



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 9. Dezember 2022
(OR. en)

15134/22

SOC 646
EMPL 448
ANTIDISCRIM 115

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 14495/22

Betr.: Schlussfolgerungen des Rates zur Eingliederung von Menschen mit
Behinderungen in den Arbeitsmarkt

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zu dem eingangs genannten Thema, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 8. Dezember 2022 gebilligt hat.

Schlussfolgerungen des Rates

zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION ERKENNT FOLGENDES AN:

1. Die Europäische Union beruht auf den Werten der Menschenwürde, der Freiheit und der Achtung der Menschenrechte und setzt sich für die Bekämpfung von Diskriminierung, auch aus Gründen einer Behinderung, ein; dies ist im Vertrag über die Europäische Union, im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union und in der Charta der Grundrechte verankert. Die EU setzt sich auch für die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus ein.
2. Die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte, die 2017 gemeinsam vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Kommission proklamiert wurde, besagen, dass jede Person das Recht auf Chancengleichheit (Grundsatz 3), auf aktive Unterstützung für Beschäftigung (Grundsatz 4), auf ein gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz (Grundsatz 10) und auf Zugang zu essenziellen Dienstleistungen (Grundsatz 20) hat. In der europäischen Säule sozialer Rechte ist ferner festgelegt, dass Menschen mit Behinderungen das Recht auf Einkommensbeihilfen, die ihnen ein würdevolles Leben sicherstellen, auf Dienstleistungen, die ihnen die Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und auf ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld haben (Grundsatz 17). Der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte vom 4. März 2021 enthält drei neue EU-Kernziele, die bis 2030 erreicht werden sollen, um die Beschäftigung und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung zu erhöhen und die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen zu verringern. Diese Kernziele wurden von den EU-Führungsspitzen in der Erklärung von Porto und auf der Tagung des Europäischen Rates im Juni 2021 begrüßt. Darüber hinaus wird im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte der Beitrag von Menschen mit Behinderungen zur Erreichung der Zielvorgaben bis 2030 anerkannt, auch indem ein neuer Leitindikator in Bezug auf die Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen für das sozialpolitische Scoreboard vorgeschlagen wurde.

3. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sind dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (auch VN-Behindertenrechtskonvention, VN-BRK) beigetreten. Eine große Mehrheit der Mitgliedstaaten hat auch das dazugehörige Fakultativprotokoll ratifiziert, das am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen wurde. In Artikel 27 der VN-BRK ist das Recht von Menschen mit Behinderungen verankert, auf einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten¹.
4. Mit der Richtlinie 2000/78/EG wird ein allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen, einschließlich Behinderungen, in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten geschaffen. Die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu Beschäftigung, angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz und die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung sind wichtige Maßnahmen zur Förderung einer inklusiven und nachhaltigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
5. Im Einklang mit der 2019 angenommenen Richtlinie (EU) 2019/882 (europäischer Rechtsakt zur Barrierefreiheit) müssen bestimmte Produkte und Dienstleistungen, die auf dem europäischen Markt in Verkehr gebracht werden, zugänglich sein, was Menschen mit Behinderungen ein unabhängiges Leben erleichtert und eine inklusivere Gesellschaft und einen inklusiveren Arbeitsmarkt ermöglicht.

¹ Die Auslegung von Artikel 27 wird in der Allgemeinen Bemerkung Nr. 8 zum Recht auf Arbeit und Beschäftigung erläutert, die der Ausschuss der VN für die Rechte von Menschen mit Behinderungen am 9. September 2022 veröffentlicht hat.

