



EASPD-Deklaration zur Beschäftigung

4. Dezember 2014

EASPD ist die Europäische Vereinigung von Dienstleistern für Menschen mit Behinderungen (European Association of Service providers for Persons with Disabilities). Wir sind eine gemeinnützige Europäische Organisation und vertreten mehr als 10.000 Dienstleistungsorganisationen, die in ganz Europa im Bereich Behindertenarbeit tätig sind. Hauptziel der EASPD ist die Förderung von Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen durch wirkungsvolle, hochqualitative Dienstleistungssysteme.

Inhalt

Zusammenfassung	1
Einführung	2
Referenzpunkte	3
Analyse der aktuellen Situation	3
Unsere Vision für die Zukunft der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	4
Schlüsselfaktoren für Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	4
Unsere Ziele für die Zukunft	5
Empfehlungen an die EU	6
Schlussfolgerungen	7

Zusammenfassung

Das Grundrecht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit auf gleicher Grundlage wie andere Menschen ist in Artikel 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) klar definiert. EASPD setzt sich für die Verwirklichung dieser Rechte ein, ist sich aber auch der erheblichen Herausforderungen bewusst, die ihre Umsetzung erschweren. Menschen mit Behinderungen sind auf dem Arbeitsmarkt aufgrund gesellschaftlicher Barrieren strukturell benachteiligt. Ihre Erwerbsbeteiligung ist erheblich geringer als die von Menschen ohne Behinderungen, und diese Situation hat sich in den letzten 15 Jahren nicht verbessert. Der anhaltenden Unterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen muss mit sofortigen Maßnahmen begegnet werden, um diese Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt zu beenden. Dabei sind positive unterstützende Maßnahmen entscheidend, um das vorhandene Erwerbspotenzial zu erschließen und die Aufmerksamkeit von der Behinderung auf Fähigkeiten und Kompetenzen zu richten.

Als Europäischer Dachverband ist es das Ziel von EASPD, barrierefreie und integrative Erwerbschancen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Diese Deklaration unterstreicht das Engagement von EASPD zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung aller Teile der Gesellschaft zu erreichen, z. B. Behindertenorganisationen, Vertretungen der Zivilgesellschaft, politische Entscheidungsträger, Gewerkschaften und die Wirtschaft, um zu gewährleisten, dass die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen umfassend berücksichtigt werden, insbesondere ihre Menschenrechte gewahrt werden.



Einführung

EASPD ist die Europäische Vereinigung von Dienstleistern für Menschen mit Behinderungen (European Association of Service providers for Persons with Disabilities). Unser Hauptziel ist die Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen durch Umsetzung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) im Rahmen wirkungsvoller, hochqualitativer Dienstleistungssysteme.

Page | 2

In Europa leben rund 80 Millionen Menschen mit Behinderungen. Im Vergleich zur Bevölkerung insgesamt ist ihre Erwerbsbeteiligung erheblich geringer. Menschen mit Behinderungen sind auf dem Arbeitsmarkt nicht umfassend integriert; fast die Hälfte der behinderten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist entweder arbeitslos oder gilt als nicht arbeitsfähig. Unter den Arbeitnehmern mit Behinderungen sind viele unterbeschäftigt, erhalten weniger als den Mindestlohn, arbeiten unter ihren Fähigkeiten und/oder im Rahmen von Zeitverträgen und haben schlechte Karrierechancen. Der Beschäftigungssektor für Menschen mit Behinderungen ist sehr unterschiedlich und hat im Laufe der Jahre verschiedene Richtungen eingeschlagen, abhängig von Variablen wie dem Stand der sozioökonomischen Entwicklung und unterschiedlichen Ansätzen in der Behindertenarbeit auf dem Kontinent. Frauen und junge Menschen mit Behinderungen, Personen mit psychischen Problemen, Personen mit intellektuellen Behinderungen, Personen mit psychosozialen Behinderungen und Personen mit Hirnverletzungen unterliegen offenbar noch stärkerer Diskriminierung. Dieser Mangel an wirtschaftlicher Teilhabe wirkt sich enorm auf das Leben von Menschen mit Behinderungen aus. Er nimmt ihnen die Möglichkeit, genug für einen angemessenen Lebensstandard zu verdienen (wie in Artikel 28 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen – UN-BRK – festgelegt). Dies wiederum steigert die Wahrscheinlichkeit, dass diese Menschen in Armut leben müssen, und schränkt die Möglichkeiten für ein unabhängiges Leben in der Gesellschaft (wie es in Artikel 19 der UN-BRK als Recht anerkannt wird) ein. In einigen Fällen fungieren Sozialleistungen sogar als Sperrmechanismen, die den Übergang in den offenen Arbeitsmarkt nicht fördern; diese Leistungen werden u. U. reduziert oder gestrichen, wenn Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt eintreten, und sind oft schwer wiederzuerlangen, wenn eine Person aus irgendeinem Grund nicht weiter arbeiten kann.

