

# Be inclusive!



## **Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt: Vermittlung, Inklusion und nachhaltige Beschäftigung in KMU**

Erasmus + - KA2: Kooperationspartnerschaft - Berufsbildung

Projekt Nr. 2023-1-DE02-KA220-VET-000156454



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



## Impressum

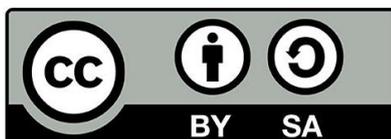
Projekt: Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt: Vermittlung, Inklusion und nachhaltige Beschäftigung in KMU, gefördert von: Erasmus+ / Strategische Partnerschaft (Berufsbildung), Fördernummer: 2023-1-DE02-KA220-VET-000156454, 1.9.2023-31.8.2025

Koordination: Akademie Klausenhof, Klausenhofstr. 100, 46499 Hamminkeln, Germany

info@akademie-klausenhof.de

Redaktion: Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - Ente del Terzo Settore, Italien

Homepage: <https://www.be-inclusive.net/>



Der Inhalt kann frei verwendet werden, sofern der Autor genannt wird. Bei Veröffentlichung muss die gleiche CC-Lizenz BY SA verwendet werden.

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten sind ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Position der Europäischen Union oder der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können zur Verantwortung gezogen werden.

## Inhaltsübersicht

Einführung	4
Über das Projekt	4
Partner	5
Über diese Broschüre	6
Methodik	6
Kurzes Vorwort - Beschäftigung und Menschen mit Behinderungen: Rechte und Wohlbefinden müssen garantiert werden	7
Einige Koordinaten	7
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in KMU in Europa	9
Überblick über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in allen Partnerländern	11
Nationale Rechtsvorschriften und Verpflichtungen der KMU	13
<i>Deutschland</i>	13
<i>Österreich</i>	15
<i>Slowenien</i>	16
<i>Italien</i>	18
<i>Griechenland</i>	20
<i>Lettland</i>	22
<i>Schweiz</i>	23
KMU, Berufsausbilder:innen und Menschen mit Behinderungen: Bedürfnisse und Lösungen	25
Menschen mit Behinderungen und Stigmatisierung am Arbeitsplatz	25
Hindernisse für den Zugang zu Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen	26
Hindernisse für die Beibehaltung eines Arbeitsplatzes	28
Analyse der ermittelten bewährten Praktiken	31
Liste der bewährten Praktiken aus den Partnerländern	31
Berufsbildungsprogramm	31
Arbeitsvermittlung	32
Praxis oder Methodik zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	34
Politik	35
Innovation	36
Schulungen für KMU	36
Schlussfolgerungen	37
Fazit und Vorschläge	52
Referenzen	54

## Einführung

Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um eine Broschüre, die Informationen von allen EU-Partnern enthält, die an dem Projekt **BE INCLUSIVE - How Inclusion of people with disabilities works in SMEs - learning resources for job placement and employment** beteiligt sind. Ihr Hauptziel ist es, die Motivation von KMU zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, wichtige Informationen zu liefern und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Dokument zielt also darauf ab, die notwendigen Informationen für alle Unternehmer:innen zu verbreiten und bewährte Praktiken aufzuzeigen, die beweisen, dass der inklusive Ansatz auch im Arbeitsumfeld möglich ist.

## Über das Projekt

Das Projekt **Be inclusive! - How Inclusion of people with disabilities works in SMEs - learning resources for job placement and employment**, das vom Programm Erasmus+ kofinanziert wird, zielt darauf ab, Ansätze zu entwickeln und zu unterstützen, wie die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben verbessert werden kann.

Das Projekt zielt darauf ab:

- zur Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu motivieren und für das Thema zu sensibilisieren.
- Basisinformationen zum Thema bereitzustellen.
- Menschen mit Behinderungen besser und nachhaltiger in den Arbeitsprozess zu integrieren
- Den Vermittlungserfolg von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.
- Digitale, innovative Lernmaterialien zu entwickeln und einzusetzen / Erfahrungen und Praxisbeispiele aus verschiedenen Bereichen und Ländern auszutauschen.

Während seiner 24-monatigen Laufzeit wird das Projekt zu folgenden Ergebnissen führen:

- Die Entwicklung der **Broschüre „Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt: Vermittlung, Inklusion und nachhaltige Beschäftigung in KMU“** mit dem Ziel, die Motivation der KMU zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, wichtige Informationen zu liefern und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.
- Die Erstellung von **modular aufgebauten Lernvideos (Microlearning) für KMU** zur Unterstützung des Integrationsprozesses von Menschen mit Behinderungen. Sie liefern konkrete Anregungen und praktische Tipps.
- **Ergänzendes Material** zu den Lernvideos, das weitere Lernmöglichkeiten für ein vertieftes Selbststudium und für den Einsatz in der Praxis bietet. Sie sind auch für den Einsatz in Trainings im Bereich Inklusion und Arbeitsmarkt konzipiert.

Die Partnerschaft des Projekts besteht aus acht Partnern aus verschiedenen europäischen Ländern.



## Partner



Akademie Klausenhof, Deutschland



Die Berater, Österreich



Izobraževalni center Geoss, Slowenien



Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - Ente del Terzo Settore, Italien



Research Innovation and Development Lab, Griechenland



European Association of Service providers for Persons with Disabilities, Belgien



SUSTENTO, Lettland



Travail.Suisse Formation, Schweiz

## Über diese Broschüre

Dieses Dokument besteht aus vier Hauptteilen:

1. **Einführung in den nationalen Kontext** – ermöglicht einen Überblick über den jeweiligen nationalen Kontext der acht beteiligten Länder.
2. **Politische Maßnahmen** – zeigt den wichtigsten politischen Ansatz in jedem Partnerland auf.
3. **Bedürfnisse** – die unterschiedlichen Bedürfnisse auf nationaler Ebene sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für KMU werden konkretisiert.
4. **Bewährte Praktiken** – Erfahrungen mit Inklusion in KMU aus den beteiligten Partnerländern

Durch die Zusammenstellung nationaler Untersuchungen aus acht Ländern, die von Projektpartnern aus Deutschland, Österreich, Slowenien, Italien, Griechenland, Belgien, Lettland und der Schweiz zur Verfügung gestellt wurden, gibt dieses Dokument einen Überblick über die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt auf europäischer Ebene. Wie auf den folgenden Seiten gezeigt wird, bietet das Dokument Einblicke und definiert nationale Rahmenbedingungen und ist somit ein guter erster Schritt in den Bereich, in dem sich KMU und Menschen mit Behinderungen begegnen.

## Methodik

Die vorliegende Arbeit ist eine Weiterentwicklung verschiedener nationaler Daten, die von allen Partnern zur Verfügung gestellt wurden: Alle haben eine Vorlage erhalten, um Informationen zu bestimmten Themen zu sammeln und lokale bewährte Praktiken zu ermitteln, die KMU bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als Anregung dienen können. In einigen Fällen wurden kurze Interviews durchgeführt, um die Bedürfnisse der Zielgruppen zu verstehen und ihnen in der hier vorgestellten allgemeinen Landschaft eine Stimme zu geben. CSC Danilo Dolci kümmerte sich um die Zusammenfassung der Informationen und präsentierte das vorliegende Ergebnis.

Hinweis: Die EASPD präsentiert eine europäische Perspektive, nicht den nationalen Kontext Belgiens.

## Kurzes Vorwort - Beschäftigung und Menschen mit Behinderungen: Rechte und Wohlbefinden müssen garantiert werden

Gemäß Artikel 27<sup>1</sup> des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen<sup>2</sup> ist das Recht auf Arbeit und Beschäftigung ein Grundrecht.

Dennoch ist dies für Millionen von Menschen mit Behinderungen, die arbeiten möchten, noch lange nicht Realität.

In der gesamten EU ist die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen mit Behinderungen erwerbstätig sind, viel geringer als bei Menschen ohne Behinderungen. Die neuesten verfügbaren EU-weiten Daten stammen aus dem Jahr 2019 und zeigen, dass **die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen mit Behinderungen in der EU erwerbstätig sind, um 24,4 Prozentpunkte geringer ist als bei Menschen ohne Behinderungen**. Nur 50,8 % der Menschen mit Behinderungen sind erwerbstätig, verglichen mit 75 % der Menschen ohne Behinderungen. **Für Frauen mit Behinderungen ist die Situation noch schlimmer. Im Durchschnitt haben nur 48,3 % von ihnen einen Arbeitsplatz**. Die Zahlen sind noch niedriger, wenn man die Vollzeitbeschäftigung betrachtet: nur 20,6 % der Frauen mit Behinderungen und 28,5 % der Männer mit Behinderungen arbeiten Vollzeit. Am stärksten betroffen sind Menschen mit psychosozialen Behinderungen und Menschen mit geistigen Behinderungen.

**Hindernisse für eine hochwertige Beschäftigung verstärken das Problem der Armut und sozialen Exklusion von Menschen mit Behinderungen**. Die jüngsten Eurostat-Daten auf europäischer Ebene zeigen, dass 29,7 % aller Menschen mit Behinderungen in der EU in Armut leben. Sicherlich ist dies ein sehr komplexes Thema, das zudem durch die unterschiedlichen politischen Maßnahmen auf nationaler Ebene noch komplizierter wird. Bewährte Praktiken auf allen Ebenen geben jedoch Anlass zur Hoffnung für einige spezifische Initiativen, wobei die Aus- und Weiterbildung in diesem Prozess zur Gewährleistung der Rechte für alle von entscheidender Bedeutung sind.

## Einige Koordinaten

Das Thema Menschen mit Behinderungen ist ein breites Feld, das immer wieder an die verschiedenen Kontexte und Realitäten angepasst werden muss, die berücksichtigt werden müssen. Vor allem wenn es um das Thema Beschäftigung geht, ist jeder nationale Kontext anders und es gibt eine Vielzahl von Abweichungen. Bevor wir ins Detail gehen, ist es daher besser, eine klare gemeinsame Definition und ein gemeinsames Verständnis für die wichtigsten Konzepte zu haben.

Auf wen beziehen wir uns, wenn wir von Menschen mit Behinderungen sprechen?

---

<sup>1</sup> Artikel 27 - Arbeit und Beschäftigung <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities#27>

<sup>2</sup> Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und das dazugehörige Fakultativprotokoll (BRK, 2006, A/RES/61/106)<sup>3</sup> definiert Menschen mit Behinderungen als „Personen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder sensorische Beeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen, gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“.

Ausgehend von dieser Definition ist es auch wichtig zu verstehen, was Inklusion bedeutet, da dies ein entscheidendes Merkmal für die Themen dieses Dokuments ist.

Inklusion kann definiert werden als „die Praxis oder der Grundsatz, Menschen, die sonst ausgeschlossen oder marginalisiert werden könnten, z. B. Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen und Angehörige anderer Minderheitengruppen, gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen zu bieten“. Das Projekt Be inclusive! bezieht sich auf Menschen, die eine angeborene oder erworbene (durch Krankheit oder Unfall) körperliche oder geistige Einschränkung haben. Nicht eingeschlossen sind alle Einschränkungen, die nicht körperlich bedingt sind (Armut, Migration, Familienstand, allgemeines Alter usw.).

Nicht zuletzt ist ein weiterer Schlüsselbegriff, der im Mittelpunkt dieses Dokuments steht, KMU - ein Akronym für kleine und mittlere Unternehmen. Die Europäische Kommission definiert Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen als „jede Einheit, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig von ihrer Rechtsform. Dazu gehören insbesondere Selbstständige und Familienunternehmen, die handwerkliche oder andere Tätigkeiten ausüben, sowie Personengesellschaften oder Vereinigungen, die regelmäßig eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben<sup>4</sup>“. Im Einzelnen sind für jede definierte Unternehmensart die folgenden Definitionen vorgesehen, die sich auf die Zahl der Beschäftigten und finanzielle Obergrenzen stützen:

1. Die Kategorie der **Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)** umfasst Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR und/oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. EUR haben.
2. Innerhalb der Kategorie der KMU wird ein **kleines Unternehmen** definiert als ein Unternehmen, das weniger als 50 Personen beschäftigt und dessen Jahresumsatz und/oder Jahresbilanzsumme 10 Mio. EUR nicht überschreitet.
3. Innerhalb der Kategorie KMU wird ein **Kleinstunternehmen** definiert als ein Unternehmen, das weniger als zehn Personen beschäftigt und dessen Jahresumsatz und/oder Jahresbilanzsumme 2 Mio. EUR nicht überschreitet.

Nach der Definition der Schlüsselbegriffe wird auf den folgenden Seiten das Thema der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in KMU vertieft, wobei der Schwerpunkt auf den Unterschieden zwischen den Projektpartnerländern liegt.

---

<sup>3</sup> Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen [A/RES/61/106] : Anhang II Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen  
<https://social.desa.un.org/issues/disability/resources/handbook-for-parliamentarians/convention-on-the-rights-of-persons-with>

<sup>4</sup> Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (Text von Bedeutung für den EWR) (Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K (2003) 1422)

# Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in KMU in Europa

In den letzten Jahren ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu einem wichtigen Ziel für die Europäische Union (EU) und ihre Mitgliedstaaten geworden, wobei verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung dieses Ziels eingeführt wurden. Die tatsächliche Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen hat sich jedoch nur geringfügig verbessert, und die COVID-19-Pandemie und ihre sozioökonomischen Auswirkungen in der EU haben das Wachstum der Arbeitsnachfrage in den meisten Ländern gestört, aber auch neue Möglichkeiten durch die Ausweitung von E-Learning und Fernarbeit eröffnet.

Laut den von Eurostat bereitgestellten Daten und Zahlen wird geschätzt, dass im Jahr 2022 etwa 101 Millionen Menschen in der EU irgendeine Form von Behinderung hatten, was einem Viertel der Erwachsenen entspricht.<sup>5</sup> Die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen eine Form von Behinderung entwickeln, steigt mit dem Alter, und die Zahl der Menschen mit Behinderungen in der EU könnte aufgrund des allgemeinen Trends einer alternden Bevölkerung erheblich ansteigen.

Die Arbeitslosenquote ist bei Menschen mit Behinderungen durchweg höher, und viele sind von Langzeitarbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit betroffen, was zu einem höheren Armutsrisiko führt. Im Jahr 2019 hatten 16 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU eine Behinderung, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt. Darüber hinaus waren 49,4% der 20- bis 64-Jährigen mit Behinderungen nicht erwerbstätig; bei Menschen ohne Behinderungen lag die Arbeitslosenquote bei 25%.<sup>6</sup>

Vergleicht man die Zahlen von 2012 (45,5%) mit denen von 2020 (50,8%), so hat sich die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen zwar deutlich verändert, aber die Differenz ist immer noch sehr groß<sup>7</sup>. Das langsame Wachstum in den letzten zehn Jahren könnte sowohl mit der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 zusammenhängen, die sich direkt auf die Beschäftigungsquoten auswirkte und zu Kürzungen der öffentlichen Haushalte mit sozialpolitischen Folgen führte, als auch mit der COVID-19-Pandemie, die alle Volkswirtschaften der EU auf mehreren Ebenen beeinträchtigt hat.

