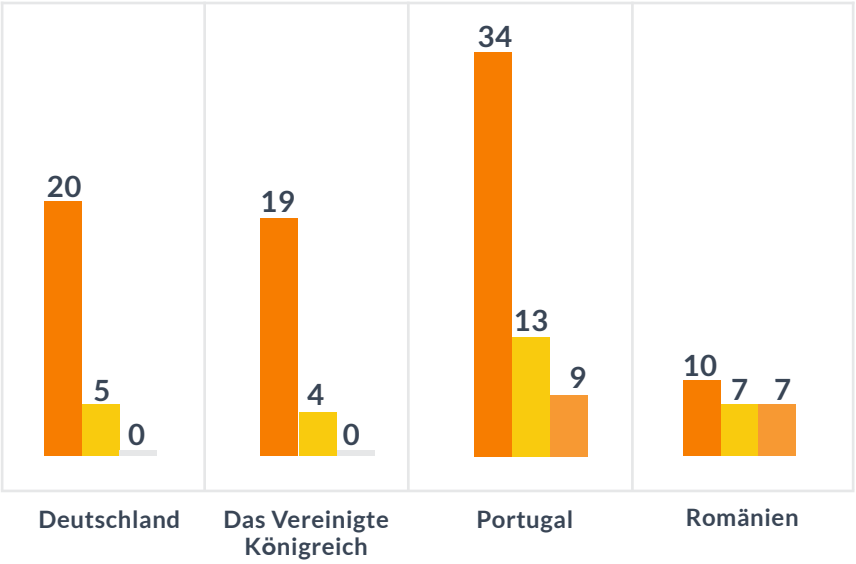


Abb.2.1: Antworten pro Land



Die Mehrheit der Befragten (65 %) sah die Kosten im Zusammenhang mit der Umsetzung vernünftiger Anpassungen als eines der Hindernisse für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen an. In Deutschland und im Vereinigten Königreich gab jeder Befragte eine klare Antwort auf die Frage (ja oder nein). Dies kann damit zusammenhängen, dass in beiden Ländern die Arbeitgeber verpflichtet sind, angemessene Anpassungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen vorzunehmen. In beiden Ländern gibt es Regelungen zur Subventionierung dieser Kosten, von denen die Arbeitgeber möglicherweise nichts wissen, obwohl sie den zusätzlichen Aufwand für die Antragstellung durchaus wünschen. In Portugal jedoch halten etwa 40% der Befragten dies für ein Problem oder wussten nicht, ob dies ein Problem ist oder nicht. Darüber hinaus sagten in Rumänien mehr als 50% der Befragten entweder, dass es sich nicht um ein Hindernis handelt oder sie wussten nicht, wie sie diese Frage beantworten sollten. Diese Zahlen können für das Verständnis der Notwendigkeit in diesen Ländern von Bedeutung sein, das Bewusstsein dafür zu schärfen, welche Unterstützung verfügbar oder notwendig ist, um Arbeitgebern zu helfen, integrativer zu sein.

Könnten andere wahrgenommene Kosten für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen für einige Arbeitgeber ein Hindernis darstellen? (Abb.3, 3.1)

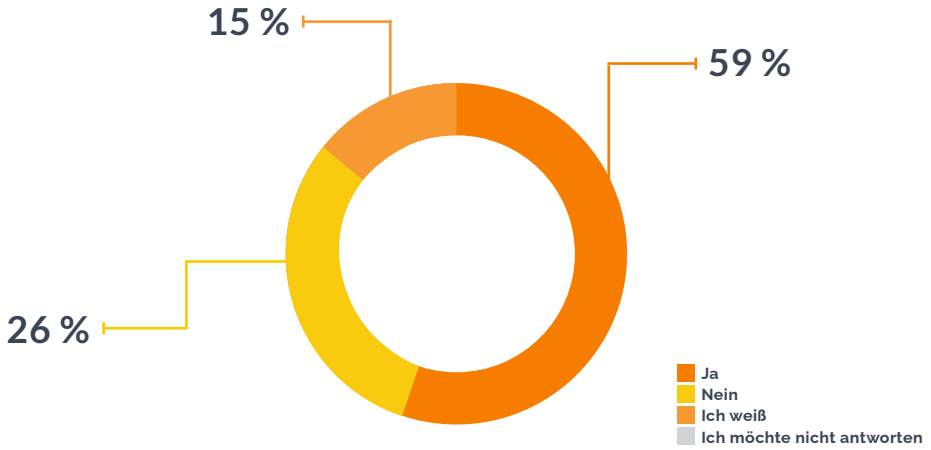


Abb.3: Insgesamt Antworten

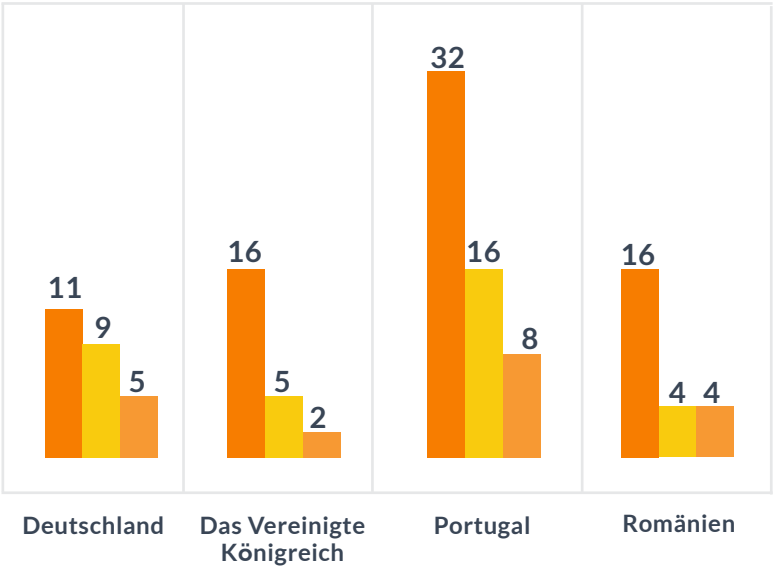


Abb.3.1: Antworten pro Land

Was die anderen wahrgenommenen Kosten betrifft (wie z.B. den erweiterten Kündigungsschutz für Menschen mit schweren Behinderungen oder die Einschränkung von Überstunden usw.), so zeigen das Vereinigte Königreich und Rumänien den gleichen Trend mit 59%, die dies für ein Problem halten, und dem Rest, der dies nicht für ein Problem hält oder nicht weiß, ob es ein Problem ist oder nicht. In Portugal sind 32 Befragte der Ansicht, dass diese Kosten für die Entscheidung, Menschen mit Behinderungen einzustellen, relevant sind, 16 stimmen dem nicht zu und 8 wissen nicht, ob dieser Faktor einen Einfluss auf die Einstellung hat. In Deutschland gibt es keinen klaren Trend, da die Zahl der Personen, die mit Ja oder Nein geantwortet haben, sehr ähnlich ist (44% - Ja, 36% - Nein und 20%, die es nicht wissen).

Könnte die Wahrnehmung, wie schwierig es ist, die Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen, ein Hindernis für Arbeitgeber sein? (Abb.4, 4.1)