Die UN-BRK ist das wichtigste internationale Rahmenwerk für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung wird in Artikel 27 der UN-BRK formell anerkannt.

Die Konvention formalisiert einen innovativen Ansatz, denn sie erkennt auch das Recht auf angemessene Vorkehrungen formell an, die die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben durch jegliche „*notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen*“ gewährleisten (UN-BRK, Artikel 2).

Die Finanzkrise, die seit 2008 in Europa herrscht, hat zur Einführung von Sparmaßnahmen geführt, die sich auf dem gesamten Kontinent erheblich auf das Leben von Menschen mit Behinderungen ausgewirkt haben. Die ohnehin prekäre Lage von Menschen mit Behinderungen vor Beginn der Rezession spitzte sich weiter zu; positive Errungenschaften, die bis dahin erzielt worden waren, wurden zurückgedrängt. Diese Situation, die Menschen mit Behinderungen chronischer Ausgrenzung aussetzt und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt weiter erschwert, erfordert kollektive, sektorenübergreifende Maßnahmen.

Mit dieser Erklärung möchte die EASPD das drängende und anhaltende Problem der Unterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Europa hervorheben, das den Genuss ihrer Menschenrechte gemäß der UN-BRK erschwert. Diese Erklärung ist das Ergebnis eines einjährigen Prozesses, der mit einer Konferenz über Arbeit und Beschäftigung 2012 in Istanbul begann und mit laufenden Beratungen fortgeführt wurde, die in einem Ad-hoc-Vorstandsseminar zur EASPD-Erklärung zur Beschäftigung gipfelten. Das übergreifende Ziel der EASPD ist die Unterstützung ihrer Mitglieder bei der Fortführung des komplexen Prozesses der Umsetzung der UN-BRK.



Referenzpunkte

Die UN-BRK ist der wichtigste internationale Bezugsrahmen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung wird in Artikel 27 der UN-BRK formell anerkannt, der sich auf die Vorgaben des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt, IPwskR) beruft. Die UN-BRK befasst sich mit dem Recht auf Arbeit; der Schwerpunkt liegt dabei spezifisch auf der Teilhabe am offenen Arbeitsmarkt – ggf. unterstützt durch angemessene Vorkehrungen – sowie dem Genuss von Arbeitnehmerrechten.

Die „Thematische Studie zu Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte (OHCHR), die 2012 veröffentlicht wurde, erkennt die komplexe Situation von Menschen mit Behinderungen an und ergänzt die Vorgaben von Artikel 27 der UN-BRK um weitere Informationen zu seiner korrekten Interpretation.

Mit der Ratifizierung der UN-BRK durch die Europäische Union im Jahr 2010 sind auch die Europäischen Institutionen aufgerufen, ihre Arbeit im Bereich Behinderung auf die Erfüllung der in der Konvention festgelegten Anforderungen und die Umsetzung der Vorgaben auf dem Gebiet Arbeit und Beschäftigung zu konzentrieren. Mehrere politische und legislative Instrumente unterstützen diese Ziele:

- Die Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020
- Die Strategie Europa 2020 und das Europäische Semester
- Die Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union zur Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020 vom 17. Juni 2011
- Die Entschließung des Europäischen Parlaments zu Mobilität und Integration von Menschen mit Behinderungen und zur Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020 vom 25. Oktober 2011
- Die Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Die Jugendgarantie, die die Probleme junger Menschen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt mindern will
- Die neue Richtlinie 2014/24/EU über die öffentliche Auftragsvergabe, die die Spezifität sozialer Dienstleistungen anerkennt und den Mitgliedsstaaten größere Verfügungsfreiheit bei der nach ihrem Ermessen bestmöglichen Organisation dieser Dienste einräumt

Analyse der aktuellen Situation

In Europa gibt es eine breite Vielfalt von Modellen und Verfahrensweisen für den Bereich Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, die im Laufe der Zeit entwickelt wurden.