Obwohl die meisten Menschen mit Behinderungen arbeiten können, benötigen sie zusätzliche Unterstützung, Schulungen, angemessene Vorkehrungen und Sozialleistungen, um in den Arbeitsmarkt einzutreten, dort zu bleiben oder dorthin zurückzukehren. Allerdings werden Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt seit jeher in vielerlei Hinsicht diskriminiert. Es wurde von Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen berichtet, wobei vor allem Menschen mit schweren geistigen Behinderungen dazu neigen, nicht auf dem offenen Arbeitsmarkt zu arbeiten, sondern in geschützten Beschäftigungsverhältnissen. Ebenso sind Männer mit Behinderungen seltener von Arbeitslosigkeit

---

<sup>5</sup> Rat der Europäischen Union. (2022). Infografik - Behinderungen in der EU: Fakten und Zahlen. Abgerufen unter

<sup>6</sup> Europäisches Parlament. (2020). Beschäftigung und Behinderungen in der Europäischen Union. Abgerufen unter: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS\\_BRI\(2020\)651932\\_EN](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN).

<sup>7</sup> Ebenda.

betroffen als Frauen mit Behinderungen<sup>8</sup>. Hinzu kommt, dass Menschen mit Behinderungen, die beschäftigt sind, immer noch zu häufig weniger als den Mindestlohn oder den Gegenwert des Mindestlohns erhalten.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen wurden Rahmenbedingungen und Initiativen verabschiedet, um die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen und den Übergang zu Modellen im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)<sup>9</sup> zu verbessern. Im Wesentlichen haben sich die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten nach der Ratifizierung des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zur vollständigen Verwirklichung der Rechte von Menschen mit Behinderungen verpflichtet. Inklusive und faire Beschäftigung ist hauptsächlich in Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention verankert, der nicht darauf abzielt, neue oder ausschließliche Rechte für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, sondern vielmehr die bestehenden Rechte stärker zu verankern und die Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu fördern, an allen Aspekten des sozialen und politischen Lebens, einschließlich der Beschäftigung, gleichberechtigt mit anderen teilzunehmen.

Zu diesem Zweck hat die Europäische Kommission im Jahr 2022 das „Beschäftigungspaket für Menschen mit Behinderungen“ angenommen, eine der sieben Leitinitiativen der „Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030“. Dieses verabschiedete Instrument ist speziell auf die Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet. Darüber hinaus trägt es auch zur Verwirklichung von EU-Zielen wie der Europäische Säule sozialer Rechte bei. Konkret bedeutet dies, dass die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen erhöht und die Beschäftigungslücke zu Menschen ohne Behinderungen verringert werden muss, um das Ziel zu erreichen, dass mindestens 78% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) einer Beschäftigung nachgehen.<sup>10</sup>

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in der EU nach wie vor eine große Herausforderung darstellt, mit anhaltenden Beschäftigungslücken, höheren Arbeitslosenquoten und verschiedenen Barrieren für die Inklusion. Es wurden zwar Fortschritte erzielt, doch sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die UN-Behindertenrechtskonvention vollständig umzusetzen und eine faire, offene und inklusive Beschäftigung für alle zu gewährleisten. Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten müssen den Rechten und Chancen von Menschen mit Behinderungen weiterhin Vorrang einräumen, da dies nicht nur zu ihrer sozialen und wirtschaftlichen Inklusion beiträgt, sondern auch mit den allgemeinen Zielen der EU, wie der Verringerung der Armut, der Steigerung der Beschäftigungsquoten und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der Resilienz, in Einklang steht.

---

<sup>8</sup> EASPD. (2021). *Unterstützung nicht erwerbstätiger Menschen mit Behinderungen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt*. Brüssel. Abrufbar unter: <https://easpd.eu/resources-detail/study-on-supporting-economically-inactive-persons-with-disabilities-on-to-the-labour-market/>

<sup>9</sup> EASPD. (2022) *Förderung der Beschäftigung durch geschützte Werkstätten: Realität, Trends und nächste Schritte*. Brüssel. Abrufbar unter <https://easpd.eu/publications-detail/fostering-employment-through-sheltered-workshops-reality-trends-and-next-steps>

<sup>10</sup> Europäische Kommission. Beschäftigungspaket für Menschen mit Behinderungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse für Menschen mit Behinderungen. Abrufbar unter: <https://>



Die Gewährleistung des Zugangs zu einer hochwertigen Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt ist zweifellos Teil der vollständigen Identitätsentfaltung eines Menschen und seines Beitrags zur Gemeinschaft sowie seiner wirtschaftlichen Unabhängigkeit und sozialen Inklusion. Täglich werden innovative Praktiken umgesetzt, um einen behindertengerechten Ansatz in allen Lebensbereichen, einschließlich der Beschäftigung, zu gewährleisten. Sorgfältig konzipierte Maßnahmen können die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt erheblich verbessern, was für die Förderung von mehr Gleichstellung und Barrierefreiheit in der Arbeitswelt unerlässlich ist. Durch die Förderung des Zugangs zu hochwertigen Arbeitsplätzen, die Umsetzung innovativer inklusiver Praktiken und die Gestaltung wirksamer politischer Maßnahmen wird es möglich sein, die vollständige wirtschaftliche und soziale Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Gemeinschaft zu fördern.

## Überblick über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in allen Partnerländern

Laut den Daten aus nationalen Untersuchungen gibt es auf europäischer Ebene keinen gemeinsamen Ansatz für die Erhebung von Daten über Menschen mit Behinderungen und Beschäftigung. In der Tat gibt es in vielen Ländern keine aktuellen spezifischen Daten zu dieser Art von Informationen. Sicherlich hängt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von der Art oder dem Schweregrad der Behinderung ab, aber es ist festzustellen, dass es in vielen Ländern diskriminierende Faktoren (Geschlecht, Generation, Art und Grad der Behinderung und Geografie) gibt, die diese ohnehin schon vulnerable Gruppe betreffen. Obwohl es in einigen Ländern Gesetze gibt, die auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen abzielen, zeigen die Statistiken häufig, dass sich die Situation trotz dieser Gesetze nicht verbessert hat. Im Folgenden werden Daten aus allen Projektländern erläutert: Ein Vergleich nach Jahren war nicht möglich, da die Daten für jedes Land einem anderen Zeitplan folgen, je nachdem, welche nationalen Statistiken benötigt werden. Sie können jedoch einen ersten Überblick über die nationalen Kontexte geben, in denen das Projekt durchgeführt wurde.

Aktuellen Statistiken zufolge gibt es in **Deutschland** etwa 10,2 Millionen Menschen mit Behinderungen, darunter 3,3 Millionen im erwerbsfähigen Alter. Der letzte Trend besagt, dass ihre Beschäftigung zunimmt und die Arbeitslosigkeit sinkt. Allerdings sind sie viel länger auf der Suche nach einem Arbeitsplatz als Menschen ohne schwere Behinderung. 4,6% aller Beschäftigten in Deutschland haben eine schwere Behinderung. Die meisten von ihnen (86%) sind schwerbehinderte Menschen, bei denen die Behinderung durch eine Krankheit oder einen Unfall verursacht wurde; diese Menschen sind meist älter. Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist in den letzten Jahren auf ein Rekordtief von 160.000 gesunken. Allerdings ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen mit 43% deutlich höher als bei den Menschen ohne Behinderung (35%) (Statistik, 2024). Anders ist die Situation – zumindest was die Daten betrifft – in **Österreich**: Das Land steht nämlich vor der Herausforderung, aussagekräftige Statistiken zu verschiedenen Aspekten des Lebens von Menschen mit Behinderungen zu erheben. Die österreichische Volksanwaltschaft hat das Fehlen eines politischen Mandats für die Statistik Austria zur Erhebung solcher Daten hervorgehoben, was auf eine Lücke in der politischen Umsetzung hinweist (Sprajer et al., 2022, S. 134). Die Daten des österreichischen Sozialministeriums zeigen Unterschiede in der Prävalenz von Behinderungen in verschiedenen Teilen der österreichischen Bevölkerung. Während die Gesamtquote von Menschen mit Behinderungen im Jahr 2015 bei 18,4% lag und schätzungsweise 1,3 Millionen Personen in Privathaushalten betroffen waren, gab es erhebliche Unterschiede in der

Behinderungsquote zwischen erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Personen (Rubisch et al., 2017). Trotz dieser Herausforderungen gibt es Anzeichen für Fortschritte. Jüngste Daten zeigen, dass 52,8% der Menschen mit Behinderungen in Österreich erwerbstätig sind, was die Bemühungen zur Förderung der Inklusion in der Arbeitswelt widerspiegelt (Scheibengraf et al. Wirtschaftskammer Österreich, 2024). Einem Bericht des Arbeitsmarktservice zufolge lag die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von Personen mit gesundheitsbedingten Beschäftigungsbarrieren im Jahr 2022 bei 212 Tagen und war damit fast doppelt so hoch wie bei Personen ohne derartige Einschränkungen (AMS, 2023).

Die Situation in **Slowenien** kann herausfordernd sein. Der Staat bietet oft nur unzureichende Unterstützung, was dazu führt, dass Menschen unterhalb der Armutsgrenze leben, wenn sie nicht mehr arbeiten können. Darüber hinaus hat mehr als ein Drittel der Personen, die als arbeitende Menschen mit Behinderungen eingestuft werden, Schwierigkeiten, eine Beschäftigung zu finden. Insgesamt gibt es etwa 6.000 aktiv beschäftigte Menschen mit Behinderungen (55,8% Männer und 44,2% Frauen). Ende Dezember 2021 beschäftigten insgesamt 155 Unternehmen Personen mit Behinderungen (SURS, 2022).

Die verfügbaren Daten aus **Italien** sind ähnlich wenig ermutigend: Von 100 Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die trotz Einschränkungen der für den Alltag wichtigen motorischen und/oder sensorischen Funktionen bzw. intellektuellen oder verhaltensbezogenen Störungen **arbeitsfähig sind**, sind nur **35,8** erwerbstätig (... , 2019). In einigen anderen Berichten sind die Zahlen noch schlechter (31,3% - Istat, 2019). Zu dieser Zahl kommt noch die **Diskriminierung** (nach Geschlecht, Generation, Art und Grad der Behinderung und Geografie) hinzu: Es gibt keine Daten über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Italien, in denen Frauen nicht gegenüber Männern benachteiligt sind. Im italienischen Kontext deuten die Daten auf ein weiteres diskriminierendes Element hin: den Grad der Behinderung. Es scheint, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen (61,9%) einen Behinderungsgrad von weniger als 67% hat, 18,5% einen mittleren Grad - zwischen 67% und 79% -, während nur 14,2% (von den ohnehin schon sehr wenigen erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen) eine schwere Behinderung haben, d. h. 80% oder mehr. Das italienische Wirtschaftssystem beschäftigt weniger als 9.000 Personen mit einer Behinderung von 80% oder mehr (Altersgruppe unter 40 Jahren) (FONTE).

Unsere Analyse zeigt, dass **Griechenland** in Bezug auf die Beschäftigungsdaten kein positives Bild abgibt: Trotz des Bestehens von Gesetzen, die gleiche Rechte für Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen festlegen, findet in der Praxis Diskriminierung statt. Von 2008 bis 2023 schwankten die Arbeitslosenquoten, mit einem leichten Rückgang im Jahr 2020, der bei 28,6% speziell für Personen mit schwerer Behinderung lag. Bei Personen mit teilweiser Behinderung war die Quote mit **19,9%** etwas niedriger. Nach Angaben der Beobachtungsstelle für Behinderungen lag die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen im Alter von 20 bis 64 Jahren im Jahr 2022 mit 23,7% auf einem entmutigend niedrigen Niveau. Gleichzeitig lag die Beschäftigungsquote von Menschen mit schweren Behinderungen in derselben Altersgruppe bei 18,4%, was einen erheblichen Unterschied von 50 Prozentpunkten im Vergleich zur nicht behinderten Bevölkerung bedeutet. Diese Zahlen unterstreichen die anhaltenden Herausforderungen bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt und den dringenden Bedarf an gezielten Maßnahmen zu deren Bewältigung (Labour Force Survey, 2022). Derzeit liegt die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen im Alter von 20 bis 64 Jahren bei 18,4% und die Erwerbsbeteiligung bis zum Alter von 44 Jahren bei 12,5%. Im Gegensatz dazu liegt die Erwerbsbeteiligung von Menschen ohne Behinderung bei 58% (Felix, 2023). Darüber hinaus stellt der Mangel an Qualifikationen ein erhebliches Hindernis dar: schätzungsweise 47% verfügen nicht über technische oder allgemeine Fähigkeiten, wobei es 38 % speziell an allgemeinen Fähigkeiten mangelt, obwohl ein positiver Trend beim Erwerb digitaler Fähigkeiten zu verzeichnen ist (52 % im Jahr 2021). Aus geschlechtsspezifischer Sicht gibt es nach wie vor ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern, wobei Männer eher beschäftigt sind als Frauen.

Wie die anderen bisher untersuchten Länder verfügt auch **Lettland** über einen festgelegten Rahmen zur Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Die Statistiken sprechen eine andere Sprache: Nach Angaben der staatlichen Expertenkommission für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in Lettland gibt es derzeit **201.549 Menschen mit Behinderungen in Lettland**, was 10,6% der Gesamtbevölkerung entspricht. Innerhalb der Altersgruppe der erwerbstätigen Erwachsenen haben **10,1% oder 193.154 Personen** eine Behinderung (Staatliche Agentur für soziale Integration in Lettland, 2021). Bei der letzten Überprüfung im Jahr 2022 wurden in Lettland 52.950 Menschen mit Behinderungen als erwerbstätig gemeldet, wie aus den offiziellen Statistiken des Sozialministeriums hervorgeht.