6. Die Europäische Kommission hat zugesagt, eine Union der Gleichheit zu schaffen, zu der die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, die die Kommission am 3. März 2021 angenommen hat, einen wichtigen Beitrag leistet. Mit der Strategie soll das Leben von Menschen mit Behinderungen innerhalb und außerhalb der EU verbessert werden, indem die Umsetzung der VN-BRK sowie die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte unterstützt werden. Ferner zielt die Strategie auf die Förderung des Zugangs zu hochwertiger und nachhaltiger Beschäftigung ab, und es wird darin festgestellt, dass der beste Weg, wirtschaftliche Unabhängigkeit und soziale Inklusion zu gewährleisten, darin besteht, die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. In der Strategie werden die Mitgliedstaaten unter anderem aufgefordert, bis 2024 Ziele festzulegen, um die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen und das Beschäftigungsgefälle zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu verringern, und so dazu beizutragen, das beschäftigungspolitische Kernziel für 2030 zu verwirklichen, das im Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte vorgeschlagen wurde.
7. In seinen Schlussfolgerungen vom Juni 2021 begrüßte und unterstützte der Rat die Strategie der Europäischen Kommission für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, und er ersuchte die Mitgliedstaaten unter anderem, nationale Strategien und Maßnahmen zur Umsetzung der VN-BRK – gegebenenfalls im Einklang mit der Strategie – weiterzuentwickeln und zu aktualisieren.
8. Das Beschäftigungspaket für Menschen mit Behinderungen, eine Leitinitiative im Rahmen der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, enthält eine Reihe nichtlegislativer Maßnahmen (einschließlich Leitlinien und Beispiele für positive Maßnahmen), mit denen die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen verbessert werden sollen. Es umfasst die folgenden sechs Aktionsbereiche: die Stärkung der Kapazitäten von Arbeitsvermittlungs- und Integrationsdiensten, die Schaffung von Einstellungsperspektiven durch positive Maßnahmen und die Bekämpfung von Stereotypen, die Gewährleistung angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz, die Sicherung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, die Prävention von Behinderungen im Zusammenhang mit chronischen Krankheiten, die Sicherstellung 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.

ER BETONT FOLGENDES:

9. Es besteht ein erhebliches Beschäftigungsgefälle zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen (eine Differenz von 24,2 Prozentpunkten: 50,8 % bei Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu 75 % bei Menschen ohne Behinderungen²). Noch schlechter ist die Situation für Frauen mit Behinderungen: Nur 48,3 % gehen einer Beschäftigung nach, im Vergleich zu 53,9 % der Männer mit Behinderungen³. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen liegt in der EU bei 17,1 % im Vergleich zu 10,2 % bei Menschen ohne Behinderungen, und die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen liegt bei nur 61,0 % im Vergleich zu 82,3 % bei Menschen ohne Behinderungen. Menschen mit Behinderungen haben größere Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden, und sind daher eher langzeitarbeitslos oder nicht erwerbstätig. Wenn sie einer Beschäftigung nachgehen, arbeiten Menschen mit Behinderungen häufig in beschützten Beschäftigungsverhältnissen anstatt auf dem offenen Arbeitsmarkt⁴ oder in Verhältnissen, die geringere Qualifikationen erfordern, schlechter bezahlt (was sich anhand des durchschnittlichen jährlichen Lohngefälles in Höhe von 16 % zeigt) und unsicherer sind und einen schlechteren Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten bieten; daher sind sie einem höheren Risiko von Armut trotz Erwerbstätigkeit ausgesetzt. Darüber hinaus hat die COVID-19-Krise Menschen mit Behinderungen unverhältnismäßig stark getroffen und stand in zahlreichen Fällen ihrer Teilhabe am Arbeitsmarkt im Wege, beispielsweise aufgrund der unzureichenden Barrierefreiheit von Telearbeitslösungen.
10. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen an hochwertigen Arbeitsplätzen gefördert wird, um einen gut funktionierenden und inklusiven Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Im Zusammenhang mit dem derzeitigen Bevölkerungsrückgang und dem Mangel an Arbeitskräften und Fachkräften stellt das Ausschöpfen des Potenzials von Menschen mit Behinderungen auch eine Möglichkeit dar, im Einklang mit dem beschäftigungspolitischen Kernziel des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte eine höhere Gesamtbeschäftigungsrate zu erreichen. Dies ist auch im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel von Bedeutung, die neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bieten.

² Datenquelle: Eurostat. Europäische Kommission (2021): [European Comparative data on Europe 2020 \(Europäische Vergleichsdaten zu Europa 2020\)](#).

³ Datenquelle: Gleichstellungsindex 2021, [Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen \(europa.eu\)](#).

