



Brüssel, den 25. Mai 2022
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

VERMERK

Absender: Vorsitz
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
– *Orientierungsaussprache*

Die Delegationen erhalten anbei einen Orientierungsvermerk des Vorsitzes zum oben genannten Thema im Hinblick auf die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 16. Juni 2022.

Orientierungsaussprache: „Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt“

Hintergrundpapier

Schätzungen zufolge weist ein Fünftel der EU-Bevölkerung (derzeit fast 87 Millionen Menschen) eine Form von Behinderung auf. Die Europäische Union und alle ihre Mitgliedstaaten sind dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK) beigetreten. Aus diesem wichtigen Vertrag, der im Januar 2011 für die EU in Kraft getreten ist, gingen nacheinander mehrere Strategien hervor, darunter die Europäische Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, die von der europäischen Säule sozialer Rechte angeregt wurde¹.

Trotz der Fortschritte der letzten Jahrzehnte sehen sich Menschen mit Behinderungen immer noch mit zahlreichen Hindernissen beim Zugang zu ihren Rechten und zu ihrer Autonomie konfrontiert. Die EU hat sich im Rahmen der neuen Europäischen Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2021-2030) verpflichtet, ihr Handeln für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu verstärken. Auf einer Ministerkonferenz zum Thema Behinderung, die der französische Vorsitz des Rates der Europäischen Union am 9. März 2022 in Paris veranstaltete, fand ein Meinungsaustausch über die Verbesserung der Barrierefreiheit und des Zugangs zu Rechten sowie über die Umsetzung der Europäischen Strategie 2021-2030 statt.

¹ Grundsatz 17: Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Einkommensbeihilfen, die ein würdevolles Leben sicherstellen, Dienstleistungen, die ihnen Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld.

Ein Schwerpunkt der Behindertenpolitik der Union ist **die Eingliederung und Entfaltung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt**. Mit der *Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf* wurde das Konzept **angemessener Vorkehrungen** eingeführt, das Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsplatz an Menschen mit Behinderungen anzupassen. Darüber hinaus sind in Artikel 27 des VN-BRK die Rechte von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Beschäftigung und Arbeit verankert, insbesondere die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, indem sie einer frei gewählten oder angenommenen Arbeit in einem offenen, integrativen und barrierefreien Arbeitsumfeld nachgehen.

Im Jahr 2022 wird die Kommission ein Maßnahmenpaket vorstellen, mit dem die Aussichten von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden sollen. Dieses **„Beschäftigungspaket“** ist eine Leitinitiative der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, und die Grundzüge dieses Projekts wurden auf der Konferenz vom 9. März 2022 vorgestellt. Es zielt darauf ab, ihre Aussichten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, und deckt sechs Politikbereiche ab, unter anderem durch die Zusammenarbeit mit dem Europäischen Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, den Sozialpartnern und den Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten.

Diese Maßnahmen werden Orientierungshilfe bieten und das Voneinander-Lernen fördern, im Hinblick auf den Kapazitätsausbau von Arbeitsvermittlungs- und Integrationsdiensten, die Schaffung von Einstellungsperspektiven durch positive Maßnahmen und die Bekämpfung von Stereotypen, die Gewährleistung angemessener Vorkehrungen, die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und von Programmen zur beruflichen Rehabilitation bei chronischen Erkrankungen oder nach Unfällen, die Erschließung hochwertiger Arbeitsplätze in geschützten Beschäftigungsverhältnissen und die Suche nach Wegen in den offenen Arbeitsmarkt. Das Paket wird die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der einschlägigen beschäftigungspolitischen Leitlinien im Rahmen des Europäischen Semesters unterstützen.

Auf nationaler Ebene haben mehrere Mitgliedstaaten **rechtliche Verpflichtungen und Anreizmaßnahmen** geschaffen, um zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen anzuregen. Zu den Initiativen für die Arbeitgeber zählen verbindliche Mindestquoten für Menschen mit Behinderungen, die Ausarbeitung von **jährlichen Diversitätsplänen** mit messbaren Zielen und regelmäßigen Bewertungen, finanzielle Unterstützung für angemessene Vorkehrungen, Steuererleichterungen und andere finanzielle Anreize, insbesondere für KMU, sowie Bedingungen für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen. Die übrigen Initiativen umfassen die Schaffung maßgeschneiderter Arbeitsplätze, insbesondere im Bereich der Sozial- und Solidarwirtschaft, maßgeschneiderte Einstellungsverfahren und Begleitmaßnahmen für Arbeitssuchende mit Behinderungen.