Interessant sind schließlich die Daten der **Schweiz**: Je nach Quelle und Definition von Behinderung gelten in der Schweiz zwischen **220.000** (Behinderung - medizinische Definition) und **1,8 Millionen** (soziale Definition) Menschen als behindert. Aufgrund der verschiedenen Definitionen von Behinderung unterscheiden sich diese Bevölkerungsgruppen in Bezug auf ihre Größe (Anzahl der Personen) und das Profil (soziografische Merkmale) der Menschen mit Behinderung. Diese Gruppen überschneiden sich nur in geringem Masse. Diese Daten basieren auf den Angaben des Statistischen Bundesamtes, das mit der Definition des Behindertengleichstellungsgesetzes<sup>11</sup> arbeitet. Gemäß dieser Quelle **leben in der Schweiz** rund **20%** der Bevölkerung **mit einer Behinderung**. Eine weitere interessante Quelle, die sich auf die hier betrachtete Bevölkerung bezieht, ist die Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) 2021, die zu Hause lebende Menschen mit Behinderungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes ab 16 Jahren erfasst, die ein langfristiges Gesundheitsproblem haben und in ihrem Alltag (stark oder teilweise) eingeschränkt sind<sup>12</sup>. Menschen mit Behinderungen machen 22% der Gesamtbevölkerung aus. Fast drei Viertel dieser Menschen zwischen 16 und 64 Jahren sind erwerbstätig, häufig in Teilzeit.<sup>13</sup>

73% der 16- bis 64-Jährigen mit Behinderungen waren im Jahr 2021 erwerbstätig (beschäftigt oder arbeitssuchend). Sie haben eine deutlich geringere Beteiligung am Arbeitsmarkt als Menschen ohne Behinderungen, bei denen die Erwerbsquote **88% beträgt**. **51%** der Menschen mit **schweren Behinderungen** sind erwerbstätig. Was das Arbeitspensum betrifft, so arbeiten **50%** der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen **in Teilzeit**, gegenüber **67%** der Menschen mit schweren Behinderungen. Neben der Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt verrichten viele Menschen mit Behinderungen produktive Arbeit in geschützten Strukturen, die ihren Fähigkeiten angepasst sind (zweiter Arbeitsmarkt).

Wie hier deutlich wird, ist die Datenlandschaft sehr unterschiedlich, und manchmal kann sich die Identifizierung des Problems je nach der „Linse“ – Daten, Perspektive und Rahmen –, die verwendet wird, um einen Einblick in das Thema zu erhalten, ändern.

---

<sup>11</sup> In der Schweiz gibt es zwei Definitionen von Behinderung, die in der vorliegenden Untersuchung berücksichtigt werden: Nach der **schweizerischen Invalidenversicherung (IV)** wird Behinderung definiert als „**eine voraussichtlich dauerhafte oder länger andauernde vollständige oder partielle Erwerbsunfähigkeit**“, die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursacht wird. Die gesundheitliche Beeinträchtigung ist entweder die Folge eines angeborenen Defekts, einer Krankheit oder eines Unfalls. Gleichzeitig ist eine Behinderung nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) aber auch eine Einschränkung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aufgrund einer Beeinträchtigung oder eines dauerhaften Gesundheitsproblems. Dieser Definition liegt ein soziales Verständnis von Behinderung zugrunde, das sich vom individuell-medizinischen Modell unterscheidet. Bei einem sozialen Verständnis von Behinderung werden die sozialen Barrieren, die das Leben einer Person behindern, mit einbezogen.

<sup>12</sup> In den SILC-Zahlen sind Kinder unter 16 Jahren sowie Personen in Alten- und Pflegeheimen oder anderen Gemeinschaftshaushalten nicht enthalten.

<sup>13</sup> Die hier verwendeten Daten beziehen sich auf den ersten Arbeitsmarkt. Dies ist der reguläre Arbeitsmarkt, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der freien Wirtschaft bestehen. Im Gegensatz dazu bietet der zweite Arbeitsmarkt geschützte Arbeitsplätze.

# Nationale Rechtsvorschriften und Verpflichtungen der KMU

Bei den Rechtsvorschriften für KMU ist der Kontext komplexer: Jedes Land hat seine eigenen Gesetze zur gezielten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, obwohl diese Gesetze in einigen Ländern im privaten Sektor nicht immer ordnungsgemäß umgesetzt werden.

Im folgenden Abschnitt wird für jedes Land ein kurzer Überblick gegeben. Es wurde beschlossen, auf einen vergleichenden Ansatz zu verzichten, um zukünftigen KMU, die das Dokument lesen und nach Informationen für ihre eigenen Bedürfnisse suchen, die benötigten Informationen auf einfache Weise zu vermitteln.

## **Deutschland**

In Deutschland wurde die Gesetzgebung im Jahr 2016 reformiert und das Bundesteilhabe-Gesetz verabschiedet. Die wichtigsten Punkte sind:

- Anpassung an das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Für jede Person wird ein eigener Teilhabeplan erstellt
- Einrichtung von Beratungsstellen
- Rechtsanspruch auf angemessene Integrationshilfe, z. B. Anspruch auf eine Assistenzkraft
- Freie Wahl der Wohnung (keine Verpflichtung mehr, in einem Wohnheim zu leben)
- Die Möglichkeit, über ein eigenes Vermögen zu verfügen (bis zu 50.000 Euro)
- Arbeitgeber erhalten Geld, wenn sie Menschen mit Behinderungen einstellen

Eine weitere wichtige Rechtsvorschrift war das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (2002). Die wichtigsten Punkte sind:

- Menschen mit Behinderungen sollen gleichberechtigt am öffentlichen Leben teilnehmen können und nicht benachteiligt werden
- Sie sollen ein selbstbestimmtes Leben führen können
- Alle öffentlichen Behörden und Institutionen sollen barrierefrei sein, Gebärdensprache verwenden, auf Verständlichkeit und leichte Sprache achten

Das Gesetz schließt den privaten Sektor nicht ein. D.h. in Deutschland gilt die Verpflichtung zur Barrierefreiheit nur für staatliche Stellen.

Viele Bestimmungen sind auch im umfangreichen Sozialgesetzbuch (SGB) geregelt, das wiederum aus 15 einzelnen Büchern besteht, z.B. Sozialhilfe, Rehabilitation, Kinder- und Jugendhilfe etc.

Die Situation in Deutschland ist sehr vielfältig und komplex, insbesondere im Bereich Bildung, Arbeit und Rente für Menschen mit Behinderungen. Die wichtigsten Regelungen, die in verschiedenen Gesetzen und Förderprogrammen festgeschrieben sind, werden im Folgenden zusammengefasst:

- **Die Arbeitgeber sind verpflichtet, einen bestimmten Anteil an schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen, können aber eine Ausgleichsabgabe zahlen, wenn sie dies nicht tun können oder wollen.** Die Abgabe beträgt 125 Euro bis 320 Euro pro Monat und freiem Arbeitsplatz. Das Geld fließt in ein Förderprogramm, mit dem z.B. Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen

am Arbeitsplatz angeschafft werden können. In Deutschland gibt es rund 168.000 entsprechende Unternehmen, von denen 100.000 diese Ausgleichsabgabe zahlen mussten. Insgesamt werden pro Jahr etwa 670 Millionen Euro eingenommen.

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen haben bestimmte Rechte: Sie genießen einen besonderen Kündigungsschutz, können früher in Rente gehen und haben eine eigene Arbeitnehmervertretung im Unternehmen. Außerdem müssen sie weniger Steuern zahlen.
- Sie können bestimmte Hilfen erhalten, um einen Arbeitsplatz zu bekommen oder zu sichern. Dazu gehören Hilfsmittel, die notwendig sind, um die Behinderung auszugleichen, z. B. ein Auto, ein geeigneter Schreibtisch usw. Der Arbeitgeber kann auch Unterstützung erhalten, um den Arbeitsplatz barrierefrei zu machen (Bau eines Aufzugs usw.).
- Arbeitslose schwerbehinderte Menschen erhalten eine besondere Förderung: Sie werden von speziellen Berater:innen der Arbeitsagentur betreut und intensiv gefördert. Viele Anschaffungen und Weiterbildungen sind möglich, damit sie eine Arbeit aufnehmen können. Arbeitgeber erhalten Geld, wenn sie einen arbeitslosen Menschen mit einer Behinderung einstellen.

Abschließend ist zu sagen, dass es für KMU keine speziellen Regelungen im Bereich der Menschen mit Behinderungen gibt.

## Österreich

Österreich ist seit Oktober 2008 Unterzeichner des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und hat sich damit verpflichtet, politische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung umzusetzen. In Österreich gibt es verschiedene Institutionen und Behörden, die sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befassen. Insbesondere ist das Sozialministerium für die Umsetzung des Behinderteneinstellungsgesetzes zuständig (Bundesministerium für Soziales, 2024). Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) bietet Unterstützung bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und stellt spezielle Förder- und Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung (Arbeitsmarktservice Österreich, 2024). Darüber hinaus dient karriere.myAbility.jobs als Online-Jobbörse speziell für Arbeitsuchende mit Behinderungen und Unternehmen, die Fachkräfte mit Behinderungen suchen (karriere.myAbility.jobs). Zudem werden zusätzliche Unterstützung und Hilfe angeboten, um Menschen mit Behinderungen bei der Integration in die Arbeitswelt zu helfen. Zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen gibt es Programme wie Fit2work, die darauf abzielen, Behinderungen zu verringern und Arbeitslosigkeit aufgrund von gesundheitlichen Problemen frühzeitig zu verhindern. Durch die Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds erleichtert dieses Programm die Wiedereingliederung kompetenter Personen, die aufgrund von Krankheit längere Zeit vom Arbeitsplatz abwesend waren (Arbeiterkammer, 2024).

Den rechtliche Rahmen für das Behindertenrecht in Österreich bildet das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz. Dieses Gesetz umfassen wesentliche Regelungen zur Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderungen, zur Ausgleichstaxe, zu „begünstigten Behinderungen“, zur Behindertenvertretung und zum Diskriminierungsschutz (Bundesministerium für Soziales, 2024).

Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz **sind Unternehmen mit 25 oder mehr Beschäftigten in Österreich verpflichtet, für je 25 Beschäftigte eine Person mit einer „begünstigten Behinderung“ zu beschäftigen.** Personen gelten als „begünstigt behindert“, wenn ihr Grad der Behinderung mindestens 50 % beträgt (Bundesministerium für Soziales, 2024). Die Feststellung des Grades der Behinderung erfolgt nach dem medizinischen Modell [5]. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fordert einen Paradigmenwechsel vom medizinischen zum sozialen Modell. Das soziale

Modell von Behinderung fordert Barrierefreiheit und eine inklusive Gesellschaft, da Behinderung dadurch entsteht, dass die unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedingungen in der Gesellschaft nicht berücksichtigt werden. Das medizinische Modell hingegen überträgt die Verantwortung für die Beeinträchtigung auf die einzelnen Personen (Diversity Arts Culture).

**Arbeitgeber, die „begünstigt Behinderte“ beschäftigen, sind in Wien von bestimmten Lohnabgaben befreit**, einschließlich des Arbeitgeberbeitrags, des Zuschlags zum Arbeitgeberbeitrag, der Kommunalsteuer und der U-Bahn-Steuer (Atzenberger, Steininger).

**Die Nichteinhaltung der Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen führt dazu, dass das Unternehmen eine Ausgleichsabgabe pro offenem Pflichtarbeitsplatz und Monat zahlen muss.** Der Betrag variiert je nach Unternehmensgröße und liegt zwischen 320 € und 477 € pro Monat und offenem Pflichtarbeitsplatz (Bundesministerium für Soziales, 2024). Der Arbeitgeber kann diese Verpflichtung auch durch die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmer:innen in Teilzeit erfüllen, auch unterhalb der Sozialversicherungsgrenze (Wirtschaftskammer Österreich, 2023).

Für die Beschäftigung von Lehrlingen mit „begünstigten Behinderungen“, die sich in Ausbildung befinden, erhalten Betriebe einen zusätzlichen Bonus in Höhe der aktuellen Ausgleichstaxe aus dem Ausgleichstaxfonds (Arbeitsmarktservice Österreich, 2024 – Förderung für behinderte Menschen).

Menschen mit „begünstigten Behinderungen“ haben nach vier Jahren Beschäftigung Anspruch auf einen besonderen Kündigungsschutz. Dazu gehört eine Kündigungsfrist von vier Wochen, wobei eine Kündigung der Zustimmung des Behindertenausschusses bedarf. Außerdem erhalten sie Unterstützung in ihrem Berufsfeld, wie z. B. finanzielle Hilfe, technische Hilfsmittel und spezielle Schulungen. Bei einem Grad der Behinderung von 25% oder mehr können Steuervergünstigungen in Anspruch genommen werden (Bundesministerium für Soziales, 2024).

**Die Programme *Inklusionsförderung* und *InklusionsförderungPlus* schaffen Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und bieten Unternehmen finanzielle Unterstützung.** Der Lohnkostenzuschuss gleicht behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen aus, während die InklusionsförderungPlus eine zusätzliche Unterstützung für kleinere Unternehmen bietet (Wotke, 2023).

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) bietet eine Reihe von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen und Unternehmen an, darunter Berufsausbildungsassistenz, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und Job Coaching (Arbeitsmarkt Service Österreich, 2024 - NEBA).

Trotz dieser Bemühungen bleiben die Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen in Österreich bestehen. Zwischen 25.000 und 30.000 Menschen, die als behindert eingestuft werden, arbeiten in Werkstätten, wo sie ein Taschengeld statt eines Lohns erhalten. Infolgedessen haben sie keinen Zugang zu bestimmten Leistungen wie Pension, Krankenversicherung und arbeitsrechtlichem Schutz und bleiben von Sozialleistungen abhängig. Die Bemühungen zur Lösung dieser Probleme stehen im Einklang mit den Grundsätzen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Tritscher, Zarinfard, 2023).

## **Slowenien**

In Slowenien gibt es mehrere Rechtsvorschriften, die die Beschäftigungsrechte von Menschen mit Behinderungen garantieren. Zu den wichtigsten Gesetzen und Vorschriften gehören:

**Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)** (Gesetz zur Beschäftigung und Arbeit von Menschen mit Behinderungen): Dieses Gesetz zielt darauf ab, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, indem es Quoten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowohl in Unternehmen des öffentlichen als auch des privaten Sektors festlegt. Arbeitgeber mit 20 oder mehr Beschäftigten müssen sicherstellen, dass mindestens 2% ihrer Belegschaft aus Menschen mit Behinderungen besteht (Uradni list RS, št. 16/07, 87/11, 96/12 - ZPIZ-2, 98/14 in 18/21; 2021).

Anti-Diskriminierungsgesetz (**Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)**): Dieses Gesetz verbietet die Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, darunter auch wegen einer Behinderung, am Arbeitsplatz. Es gewährleistet die Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Beschäftigung, Ausbildung und Berufsaufstieg. (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18; 2018).