⁴ Europäische Kommission und Gruppe hochrangiger Beamter für Behinderungsfragen (2016): Achter Bericht der Gruppe hochrangiger Beamter für Behinderungsfragen zur Umsetzung des VN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

11. Für Menschen mit Behinderungen sind die Teilhabe am Arbeitsmarkt und der Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen von besonderer Bedeutung, da sie Wege zur sozialen Inklusion und zur finanziellen Unabhängigkeit darstellen. Menschen mit Behinderungen, insbesondere Frauen, sind jedoch nach wie vor mit einer Vielzahl von Hindernissen konfrontiert, wenn es darum geht, Zugang zum offenen Arbeitsmarkt zu erhalten und eine formelle Beschäftigung zu behalten. Diese Hindernisse betreffen sowohl die Nachfrageseite (z. B. Diskriminierung, Stigmatisierung, falsche Vorstellungen in Bezug auf die Kosten für Anpassungen des Arbeitsplatzes und angemessene Vorkehrungen, Fehleinschätzung der Produktivität, Mangel an Informationen oder Bewusstsein über verfügbare Unterstützung) als auch die Angebotsseite (z. B. Ausbildungsniveau und Kompetenzen, Notwendigkeit auf die Person zugeschnittener Unterstützung, auch bei der Arbeitssuche, und Angst vor Stigmatisierung) sowie kontextuelle und institutionelle Faktoren (Ableismus, Hindernisse in Bezug auf den gleichberechtigten Zugang, auch zu grundlegenden Dienstleistungen wie Verkehrsdiensten, zur baulichen Umwelt und zur digitalen Umgebung, und die Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen keinen Zugang mehr zu Beihilfen haben, wenn sie einer Beschäftigung nachgehen).

12. Bei Menschen mit Behinderungen handelt es sich um eine sehr vielfältige und heterogene Gruppe. In einigen Fällen sind sie mit mehrfacher Diskriminierung konfrontiert und manche haben komplexe Bedürfnisse, die einen personalisierten Ansatz und eine auf bestimmte individuelle Situationen zugeschnittene Unterstützung erfordern. Um Menschen einem passenden Arbeitsplatz zuzuordnen, müssen die Bedürfnisse jeder einzelnen Person bewertet werden, auch in Bezug auf ihre Behinderung, die Unterstützung, die sie am Arbeitsplatz benötigt, ihre Aussichten auf berufliche Weiterentwicklung und ihren Bedarf an sozialer Unterstützung. In diesem Zusammenhang sollten auch Menschen, die sich in einer prekären Lage befinden, berücksichtigt werden, wobei der Gleichstellungsperspektive und der intersektionalen Dimension Rechnung zu tragen ist. Inklusive Bildung und angemessene Sozialdienstleistungen, wirksame Arbeitsvermittlungsdienste, einschließlich positiver Maßnahmen, angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz, berufliche Rehabilitation und beschützte Beschäftigungsverhältnisse sind wichtige Faktoren, die eine Rolle spielen, damit gewährleistet wird, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zum offenen Arbeitsmarkt haben und daran teilhaben können.