Abb.4: Insgesamt Antworten

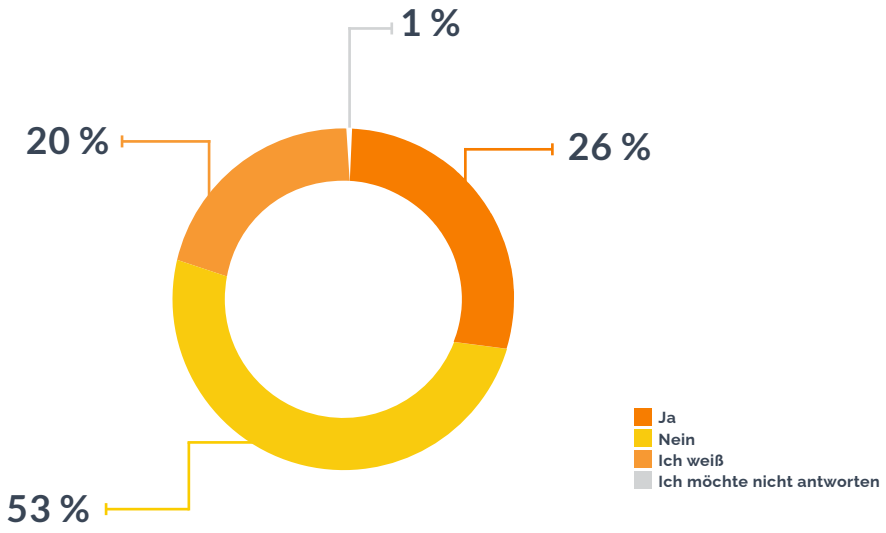
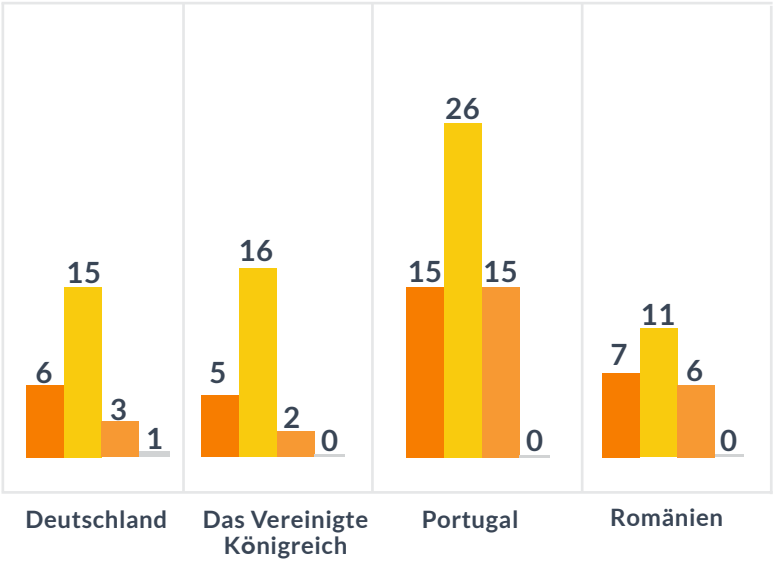


Abb.4.1: Antworten pro Land



Diese Diagramme zeigen ein ermutigendes Ergebnis, da in allen 4 Ländern 46% der Befragten nicht der Meinung sind, dass die Schwierigkeit, die Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen zu erfüllen, ein relevantes Thema bzw. ein Hindernis bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen ist. In jedem Land gibt es jedoch immer noch einen signifikanten Anteil (zwischen 30-55%), der dies für ein relevantes Thema hält oder nicht weiß, wie diese Frage zu beantworten ist. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass diese Frage als erste die Antwort "Ich möchte nicht antworten" motivierte, wobei ein Befragter aus Deutschland auf diese Weise antwortete.

Glauben Sie, dass einige Arbeitgeber der Meinung sind, dass Menschen mit Behinderungen nicht nach den gleichen Standards arbeiten können wie andere Arbeitnehmer? (Abb.5, 5.1)

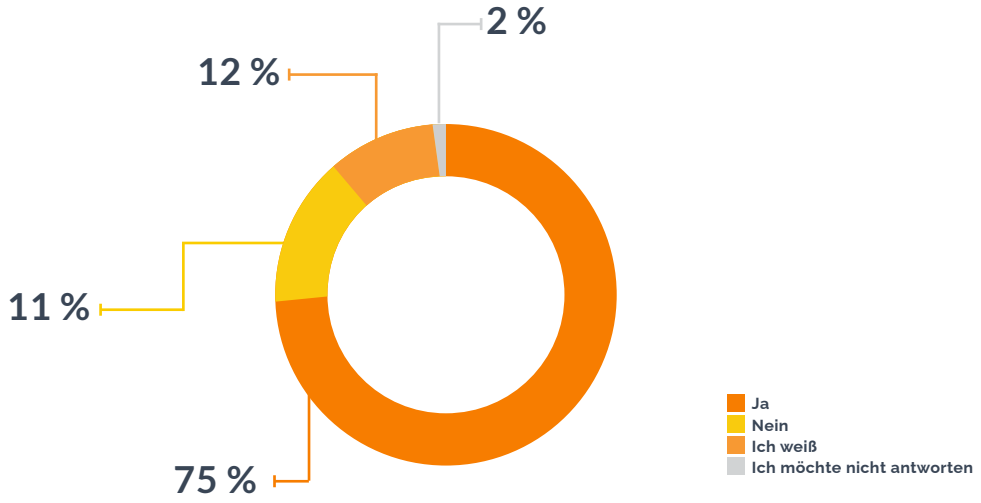


Abb.5: Insgesamt Antworten

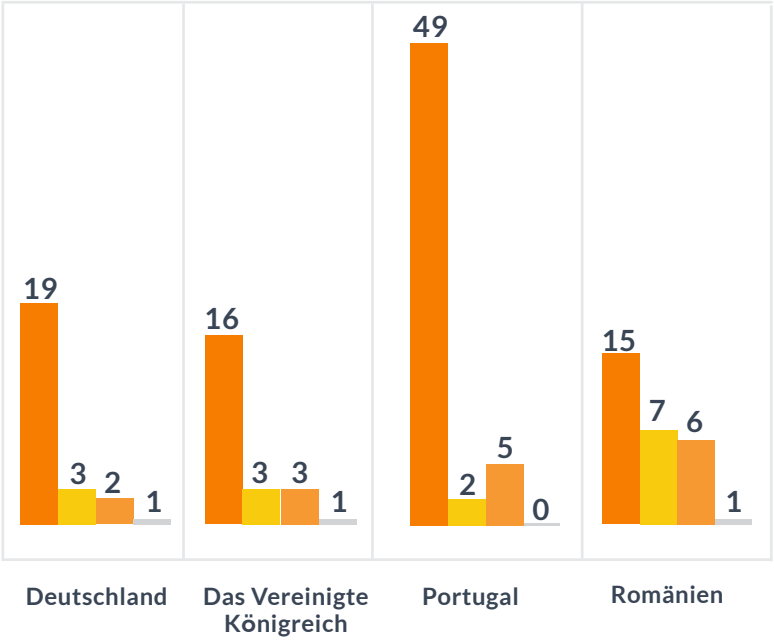


Abb.5.1: Antworten pro Land

75% der Befragten aus allen Ländern sind der Meinung, dass dies die Wahrnehmung einiger Arbeitgeber sein könnte. In Rumänien stimmt ein höherer Anteil der Befragten nicht zu (als in anderen Ländern, und eine sehr geringe Zahl aus Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Rumänien hat sich dafür entschieden, diese Frage nicht zu beantworten, was darauf hindeuten könnte, dass der Anteil derer, die dies für ein Ja halten, noch höher ist.

Glauben Sie, dass Arbeitgeber sich unbehaglich fühlen könnten und nicht wissen, wie sie sich gegenüber Menschen mit Behinderungen verhalten und sie behandeln sollen? (Abb:6, 6.1)

Abb.6: Insgesamt Antworten

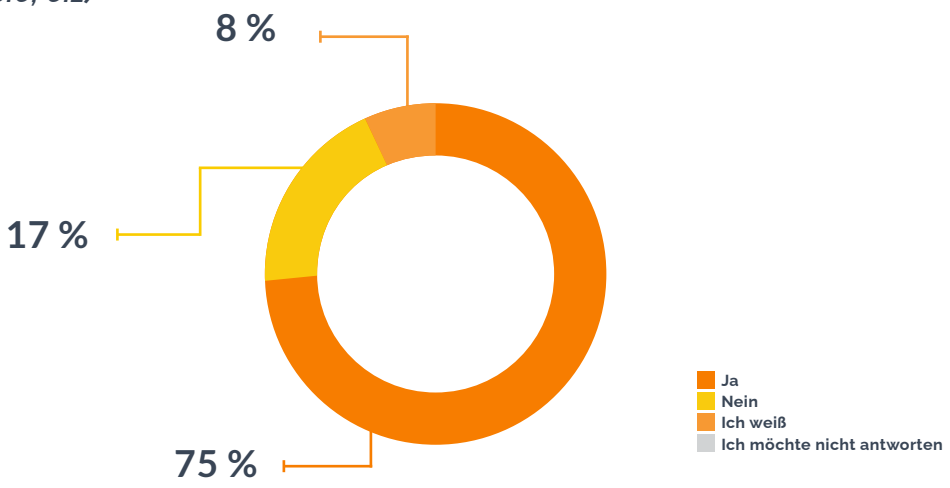
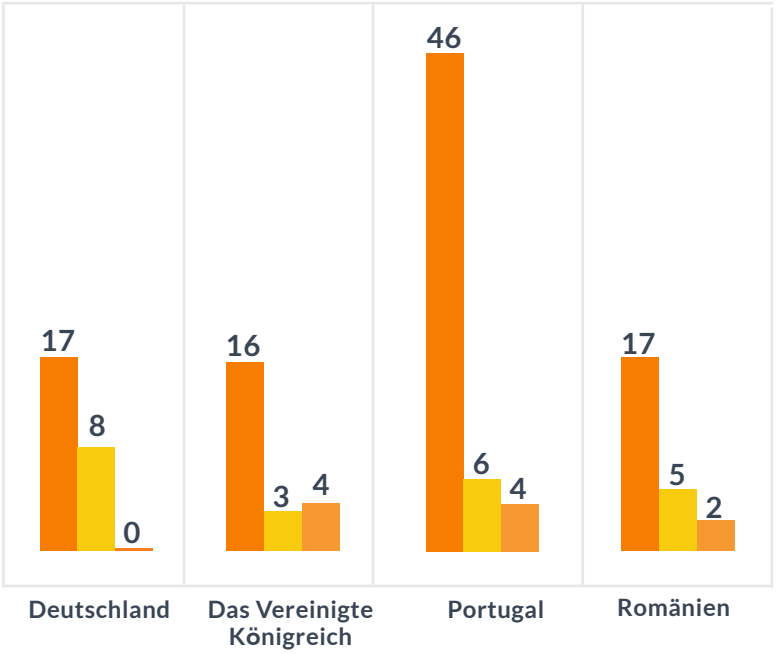