Gesetz für soziale Sicherheit (**Zakon o socialnem varstvu - ZSV**): Dieses Gesetz sieht verschiedene Sozialversicherungsleistungen und Unterstützungsdienste für Menschen mit Behinderungen vor, darunter berufliche Rehabilitation, Invaliditätsleistungen und andere Formen der Unterstützung zur Erleichterung ihrer Integration in das Berufsleben. (Uradni list RS, št. 3/07, 23/07 - Popr., 41/07 - Popr., 61/10 - ZSVarPre, 62/10 - ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 - ZPPreb-1, 15/17 - DZ, 29/17, 54/17, 21/18 - ZNOrg, 31/18 - ZOA-A, 28/19, 189/20 - ZFRO, 196/21 - ZDOsk, 82/23 in 84/23 - ZDOsk-1; 2023).

Gesetz über die Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien (**Statut Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje**): Das slowenische Arbeitsamt (ZRSZ) bietet Arbeitsvermittlungsdienste und Unterstützungsprogramme für Arbeitssuchende, einschließlich Menschen mit Behinderungen. Sie bietet Berufsbildung, Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung und andere Dienstleistungen an, die den Menschen helfen, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. (Uradni list RS, št. 34/08, 58/11 in 50/12; 2012).

Das **Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)** erörtert die Bedeutung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen und zielt darauf ab, Diskriminierung durch verschiedene Maßnahmen zu verhindern und zu beseitigen und ihre Inklusion in die Gesellschaft als vollwertige Mitglieder zu gewährleisten. Der Bereich der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen wird durch das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (ZIMI) geregelt. Menschen mit Behinderungen benötigen mehr Unterstützung, um ein unabhängiges Leben führen zu können, und werden oft in verschiedenen Lebensbereichen diskriminiert, z. B. im Umgang mit verschiedenen Behörden und Institutionen, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und bei der öffentlichen Infrastruktur. Durch das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Bereichen und die Umsetzung verschiedener Maßnahmen soll für sie in allen Lebensbereichen Chancengleichheit geschaffen werden, um so zur Entwicklung des menschlichen Potenzials zum Nutzen der gesamten Gesellschaft beizutragen. (Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17; 2017).

Diese gesetzlichen Bestimmungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Gewährleistung der Rechte und Chancen von Menschen mit Behinderungen in der slowenischen Arbeitswelt. Sie zielen darauf ab, die Gleichbehandlung zu fördern, Diskriminierung zu bekämpfen und die Integration von Menschen mit Behinderungen in eine sinnvolle und nachhaltige Beschäftigung zu erleichtern.

In Slowenien sind mehrere Institutionen und Aufsichtsbehörden für die Regulierung und Überwachung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zuständig. Zu den wichtigsten Einrichtungen gehören:

- **Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti):** Das Arbeitsministerium ist für die Arbeits- und Sozialpolitik zuständig, einschließlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Es formuliert Rechtsvorschriften, entwickelt Strategien und koordiniert die Bemühungen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt (Uršič, 2015).
- **Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje - ZRSZ):** Die slowenische Arbeitsverwaltung ist für die Bereitstellung von Arbeitsvermittlungsdiensten, beruflicher Rehabilitation und Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung für Arbeitssuchende, einschließlich Menschen mit Behinderungen, zuständig. Sie erleichtert die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und unterstützt Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Rahmen der Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderungen (Uršič, 2015).
- **Institut der Republik Slowenien für Berufsbildung (Inštitut Republike Slovenije za šolstvo - IRSVET):** Das Institut für Berufsbildung beteiligt sich an der Entwicklung von Programmen zur beruflichen Rehabilitation und von Ausbildungsinitiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen. Es arbeitet mit Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und anderen Interessengruppen zusammen, um inklusive berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern (Uršič, 2015).
- **Arbeitsaufsichtsbehörde der Republik Slowenien (Inšpektorat Republike Slovenije za delo):** Die Arbeitsaufsichtsbehörde überwacht die Einhaltung der Arbeitsgesetze und -vorschriften, einschließlich derjenigen, die sich auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beziehen. Sie untersucht Beschwerden über Diskriminierung oder Verstöße gegen die Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderungen und ergreift erforderlichenfalls Durchsetzungsmaßnahmen, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten (Uršič, 2015).
- **Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ):** Die slowenische Renten- und Invaliditätsversicherungsanstalt ist für die Verwaltung von Invaliditätsleistungen und Renten für Menschen mit Behinderungen zuständig. Sie bietet finanzielle Unterstützung und Hilfe für Menschen mit Behinderungen, einschließlich derjenigen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht arbeiten können, und gewährleistet ihren Zugang zu Sozialversicherungsleistungen (Uršič, 2015).

Diese Institutionen und Regulierungsbehörden arbeiten gemeinsam an der Durchsetzung der Gesetze zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, bieten Unterstützungsdienste für Menschen mit Behinderungen und fördern inklusive Beschäftigungspraktiken in Slowenien. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung der Rechte und Chancen von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Förderung einer stärkeren Inklusion in die Arbeitswelt.

**KMU in Slowenien müssen sich an bestimmte Gesetze und Initiativen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen halten.** Das Gesetz zur Beschäftigung und Arbeit von Menschen mit Behinderungen schreibt vor, dass KMU mit 20 oder mehr Beschäftigten sicherstellen müssen, dass mindestens 2% ihrer Belegschaft aus Menschen mit Behinderungen besteht. Darüber hinaus fördert das Gesetz zur Beschäftigung und Arbeit von Menschen mit Behinderungen (ZRZI) die Beteiligung von KMU an Programmen zur beruflichen Rehabilitation und an Beschäftigungsinitiativen für Menschen mit Behinderungen. Das slowenische Arbeitsamt (ZRSZ) bietet Unterstützungsdienste und Hilfe für KMU an, einschließlich Arbeitsvermittlung und Berufsbildungsprogramme für Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus verbietet das Antidiskriminierungsgesetz (ZPDis) die Diskriminierung aufgrund einer

Behinderung am Arbeitsplatz und fordert Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen. Durch die Einhaltung dieser Vorschriften tragen KMU dazu bei, inklusive Arbeitsplätze zu schaffen und sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu bieten (Uršič, 2015).

## **Italien**

In Italien gibt es verschiedene Gesetze, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vorsehen. Ihre Beschäftigung wird durch das Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999<sup>14</sup> „Regeln für die Rechte von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz“ geregelt.

Aufgrund der Schwierigkeiten, die Menschen mit Behinderungen häufig beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben, schreibt das italienische Gesetz vor, dass Arbeitgeber eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen einstellen müssen. Diese Arbeitnehmer:innen müssen ein gewisses Maß an verbleibender Arbeitsfähigkeit nachweisen, auch wenn sie minimal ist.

Die wichtigsten **Kategorien von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen**, die der Beschäftigungspflicht unterliegen, sind:

- Invalide Bürger:innen im erwerbsfähigen Alter mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, die zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 45% führen;
- Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 33%;
- Personen, die blind oder taubblind sind;
- Kriegsinvalid:innen, zivile Kriegsinvalid:innen und Dienstinvalid:innen mit Behinderungen der ersten bis achten Kategorie.

Die Bedingungen für eine Behinderung werden durch medizinische Untersuchungen überprüft, die von den bei der ASL (örtliche Gesundheitsbehörde) eingerichteten **medizinischen Kommissionen** durchgeführt werden.

Öffentliche und private Arbeitgeber sind verpflichtet, eine bestimmte Anzahl oder Quote von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen zu beschäftigen (**Rücklageanteil**):

- Bei Arbeitgebern, die **mehr als 50 Mitarbeiter:innen** beschäftigen, müssen **7%** der Belegschaft eine Behinderung haben;
- Arbeitgeber, die **zwischen 36 und 50 Mitarbeiter:innen** beschäftigen, müssen mindestens **zwei** Menschen mit Behinderungen einstellen;
- Arbeitgeber, die **zwischen 15 und 35 Mitarbeiter:innen** beschäftigen, müssen **mindestens eine** Person mit Behinderung einstellen;
- Arbeitgeber, die **weniger als 15 Mitarbeiter:innen** beschäftigen, sind von der Beschäftigungspflicht befreit.

Das Gesetzesdekret Nr. 151 vom 14. September 2015<sup>15</sup> hat die Vorschriften über die Anreize für die Einstellung von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen und damit auch die Funktionsweise des

---

<sup>14</sup> LEGGE 12 marzo 1999, n. 68 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68!vig=>

<sup>15</sup> DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151 <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-09-14;151!vig=>

entsprechenden Fonds grundlegend geändert. Das System, das die jährliche Zuweisung vom Staat an die Regionen und die anschließende Auszahlung von den Regionen an die Arbeitgeber auf der Grundlage der im Vorjahr erfolgten Neueinstellungen vorsah, wurde abgelöst.

Die Mittel des Finanzfonds umfassen ab dem 1. Januar 2016 die Zahlung von Anreizen durch das INPS (Nationales Institut für soziale Sicherheit) an Arbeitgeber, die Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen einstellen, sowie experimentelle Projekte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik.

Die Prämie wird in Form einer Anpassung der monatlichen Beitragsabrechnungen über ein spezielles Telematikverfahren des INPS gezahlt und wird privaten Arbeitgebern und wirtschaftlichen öffentlichen Einrichtungen für einen Zeitraum von 36 Monaten bewilligt, zu einem Satz von:

- **70%** des sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsgehalts bei dauerhafter Einstellung von Personen mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 79% oder mit Beeinträchtigungen der ersten bis dritten Kategorie gemäß den Tabellen im Anhang zum konsolidierten Text der Verordnungen über Kriegsrenten
- **35%** des sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsgehalts für die unbefristete Einstellung von Personen mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit zwischen 67% und 79% oder mit Beeinträchtigungen der vierten bis sechsten Kategorie, die in den Tabellen im Anhang zum konsolidierten Text der Gesetze über die Kriegsrenten aufgeführt sind.

Der Anreiz wird auch privaten Arbeitgebern und wirtschaftlichen öffentlichen Einrichtungen in Höhe von 70% des sozialversicherungspflichtigen monatlichen Bruttoentgelts für die Einstellung von Arbeitnehmer:innen mit geistigen und körperlichen Behinderungen gewährt, die zu einer Minderung der Arbeitsfähigkeit von mehr als 45% führen:

- für einen Zeitraum von 60 Monaten, wenn es sich um eine unbefristete Einstellung handelt;
- für die gesamte Vertragsdauer, bei befristeten Einstellungen von mindestens 12 Monaten.

Der Anreiz wird auch auf private Arbeitgeber und wirtschaftliche öffentliche Einrichtungen ausgedehnt, die, obwohl sie nicht den Verpflichtungen des Gesetzes Nr. 68 vom 12. März 1999 unterliegen, Arbeitnehmer:innen mit Behinderung einstellen.

## **Griechenland**

In Griechenland gibt es einen umfassenden gesetzlichen Rahmen, der die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen sichert und gewährleistet. Diese Gesetze und Bestimmungen stellen eine konzertierte Aktion der Regierung zur Förderung von Inklusivität, Gleichstellung und sozialer Gerechtigkeit in der Arbeitswelt dar. Im Folgenden gehen wir auf die vielfältigen Komponenten dieses Rechtsrahmens ein:

- **Gesetz 2646/1998:** Dieses wegweisende Gesetz ist ein Eckpfeiler für den Schutz der Beschäftigungsrechte von Menschen mit Behinderungen. Es schreibt insbesondere Quoten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor vor. Arbeitgeber mit 50 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Belegschaft für Menschen mit Behinderungen zu reservieren. Mit der Verankerung dieser Quoten im Gesetz zeigt Griechenland sein Engagement für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes, der Vielfalt fördert und gleiche Chancen für alle bietet (Geitonas, 1998).

- **Gesetz 3699/2008:** Aufbauend auf den Grundlagen der vorangegangenen Gesetze stärkt das Gesetz 3699/2008 den Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, insbesondere im Bereich der Beschäftigung. Dieses Gesetz unterstreicht die Verpflichtung der Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen einzustellen, und führt Anreize ein, um ihre Integration in die Arbeitswelt zu erleichtern. Durch gezielte Maßnahmen und Initiativen versucht Griechenland, Beschäftigungsbarrieren für Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und ein Umfeld zu schaffen, das ihre berufliche Entwicklung und Entfaltung fördert (Avramopoulos, 2008).
- **Gesetz 4486/2017:** In Anerkennung der sich entwickelnden Bedürfnisse und Herausforderungen, denen Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt begegnen, führt das Gesetz 4486/2017 progressive Maßnahmen ein, die ihre Beschäftigung erleichtern sollen. Dazu gehören die Durchführung von Berufsbildungsprogrammen, Subventionen für Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen einstellen, und die Einrichtung von Unterstützungsstrukturen, die bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt helfen. Durch Investitionen in diese Initiativen ist Griechenland bestrebt, Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen und einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten (Xanthos, 2017).

Diese gesetzlichen Bestimmungen unterstreichen das Engagement der Regierung für die Wahrung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Durch den Erlass von Gesetzen, die Quoten vorschreiben, Anreize schaffen und Unterstützungsdienste anbieten, ist Griechenland bestrebt, einen inklusiven und barrierefreien Arbeitsmarkt zu schaffen, auf dem Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen auf Beschäftigung und beruflichen Aufstieg haben. Darüber hinaus spiegeln diese Gesetze ein breiteres gesellschaftliches Engagement für Vielfalt, Inklusion und sozialen Zusammenhalt wider und machen Griechenland zu einem Vorreiter bei der Förderung der Rechte und des Wohlergehens von Menschen mit Behinderungen.

Die Regulierungsaufsicht und die Durchsetzung der Bestimmungen zum Schutz und zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden von wichtigen Institutionen und Einrichtungen wahrgenommen, die mit der Einhaltung der Bestimmungen und der Förderung der Inklusion in der Arbeitswelt betraut sind:

- Das **Ministerium für Arbeit, soziale Sicherheit und soziale Solidarität** (MLSSS) formuliert und implementiert beschäftigungspolitische Maßnahmen, auch für Menschen mit Behinderungen, und gewährleistet die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften.
- Die **Organisation für die Beschäftigung von Arbeitskräften** (OAED), eine öffentliche Einrichtung im Rahmen des MLSSS, unterstützt Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen bei Beschäftigungs- und Berufsbildungsinitiativen.
- Der **Ausschuss für die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung behinderter Menschen** (KEADAP) konzentriert sich auf die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und bietet Beratung, Unterstützung und Programmüberwachung.

Diese Institutionen und Einrichtungen arbeiten zusammen, um sicherzustellen, dass die Rechte von Menschen mit Behinderungen gewahrt und proaktive Maßnahmen zur Förderung ihrer Integration in die Arbeitswelt ergriffen werden. Durch eine solide Regulierungsaufsicht, strategische Interventionen und gezielte Unterstützungsprogramme will Griechenland einen inklusiven und gerechten Arbeitsmarkt fördern, auf dem Menschen mit Behinderungen einen wertvollen Beitrag zur Wirtschaft und zur Gesellschaft insgesamt leisten.