13. Sozialdienstleistungen sollten als Instrument für eine aktive Inklusion genutzt werden, da ein angemessener Zugang zu hochwertigen, inklusiven und barrierefreien Sozialdienstleistungen eine Grundvoraussetzung dafür ist, die aktive Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Menschen mit Behinderungen sollten personalisierte Dienstleistungen im Bereich soziale Inklusion – wie Beratung, Begleitung, Sozialarbeit und Unterstützung – bereitgestellt werden, damit sie die widrigen sozialen Umstände überwinden, ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern und einen Arbeitsplatz finden können. Darüber hinaus sollten bei Bedarf personalisierte Maßnahmen und Unterstützungsdienste – wie persönliche Assistenz, Verkehrsdienste und Dolmetschdienste – zur Verfügung stehen, damit ein gleichberechtigter Zugang zur Beschäftigung sichergestellt wird. Arbeitsvermittlungsdienste sollten Unterstützung leisten, etwa Orientierung und Beratung, Vermittlung von Arbeitsplätzen, ergotherapeutische Diagnostik, Umschulung und Berufsberatung sowie Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Schulen, insbesondere mit lokalen Arbeitgebern und Schulen, die Bildung für Menschen mit Behinderungen bereitstellen. Die Entwicklung von Sozial- und Integrationsdiensten muss systematisch unterstützt werden, damit sie über angemessene Kapazitäten und Finanzmittel verfügen.
14. Um die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, müssen Synergien und die Zusammenarbeit zwischen allen einschlägigen Diensten, Anbietern und Akteuren gefördert werden, einschließlich Gesundheits- und Rehabilitationsdiensten, Sozialdiensten, Arbeitsvermittlungsdiensten, Arbeitgebern, Sozialpartnern, Nichtregierungsorganisationen, Organisationen von Menschen mit Behinderungen, Patientenorganisationen, Schulen und Gemeinden. Die Beteiligung von Interessenträgern auf regionaler und lokaler Ebene ist ebenso von besonderer Bedeutung.
15. Die Sozialwirtschaft ergänzt die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Bereitstellung hochwertiger Sozialdienstleistungen und spielt auf diese Weise eine entscheidende Rolle bei der Förderung der sozialen Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und ihrer Teilhabe am Arbeitsmarkt. Insbesondere Sozialunternehmen können eine aktive Bürgerschaft fördern und sind ein hervorragendes Beispiel für eine „Wirtschaft im Dienste der Menschen“. Sie bieten Möglichkeiten zur Weiterbildung und unterstützen so Menschen mit Behinderungen bei der Vorbereitung auf den offenen Arbeitsmarkt und der Teilhabe daran. Um die Teilhabe am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen zu fördern, ist es wichtig, Sozialunternehmen zu fördern und ihr Potenzial als Brücke zwischen hochwertigen geschützten Beschäftigungsverhältnissen und dem offenen Arbeitsmarkt voll auszuschöpfen.

16. Der Zugang von Menschen mit Behinderungen zum offenen Arbeitsmarkt sollte durch verschiedene Instrumente gefördert werden, wie finanzielle Beiträge an Arbeitgeber, Steuervergünstigungen sowie Anreize und Quoten für die Einstellung. In zahlreichen Mitgliedstaaten wurden bereits Quotensysteme eingeführt, mit denen Arbeitgeber verpflichtet werden, entweder einen Mindestanteil an Personen mit Behinderungen einzustellen oder eine finanzielle Belastung (z. B. in Form von Strafzahlungen) zu tragen. Die Herausforderung bei der Sicherstellung der Wirksamkeit des Quotensystems besteht darin, ein Gleichgewicht zwischen der Motivation der Arbeitgeber dafür, die etwaigen zusätzlichen Kosten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu tragen, und der finanziellen Belastung für den Fall der Nichterreichung der Quote zu finden. Einstellungen sollten auch gefördert werden, indem Stereotypen und falsche Vorstellungen – etwa in Bezug auf Verwaltungskosten, Fehlzeiten und eingeschränkte Leistungsfähigkeit – bekämpft, Arbeitgebern Informationen über die verfügbare Unterstützung bereitgestellt, der Austausch bewährter Verfahren gefördert oder Auszeichnungen für Diversität verliehen werden. Der Übergang von Erwerbslosigkeit in eine Beschäftigung sollte durch inklusive Sozialversicherungssysteme unterstützt werden und nicht zu einer Verringerung der Leistungen bei Behinderungen führen, mit denen die erhöhten Lebenshaltungskosten in Verbindung mit einer Behinderung ausgeglichen werden.
17. Verfahren wie die Anpassung von Arbeitsplätzen und die Gestaltung der Arbeitszeit (etwa Teilzeitarbeit) sind äußerst wirksam für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im offenen Arbeitsmarkt. Während der COVID-19-Pandemie wurde zunehmend auf flexible Arbeitsformen, insbesondere Telearbeit, zurückgegriffen. Diese Verfahren – und im Allgemeinen die Nutzung barrierefreier und inklusiver IT-Lösungen und -Instrumente – sollten gefördert werden, um das Potenzial von Menschen mit Behinderungen ausschöpfen zu können und zur Schaffung von Arbeitsbedingungen beizutragen, die der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen förderlicher sind. Die Arbeitgeber, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, sollten bei ihren Anstrengungen, ihre Verfahren und ihre Arbeitsorganisation zu verbessern, erforderlichenfalls unterstützt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitgeber Unterstützung – auch finanzieller Art – erhalten, damit sie angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz und zu Hause im Falle von Telearbeit treffen und die erforderliche Ausrüstung wie barrierefreie und inklusive Kommunikationsinstrumente, technologische Lösungen und Software erwerben. Ferner sollten angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen gewährleistet werden.