Abb.6.1: Antworten pro Land



In Bezug auf die Fähigkeit und das Vertrauen der Arbeitgeber, sich angemessen zu verhalten und Menschen mit Behinderungen angemessen zu behandeln lautete die Frage, ob die Befragten der Meinung waren, dass Arbeitgeber sich bei der Führung einer Person mit einer Behinderung unwohl fühlen könnten und nicht wissen, wie sie mit dieser Person umgehen sollen, und ob dies ein Hindernis für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sein könnte. In allen 4 Ländern stimmten 75 % der Befragten zu, dass einige Arbeitgeber sich möglicherweise nicht sicher fühlen oder nicht über die Fähigkeiten verfügen, Menschen mit Behinderungen zu managen. In Deutschland zeigten die Daten jedoch ein ermutigenderes Bild, da eine beträchtliche Anzahl der Befragten antwortete, dass sie dies nicht für den Fall halten.

Glauben Sie, dass einige Arbeitgeber der Meinung sind, dass Arbeitnehmer mit Behinderungen zusätzliche Zeit/Unterstützung von Vorgesetzten oder Mitarbeitern benötigen? (Abb. 7, 7.1)

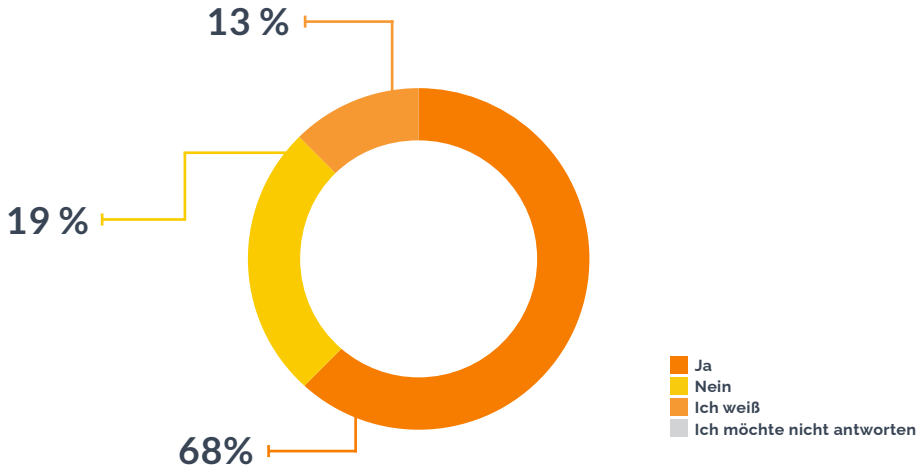


Abb.7. Insgesamt Antworten

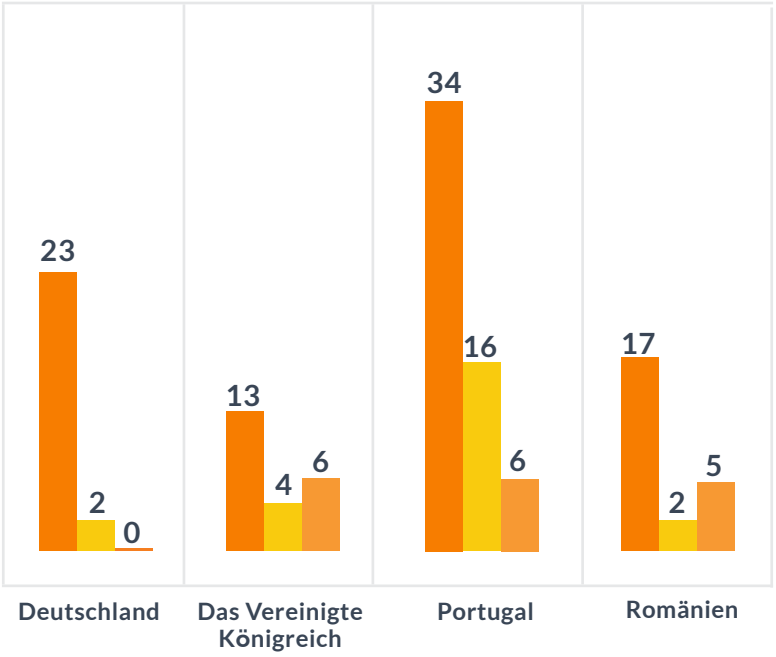


Abb.7.1. Antworten pro Land

In Bezug auf die Wahrnehmung des zusätzlichen Zeit- und Unterstützungsbedarfs von Menschen mit Behinderungen stimmten 68% der Befragten insgesamt dem zu, dass Menschen mit Behinderungen mehr Zeit und zusätzliche Unterstützung und Betreuung benötigen. In Deutschland gab eine überwältigende Mehrheit der Befragten an, dass dies ein Thema ist (87%). Ein ähnliches Ergebnis wurde in Rumänien erzielt (70 %), doch in Rumänien gab ein erheblicher Prozentsatz der Befragten an, sie wüssten es nicht (21 %). In Portugal und im Vereinigten Königreich war der Prozentsatz der Personen, die mit "Ja" antworteten, recht ähnlich (60 % bzw. 56 %). In Portugal gab es jedoch eine höhere Anzahl von Befragten, die der Meinung sind, dass die Antwort kein Problem darstellt (28 %), und im Vereinigten Königreich gab es einen höheren Anteil von Befragten, die angaben, sie wüssten es nicht (26 %).

Sind Sie der Meinung, dass sich Menschen mit Behinderungen seltener auf eine Stelle bewerben? (Abb.8, 8.1)