Aufgrund dieser Entwicklungen bestehen derzeit von Land zu Land unterschiedliche Realitäten, beispielsweise Beschäftigungsdienste und Werkstätten für Behinderte, die zum Geschützten Arbeits- und Beschäftigungssektor zählen. Andere Länder ziehen Arbeits- und Beschäftigungskonzepte auf dem offenen Arbeitsmarkt vor, darunter beispielsweise Unterstützte Beschäftigungsmethoden. Daneben gibt es viele Arbeits- und Beschäftigungsprogramme, die nicht klar definierbar sind, mit einer Kombination von Merkmalen aus dem Geschützten Beschäftigungssektor und dem offenen Arbeitsmarkt. Und da Gesellschaft, Menschen und Behinderungen Veränderungen durchlaufen, kann sich die Arbeits- und Beschäftigungssituation im Verlauf eines Lebens jederzeit ändern.

Die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, insbesondere Menschen mit schweren Behinderungen, hängt oft von der zur Verfügung stehenden (spezialisierten) Unterstützung ab (z. B. menschliche Unterstützung, berufliche Ausbildung und technische Anpassungen wie angemessene Vorkehrungen), aber auch von der Unterstützung, die Arbeitgebern gewährt wird (z. B. Kompensationsleistungen zum Ausgleich von möglichen Produktivitätsverlusten und/oder Anleitung zum Umgang mit der technischen und menschlichen Unterstützung für Menschen mit Behinderungen).

Auch die Gesetzgebung spielt eine wichtige Rolle für Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten, da sie in manchen



Ländern das Recht auf Arbeit, den Zugang zum Arbeitsmarkt und die verfügbare Unterstützung für Menschen mit Behinderungen festlegt.

Und schließlich wirken sich natürlich auch Stellenangebote auf dem Arbeitsmarkt direkt auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen aus. Ein Mangel an Stellenangeboten schränkt sowohl die Wahlmöglichkeiten als auch die Kontrolle über das Berufsleben ein. Viele Menschen mit Behinderungen bleiben ohne konkrete Stellen und/oder mit begrenzten Karrierechancen zurück.

Die aktuelle Situation ist nicht einfach und wurde durch die jüngste Wirtschaftskrise in Europa weiter erschwert. Im vergangenen Jahrzehnt legte eine starke Gleichstellungsbewegung das Fundament für einen Wandel der Einstellungen in Arbeits- und Beschäftigungsprogrammen für Menschen mit Behinderungen; ihr Recht und ihre Fähigkeit, bei geeigneter Unterstützung auf den offenen Arbeitsmarkt einzutreten, wurden anerkannt. Heute jedoch ist die Zahl von Stellen, die auf dem offenen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen, nicht größer als vor 15 Jahren.

Unsere Vision für die Zukunft der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen sind auf dem Arbeitsmarkt aufgrund gesellschaftlicher Barrieren strukturell benachteiligt. Geeignete unterstützende Maßnahmen können jedoch dazu beitragen, strukturelle und funktionale Hindernisse zu überwinden. Sie müssen nachhaltig von einem gesetzlichen und finanziellen Rahmen begleitet werden, der dem langfristigen Unterstützungsbedarf entspricht. Zu diesen Maßnahmen zählen auch berufliche Bildung, angemessene Vorkehrungen, technische Anleitung, persönliche Hilfsmaßnahmen und Subventionen für Arbeitgeber.

Barrierefreie, integrative Arbeitsmärkte sind das Ziel, das in Zukunft verfolgt werden sollte. Menschen mit Behinderungen müssen angemessene Unterstützung erhalten, um Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen.

Auch Begrifflichkeiten spielen eine wichtige Rolle. Eine positivere Terminologie im Behindertensektor, basierend auf Fähigkeiten und Kompetenzen, könnte einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung dieses Bereichs leisten. Das soziale Modell der Behinderung muss ein Referenzpunkt sein, auch wenn es um die Definition, Ermittlung und Umsetzung der Menschenrechte von Personen mit Behinderungen geht.