18. Für Menschen mit Behinderungen ist es wichtig, dass sie Zugang zu umfassenden Rehabilitationsdiensten haben, die ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt unterstützen, zur Verhütung von psychologischen Problemen und sozialer Ausgrenzung beitragen, die berufliche Aus- und Weiterbildung unterstützen und die Entwicklung von Kompetenzen – auch im IT-Bereich – fördern. Um die effiziente und zeitnahe Bereitstellung dieser Dienste sicherzustellen, müssen die Verbindungen und Synergien zwischen den Diensten in den Bereichen Arbeitsvermittlung, Gesundheit, Soziales und berufliche Rehabilitation gefördert werden, auch indem ein individuelles Fallmanagement eingeführt wird. Die Ergebnisse einer umfassenden Rehabilitation, die zu einer verbesserten Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel einer hochwertigen Beschäftigung führt, könnten berücksichtigt werden, bevor Entscheidungen über die Gewährung einer Invaliditätsrente getroffen werden.
19. Die Verordnung über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) zielt darauf ab, die gleichberechtigte Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft zu fördern, und unterstützt die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Umsetzung der VN-BRK. Darüber hinaus soll mit dem ESF+ die Beschäftigung gefördert werden, indem aktive Maßnahmen, die die Inklusion im Arbeitsmarkt insbesondere für junge Menschen, Langzeitarbeitslose, schutzbedürftige Gruppen und Nichterwerbstätige ermöglichen, ergriffen und die Selbstständigkeit und die Sozialwirtschaft unterstützt werden. Der ESF+ sollte auch dazu beitragen, die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, um die Inklusion in den Bereichen Beschäftigung und allgemeine und berufliche Bildung und damit auch ihre Inklusion in allen Lebensbereichen zu verbessern.

20. Auf der Konferenz zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, die der tschechische Vorsitz am 20./21. September 2022 in Prag abgehalten hat und auf der die Kommission das europäische Beschäftigungspaket für Menschen mit Behinderungen auf den Weg gebracht hat, wurde die Bedeutung der sechs Hauptbereiche des Pakets bekräftigt. Die Teilnehmer betonten, wie wichtig es ist, die Zahl der Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Ferner hoben sie hervor, dass Menschen mit Behinderungen unter anderem Möglichkeiten zur beruflichen Bildung bereitgestellt werden müssen, wobei ein Schwerpunkt auf IT-Kompetenzen, einschließlich der Nutzung digitaler Technologien, zu legen ist. Die Beratungen im Rahmen der Konferenz haben eindeutig gezeigt, dass die Vielfalt der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen anerkannt und ihre Motivation angemessen berücksichtigt werden sollte. Die Maßnahmen des Pakets richten sich in erster Linie an Arbeitgeber. Auf der Konferenz wurde daher bekräftigt, wie wichtig es ist, Arbeitgeber auf dem offenen Arbeitsmarkt in ihren Bemühungen zu unterstützen, Menschen mit Behinderungen einzustellen und als Arbeitnehmer zu halten. Gleichzeitig muss die Rolle der Arbeitgeber auf dem Markt für beschützte Beschäftigungsverhältnisse sowie die Rolle der Sozialunternehmen bei der schrittweisen Inklusion und dem Übergang in den offenen Arbeitsmarkt anerkannt und gefördert werden.
21. Diese Schlussfolgerungen stützen sich auf die bisherigen Arbeiten und die politischen Zusagen des Europäischen Parlaments, des Rates, der Kommission und der einschlägigen Akteure in diesem Bereich, einschließlich der im Anhang aufgeführten Dokumente.