Abb.8: Insgesamt Antworten

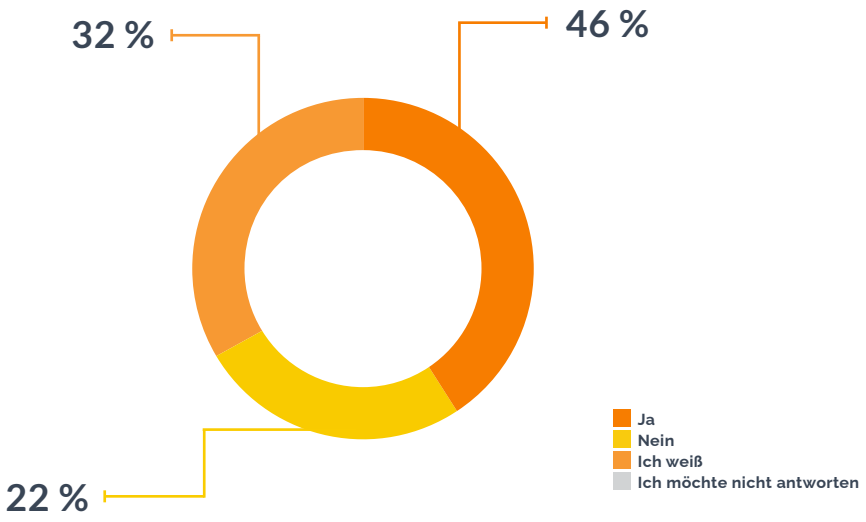
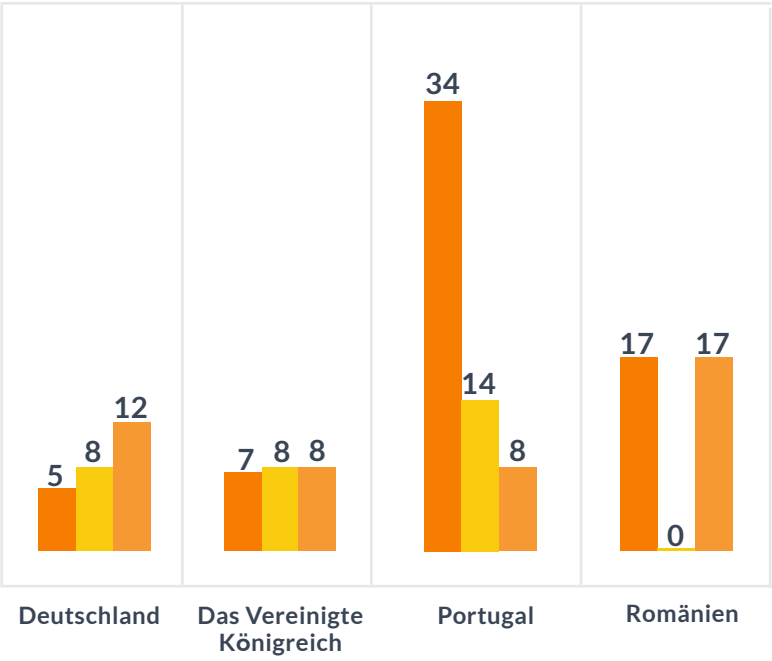


Abb.8.1: Antworten pro Land



Von allen Fragen der Umfrage war dies diejenige, auf die 3 der 4 Länder keine klare Antwort gaben. Im Vereinigten Königreich gab es eine sehr gleichmäßige Verteilung zwischen den drei Antworten Ja, Nein und ich weiß nicht, und ähnlich war es in Rumänien, wo die Hälfte der Teilnehmer mit Ja und die Hälfte mit Nein antwortete. Der signifikante Unterschied zwischen den beiden war, dass eine bedeutende Anzahl im Vereinigten Königreich unsicher war. In Deutschland antwortete die Mehrheit der Befragten mit "nein" und umgekehrt zeigt der Trend in Portugal eine hohe Anzahl positiver Antworten, aber auch eine beträchtliche Anzahl von "nein" und "ich weiß nicht".

Glauben Sie, dass einige Arbeitgeber der Meinung sind, dass Bewerber mit Behinderungen nicht über die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um diese Aufgabe zu erfüllen? (Abb.9, 9.1)

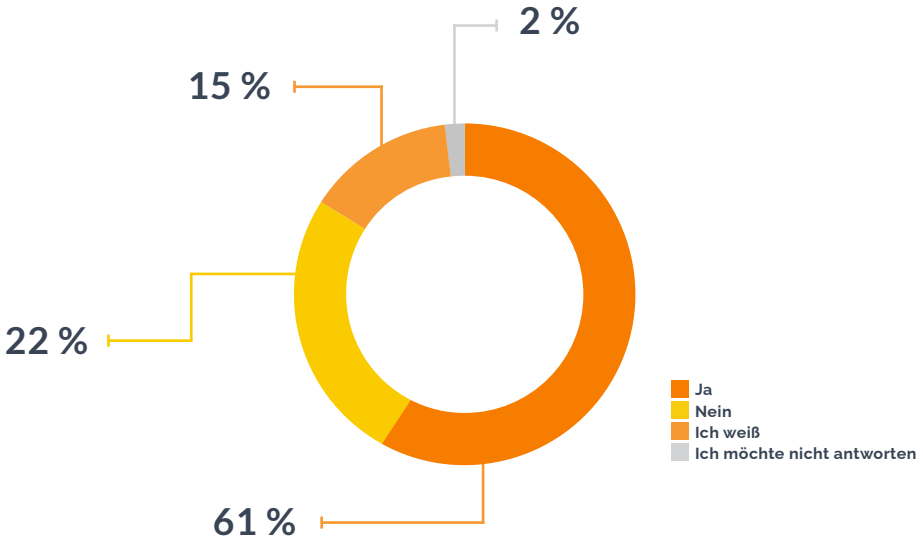


Abb.9: Insgesamt Antworten

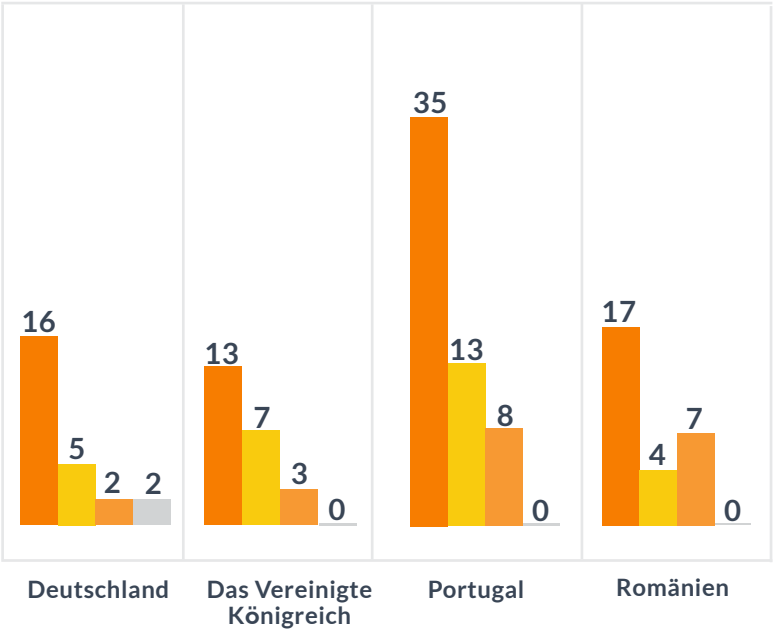


Abb.9.1: Antworten pro Land

61% der Befragten insgesamt sind der Meinung, dass Menschen mit Behinderungen nicht über die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um diese Rolle zu erfüllen. In jedem der Partnerländer sind die Befragten der Meinung, dass die Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen so wahrnehmen, dass sie nicht über die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, um die beruflichen Aufgaben zu erfüllen. Dadurch erhält die Partnerschaft ein Schlüsselelement für den Inhalt der Sensibilisierungskampagne.

Ermutigt die aktuelle nationale Gesetzgebung zur Beschäftigung Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen einzustellen?

Abb.10: Insgesamt Antworten

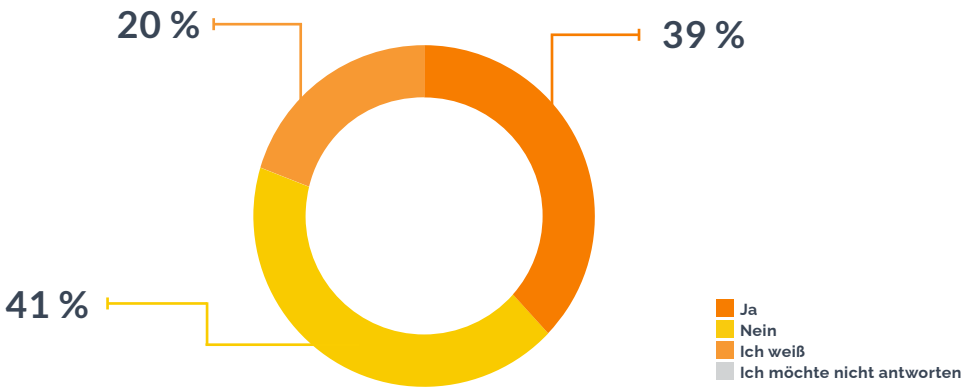
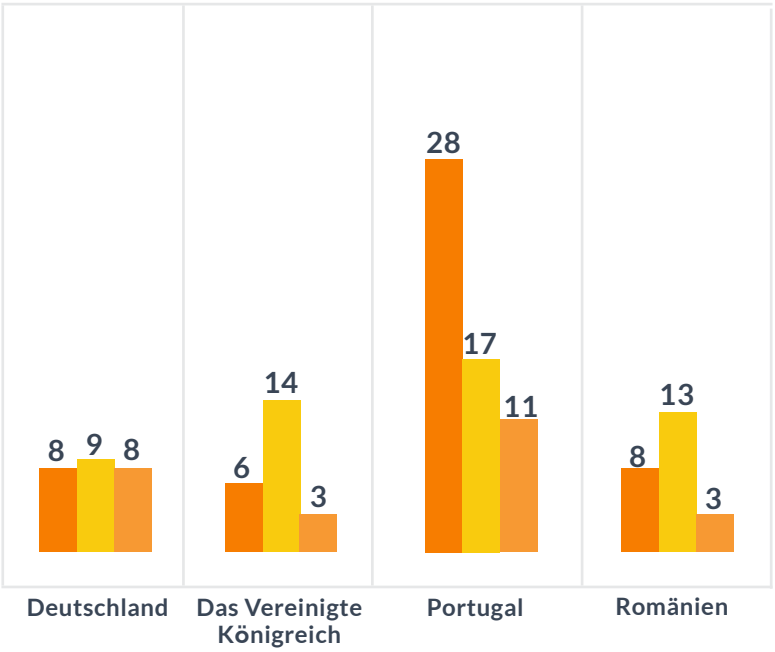