Das „Abstempeln“, die Kategorisierung von Menschen mit Behinderungen, kann die Umsetzung ihrer Menschenrechte erschweren, da die Betroffenen u. U. von der Gesellschaft ausgegrenzt werden. Eine derartige Stigmatisierung und Diskriminierung kann jedoch verhindert werden, wenn Menschen mit Behinderungen die richtige, individuell abgestimmte Unterstützung erhalten und eine positive Einstellung gegenüber Behinderten gefördert wird.

Der wichtigste Bezugsrahmen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist die UN-BRK. Obwohl der Stand der Implementierung der einzelnen Artikel von Land zu Land variiert, bleibt die Umsetzung der Konvention das übergreifende Ziel. In diesem Zusammenhang sollten Dienstleister sich für gleiche Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt einsetzen, damit diese ihren Lebensunterhalt durch eine frei gewählte oder akzeptierte Erwerbstätigkeit bestreiten können, ihre Arbeitnehmer- oder gewerkschaftlichen Rechte wahrnehmen können und gleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit erhalten. Menschen mit Behinderungen sollten ein Anrecht auf angemessene, individuell zugeschnittene Unterstützung haben, um auf offenen Arbeitsmärkten ohne Diskriminierung teilhaben zu können.

Die EASPD sieht die Verbesserung von Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen als eine der wichtigsten Herausforderungen der Gesellschaft, der sich politische Entscheidungsträger in den kommenden Jahren stellen müssen, und engagiert sich unter Einsatz zahlreicher Maßnahmen und Instrumente für die Umsetzung dieses Ziels.

Schlüsselfaktoren für Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

- Beschäftigungsstrategien für Menschen mit Behinderungen sollten Teil der Wirtschaftspolitik sein, nicht nur der



- Sozialpolitik.
- Rechtliche Rahmenwerke sollten die aktive Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt fördern und nicht zum Hindernis für das Recht auf Arbeit und Beschäftigung werden.
 - Integration beginnt in den ersten Lebensjahren. Bildungsprogramme müssen integrativ, barrierefrei und auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Einzelnen zugeschnitten sein; Schulungs- und Berufsbildungsprogramme erleichtern den Übergang auf den Arbeitsmarkt und tragen entscheidend dazu bei, mögliche Lücken zu ermitteln und Kompetenzen weiterzuentwickeln.
 - Der Übergang von Schule zu Beruf muss durch bessere Kooperation zwischen Bildungssystemen und dem Arbeitsmarkt erleichtert werden, durch Finanzierung gezielter Praktika und durch Unterstützung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die auf den Arbeitsmarkt kommen.
 - Mehrere Methoden und Unterstützungsprozesse haben das Know-how zu den besten Möglichkeiten der Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben gefördert. Unterstützung muss in allen Phasen des Erwerbslebens (Anwerbung, Bindung und Ende der Beschäftigung) zur Verfügung gestellt werden.
 - Angemessene Vorkehrungen sind entscheidend für echten Zugang zu Arbeit und Beschäftigung. Die Verfügbarkeit von menschlicher Unterstützung und unterstützenden Dienstleistungen trägt zur Überwindung von Barrieren im Arbeitsumfeld bei, nicht nur Hilfsmittel und/oder Anpassungen.
 - Sektorenübergreifende Zusammenarbeit unter Einbeziehung von Gewerkschaften ist von grundlegender Bedeutung, um leistungsfähige Unterstützungsstrukturen aufzubauen, Probleme zu ermitteln und angemessen darauf zu reagieren.
 - Barrierefreiheit und universelles Design sollten eine breite Definition erhalten, die alle Arten von Behinderung abdeckt. Die Zugänglichkeit von Transportmitteln und Arbeitsplätzen ist der erste Schritt hin zu einem barrierefreien Arbeitsmarkt.
 - Positive Maßnahmen wie die Umsetzung spezifischer Schritte, die auf Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind, sollten auf dem offenen Arbeitsmarkt integriert und angewandt sowie überwacht, beurteilt und ggf. angepasst werden.
 - Eine positive Einstellung, die sich auf Fähigkeiten und Kompetenzen konzentriert, kann zur Überwindung negativer Wahrnehmungen beitragen und die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen fördern.
 - Unterstützung von Arbeitnehmern bei der Erstellung einer eigenen Strategie für soziale Unternehmensverantwortung ist ein wesentlicher Einstiegspunkt für Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
 - Die digitale Kluft sollte reduziert werden, um Menschen mit Behinderungen Zugang zu Schul- und Berufsbildung, Beschäftigung und Freizeitaktivitäten zu geben.
 - Soziale Kooperativen und Akteure der Sozialwirtschaft, die Beschäftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderungen gemäß der UN-BRK fördern, sollten gefördert werden.