Darüber hinaus werden **spezifische Anforderungen an kleine und mittlere Unternehmen (KMU)** in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen skizziert, um deren Integration in die Belegschaft und die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften zu gewährleisten:

- **Einhaltung von Quoten:** KMU mit 50 oder mehr Beschäftigten müssen die im Gesetz 2646/1998 festgelegten Quoten einhalten und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sicherstellen, um Strafen zu vermeiden.
- **Inanspruchnahme von Förderprogrammen:** KMU können staatliche Unterstützungsprogramme in Anspruch nehmen, die Zuschüsse für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und Berufsbildungsinitiativen anbieten, um deren Integration in die Belegschaft zu fördern und Anreize für Arbeitgeber zu schaffen.
- **Anforderungen an die Barrierefreiheit:** KMU müssen die Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen gewährleisten und dabei die in den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften festgelegten Standards einhalten, einschließlich der Bereitstellung angemessener Vorkehrungen und der Gewährleistung der physischen Barrierefreiheit von Einrichtungen.

Durch die Einhaltung dieser spezifischen Anforderungen spielen die KMU in Griechenland eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion in der Erwerbsbevölkerung, während sie gleichzeitig die gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen und zum Wohlergehen von Menschen mit Behinderungen beitragen.

## **Lettland**

Die nationalen Rechtsvorschriften in Lettland, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen garantieren, sind in dem am 20.06.2001 verabschiedeten Arbeitsgesetz niedergelegt. Das Arbeitsgesetz bietet Schutz vor allen Formen der Diskriminierung: unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung, Anweisung zur Diskriminierung und Viktimisierung in allen Aspekten der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen und privaten Sektor. Seit 2006 gelten die Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung auch für den staatlichen öffentlichen Dienst. Nach dem Arbeitsgesetz hat jeder Mensch das gleiche Recht auf Arbeit, auf faire, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie auf eine angemessene Entlohnung.

Konkret heißt es, dass **ein Arbeitgeber verpflichtet ist, den Umständen entsprechend notwendige Maßnahmen zu ergreifen**. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, das Arbeitsumfeld anzupassen und Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ein Arbeitsverhältnis zu begründen, Arbeitsaufgaben zu erfüllen, in höhere Positionen aufzusteigen oder eine berufliche Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren. Solche Maßnahmen sollten durchgeführt werden, ohne den Arbeitgeber unangemessen zu belasten.

Menschen mit Behinderungen, die auf dem freien Arbeitsmarkt tätig sind, erhalten den vollen Betrag der Invaliditätsrente. Im Gesetz über die Einkommenssteuer ist außerdem festgelegt, dass das nicht steuerpflichtige Minimum für Personen, die eine Invaliditätsrente nach dem Gesetz über staatliche Renten erhalten, höher ist als das normale nicht steuerpflichtige Minimum. Die Dauer der finanziellen Unterstützung für die Beschäftigung von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen beträgt 24 Monate. In Lettland gibt es kein Quotensystem.<sup>16</sup>

In Lettland nimmt das **Wohlfahrtsministerium** als verantwortliche Institution für die Regulierung und Überwachung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine der zentralen Rollen ein. Das Wohlfahrtsministerium ist mit der Formulierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der

---

<sup>16</sup> Finanzministerium. (2022). Personal Income Tax. Finanzministerium. [https://www.fm.gov.lv/en/personal-income-tax?utm\\_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.fm.gov.lv/en/personal-income-tax?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)

Inklusion und Chancengleichheit in der Arbeitswelt beauftragt. Es arbeitet mit verschiedenen Interessengruppen zusammen, darunter Arbeitgebern, Interessenverbänden und Berufsbildungseinrichtungen, um ein günstiges Umfeld für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Das Wohlfahrtsministerium spielt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung und Durchsetzung von Vorschriften, die barrierefreie Arbeitsplätze und angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen vorschreiben. Es setzt sich dafür ein, das Bewusstsein und das Verständnis der Arbeitgeber durch Bildungsinitiativen und Schulungsprogramme zu fördern und betont die Bedeutung der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.

**Die staatliche Arbeitsagentur der Republik Lettland hat die Aufgabe, die Umsetzung der Politik zum Abbau der Arbeitslosigkeit durch die Bereitstellung effizienter Dienstleistungen und die Förderung der Beschäftigung im öffentlichen Interesse sicherzustellen.** Die staatliche Arbeitsagentur hat spezielle Programme. Eines davon ist der Zuschuss für die Anpassung von Arbeitsplätzen: Vorbeugende Maßnahme zum Abbau der Arbeitslosigkeit – „Maßnahmen zur Anpassung von Arbeitsplätzen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen“. Sie wird in Zusammenarbeit mit einem Anbieter von beschäftigungstherapeutischen Dienstleistungen organisiert und durchgeführt, der einem Arbeitgeber – einem kaufmännischen oder Handelsunternehmen – beschäftigungstherapeutische Dienstleistungen anbietet, um den Arbeitsplatz für Arbeitnehmer:innen mit einer Behinderung anzupassen, falls dies erforderlich ist. Arbeitgeber, die sich für die Maßnahme bewerben können: Einzelkaufleute; Handelsunternehmen (Personengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung).<sup>17</sup>

Die staatliche Arbeitsagentur unterstützt die Inklusion arbeitsloser Menschen mit Behinderungen und hat auf ihrer Website verschiedene andere Arten von Zuschüssen aufgeführt (**Zuschuss für die Vergütung der Arbeitsaufsicht für Arbeitslose; Zuschuss zum Arbeitslosengehalt; Zuschuss für die Schulung von Mitarbeiter:innen; Dienstleistungen durch Gebärdensprachdolmetscher:innen, Assistent:innen, Beschäftigungstherapeut:innen**)<sup>18</sup>. Darüber hinaus bietet die staatliche Agentur telefonische und persönliche Beratungen für alle Arten von Fragen von Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der Beschäftigung an.

In Lettland **gibt es keine spezifischen nationalen Gesetze oder Initiativen, die kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befolgen müssen.**

## Schweiz

In der Schweiz gibt es folgende Rechtsvorschriften zur Gewährleistung der Arbeit für Menschen mit Behinderungen:

### Bundesverfassung (BV)<sup>19</sup>

- **Artikel 8 Absatz 2 BV**

<sup>2</sup> *Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen [...] einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.*

Artikel 8 Absatz 2 bietet Menschen mit Behinderungen ausdrücklich einen erhöhten Schutz vor Diskriminierung durch eine staatliche Behörde. Das bedeutet, dass Diskriminierungen, die eine Person aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung erleidet, besonders berücksichtigt werden.

<sup>17</sup> Staatliche Arbeitsagentur. (2020.). The mission of State Employment Agency (SEA). Staatliche Arbeitsagentur. <https://www.nva.gov.lv/en/state-employment-agency-sea#:~:text=The%20mission%20of%20State%20Employment,employment%20in%20the%20public%20interests>.

<sup>18</sup> Staatliche Arbeitsagentur. (15. März 2020). support for people with disabilities. Staatliche Arbeitsagentur. <https://www.nva.gov.lv/en/print/pdf/node/327>

<sup>19</sup> <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>

- **Artikel 8 Absatz 2 BV**

<sup>4</sup> Das Gesetz sieht Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor. Das Diskriminierungsverbot allein reicht nicht aus, um Menschen mit Behinderungen die volle Teilhabe an der Gesellschaft zu garantieren. Die Verfassung verpflichtet deshalb den Gesetzgeber in Bund, Kantonen und Gemeinden, Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu treffen. Bund, Kantone und Gemeinden haben in ihrem Zuständigkeitsbereich die Pflicht, Defizite in der geltenden und bestehenden Gesetzgebung aktiv zu analysieren und zu verbessern.

### **Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG)**<sup>20</sup>

Das Behindertengleichstellungsgesetz ist seit dem 1. Januar 2004 in Kraft und hat zum Ziel, den Verfassungsauftrag (in Art. 8 Abs. 4 der Bundesverfassung) umzusetzen und Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder abzubauen. Es enthält Bestimmungen darüber, wie die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden soll. Zu diesem Zweck sieht es Maßnahmen in folgenden Bereichen vor: Gebäude und Einrichtungen; öffentlicher Verkehr; Dienstleistungen; Schulen; Bildung und Schulung; Beschäftigung auf Bundesebene.

Besonders problematisch ist der fehlende Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen gegenüber privaten Arbeitgebern. Bei Bund, Kantonen und Gemeinden als Arbeitgeber können das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung, die erhöhte Fürsorgepflicht staatlicher Arbeitgeber und beim Bund das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) in bestimmten Fällen Schutz vor Diskriminierung bieten.

Viele Menschen mit Behinderungen arbeiten auch auf dem zweiten Arbeitsmarkt, in so genannten „geschützten Werkstätten“. Dort sind sie jedoch meist unter sich und haben wenig Kontakt zu Menschen ohne Behinderung, was der Idee einer inklusiven Gesellschaft zuwiderläuft. Genau das aber fordert die Schweiz im Rahmen der UNO-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wird derzeit überarbeitet, und es wird über Änderungen diskutiert, um einen besseren Schutz im privaten Beschäftigungssektor zu gewährleisten.

### **Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG)**<sup>21</sup>

- **Artikel 68<sup>quater</sup> IVG**

Die Invalidenversicherung soll in Richtung Inklusionsversicherung statt Rentenversicherung weiterentwickelt werden. Zu diesem Zweck sucht das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) Pilotprojekte, mit denen innovative Ansätze zur (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft erprobt werden können. Gesuche um Unterstützung für konkrete Projekte können beim BSV eingereicht werden.

- **Artikel 68<sup>sexies</sup> IVG**

Seit dem 1. Januar 2022 sieht die Invalidenversicherung die Möglichkeit vor, Zusammenarbeitsvereinbarungen mit den Dachverbänden der Arbeitswelt abzuschließen, um die berufliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt zu stärken. In diesem Rahmen können Finanzhilfen zur Unterstützung spezifischer, auf die Bedürfnisse der Branchen und regionalen Kontexte zugeschnittener Maßnahmen gewährt werden.

---

<sup>20</sup> <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/667/de>

<sup>21</sup> [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1959/827\\_857\\_845/de](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1959/827_857_845/de)

## Inklusions-Initiative

Im September 2024 wurde die „Inklusions-Initiative“ eingereicht und wird derzeit vom Bundesrat und anschließend vom Parlament behandelt.<sup>22</sup> Diese Initiative will die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch eine Änderung der Bundesverfassung stärken. Einerseits fordert die Initiative einen wirksamen Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung. Sie fordert Bund und Kantone auf, Maßnahmen zu ergreifen, um die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen sicherzustellen. Zudem sollen alle Menschen an der Gesellschaft teilhaben und mitbestimmen können.

Wird die Inklusionsinitiative angenommen, könnte eine Änderung der Bundesverfassung zu weiteren rechtlichen Verbesserungen bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt führen.

In der Schweiz gibt es weder eine systematische Überprüfung der Rechtsgrundlagen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und des Behindertengleichstellungsgesetzes, noch einen umfassenden nationalen Aktionsplan zu deren Umsetzung. Im öffentlichen Bereich nimmt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) gewisse Aufgaben wahr. Darüber hinaus übernehmen verschiedene Organisationen der Zivilgesellschaft, wie Inclusion Handicap oder AGILE, bestimmte regulatorische Aufgaben, einschließlich der Bereitstellung von Rechtsberatung, der Veröffentlichung von Statistiken über Rechtsfälle, Studien usw. Eine Übersicht findet sich auf der Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB).<sup>23</sup>

Auf kantonaler und kommunaler Ebene gibt es einige Ombudsstellen für Menschen mit Behinderungen, die jedoch in der Regel keine Anlaufstellen für arbeitsrechtliche Fragen sind.

Die Invalidenversicherung (IV) kann auch als eine Institution gesehen werden, die eine gewisse Regulierungsfunktion in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen übernimmt. Für die IV steht jedoch immer die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund. Sie bietet daher umfangreiche Dienstleistungen in diesem Bereich an: Fachleute der IV-Stellen selbst bieten Berufsberatung und Arbeitsvermittlung an; außerdem übernimmt die IV die Kosten für eine berufliche Ausbildung oder Umschulung oder auch Hilfsmittel im beruflichen Kontext.

Das Ziel der Arbeitsvermittlung besteht darin, Menschen mit Behinderungen aktiv dabei zu unterstützen, ihren Arbeitsplatz zu behalten oder einen geeigneten Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die Unterstützung zur Erhaltung des Arbeitsplatzes besteht in erster Linie darin, den bestehenden Arbeitsplatz so anzupassen, dass er beibehalten werden kann. Wenn dies nicht möglich ist, wird die Möglichkeit einer internen Umplatzierung geprüft. Dies geschieht durch Abklärungen vor Ort, durch Information des Arbeitgebers über die Ressourcen und Grenzen der betroffenen Person in Bezug auf das Stellenprofil oder durch Jobcoaching.

Die Stellensuche umfasst auch die Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und der Vorbereitung von Bewerbungen.

**Es gibt keine spezifischen nationalen Gesetze oder Initiativen, die KMU bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen befolgen müssen.**

---

<sup>22</sup> <https://www.inklusions-initiative.ch/>

<sup>23</sup> <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/anlaufstellen---adressen/rechtliche-beratung.html>

# KMU, Berufsausbilder:innen und Menschen mit Behinderungen: Bedürfnisse und Lösungen

Nach dem Überblick über die Zusammenhänge und den rechtlichen Rahmen, in dem KMU und Menschen mit Behinderungen miteinander interagieren, ist es entscheidend, die Bedürfnisse beider Seiten zu verstehen. Die gesetzlichen Bestimmungen sollten es ermöglichen, die Bedürfnisse aller beteiligten Parteien zu berücksichtigen, aber manchmal unterscheidet sich die Situation je nach Land. Um das Thema besser zu verstehen, haben die Partner nicht nur nach spezifischen Informationen auf der Grundlage nationaler Forschung gesucht, sondern in einigen Fällen auch eine Umfrage bei Arbeitgebern, Berufsausbilder:innen und Menschen mit Behinderungen durchgeführt, um so ein klares und aktuelles Bild von einigen Kontexten zu erhalten. Im Folgenden werden für jedes Land einige Schwerpunkte genannt. In den folgenden Abschnitten werden insbesondere die Hauptbedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und von KMU beim Zugang zu und Erhalt von Arbeitsplätzen berücksichtigt, wodurch ein spezifischer Überblick über den europäischen und länderspezifischen Kontext gegeben wird.