Abb.10.1: Antworten pro Land



Auch bei dieser Frage ergibt sich ein deutlicher Kontrast zwischen den einzelnen Ländern, wobei die Mehrheit der Befragten im Vereinigten Königreich mit "nein" antwortete, ein ähnlicher Trend ist in Rumänien zu beobachten, während in Deutschland die Antworten gleichmäßig verteilt sind und nur eine kleine Mehrheit der Befragten angibt, dass dies nicht der Fall ist. Portugal ist das einzige Land, in dem es eine Mehrheit der Befragten gibt, die sagen, dass die Gesetzgebung Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen unterstützt.

3.2.2. Einstellungen

Der folgende Abschnitt enthält die Antworten der Befragten auf die nächste Reihe von Fragen, die darauf abzielten, den Grad der Herausforderung zu ermitteln, den die im obigen Abschnitt identifizierten Hindernisse für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen darstellten. Dabei geht es insbesondere um die Einstellung des Vorgesetzten, anderer Mitarbeiter, Kunden und Partner, die Zugänglichkeit und die bestehende Gesetzgebung in Sachen Behinderung. Jeder Befragte wurde gebeten, zu analysieren, wie herausfordernd die einzelnen Punkte für ihn waren, wobei ein Bewertungssystem verwendet wurde, das 1 als den niedrigsten Grad der Herausforderung und 5 als den höchsten Grad der Herausforderung bewertete.

Im Allgemeinen konzentrieren sich die Antworten aller Länder in allen Kriterien auf die Klassen 3 und 4, mittel bis hoch anspruchsvoll. Die Arbeitgeber sind im Allgemeinen der Ansicht, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Zugänglichkeit und angebotene Unterstützung sowie in Bezug auf die Einstellung ihrer Interessenvertreter und die Gesetzgebung eine Herausforderung darstellt. Die Einstellung der Vorgesetzten und Fragen im Zusammenhang mit der Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes gelten als schwieriger. Fragen im Zusammenhang mit der Förderung vernünftiger Anpassungen und der Einstellung von Kunden und Partnern wiederum wurden von den Befragten als am wenigsten anspruchsvoll eingestuft.

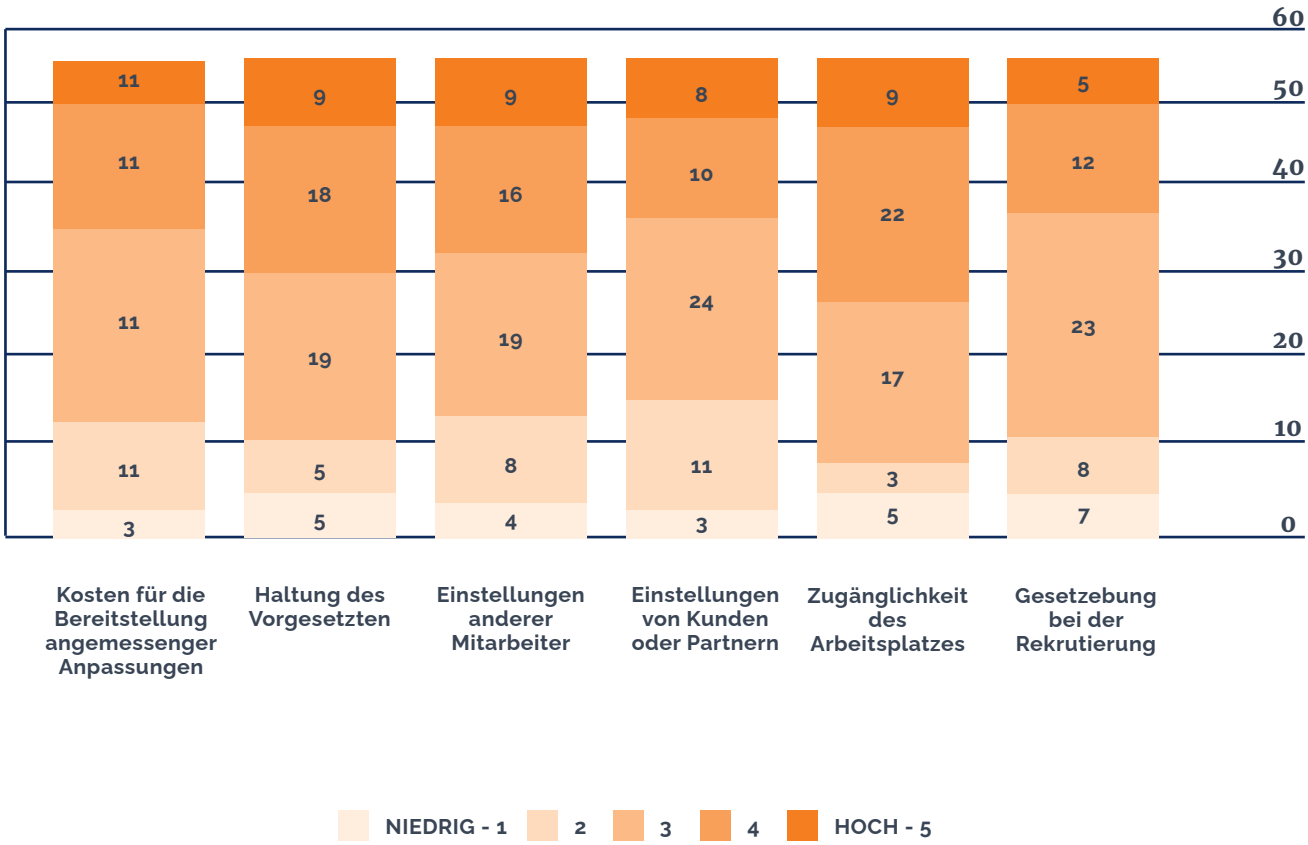
Es ist anzumerken, dass sowohl Deutschland als auch Rumänien nicht in der Lage waren, die Fragen zu den “Kosten für die Bereitstellung angemessener Anpassungen” (Deutschland und Rumänien) und zur “Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes” (nur Rumänien) zu beantworten. In beiden Fällen waren sie der Meinung, dass diese Fragen nicht anwendbar seien.