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN, IM EINKLANG MIT DEN NATIONALEN ZUSTÄNDIGKEITEN UND UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN GEGEBENHEITEN,

22. die einschlägigen Leitlinien und Maßnahmen des Beschäftigungspakets für Menschen mit Behinderungen, das die Kommission in Zusammenarbeit mit der Plattform für das Thema Behinderungen und den Sozialpartnern vorgelegt hat, umzusetzen und sofern angezeigt die Umsetzung des Aktionsplans für die Sozialwirtschaft vom 9. Dezember 2021 zu unterstützen;
23. Fallbearbeitungsmethoden für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen auf dem Weg in den offenen Arbeitsmarkt zu entwickeln, auch im Rahmen einer engen Zusammenarbeit zwischen Arbeitsvermittlungsdiensten, Organisationen von Menschen mit Behinderungen, Gesundheitsdiensten, Sozialversicherungsanstalten, Sozialdiensten und Berufsrehabilitationsdiensten;
24. Maßnahmen zur Prävention von Risiken für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu unterstützen, insbesondere in Bezug auf die Bereiche Gesundheit und Sicherheit sowie jegliche Form von Diskriminierung oder Missbrauch;
25. das Potenzial von Sozialunternehmen, die über Fachwissen bei der Integration und der Kombination von sozialen und unternehmerischen Konzepten verfügen, zu nutzen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt zu fördern;
26. regionale Kooperationsnetze unter Einbeziehung aller Interessenträger und Akteure, die bei der Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Rolle spielen, einzurichten und zu stärken;
27. effiziente und wirksame Systeme und Anreize zu entwickeln, um Arbeitgeber auf dem offenen Arbeitsmarkt zu ermutigen, Menschen mit Behinderungen einzustellen und so das Lohngefälle zwischen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen zu verringern, während die Autonomie der Sozialpartner geachtet wird;

28. die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu fördern, auch indem für barrierefreie und inklusive Arbeitsplätze gesorgt wird;
29. die berufliche Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen, wobei bei der Entwicklung ihrer IT-Kompetenzen den technologischen Fortschritten Rechnung zu tragen ist;
30. die Entwicklung von Kompetenzen digitaler Fachkräfte im Bereich Barrierefreiheit zu fördern, um digitale Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zu machen und auf diese Weise inklusivere Arbeitsplätze zu schaffen;
31. in Erwägung zu ziehen, die Ergebnisse der umfassenden Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf ihre Arbeitsfähigkeit regelmäßig (neu) zu bewerten, bevor mögliche Invaliditätsrenten, auch für Erwerbstätige, gewährt werden;
32. den Übergang von Menschen mit Behinderungen von der sozialen und beruflichen Rehabilitation in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, auch indem ein System eingerichtet wird, das den individuellen Bedürfnissen in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt und die berufliche Rehabilitation gerecht wird;
33. die Nutzung aller verfügbaren Instrumente, insbesondere in den Bereichen Berufsberatung, Bewertung der Arbeitsfähigkeit und Schulungen über angemessene Vorkehrungen, zu fördern, um die konkreten Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu ermitteln und so ihre Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu erleichtern;
34. sich darum zu bemühen, dass die Sozialschutzmaßnahmen wirksam dazu beitragen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern, sofern angezeigt auch durch einen Ausgleich der in Verbindung mit einer Behinderung entstehenden zusätzlichen Kosten – auch für Erwerbstätige –, während denjenigen, die sich außerhalb des Arbeitsmarkts befinden und bleiben werden, ein angemessener Lebensstandard und jegliche notwendige Unterstützung geboten wird;

35. die verfügbaren Finanzierungsinstrumente der EU zu nutzen, insbesondere den ESF+, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt zu unterstützen, etwa durch die Verbesserung der Barrierefreiheit und Inklusivität von Arbeitsvermittlungs- und Berufsberatungsdiensten und die Förderung integrierter Wege für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt;
36. Maßnahmen in allen Bereichen zu prüfen, die in der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 abgedeckt werden, um die Umsetzung der darin enthaltenen Aufforderungen an die Mitgliedstaaten zu unterstützen. Diese Aufforderungen betreffen Folgendes:
- die Festlegung von Zielen bis 2024, um die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen und das Beschäftigungsgefälle zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu verringern, und so dazu beizutragen, das beschäftigungspolitische Kernziel der EU für 2030 zu verwirklichen, das im Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte vorgeschlagen wurde;
 - die Stärkung der Kapazitäten der Arbeitsvermittlungsdienste für Menschen mit Behinderungen und die Intensivierung der diesbezüglichen Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Organisationen von Menschen mit Behinderungen;
 - die Förderung von Selbstständigkeit und Unternehmertum, auch für Menschen mit geistigen und psychosozialen Behinderungen, indem Unterstützung in rechtlichen und geschäftlichen Angelegenheiten, unter anderem durch den Einsatz von EU-Mitteln, bereitgestellt wird;
 - die Festlegung von Zielvorgaben, damit mehr Erwachsene mit Behinderungen an Lernangeboten teilnehmen, und die Gewährleistung, dass die nationalen Kompetenzstrategien den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen, um so zum Erreichen des Ziels der Kompetenzagenda und des Aktionsplans zur Umsetzung der Säule sozialer Rechte beizutragen;
37. zur Umsetzung und gegebenenfalls zur Verbreitung der Leistungsvorgaben des Beschäftigungspakets für Menschen mit Behinderungen auf nationaler Ebene und unter allen einschlägigen Akteuren beizutragen, um die Wirkung dieser Initiative zu maximieren.