## Menschen mit Behinderungen und Stigmatisierung am Arbeitsplatz

Gibt es am Arbeitsplatz immer noch eine Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen? Leider ja. Wie allgemein bekannt, entsteht Stigmatisierung hauptsächlich durch mangelndes Wissen, Verständnis und Erfahrung mit Menschen mit Behinderungen und ihren Bedürfnissen, und dies kann sich natürlich auf mehreren Ebenen widerspiegeln, nicht nur im täglichen Leben, sondern auch im Arbeitsleben. Wenn die negativen Folgen dieser Stigmatisierung klar und offensichtlich sind (Marginalisierung und Exklusion), gibt es manchmal auch versteckte oder subtile Auswirkungen dieser Stereotypen: Menschen mit Behinderungen werden zum Beispiel nur eingestellt, um gesetzlich vorgeschriebene Quoten zu erfüllen oder um den guten Willen und die Inklusivität des Unternehmens zu demonstrieren. Dies führt zu einer weiteren Exklusion und Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen, die – ohnehin schon mit Herausforderungen im Arbeitsalltag konfrontiert – das Gefühl vermittelt bekommen, dass sie lediglich zum Zwecke der „Diversity“ eingestellt werden und den Job nicht bekommen hätten, wenn sie nicht behindert wären. Dies spiegelt sich auch im Arbeitsalltag wider: Die Menschen neigen dazu, Menschen mit Behinderungen immer noch etwas zurückhaltend zu begegnen, manchmal aus Angst, etwas Falsches zu sagen, oder aufgrund von Vorurteilen, die sie gegenüber Menschen mit Behinderungen haben. Wie die slowenische Untersuchung zeigt, ist eine der häufigsten Formen der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz mit „unsichtbaren“ Behinderungen verbunden. Trotz rechtlicher Rahmenbedingungen und Kategorien, die verschiedene Arten von Behinderungen anerkennen, kann es vorkommen, dass Menschen mit Behinderungen, die nicht sofort erkennbar sind, auf Skepsis hinsichtlich ihrer Fähigkeiten stoßen. Kolleg:innen und Arbeitgeber können falsche Vorstellungen und Zweifel an ihren Fähigkeiten hegen, was zu subtilen Formen der Diskriminierung und Exklusion führt. Dies kann sich in Unglauben oder Skepsis gegenüber ihrem Bedarf an Anpassungen oder Unterstützung äußern sowie in der Erwartung, dass sie die gleichen Leistungen erbringen wie ihre gesunden Kolleg:innen, ohne dass ihre spezifischen Herausforderungen anerkannt werden.

Es ist klar, dass dies ein ziemlich schwieriger Bereich ist, vor allem in Bezug auf das ohnehin bereits komplexe Arbeitsumfeld. Wie der folgende Abschnitt jedoch zeigen wird, gehören Bildung und Schulung zu den wichtigsten Lösungen, die dazu beitragen können, die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen zu verringern und ihre Inklusion am Arbeitsplatz zu verbessern.

## Hindernisse für den Zugang zu Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen

Wenn man über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen spricht, ist es wichtig, die Hindernisse zu verstehen, die ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt entgegenstehen. Ähnlich wie bei den vorgestellten nationalen Daten hat jeder Kontext seine eigenen Besonderheiten oder Ähnlichkeiten, die im Folgenden zusammengefasst werden.

In **Deutschland** ist einer der Hauptgründe, der Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Arbeitsplätzen verwehrt, mit den **beruflichen Qualifikationen und den erforderlichen Fähigkeiten** verbunden. Wer es nicht schafft, diese Qualifikationen zu erwerben – und manchmal sind Menschen mit Behinderungen die Exkludierten –, hat keinen Zugang zu bestimmten Arten von Arbeitsplätzen. Manchmal gibt es auch sogenannte „Helfer:innen“-Berufe, die speziell auf Menschen mit Behinderungen zugeschnitten sind. Allerdings gibt es relativ wenige Arbeitsplätze für diese Gruppe. Auch wenn die gesetzlichen Bestimmungen klar zu sein scheinen, herrscht auf der Kommunikationsebene Verwirrung, was dem Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt nicht gerade förderlich ist. Auch in **Österreich** ist die Kommunikation und Information zu diesem Thema eines der Haupthindernisse für den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt: Auch wenn das Gesetz die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen vorsieht und vorschreibt, bietet es keine spezifischen Informationen über angemessene Vorkehrungen oder bewährte Praktiken im Bereich der Einstellung und Beschäftigung (Naue & Flieger, 2023). Der Mangel an Daten wird zwar als umfassendes und abstraktes Problem wahrgenommen, führt aber dazu, dass ungünstige Bedingungen für die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt geschaffen werden, da es keine umfassenden Daten über bewährte Praktiken oder detaillierte, landesweite Pläne gibt, wie dies erreicht werden kann. Darüber hinaus wird in einer aktuellen Studie hervorgehoben, dass „eine der größten Herausforderungen für die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung der nicht inklusive Arbeitsmarkt in Österreich ist. Den Unternehmen fehlt die Bereitschaft, Menschen mit geistiger Behinderung zu beschäftigen, was oft auf einen Mangel an Information und Sensibilisierung zurückzuführen ist“ (Naue & Flieger, 2023). Schließlich haben Menschen mit Behinderungen zwar grundsätzlich Zugang zu allen Maßnahmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, „in der Praxis aber nur, wenn sie nicht als arbeitsunfähig eingestuft werden“ (NAP, 2023). In **Griechenland** ist neben anderen festgestellten Problemen ein wichtiges Hindernis der Mangel an sozialen Netzwerken und Kontakten: Es scheint, dass eine beträchtliche Mehrheit, nämlich 57 %, ihre Arbeitsvermittlung auf persönliche Verbindungen wie Bekannte, Freund:innen oder Familie zurückführt. Umgekehrt ist der Anteil der Personen, die über formelle Stellenausschreibungen eine Beschäftigung gefunden haben, deutlich geringer und nur geringfügig vertreten. **Slowenien** berichtet über verschiedene Hindernisse beim Zugang zu Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen: *a) eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten*: Trotz Fortschritten bei Initiativen zur Inklusion und Vielfalt hinken viele Branchen und Arbeitgeber bei der Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfelds noch hinterher. Infolgedessen werden Menschen mit Behinderungen häufig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen oder sind gezwungen, sich um eine begrenzte Anzahl von Stellen zu bewerben (Uršič, 2015); *b) Schwierigkeiten*

bei der Suche nach Teilzeitstellen: Teilzeitarbeitsplätze, die Flexibilität und eine geringere Arbeitsbelastung bieten, werden von Menschen mit bestimmten Behinderungen oft bevorzugt, aber diese Möglichkeiten sind rar, was die Arbeitslosenquote in dieser Bevölkerungsgruppe noch erhöht (ebd., 2015); c) *Vorhandene Beschäftigung und Behinderung*: Für diejenigen, die eine Behinderung erleiden, während sie bereits beschäftigt sind, stellt der Übergang in die Arbeitswelt eine besondere Herausforderung dar. Das plötzliche Auftreten einer Behinderung kann zu Unsicherheit, Vertrauensverlust und Angst vor Diskriminierung führen (ebd., 2015). In **Lettland** sind die Barrieren am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen vielschichtig und umfassen mehrere zentrale Herausforderungen. An vielen Arbeitsplätzen fehlt es an geeigneter Infrastruktur und behindertengerechten Einrichtungen (z. B. Stufen, schmale Türöffnungen, fehlende Rampen oder Aufzüge), was den Zugang zum Arbeitsplatz für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen erschwert. Neben physischen Barrieren gibt es auch negative Einstellungen und Vorurteile in den Unternehmen, zusammen mit Stigmatisierung, falschen Vorstellungen, mangelndem Verständnis und mangelnder Arbeitszeitflexibilität für jene, die dies benötigen, was zu Diskriminierung und Exklusion führen kann und es für sie schwierig macht, eine Beschäftigung zu finden oder sich am Arbeitsplatz zu behaupten. Laut einem Bericht der Europäischen Agentur für Sonderpädagogik und inklusive Bildung aus dem Jahr 2020 sind viele Arbeitgeber in Lettland der Meinung, dass die Einstellung von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen zu teuer oder zu schwierig ist, und es mangelt an Bewusstsein und Verständnis für die Vorteile der Einstellung von Menschen mit Behinderungen. In der **Schweiz** ist die Arbeitsmarkt-beteiligung von Menschen mit Behinderungen mit 73 Prozent deutlich niedriger als die von Menschen ohne Behinderungen. *Pro Infirmis*<sup>24</sup> hat eine Studie zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Auftrag gegeben (Grünenfelder et al., 2023). Zu diesem Zweck wurden Menschen mit Behinderungen im Alter von 16 bis 64 Jahren<sup>25</sup> direkt zu verschiedenen Aspekten der Inklusion befragt. Ein zentraler Aspekt ist der Zugang zum Arbeitsmarkt. Der Umfrage zufolge glaubt jede zweite Person mit einer Behinderung, dass sie keine guten Chancen hat, auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden. 26 Prozent schätzen ihre Chancen als eher schlecht ein und eine Minderheit von 25 Prozent hält ihre Chancen für gut oder eher gut. In der Umfrage wurden die Teilnehmer:innen auch nach den Gründen gefragt, warum sie ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt als gering einschätzen. Dabei entfiel die Mehrheit der Antworten auf die folgende Aussage: „Die Unternehmen wollen keine Menschen mit Behinderungen einstellen“ (45%); „Es gibt zu wenig Arbeitsplätze für Menschen mit meiner Behinderung“ (36%); „Die Unternehmen zweifeln an meiner vollen Arbeitsfähigkeit“ (32%); und „Ich verfüge aufgrund meiner Behinderung nicht über die erforderlichen Fähigkeiten“ (32%). Sie alle spiegeln sowohl das Arbeitsplatzangebot auf dem Arbeitsmarkt als auch Stereotypen oder mangelndes Selbstwertgefühl unter den wahrgenommenen Haupthindernissen wider. Schließlich haben Menschen mit Behinderungen in **Italien**, ähnlich wie in anderen Ländern, verschiedene Bedürfnisse in Bezug auf ihr Arbeitsleben, wobei die Arbeitgeber die Gesetze nicht im Detail kennen oder sie anwenden, ohne dabei die richtigen Bedürfnisse zu berücksichtigen; gleichzeitig wird der Zugang zum Arbeitsmarkt manchmal aus einer Ausbildungsperspektive nicht erlaubt, da Menschen mit

---

<sup>24</sup> Pro Infirmis ist der Dachverband der regionalen und lokalen Behindertenorganisationen in der Schweiz.

<https://www.proinfirmis.ch/>

<sup>25</sup> Die Entscheidung, die Studie auf die Altersspanne von 16 bis 64 Jahren zu beschränken, beruht auf zwei verschiedenen Überlegungen. Zum einen stellt sich die Frage der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in bestimmten Lebensbereichen, insbesondere beim Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt, in diesem Alter am deutlichsten. Zum anderen hat die vorangegangene Sondierungsanalyse gezeigt, dass das Pro-Infirmis-Register nur sehr wenige Rentnerinnen und Rentner umfasst und dass die Aussicht auf eine ausgewogene Datenbasis in dieser Altersgruppe für die geplante Studie daher begrenzt ist.

Behinderungen oft die notwendigen Fähigkeiten fehlen, um die Rolle auszuführen, für die sie eingestellt werden könnten.

## Hindernisse für die Beibehaltung eines Arbeitsplatzes

Ein erfolgreicher Einarbeitungsprozess hängt vor allem davon ab, wie gut Kolleg:innen und Vorgesetzte auf den:die neue:n Mitarbeiter:in mit einer Behinderung vorbereitet sind. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, Schulungen im Bereich der Inklusion am Arbeitsplatz durchzuführen, da dies als Maßnahme zur Beibehaltung des Arbeitsplatzes sehr wichtig ist. Der folgende Überblick vermittelt ein komplexes Bild zu allen am Projekt beteiligten Ländern, mit Ähnlichkeiten zwischen den Ländern oder länderspezifischen Problemen, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und KMU zurückzuführen sind. In **Deutschland** ist inklusives Fachwissen in den KMU insgesamt nicht weit verbreitet, auch wenn es verschiedene Initiativen gibt. Das allgemeine Beschäftigungsmodell bezieht sich auf Menschen, die ihr volles Potenzial entfalten können und sollen. Es gibt vereinzelte Konzepte, um ältere Mitarbeiter:innen besser vor gesundheitlichen Problemen zu schützen. Auch ein betriebliches Integrationsmanagement wird angeboten, wenn jemand nach längerer Krankheit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Angesichts des Fachkräftemangels wird es für Arbeitgeber jedoch immer interessanter und wichtiger, Mitarbeiter mit Behinderungen zu gewinnen und mittelfristig im Unternehmen zu halten.

In **Österreich** scheint Flexibilität am Arbeitsplatz ein zentraler Aspekt für den Beibehalt von Arbeitsplätzen zu sein: Es gibt eine gewisse Erwartung an die Menge der Aufgaben, die in einer bestimmten Zeit erledigt werden müssen, und es gibt immer weniger Flexibilität, um diese Erwartungen zu erfüllen, auch für Menschen ohne Behinderung. Für Menschen mit Behinderungen erweist sich dies als großes Hindernis für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes, da mehr Flexibilität erforderlich ist, um qualitativ hochwertige Ergebnisse zu erzielen. Ein weiteres Problem, das aus der Umfrage hervorging, ist, dass ungeeignete Arbeitsbedingungen (insbesondere in Bezug auf Arbeitsdauer und Pausenregelungen) fortbestehen und die Arbeit von Menschen mit Behinderungen erheblich behindern. Darüber hinaus sind die Einarbeitungsprozesse und die Anweisungen für die Mitarbeiter:innen nicht ausreichend flexibel, um Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen und sie erfolgreich in alle relevanten Prozesse einzubeziehen. Die räumlichen Bedingungen sind ein weiteres wichtiges Problem bei der Erhaltung des Arbeitsplatzes, ebenso wie der allgemeine Mangel an Ressourcen (Know-how und Zeit), um auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen einzugehen, sowie unzureichende Vorkehrungen und Sicherheiten für verschiedene gesundheitliche Probleme in Verbindung mit einem ungünstigen Arbeitsumfeld.