Wahrgenommenes Ausmaß der Herausforderung für Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die:

- ***Kosten für die Bereitstellung angemessener Anpassungen;***
- ***Einstellung des Vorgesetzten;***
- ***Einstellung anderer Mitarbeiter;***
- ***Einstellung von Kunden oder Partnern;***
- ***Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes und Gesetzgebung.***

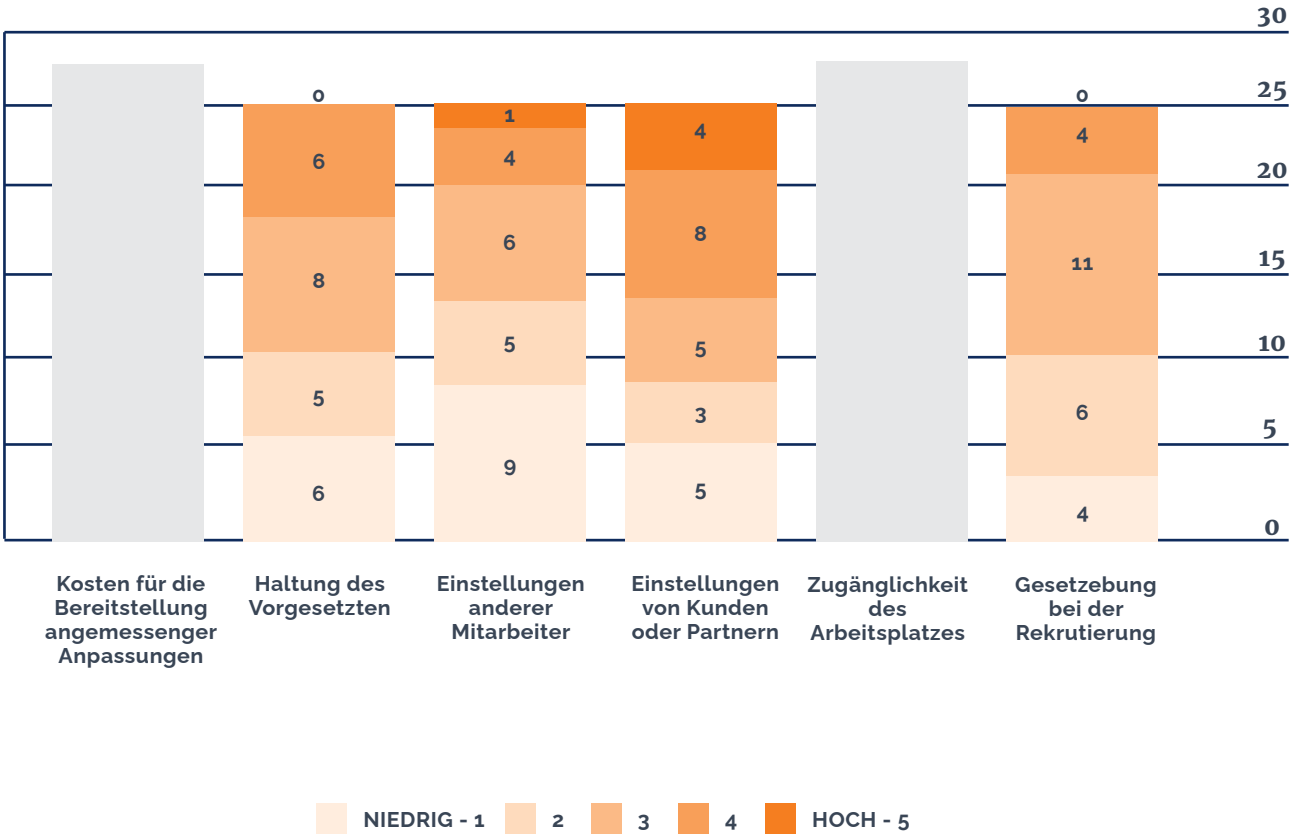
Die Einstufung lag zwischen 1 - 5, wobei 1 die niedrigste Barrierestufe und 5 die stärkste Barriere darstellte.

Portugal



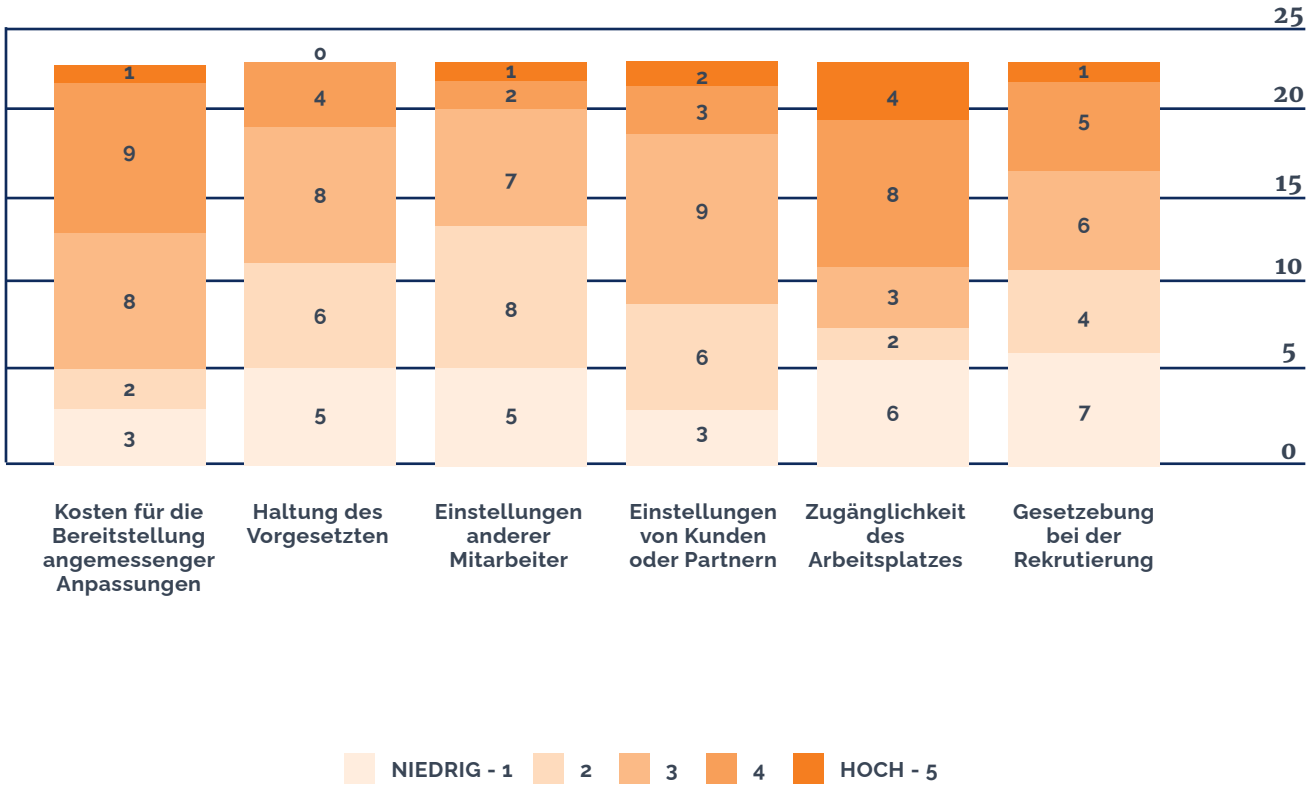
In Portugal waren die Faktoren, die von den meisten Befragten als die größten Herausforderungen genannt wurden, die Einstellung von Vorgesetzten und anderen Mitarbeitern und die Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes. Nimmt man jedoch auch die zweitplatzierten Zahlen, so stellen die Kosten für die Bereitstellung angemessener Anpassungen ebenfalls eine ernsthafte Herausforderung dar. In Korrelation zu den Antworten im zweiten Abschnitt antworteten die Befragten aus Portugal, dass die Gesetzgebung die geringste Herausforderung für Arbeitgeber darstellt.