Unsere Ziele für die Zukunft

- Die EASPD ist entschlossen, diese Deklaration in den kommenden Jahren umzusetzen.
- Anbieter von Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen sollten mit gutem Beispiel vorangehen und Menschen mit Behinderungen in ihren Organisationen, Strukturen und Praxen beschäftigen.
- Anbieter von Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen sollten einen nachhaltigen Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitgebern aufbauen, um Integration und Barrierefreiheit auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.
- Die Kooperation mit dem generellen Beschäftigungs-, Berufsbildungs- und Bildungssektor sollte gestärkt werden.



Empfehlungen an die EU

Der Behindertensektor

- Die EU sollte dem Mangel an Klarheit und Kenntnissen in den Bereichen Behinderung, Arbeit und Beschäftigung durch Erheben von Daten über Eurostat, ANED und andere Instrumente zu den folgenden Punkten begegnen:
 - Menschen mit Behinderungen, die beschäftigt, arbeitslos oder gemäß der nationalen Gesetzgebung als „arbeitsunfähig“ eingestuft sind
 - Menschen mit Behinderungen, die im betreuten Bereich arbeiten
 - Menschen mit Behinderungen, die vom betreuten Bereich auf den offenen Arbeitsmarkt und umgekehrt wechseln
 - Menschen mit Behinderungen, die nicht auf dem Arbeitsmarkt sind und von Sozialleistungen abhängen
 - Menschen mit Behinderungen, ihre wirtschaftliche Lage und Lebensqualität in verschiedenen Beschäftigungssituationen
- Die EU sollte dem Problem von Menschen mit Behinderungen begegnen, die in bestimmten Mitgliedsstaaten als „nicht arbeitsfähig“ eingestuft werden.

Page | 6

Lebensqualität und notwendige Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen

- Die EU sollte im Rahmen des Programms Horizont 2020 Forschungsmaßnahmen fördern, um die Auswirkungen des Behindertensektors auf die Gesellschaft zu ermitteln und die Dienstleistungen zu definieren, die Menschen mit Behinderungen benötigen, einschließlich Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen.
- Die EU sollte die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen monitieren, beispielsweise im Rahmen der Europäischen Plattform gegen Armut.
- Das neue Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen zur Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen sollte sich für Studien einsetzen, die die Wirksamkeit der Umsetzung der Strategie auf Ebene der einzelnen Mitgliedsstaaten ermitteln und die Auswirkungen verschiedener Arbeits- und Beschäftigungsmodelle auf die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen beurteilen (d.h. unter Berücksichtigung und Nutzung von bereits vorliegenden Kenntnissen, basierend auf Arbeitsumfeld und Lebensqualität).
- Die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt sollten im Rahmen des neuen Arbeitspapiers der Kommissionsdienststellen zur Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen behandelt werden: Individuell zugeschnittene, spezialisierte Vorkehrungen sind notwendig, um gleiche Erwerbschancen zu gewährleisten.
- Die Beziehung zwischen Beihilfen für Behinderte, Sozialhilfemaßnahmen – im Rahmen von sozialen Schutzmaßnahmen – und dem Bereich Arbeit und Beschäftigung sollte aus Perspektive der UN-BRK-Umsetzung analysiert werden.
- Der Kontext, der von sozialen Schutzprogrammen in jedem Land geschaffen wird, sollte geklärt und die Informationen in das EU-System zur gegenseitigen Information über sozialen Schutz (MISSOC) aufgenommen werden.
- Der sich wandelnde Bedarf älterer Menschen mit Behinderungen sollte analysiert werden, um Dienstleistungen gemäß evidenzbasierter Daten zu planen.