In **Griechenland** scheint es ähnliche Probleme zu geben (physische Schwierigkeiten, Vorbereitung und Organisationskultur in Bezug auf Behinderungen usw.). Im **slowenischen** Kontext sind Arbeitsplatzkultur, Unterbringung, beruflicher Aufstieg und finanzielle Anreize die Hindernisse, die hervorgehoben werden. Darüber hinaus hängen die Bedürfnisse auch mit der spezifischen Art der Behinderung zusammen sowie mit der Verfügbarkeit zahlreicher Krankheitstage für die Rehabilitation und dem unzureichenden Zugang zu den notwendigen Unterstützungsdiensten (da Menschen mit Behinderungen unter Umständen eine regelmäßige Freistellung von der Arbeit für Arzttermine, Therapieeinheiten oder Rehabilitationsmaßnahmen zur Bewältigung ihres Zustands oder zur Verbesserung ihres Zustands oder ihrer Leistungsfähigkeit). Es wird jedoch immer mehr Wert darauf gelegt, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten und die Achtung ihrer

Arbeitsbedingungen in KMU zu fördern. Dieser Wandel unterstreicht das Bestreben, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter:innen wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Zweitens arbeiten die KMU aktiv mit Expert:innen für Behinderung zusammen, um Einblicke und Anleitungen zu bewährten Praktiken für die Inklusion zu erhalten. Durch die Nutzung von externem Fachwissen können die Unternehmen ihr Verständnis für behinderungsbedingte Probleme verbessern und wirksamere Strategien zur Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse umsetzen. Darüber hinaus gibt es einen bemerkenswerten Trend, die Eignung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen zu bewerten und maßgeschneiderte Unterstützung anzubieten, um die Anpassung an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

In **Lettland** fehlt es am Arbeitsplatz an direkter Unterstützung durch den Staat, so dass Menschen mit Behinderungen ausschließlich auf die Unterstützung durch Sozialprogramme angewiesen sind. Diese fehlende Unterstützung im beruflichen Umfeld kann zu Problemen wie begrenzten Anpassungen, unzureichenden Ressourcen für die Entwicklung von Fähigkeiten und einem Mangel an Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Integration führen. Einzelpersonen sind auf spezifische, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Sozialprogramme angewiesen, die jedoch nicht immer den dynamischen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Wenn eine Person eine Behinderung erlangt, verliert sie außerdem häufig ihre Beschäftigungsmöglichkeiten und kann möglicherweise nicht an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren. Dies liegt daran, dass der frühere Arbeitsplatz nicht barrierefrei ist und die Menschen die notwendigen Arbeitsaufgaben nicht bewältigen können. Daher ist es wichtig, dass die Arbeitgeber an Schulungen teilnehmen, damit sie verstehen, wie wichtig es ist, den Arbeitsplatz für die Rückkehr der Person barrierefrei zu machen. Manchmal wird die Beibehaltung des Arbeitsplatzes durch die Größe des KMU-Unternehmens beeinflusst: Kleine Unternehmen mit weniger Ressourcen haben möglicherweise Schwierigkeiten, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen oder alternative Aufgaben anzubieten, wenn sich der Gesundheitszustand oder die Fähigkeiten ändern, sodass proaktive Bemühungen zur Inklusion erforderlich sind. Darüber hinaus können unflexible Arbeitsplatzregeln in größeren Büros Menschen mit Behinderungen daran hindern, ihre Arbeit gut zu machen, was durch Schwierigkeiten beim Zugang zu Gesundheitsfürsorge und Unterstützungsdiensten noch verstärkt wird. Wie auch in anderen nationalen Kontexten (siehe oben) trägt das mangelnde Bewusstsein und die mangelnde Schulung in Bezug auf Behinderungen am Arbeitsplatz zu weiteren Herausforderungen bei, da nicht alle wissen, wie sie die notwendige Unterstützung leisten können.

Für die **Schweiz** gibt es keine allgemeinen Studien über die Herausforderungen, die sich für Menschen mit Behinderungen beim Beibehalt des Arbeitsplatzes ergeben. Eine Studie zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zeigt jedoch, dass 80% aller psychisch beeinträchtigten Arbeitnehmer:innen ihren Arbeitsplatz verlieren (Baer et al., 2017). Die Gründe dafür sind ein mangelndes Bewusstsein der Arbeitgeber und unzureichende Anreize und Unterstützungsmaßnahmen. So werden beispielsweise Führungskräfte selten im Umgang mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen geschult (ebd., 2017). Darüber hinaus werden Fallmanager:innen oder IV-Büros selten oder fast nie bei Herausforderungen zur Unterstützung herangezogen (Ibid., 2017).

Schließlich werden in **Italien** Schulungen am Arbeitsplatz als entscheidend angesehen, um den Erhalt des Arbeitsplatzes zu verbessern: Tatsächlich werden diese von Anfang an, ab der Phase des Vorstellungsgesprächs, als notwendig erachtet, um die Bedürfnisse und Einschränkungen von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen kennenzulernen, um die Inklusion in den Arbeitsmarkt und eine geeignete Platzierung sowie die Lebensbedingungen und die Einbeziehung des Teams zu gewährleisten. Ein inklusiver Arbeitsplatz und die notwendigen finanziellen Mittel, um ihn an die Bedürfnisse von

Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen anzupassen, sind aus der Sicht der KMU und der Arbeitnehmer am dringendsten erforderlich.

## Analyse der ermittelten bewährten Praktiken

In diesem Abschnitt der Broschüre werden die wichtigsten bewährten Praktiken zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den beteiligten Ländern vorgestellt. Jeder Partner wurde gebeten, anhand bestimmter Kriterien die besten Praktiken für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu ermitteln, um so einen Maßstab zu schaffen, anhand dessen die Partnerschaft das Projekt in den folgenden Schritten entwickeln kann. Die hier vorgestellten Beispiele zeichnen sich durch ihre Innovationen im Hinblick auf die Inklusion und Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aus und sind Initiativen, die in den letzten Jahren umgesetzt wurden. Ein ausführlicherer Blick auf einige der bewährten Praktiken für jedes Land, das an der Partnerschaft beteiligt ist, findet sich am Ende dieses Dokuments. Dieser Teil der Broschüre kann auch als Inspirationsquelle für all jene KMU und Organisationen dienen, die einen speziellen inklusiven Weg und eine Initiative zur Inklusion oder Unterstützung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen umsetzen möchten. In einigen Fällen wurden auch einige bewährte Praktiken aus anderen europäischen Ländern aufgenommen, um weitere Beispiele zu liefern, die berücksichtigt werden sollten.

### Liste der bewährten Praktiken aus den Partnerländern

Im Interesse der Klarheit und besseren Nutzbarkeit der vorliegenden Broschüre wurden die bewährten Praktiken nach Typen zusammengefasst, obwohl es bei vielen Initiativen schwierig ist, sie zu kategorisieren. Sie sind nach den folgenden Typen geordnet:

- Berufsbildungsprogramm
- Arbeitsvermittlung
- Praxis oder Methodik zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Politik
- Innovation
- Schulungen für KMU

### **Berufsbildungsprogramm**

Berufsbildung bezieht sich auf Unterrichtsprogramme oder Kurse, die sich auf die für eine bestimmte berufliche Funktion oder einen bestimmten Beruf erforderlichen Fähigkeiten konzentrieren. *Die berufliche Aus- und Weiterbildung bereitet die Menschen auf die Arbeit vor und entwickelt die Fähigkeiten der Bürger:innen weiter, sodass sie beschäftigungsfähig bleiben und auf die Bedürfnisse der Wirtschaft reagieren können*<sup>26</sup>. In diesen Kategorien wurden mehrere bewährte Praktiken identifiziert: In **Letland** fördert **die Staatliche Agentur für soziale Integration (SIVA)** seit 2008 die soziale Integration von Menschen mit Behinderungen und Personen mit funktioneller Beeinträchtigung, um ihnen die Möglichkeit zu bieten, eine berufliche Rehabilitation zu erhalten und eine berufliche Sekundar- oder

---

<sup>26</sup> <https://education.ec.europa.eu/education-levels/vocational-education-and-training>

Hochschulausbildung auf dem ersten Niveau zu absolvieren. Speziell für **Menschen mit geistigen Behinderungen** wurden vier Ausbildungsprogramme entwickelt, die ihnen arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten vermitteln sollen. Diese Programme konzentrieren sich auf grundlegende Aufgaben wie Bepflanzung und Gartenarbeit, Geschirrspülen und Tischdecken sowie Wäsche waschen und bügeln. In **Griechenland** wurden seit 1990 verschiedene Berufsausbildungsprogramme durchgeführt: **Die Athens School of Vocational Training for People with Disabilities (Berufsbildungsschule für Menschen mit Behinderungen Athen)** bietet Schulungen für Menschen mit Behinderungen mit Schulabschluss, und vermittelt ihnen die für die digitale Transformation der künftigen Wirtschaft erforderlichen **digitalen Fähigkeiten**. Im Jahr 2020 hat die **Mytilineos Group** in Zusammenarbeit mit dem Sozialunternehmen „Knowl“ das kostenlose Programm „mellonability“ entwickelt, das sechs Monate dauerte und auf die Entwicklung der **beruflichen Fähigkeiten** von Menschen mit Behinderungen abzielte. Dieses Projekt wurde von dem Unternehmen im Rahmen der 2030-Ziele für nachhaltige Entwicklung inspiriert: keine Armut, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und weniger Ungleichheiten. In der **Schweiz** hat **Blindspot 2024** ein inklusives Projekt in ihren eigenen inklusiven Betrieben in Bern ins Leben gerufen. Sie bieten **Lehrstellen in den Bereichen Küche und Service für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung** an, wobei geschulte Coaches die Auszubildenden begleiten und ihnen Unterstützung und Wissen vermitteln. In **Italien** stützt **ANDEL (Nationale Agentur für Behinderung und Beschäftigung)** ihre Aktivitäten auf das Prinzip der Solidarität und arbeitet daher in einem nicht konkurrierenden oder alternativen Geist gegenüber jenen, die bereits im System der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen tätig sind. Durch die Förderung von kulturellen, Ausbildungs- und Dienstleistungsaktivitäten, die Unterzeichnung von Kooperationsvereinbarungen, Konventionen, Protokollen und Joint Ventures mit allen **öffentlichen und privaten** Einrichtungen, die im Bereich der **beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen** und der aktiven Beschäftigungspolitik tätig sind. In **Deutschland** wurde als bewährtes Verfahren **Zukunft trotz Handicap e.V.** ermittelt, das Berufsbildungsprogramme für Kinderbetreuung und Gastronomie anbietet. Mit seinem Qualifizierungsprogramm bietet **Zukunft trotz Handicap** einen zusätzlichen Bildungsweg für **junge Erwachsene mit geistiger Behinderung**, von denen viele bisher vor allem in geschützten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen beschäftigt waren. In den **Niederlanden** zielt **das Pilotprojekt MBO Praktijkleren** (Praktisches Lernen) seit 2018 darauf ab, Arbeitnehmer:innen mit Unterstützungsbedarf die Möglichkeit zu bieten, berufliche Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu erlernen. Es handelt sich um eine Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen (**MBO**), konventionellen Unternehmen, der **Stadt Amsterdam**, **geschützten Werkstätten** und der **niederländischen Arbeitnehmersversicherung (UWV)**. In **Österreich, Deutschland und der Schweiz** startete im Jahr 2023 **das myAbility Talent® Programm**. Dabei handelt es sich um ein etabliertes Karriereprogramm für Studierende, Akademiker:innen und Personen mit spezifischen beruflichen Ausbildungsbedürfnissen im Zusammenhang mit Barrierefreiheit. Während eines Semesters profitieren die myAbility-Talente von einem umfassenden Karrierecoaching und vielfältigen Vernetzungsmöglichkeiten mit Unternehmen, die Inklusionsstrategien verfolgen.

## Arbeitsvermittlung

In **Lettland** wurden mehrere Praktiken zur Arbeitsvermittlung ermittelt: 2004 hat die **staatliche Arbeitsagentur „Maßnahmen zur Anpassung von Arbeitsplätzen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen“** geschaffen. Die Maßnahme wird im Rahmen des ESF-Projekts „Subventionierte Arbeitsplätze für Arbeitslose“ Nr. 9.1.1.1/15/I/001 durchgeführt und sieht eine **finanzielle Unterstützung** bis zu einem Höchstbetrag von 1.000 EUR pro Arbeitsplatzanpassung vor. Die

Arbeitsagentur bietet in Zusammenarbeit mit einem Anbieter von Beschäftigungstherapie-dienstleistungen einem Arbeitgeber – einem kaufmännischen oder Handelsunternehmen – beschäftigungstherapeutische Dienstleistungen an, um den Arbeitsplatz für Arbeitnehmer:innen mit einer Behinderung anzupassen. Eine weitere Praxis der Arbeitsagentur aus dem Jahr 2020, die immer noch aktiv ist, ist die Beratung von Arbeitgebern zur Vielschichtigkeit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Diese Beratungen zielen darauf ab, Arbeitgeber über die Komplexität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu informieren und Einblicke in die Schaffung eines inklusiven und entgegenkommenden Arbeitsumfelds zu geben. Von 2018 bis 2020 führte die Nationale Arbeitsagentur das Förderprogramm „Motivation für die Arbeitssuche und soziale Betreuung von Langzeitarbeitslosen mit Behinderungen“ durch. Voraussetzung für die Teilnahme am Programm war, dass Menschen mit Behinderungen seit mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Monaten arbeitslos waren, von denen sie nicht länger als zwei Monate ununterbrochen als Arbeitnehmer:innen oder Selbstständige eingestuft waren. Es bestand aus einem Motivationsprogramm zur Arbeitssuche, das in Gruppensitzungen durchgeführt wurde, sich über maximal drei Monate erstreckte und 80 akademische Lektionen umfasste, die motivierende Aktivitäten, Unterstützung und Beratungen zur Bewältigung individueller sozialer Herausforderungen beinhalteten. Auch die Sozialberatungsdienstleistungen, die in Form von Einzelberatungen erbracht werden, erstrecken sich über maximal sieben Monate, und umfassen 40 Arbeitsstunden pro Woche. Im Jahr 2020 entwickelte sie eine weitere Praxis, nämlich Initiativen zur Förderung des sozialen Unternehmertums durch das Angebot von Rabatten und Zuschüssen für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen. Diese Initiative richtete sich an KMU, indem Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen, Rabatte und Zuschüsse angeboten wurden.

In Griechenland hat sich die Arbeitsagentur dazu verpflichtet, ab 2022 75% des Gehalts und der Beiträge für Unternehmen zu subventionieren, wenn diese Menschen mit Behinderungen einstellen. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen, denen sich diese Bevölkerungsgruppe beim Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten gegenüber sieht. Im Jahr 2024 hat OAED, die griechische Organisation für die Beschäftigung von Arbeitskräften, nationale politische Programme zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mithilfe von Finanzmitteln umgesetzt. Dieses sieht die Schaffung neuer Arbeitsplätze für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für einen Zeitraum von vier Jahren vor. In den ersten drei Jahren werden Arbeitgeber finanziert (Vollzeit: 25€/Arbeitstag, Teilzeit: 15€/Arbeitstag) + ein Jahr, in dem das Unternehmen den:die Arbeitnehmer:in ohne Finanzierung weiterbeschäftigen muss).