Deutschland



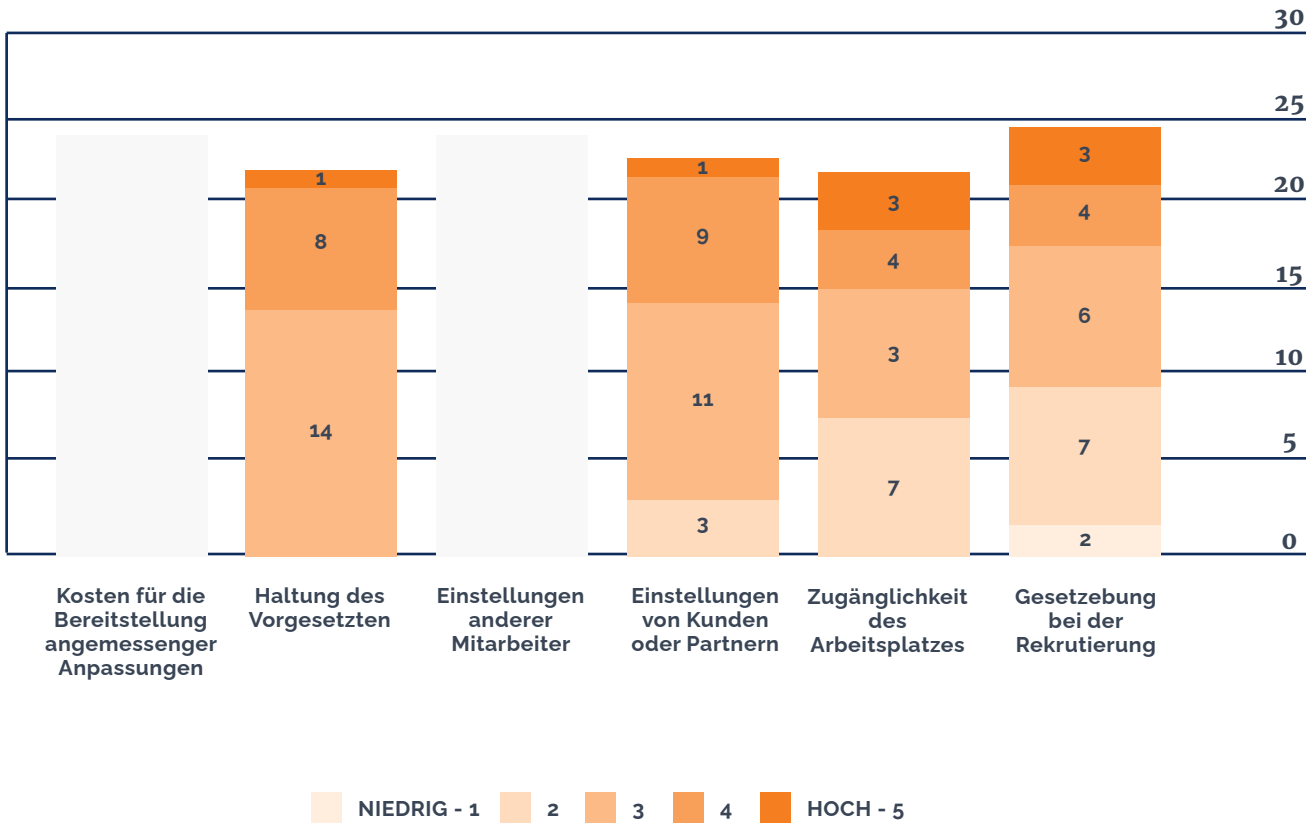
Wie bereits erwähnt, war der deutsche Partner der Ansicht, dass es nicht angemessen sei, diese Frage im Zusammenhang mit den Kosten für die Bereitstellung angemessener Anpassungen und der Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes zu stellen, da sie für ihren Kontext nicht geeignet seien. Die einzigen beiden Kategorien, in denen die Befragten die größte Herausforderung bewerteten, waren die Einstellungen der Mitarbeiter und die Einstellungen von Kunden und Partnern.

Grossbritannien



In Großbritannien war ein interessanter Aspekt der Ergebnisse, dass die am höchsten bewerteten Faktoren die Kosten für die Bereitstellung angemessener Anpassungen und die Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes waren. Dies ist deshalb interessant, weil im Vereinigten Königreich, wie in der Gesetzgebung dieses Berichts erwähnt, ein Programm mit dem Namen “Access to Work” (Zugang zur Arbeit) existiert, das den Arbeitgebern finanzielle Unterstützung bietet, um angemessene Anpassungen für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, wozu auch die Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen gehört. Daher wissen die Befragten entweder nichts von diesem Programm oder haben es aus einem anderen Grund nicht genutzt, z.B. weil es als zu zeitaufwendig empfunden wird.

Romënien



In Rumänien waren die am stärksten gewichteten Antworten die Gesetzgebung bei der Rekrutierung und die anderen 3 Fragen, die gestellt wurden. (Angemessene Anpassungen wurden nicht als angemessen betrachtet) wurden alle eng gewichtet.

3.2.3 Maßnahmen, die die Befragten für am besten geeignet halten, um Menschen mit Behinderungen zu rekrutieren.

Am Ende der Umfrage wurde jeder Befragte gebeten, mindestens 3 Maßnahmen beizusteuern, die seiner Meinung nach die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen effektiver unterstützen und/oder erleichtern könnten. Die Ergebnisse der Umfragen in jedem Land zeigten eine gemeinsame Maßnahme, die die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen unterstützen und/oder erleichtern könnte. Unter Berücksichtigung der in diesem Bereich erhaltenen Antworten kann die Art der vorgestellten Maßnahmen in den folgenden Abschnitten dargestellt werden.

3.2.3.1 Sensibilisierung und Information über Behinderungen

Einer der häufigsten Vorschläge, die in allen Ländern aufgetaucht sind, bezieht sich auf den Mangel an Information und Bewusstsein über Menschen mit Behinderungen.

Die Befragten schlugen vor, dass die Schaffung von Good Practices und Fallstudien rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen dazu beitragen würde, Arbeitgeber zu motivieren, ihre eigenen Good Practices umzusetzen und Barrieren zu überwinden. Gleichzeitig kann die Förderung von Sensibilisierungskampagnen und Informationen dazu beitragen, das Bewusstsein auf verschiedenen Ebenen und bei verschiedenen Zielgruppen zu schärfen: Gesetzgebung, politische Entscheidungsträger, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Menschen usw. Im Folgenden sind einige der von den Befragten genannten Vorschläge aufgeführt:

"Mehr Information und Sensibilisierung". Oder "Fallstudien aus verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt verfügbar". (GROSSBRITANNIEN)

"Generierung von Erfolgsgeschichten insbesondere von multinationalen Unternehmen in Bezug auf Mitarbeiter mit Behinderungen" (RO)

"Sensibilisierungs- und erweiterte Aufklärungssitzungen: alle Personalabteilungs-Mitarbeiter und Manager (oberste, mittlere und leitende Angestellte)"(PT)

"Das Bewusstsein, dass sie die gleichen Chancen haben und haben können, ist ein Recht". (GROSSBRITANNIEN)

3.2.3.2 Dienstleistungen zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen

Die Betonung der Förderung des sozialen Wandels im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wurde auch auf die Organisationen und Dienste gelegt, die sie unterstützen, wie unten beschrieben:

"Strategien: Partnerschaften mit NGOs, Workshops / Kurse zur angemessenen Anpassung, Sitzungen mit Menschen mit Behinderungen, durch die Personalabteilungen Zugang zu nützlichen Informationen darüber haben, was es bedeutet, mit einer Person mit geistiger / körperlicher Behinderung zu arbeiten, ect. (RO)

Der von den Befragten vorgeschlagene Schwerpunkt wird in den folgenden Aktionen beschrieben:

- **Aus - und Weiterbildung** verschiedener Zielgruppen auf verschiedenen Ebenen, z.B. von anderen Mitarbeitern bis hin zu Wirtschaftsführern und Gesetzgebern. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber, Personalabteilungs-Fachleute und Arbeitnehmer geschult werden, um Menschen mit Behinderungen in der Einstellungsphase und am Arbeitsplatz zu verstehen, sich der damit zusammenhängenden Fragen bewusst zu sein, Unterstützung bieten zu können und diese zu erleichtern. Gleichzeitig ist es wichtig, dass auch Menschen mit Behinderungen maßgeschneiderte Kurse und Schulungen erhalten, damit sie die gleichen Möglichkeiten wie Menschen ohne Behinderungen nutzen können.
- **Unterstützung und Vernetzung**, die Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz durch die Nutzung der technologischen Ressourcen unterstützen und anleiten kann. Gleichzeitig die Schaffung einer Plattform oder anderer spezialisierter Dienste zur Überwachung der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, die Offenlegung individueller Talente und ihrer Eignung für den Kontext des Unternehmens, den Zweck der Funktion und einen schnellen Zugang zu adäquaten Informationen im Falle des Zugangs zu Anreizmaßnahmen.
- **Maßgeschneiderte Rekrutierung**, bei der die Informationen in zugänglichen Formaten zur Verfügung gestellt werden. Die Personalabteilungen haben Erfahrung in diesem Bereich und sind in der Lage, ein berufliches Profil für die Person mit Behinderungen entsprechend den Fähigkeiten und Bedürfnissen zu erstellen und den Arbeitgeber bei der Anpassung des Arbeitsplatzes/der Aufgaben dieser Person zu unterstützen.