Arbeit und Beschäftigung

- Die EU sollte politische Koordination und den Austausch empfehlenswerter Praktiken auf dem Gebiet der Beschäftigungshilfen fördern, beispielsweise unterstützte Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt, betreute Beschäftigung, soziale Kooperativen, soziale Wirtschaftsaktivitäten usw.
- Die EU sollte durch Finanzierung die Nachhaltigkeit und Entwicklung von sozialen Kooperativen, sozialen Wirtschaftsaktivitäten und anderen Bereichen fördern, die gemäß der UN-BRK Beschäftigung und Berufsbildung auf dem offenen Arbeitsmarkt bereitstellen.



- Die EU sollte mehr Erwerbsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt fördern.
- Die EU sollte Kontakte zwischen interessierten Kreisen aus dem offenen und dem betreuten Sektor durch Austauschprogramme (z. B. Personalaustausch, Schulungen) fördern, beispielsweise im Rahmen des Programms Erasmus+.
- Die Rolle unterstützter Beschäftigungsprogramme bei der Bereitstellung von Arbeitsmöglichkeiten sollte im neuen Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen unterstützt werden, um die Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen im gesamten Spektrum von Beschäftigungsdienstleistungen umzusetzen.
- Die EU sollte die Implementierung der Europäischen Beschäftigungsrichtlinie aktiver überwachen.
- Die EU sollte die Entwicklung von Erwerbschancen für Menschen mit Behinderungen über europäische Instrumente des sozialen Dialogs fördern.
- Verwaltungsbehörden sollten das öffentliche Beschaffungswesen nutzen, um Erwerbschancen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.
- Die EU sollte die Entwicklung von Arbeitsvermittlungsdiensten fördern, die den Bedürfnissen und Fähigkeiten aller Menschen gerecht werden, beispielsweise durch Einsatz des Europäischen Sozialfonds und der Möglichkeiten im Rahmen der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung.
- Das Programm Erasmus+ sollte sich der Förderung und Weiterentwicklung von Schulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und Menschen widmen, die mit ihnen/für sie tätig sind, wobei auch ältere Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden müssen. Es sollte unter anderem die Entwicklung der Zugänglichkeit von Schulungen für alle Arten von Behinderung unterstützen, einschließlich der Verwendung von IKT.

Schlussfolgerungen

Diese Deklaration legt die Vision von EASPD hinsichtlich der Umsetzung des Rechts auf Arbeit und Beschäftigung dar, wie es in Artikel 27 der UN-BRK beschrieben ist.

Die Verbesserung des Potenzials zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit Behinderungen ist ein komplexes, keinesfalls aber unmögliches Ziel. Es besteht Bedarf an effizienteren und konkreteren Ressourcen für neue Schulungen sowie zur Überbrückung der Kluft zwischen Lernwegen und beruflichem Umfeld. Es gibt bereits herausragende Beispiele, doch es sind mehr Ressourcen notwendig, um diese zur üblichen Praxis zu machen.

Stabile Finanzierung und ein geeigneter rechtlicher Rahmen sind von grundlegender Bedeutung, um die Beschäftigung zu steigern und Flexibilität, Mobilität und Berufschancen zu fördern. Allzu häufig stellt die Sprache eine weitere Barriere dar, da sie Menschen in spezifischen Kategorien gefangen hält, die ihre Rechte einschränken, statt deren Genuss zu fördern.

Die EASPD ruft zu stärkeren Partnerschaften mit allen Behindertenorganisationen, mit interessierten Kreisen in der Zivilgesellschaft, mit politischen Entscheidungsträgern, Gewerkschaften und der Geschäftswelt auf, um eine wirkungsvolle Kooperation aufzubauen und zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen echte Erwerbschancen erhalten.

Das Endziel sollte die Schaffung eines wirklich integrativen Umfelds im Sinne der UN-BRK sein, in dem Menschen mit Behinderungen ihre Rechte ebenso genießen können wie alle anderen Menschen.



Diese Erklärung wurde vom EASPD-Vorstand am 4. Dezember 2014 verabschiedet. Sie wird in den kommenden Jahren revidiert und aktualisiert werden.

Weitere Informationen erhalten Sie von:

Sabrina Ferraina

Politische Referentin

T. +32 2 282 46 15

sabrina.ferraina@easpd.eu

www.easpd.eu



Luk Zelderloo

Generalsekretär

T. +32 2 282 46 10

luk.zelderloo@easpd.eu

www.easpd.eu



This publication has received financial support from the European Union Programme for Employment and Social Innovation "EaSI" (2014-2020)