Trotz erheblicher Fortschritte bleibt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der EU nach wie vor weit hinter ihrem Potenzial zurück. Im Jahr 2021 hatten nur 50,8 % dieser Personen einen Arbeitsplatz, gegenüber 75 % der Menschen ohne Behinderungen. 37,6 % der Menschen mit Behinderungen waren nicht erwerbstätig, gegenüber 17,6 % der Menschen ohne Behinderungen. 28,4 % der Menschen mit Behinderungen waren von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht, gegenüber 17,8 % bei Menschen ohne Behinderungen, und nur 29,4 % der Menschen mit Behinderungen verfügten über einen Abschluss der Sekundarstufe, gegenüber 43,8 % der Menschen ohne Behinderungen.²

Die Verwirklichung eines inklusiveren Arbeitsmarktes wird dazu beitragen, die europäischen Beschäftigungsziele für 2030 zu erreichen (im Aktionsplan der Säule festgelegtes Ziel einer Beschäftigungsquote von 78 % bis 2030). Vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels und der anhaltenden Ungleichgewichte bei der Beschäftigung ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung unterrepräsentierter Gruppen wie der Menschen mit Behinderungen nach wie vor ein wichtiger Hebel für inklusives und nachhaltiges Wachstum und für Gleichberechtigung.

² Quelle: *Eurostat*.

Die Wirksamkeit der Beschäftigungspolitik für diese Zielgruppe setzt eine Reflexion über das Konzept der Behinderung im Übereinkommen der Vereinten Nationen voraus und erfordert ein Gleichgewicht zwischen dem allgemeinen Recht und den spezifischen Maßnahmen.

Die **derzeit niedrigen Beschäftigungsquoten** sind auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen, darunter Ungleichheiten beim Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Vorurteile in Bezug auf geringere Produktivität, (tatsächliche oder vermeintliche) Kosten angemessener Vorkehrungen, unzureichende Kenntnisse über mögliche angemessene Vorkehrungen, Defizite bei der Personalverwaltung, geringere Ausbildungsniveaus von Menschen mit Behinderungen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung und Schwierigkeiten bei der Ermittlung von Menschen mit Behinderungen mit den erforderlichen Kompetenzen.

Die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen und die Verringerung der Kluft gegenüber Menschen ohne Behinderungen stellt nach wie vor eine Herausforderung für alle Mitgliedstaaten dar, die Maßnahmen auf mehreren Ebenen erfordert, insbesondere die Folgenden: Entwicklung von **Barrierefreiheit** und **angemessenen Vorkehrungen** für den individuellen Bedarf, **Erwerb** marktgerechter **Kompetenzen** durch Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kompetenzen im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel, **Investitionen** in von Kindheit an angebotene Soforthilfedienste, integrative und zugängliche Lernrahmen und Programme für lebenslanges Lernen sowie die Verknüpfung von Schulzyklus und Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen, den Austausch auf zwei Punkte zu konzentrieren:

1. Beseitigung von Hindernissen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und Förderung ihrer Eingliederung in die Arbeitsgemeinschaft

Die rechtlichen Verpflichtungen und die Anreizmaßnahmen für Arbeitgeber haben eine größere Chance, ihre Ziele zu erreichen, wenn sie mit einer positiven Vision einhergehen, die den Beitrag der Vielfalt im Allgemeinen und der Behinderung im Besonderen zur Leistung würdigt.

- Wie können wir mit der Gesamtheit der Interessenträger – einschließlich Arbeitgebern, Arbeitsgemeinschaften, Sozialpartnern sowie Arbeitsvermittlungs- und Integrationsdiensten – zusammenarbeiten und uns mit ihnen abstimmen, um Vorurteile gegen die angeblich „überteuerten“ angemessenen Vorkehrungen abzubauen, um das Wissen über diese Vorkehrungen zu verbessern und die Unternehmen bei ihrer Umsetzung zu unterstützen?
- Wie können wir zusammenarbeiten, um – wie in der Europäischen Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 dargelegt – die Unterschiede zwischen der Beschäftigungsquote von Menschen mit und derjenigen von Menschen ohne Behinderungen zu verringern?

2. Handeln durch wirksame Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen

Die neuen Technologien und die Digitalisierung können, wenn sie barrierefrei sind, neue Möglichkeiten dafür bieten, Menschen mit Behinderungen während ihres gesamten Lebens auf dem Weg ins Erwerbsleben zu begleiten, indem die digitalen Instrumente, die für ihre Eigenständigkeit unerlässlich sind, bereitgestellt, aber auch Hindernisse für ihre Ausbildung und Beschäftigung beseitigt werden.

- Welche Begleitprogramme stehen in diesem Zusammenhang auf nationaler Ebene zur Verfügung?
- Wie kann der Übergang von geschützten Werkstätten und Schulungen zu einem wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt erleichtert werden, insbesondere durch neue Technologien?
- Wie kann die EU die Mitgliedstaaten in diesen Bereichen unterstützen?