Nachfolgend sind einige der Antworten des Fragebogens aufgeführt, der einige interessante Vorschläge für Maßnahmen zur Unterstützung von Dienstleistungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen enthält, wie z.B:

"1) In der ersten Phase: Zusammenarbeit mit einem Partner für die Rekrutierung und erste Anpassung der Stelle für die eingestellte Person 2) Sensibilisierungs- und erweiterte Klärungssitzungen: alle HR- und Manager (Top, Middle und Manager) 3) Mentoring-Programme mit Job Shadowing und kurzfristige Programme zur beruflichen Eingliederung (Art der Annäherung an das Arbeitsleben)" (PT)

"Fernlernprogramme für Menschen mit Behinderungen" und "Modernisierung des Bildungswesens für Menschen mit Behinderungen" (RO)

"Mehr Information, Wissen und Beratung. Unterstützung in Form von intensiver Beratung vor und nach der Einstellung" (GE)

"Ideen/Ratschläge zum Verfassen von Stellenanzeigen, um Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu ermutigen (nützliche Formulierungen/die richtige Art von Formulierung, die klar und nicht bevormundend ist) Schulung, um besser zu lernen, wie man Menschen mit Problemen der psychischen Gesundheit unterstützt" (Großbritannien)

"Größere Unterstützung für Integration und Überwachung für mindestens ein Jahr" (PT)

"Weniger Bürokratie und niedrige Verwaltungskosten" (GE)

"Die Existenz eines Berufsberaters"; "Unterstützung von Sozialdiensten für einen leichten Integrationsprozess in das Arbeitsteam einer Person mit Behinderungen" (RO)

"Mehr Sensibilisierung oder Schulung zu verschiedenen Behinderungen, Schulung zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz" (Großbritannien)

"Fernlernprogramme für Menschen mit Behinderungen", "Modernisierung der Bildung für Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen", "Ausbildungsprogramme für Menschen mit Behinderungen" (RO)

"Manager und Vorgesetzte ausbilden, um Behinderungen ihre Angestellten nicht zu verstecken" (UK)

Es entstand auch der Vorschlag, eine spezielle Jobbörse für Kandidaten mit Behinderungen und Plattformen zur Unterstützung des Rekrutierungsprozesses zu schaffen.

"Die Verwaltung der Vermittlung zwischen Stellenangeboten auf einer Online-Plattform, die Informationen über das Angebot (Unternehmen) und die Nachfrage (Kandidaten) aggregiert"(PT)

"Eine Plattform, auf der Menschen mit Behinderungen registriert werden können, die auch Interessenbereiche umfassen sollte" (RO)

3.2.3.3 Gesetzgebung und Finanzierung

Die beliebtesten Vorschläge in den einzelnen Ländern beziehen sich auf die Gesetzgebung und den Zugang zu Zuschüssen. Die populärsten Antworten deuten auf mehr Unterstützung für die Förderung von angemessenen Vorkehrungen und Zugänglichkeit, Fonds, Praktikumsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen und Auszeichnungen für integrative Unternehmen hin.

"Steuerliche Erleichterungen für die Beschäftigung und teilweise Subventionierung der Kosten für Infrastrukturänderungen über einen bestimmten Betrag", "Steuerliche Erleichterungen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen während des Arbeitsvertrags", "Finanzielle Unterstützung für Investitionen" (RO)

"Finanzierung zur Erleichterung von Änderungen zur Anpassung an Behinderungen", "Zuschüsse für Änderungen der Räumlichkeiten", "Zuschüsse für Anpassungen an Arbeitsumgebungen, die Menschen mit Behinderungen den Zugang zu allen Bereichen ermöglichen" (UK)

"Finanzielle Unterstützung zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzausstattung." (GE)

In Portugal geht aus den Antworten der Befragten hervor, dass Maßnahmen der Regierungsverantwortung kaum bekannt und verbreitet sind und nicht die beabsichtigte Wirkung auf die Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen haben.

"Angemessene Gesetzgebung; Information darüber; und materielle und immaterielle Anreize für ihre Umsetzung", "Gesetzgebung, die die Steuern von Unternehmen, die Behinderte einstellen, senkt". Staatliche Dienste, die den Arbeitsplatz anpassen und technische Hilfsmittel vorschreiben. Fernsehwerbung / Bildungsspots über Menschen mit Behinderungen". (PT)

Schlussfolgerungen

04

In den vorhergehenden Absätzen wurden die Ergebnisse von 128 Fragebögen über Vorurteile und Wahrnehmungen von HR-Fachleuten und Unternehmensleitern bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in vier verschiedenen Ländern (Deutschland, Portugal, Rumänien und Vereinigtes Königreich) vorgestellt.

Die für die Fragebögen angewandte Methodik hat sich als effektiv erwiesen, um die Vielfalt der unterschiedlichen Wahrnehmungen in den vier Ländern aufzuzeigen, und im Vergleich zu der Literaturrecherche über die Stellung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und die nationale Gesetzgebung in Bezug auf das Thema bietet sie einen interessanten Einblick in den Inhalt zukünftiger Sensibilisierungskampagnen im Allgemeinen und in das, was in bestimmten Ländern notwendig ist. Natürlich hatten die Fragebögen aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Hintergründe in vier verschiedenen Ländern einige Einschränkungen.

Die Art der Unternehmen und Bereiche waren innerhalb ein und desselben Landes sehr heterogen, aber die Ergebnisse, die sich daraus ergaben, sind zwischen den verschiedenen Ländern homogen. Die Befragten mit früheren Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen waren die Mehrheit innerhalb der vier Länder, auch wenn es eine beträchtliche Anzahl von Befragten ohne Erfahrung gab.

Im Allgemeinen scheinen die Antworten der Befragten einen Mangel an Wissen darüber zu zeigen, wie Menschen mit Behinderungen unterstützt werden können, sowie die Wahrnehmung, dass das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderungen begrenzt ist. Insbesondere herrscht die Auffassung vor, dass Menschen mit Behinderungen nicht nach den gleichen Standards arbeiten wie Menschen ohne Behinderungen, sowie die Wahrnehmung, dass Arbeitgeber sich möglicherweise unwohl fühlen und nicht wissen, wie sie mit einem behinderten Arbeitnehmer umgehen sollen. Für Arbeitgeber ist das am wenigsten signifikante Hindernis für die Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz das Management ihrer Bedürfnisse.
Die Arbeitgeber sind im Allgemeinen der Ansicht, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Herausforderung darstellt, was die

Zugänglichkeit und die Angemessenheit der Unterstützung, die Einstellung aller Beteiligten und die Gesetzgebung betrifft.

Zusammenfassend ist eines der eindeutigen Ergebnisse des Fragebogens, dass es an Bewusstsein und Wissen über die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen mangelt. Es scheint auch ein mangelndes Bewusstsein über die staatlichen Unterstützungsprogramme für Arbeitgeber zu bestehen, die es in einigen Ländern (Deutschland und Großbritannien) gibt, da die Befragten in diesen Ländern die Kosten eines Arbeitsausstattung anführten und die derzeitige Gesetzgebung sie nicht dabei unterstütze, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, und es in jedem Partnerland spezielle Programme zur Überwindung dieser Barrieren gibt.

Das Projekt Awareness4Change soll dazu beitragen, die Wahrnehmung von Arbeitgebern zu verändern und den Bereich zu identifizieren, in dem es wichtig ist, sich stärker zu konzentrieren und mehr anzugehen. Daher stellen die Antworten und Meinungen der Befragten eine geeignete Grundlage für die Konzeption und Entwicklung der Sensibilisierungskampagne, der Schulungsmaterialien und des Formats des Schulungsprogramms dar. Durch die Durchführung dieser Konsultation wird die Partnerschaft das Ergebnis nutzen, um sicherzustellen, dass andere Projektergebnisse und Produkte auf der Ebene dieser Zielgruppen (Manager von Unternehmen verschiedener Größe sowie Fachleute aus dem Personalwesen) die größtmögliche Wirkung erzielen.

Diese Studie zeigt klar auf, welche Elemente in der Kampagne und in der Ausbildung hervorgehoben werden sollten und auf welchen sensiblen Punkten sowohl in der Kampagne als auch im Ausbildungsprogramm aufgebaut werden sollte. Auf diese Weise wird es möglich sein, die besten Arten von Botschaften, die geeignetste Art der Kommunikation, die relevanteste Art der Vorbereitung und Durchführung des Ausbildungsprogramms zu ermitteln.

AWARENESS 4CHANGE

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

WWW.AWARENESS4CHANGE-PROJECT.ORG

PROJEKTPARTNER

afid fundació afid diferència

aproximar COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

Diakonie Ruhr-Hellweg

EaSI the European Association for Social Innovation

merseyside EXPANDING HORIZONS