ER ERSUCHT DIE KOMMISSION,

38. die Situation von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Armut und soziale Ausgrenzung auch im Rahmen des Europäischen Semesters weiterhin zu überwachen. Besondere Aufmerksamkeit sollte Frauen mit Behinderungen und, soweit möglich, Menschen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, gewidmet werden;
39. die Umsetzung der Initiativen des Beschäftigungspakets für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und zu überwachen;
40. die Durchführung der einschlägigen Maßnahmen des Aktionsplans für die Sozialwirtschaft, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, zu unterstützen und zu überwachen;
41. das wechselseitige Lernen und den Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu erleichtern;
42. die allgemeine und berufliche Bildung von Menschen mit Behinderungen im Rahmen von bestehenden Programmen zu unterstützen, insbesondere im Bereich der Digitalisierung;
43. zur Verbreitung der praktischen Instrumente und Leitlinien des Beschäftigungspakets für Menschen mit Behinderungen beizutragen;

44. die Arbeit der Plattform für das Thema Behinderungen weiterhin zu unterstützen, um die Umsetzung der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern und den Austausch zwischen allen Interessenträgern auf europäischer Ebene zu fördern.

**ER ERSUCHT DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR
SOZIALSCHUTZ,**

45. bei der Überwachung der Beschäftigung und der sozialen Entwicklung in der EU in Zusammenarbeit mit der Kommission weiterhin den Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Referenzdokumente

1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU

Europäische Säule sozialer Rechte https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf

Europäischer Integrationsgipfel („European Inclusion Summit“) 2020: [Erklärung der Vertreterinnen und Vertreter für die Belange von Menschen mit Behinderungen der EU-Mitgliedstaaten](#).

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (Dok. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Aufbau einer Wirtschaft im Dienste der Menschen: ein Aktionsplan für die Sozialwirtschaft (Dok. 14890/21 + ADD 1)

2. EU-Rechtsvorschriften

Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16-22)

Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (ABl. L 151 vom 7.6.2019, S. 70-115)

Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität (ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17-75.)

3. Rat der Europäischen Union

Beschluss des Rates vom 26. November 2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft

Schlussfolgerungen des Rates zur Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 (Dok. 9749/1/21 REV 1)

Schlussfolgerungen des Rates zu einer verstärkten Anwendung der Grundrechtecharta (Dok. 6795/21)

Schlussfolgerungen des Rates: [Vermehrte Beschäftigung von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt besonders stark auf Hilfe angewiesen sind](#); (Dok. 14646/19)

[Schlussfolgerungen des Rates über den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Sport](#). (ABl. C 192 vom 7.6.2019, S. 18-22)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Die Ökonomie des Wohlergehens“ (Dok. 13432/19)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Unterstützung bei der Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020“ (Dok. 11843/11)

4. Europäische Kommission

Mitteilung der Kommission (COM(2010) 636 final): [Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020](#).

Kommission (SWD(2020) 291 final): [Evaluierung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020](#).

Mitteilung der Kommission (COM(2021) 101 final): [Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021- 2030](#).

Mitteilung der Kommission: Aufbau einer Wirtschaft im Dienste der Menschen: ein Aktionsplan für die Sozialwirtschaft (2021)

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (Dok. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

5. Europäisches Parlament

Entschließung des Europäischen Parlaments zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK

6. Vereinte Nationen

Generalversammlung der VN, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen: Resolution der Generalversammlung, 24. Januar 2007, A/RES/61/106, abrufbar unter: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>