In Slowenien wurden zwei bewährte Verfahren für die Arbeitsvermittlung ermittelt. Das erfolgreiche Modell des Restaurants „The Second Violin“ aus dem Jahr 2012 mit seinen inklusiven Beschäftigungspraktiken, seinem Engagement für die Gemeinschaft durch kreative Workshops und Veranstaltungen, seinem Einsatz für kulinarische Spitzenleistungen und seiner Betonung der sozialen Verantwortung dient als übertragbare Best Practice für andere Kontexte. Im Jahr 2017 das Geschäft Skrbovin'ca gegründet, um den vielfältigen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden, indem es Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, die soziale Inklusion fördert, die Entwicklung von Fähigkeiten erleichtert und die Unterstützung der Gemeinschaft sicherstellt. Skrbovin'ca ist eine bahnbrechende Initiative, die die Ressourcen und das Fachwissen von vier bekannten geschützten Werkstätten in Ljubljana vereint: das Janez Levec Arbeits- und Beschäftigungszentrum, die Vereinigung der Gesellschaften für Cerebralparese Sun, das Tončka Hočvar Arbeitszentrum und das Unternehmen für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Želva. Gemeinsam und mit der tatkräftigen Unterstützung der Stadtverwaltung von Ljubljana führen diese Einrichtungen verschiedene Beschäftigungsprogramme durch, die auf Menschen mit geistigen Behinderungen und anderen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Hindernissen zugeschnitten sind, die Entwicklung von Fähigkeiten erleichtern und die aktive gesellschaftliche Teilhabe fördern.

In der **Schweiz** hat **die Stiftung MyHandicap** im Jahr 2024 eine Plattform mit dem Namen „EnableMe“ für und durch die Gemeinschaft selbst geschaffen. Die Plattform ist frei zugänglich und kostenlos. Der große Pool an Informationen und Erfahrungsberichten hilft den Betroffenen und ihren Angehörigen, Schritt für Schritt im Leben (wieder) Fuß zu fassen. Neben der Community und den Beiträgen sind auch alle von MyHandicap unterstützten Angebote wie das Jobportal oder die Peer-Programme auf die Zielgruppe ausgerichtet.

In **Deutschland** hat sich das Projekt „**LAUT - Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft**“ ab 2019 zum Ziel gesetzt, neue, nachhaltige wirksame Impulse zur Unterstützung und Stärkung bestehender Maßnahmen zur **Förderung arbeitssuchender Menschen mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen, einschließlich schwerbehinderter Menschen mit speziellem Vermittlungsbedarf**, zu geben. Das Projekt LAUT ist sowohl Ansprechpartner und Coach für Arbeitssuchende als auch kompetenter Berater und Partner für Arbeitgeber, um inklusive Strukturen in Unternehmen zu etablieren. Auch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist das Projekt sehr aktiv: **Es vergibt einen Preis für gelungene Inklusion** in der Region, organisiert Tagungen und beteiligt sich an öffentlichen Debatten. Im Jahr 2021 zielte das Projekt **G-A-L – Gesundheit – Arbeit – Leben** darauf ab, die **berufliche Wiedereingliederung von psychisch beeinträchtigten Menschen**, die stationär oder ambulant betreut werden, intensiv zu unterstützen.

In **Italien** wurden mehrere Praktiken ermittelt: eine davon ist – seit 1992 – das **Sistema Servizi Orso Blu (Blaubär-Service-System)**, das sich um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben bemüht. Die Geschichte der Genossenschaft begann in Biella, als eine Gruppe von Menschen mit **psychischen Erkrankungen** dazu aufgerufen wurde, eine Kaffeepause während eines Studientages zur psychiatrischen Notlage, der von der Abteilung für psychische Gesundheit organisiert wurde, durchzuführen. Heute sind **mehr als 30%** der arbeitenden Mitglieder Menschen aus schwierigen Verhältnissen, die dadurch Zugang zur Arbeitswelt, wirtschaftliche Sicherheit und die Möglichkeit einer Wiedereingliederung in das soziale Gefüge erhalten. **Raggio di luce (Lichtstrahl)** ist ein weiteres gutes Beispiel für die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben mit verschiedenen Standorten in Italien. **Raggio di Luce** setzt sich für die Arbeitsvermittlung von **benachteiligten Menschen** im ganzen Land ein und bietet innovative und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen an, die den sozialen Zusammenhalt fördern und die Lebensqualität verbessern, indem sie auf die Bedürfnisse der Unternehmen und der Gesellschaft eingehen. Im Jahr 2024 wurde ein unterstützendes Café zu **Equo Cream Aut Café**, dem ersten sozialen Catering in Sizilien, das sich auf Menschen mit einer **Autismus-Spektrum-Störung und anderen Behinderungen** konzentriert. Das Projekt zur sozialen Inklusion wurde auf Initiative des **Asp n.2 von Caltanissetta** in Zusammenarbeit mit der **Sozialgenossenschaft Etnos** ins Leben gerufen. Aut Cafè ist ein besonderer Ort, an dem die Cremes, die Croissants und vor allem das sizilianische Eis, das Emblem des Geschmacks, der Süße und der Unbeschwertheit, buchstäblich zu einem **Symbol und einem Instrument der Inklusion** geworden sind und dazu beigetragen haben, dass aus dem „Equo Cream Aut Cafè“, der Eisdielen der Solidarität, **das „Aut Cafè“, das Bistro der Inklusion**, geworden ist.

In **Spanien** wurde **Rodilla A LA PAR**, un Rodilla diferente identifiziert. „**RODILLA**“ ist eine Kette von 156 informellen, handwerklichen, gesunden und qualitativ hochwertigen Restaurants in ganz Spanien, die als Treffpunkt für die gesamte Bevölkerung dienen und darauf abzielen, die wirtschaftliche und soziale Autonomie der Menschen mit **geistiger Behinderung**, die sie beschäftigen, zu gewährleisten. In **Kroatien**



hat die **Sozialgenossenschaft Humana Nova** im Jahr 2020 den Filzverpackungsprozess eingeführt, der es Humana Nova ermöglicht hat, die Chancen für **Randgruppen und Menschen mit Behinderungen** zu verbessern. Die **Sozialgenossenschaft Humana Nova** bietet berufsbegleitende Ausbildungskurse für das Sortieren, die Wiederverwendung und das Recycling von Textil- und Filzverpackungen an.

## **Praxis oder Methodik zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen**

In **Slowenien** fand von 2019 bis 2021 **das Projekt „Disability is an Opportunity“ (Behinderung ist eine Chance)** statt. Das Hauptziel des Projekts „Disability is an Opportunity“ war die Schaffung **neuer Beschäftigungsmöglichkeiten** für Menschen mit Behinderungen in ländlichen Gebieten, **insbesondere in landwirtschaftlichen Betrieben**, durch die Entwicklung neuer Aktivitäten, die Ausbildung von Fachkräften und die Förderung der sozialen Inklusion im Agrarsektor. Ein weiteres Projekt mit dem Namen **„4ALL“** war von 2019 bis 2020 aktiv. Dieses Projekt befasste sich mit verschiedenen sozialen Herausforderungen, darunter Diskriminierung, Chancengleichheit und Marginalisierung, mit denen vulnerable Gruppen in der slowenischen Gesellschaft konfrontiert sind, wie Roma, Homosexuelle, Flüchtlinge, sozial Benachteiligte und **Menschen mit Behinderungen**. Zu den Hauptzielen gehörten die Sensibilisierung von NGOs, die Verbesserung des Verständnisses von Diskriminierung und das Eintreten für den Schutz der Rechte vulnerabler Gruppen. Das Projekt umfasst eine Reihe von Aktivitäten, darunter öffentliche Veranstaltungen, Bildungs- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops zu den einschlägigen Rechtsvorschriften und den Erfahrungen verschiedener vulnerabler Gruppen. In **Italien** wurde 2024 die Initiative **„Inclusive Work Model in Lombardy Enterprises“** ins Leben gerufen, deren Ziel es ist, die Grundsätze der Inklusion von Menschen mit Behinderungen **„in Übereinstimmung mit der UNI/PdR 159:2024 Referenz-Praxis“** umzusetzen, die operative Leitlinien für die inklusive Arbeit von Menschen mit Behinderungen enthält. Es handelt sich um eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen, die von der **Region Lombardei** in Zusammenarbeit mit der **Unioncamere Lombardia** erstellt wurde und in deren Rahmen **2 Millionen Euro** bereitgestellt werden, um **Unternehmen** in der Region bei der Umsetzung der Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung **zu unterstützen**. In der **Schweiz** setzt sich die **Band-Genossenschaft** seit mehr als 75 Jahren für die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt ein. Sie setzt sich dafür ein, dass sich Talente am richtigen Ort optimal entfalten können. Sie **vermitteln zwischen Mensch und Markt**, um die Möglichkeiten und Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen mit den Bedürfnissen der Kund:innen und Partner in Einklang zu bringen. Eine weitere identifizierte Praxis ist **Impulse - Ein Arbeitsmarkt für alle**. Impulse fördert die Inklusion in die Arbeitswelt und die Gesellschaft und **stärkt Menschen mit Behinderungen und Arbeitssuchende über 50**. Sie unterstützen Unternehmen dabei, Chancengleichheit zu verwirklichen und ihre verantwortungsvolle Personalpolitik sichtbar zu machen. Sie helfen Unternehmen bei der Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem qualifizierte Arbeitnehmer:innen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung ihr Potenzial zur Wertschöpfung nutzen können. In **Österreich** wurden mehrere Praktiken ermittelt. Im Jahr 2022 fand das Projekt mit dem Titel **ZERO PROJECT 2022 – Unternehmensdialog – Dafür** (dafuer.at) statt. Das Hauptziel des **ZERO PROJECT 2022 Unternehmensdialog** ist es, **Beispiele für bewährte Praktiken** zu präsentieren, die die erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Einzelhandel zeigen. Die beim **ZERO PROJECT 2022 Unternehmensdialog** vorgestellten Strategien und Beispiele können auf andere Sektoren und Länder übertragen werden, um **inklusive Beschäftigungspraktiken zu fördern**. Eine weitere Praxis, die ab 2022 aktiv ist, ist **„Ich will arbeiten!“ 21 Menschen mit Lernschwierigkeiten erzählen über ihre Arbeit**. Es ist

ein **Ergänzungsband zur Berufsinformationsbroschüre für Menschen mit Lernschwierigkeiten**. Darin werden 21 Einzelgeschichten von Menschen mit Lernschwierigkeiten vorgestellt, die über ihre Arbeit berichten. Hauptziel des Projekts ist es, **Menschen mit Lernschwierigkeiten** zu motivieren und zu inspirieren, indem ihnen realistische und greifbare Beispiele für Beschäftigungsmöglichkeiten und Berufswege vorgestellt werden. Außerdem sollen sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder einer Lehrstelle **unterstützt und beraten werden**. Ab 2020 ist der Dienst für Menschen mit Behinderungen und Unternehmen (Initiative des Sozialministeriums) **namens Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** aktiv. Der **Dienst unterstützt Unternehmen** in allen Fragen rund um die Themen Arbeit und Behinderung, betriebliche Integration und altersgerechtes Arbeiten mit kompetenter Beratung und umfassenden Serviceangeboten und koordiniert Angebote zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

## Politik

Unter allen Ländern wurde in der Kategorie Strategien eine bewährte Praxis in **Österreich** identifiziert: Von 2020 bis 2030 wird der **Nationale Aktionsplan Behinderung** die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch konkrete Maßnahmen und Indikatoren sicherstellen. Der Prozess wird vom **Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz** koordiniert. Zivilgesellschaftliche Organisationen wie der **Österreichische Behindertenrat** können zu inhaltlichen Vorschlägen beitragen. Der Plan stellt sich der Herausforderung, die **volle Verwirklichung der Rechte von Menschen mit Behinderungen** zu gewährleisten und ihre berufliche Teilhabe zu verbessern, indem er einen umfassenden Rahmen und ein koordiniertes Vorgehen in verschiedenen Bereichen bietet.

## Innovation

In **Slowenien** hat **das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit 2017 den Preis für bewährte Praktiken im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen** (Invalidom prijazno podjetje) ins Leben gerufen. Hauptziel des Wettbewerbs ist es, vorbildliche **Praktiken bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen anzuerkennen und zu fördern**, eine stärkere Inklusion in der Erwerbsbevölkerung zu unterstützen und andere Organisationen zu ermutigen, erfolgreiche Modelle für behindertengerechte Beschäftigung nachzuahmen. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Förderung inklusiver **Beschäftigungspraktiken für Menschen mit Behinderungen**, wobei Herausforderungen wie **begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten**, wirtschaftliche Marginalisierung, soziale Exklusion, rechtliche Lücken und geisteshaltungsbedingte Barrieren angegangen werden. Durch die Anerkennung und Förderung beispielhafter Initiativen soll das Projekt eine inklusivere und gerechtere Gesellschaft fördern. In **Belgien** führt die Organisation **Lichtwerk die Implementierung von intelligenten, unterstützenden Augmented-Reality-Arbeits- und Ausbildungsplätzen durch**. Das Ziel von Lichtwerk ist es, **einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen**, damit **Menschen mit Behinderungen** und andere Personen mit einer gewissen Distanz zum Arbeitsmarkt Zugang zu einer **bezahlten Beschäftigung** haben. Um dies zu erreichen, bietet Lichtwerk **intelligente Augmented Reality Arbeits- und Ausbildungsplätze an**, die mit der LightGuide AR Software ausgestattet sind. Diese Lösung wurde bisher in Sozialunternehmen, Produktionsbetrieben, Schulen und Ausbildungszentren installiert. Im Jahr 2021 ist **das Projekt Arbeiten – wie ich es will!** in **Deutschland** angelaufen. Ziel ist es, **Fähigkeiten zu erkennen** und **Menschen mit einer schweren Behinderung** in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Durch den Einsatz partizipativer Methoden und digitaler Technologien werden die individuellen

Teilhabebedürfnisse analysiert und die Menschen können selbstbestimmt handeln. Durch den Einsatz vieler verschiedener Methoden werden Menschen mit Behinderungen zu Expert:innen für ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche. Im Rahmen des Projekts wird eine Art **barrierefreies Tablet** entwickelt, das zur **Analyse der individuellen Bedürfnisse** und Fähigkeiten eingesetzt werden kann. Dabei kommt auch **künstliche Intelligenz** zum Einsatz. Dieses Gerät, das von jedem Menschen mit einer Behinderung selbstständig genutzt werden kann wird im Rahmen des Projekts zur Marktreife entwickelt und **in ganz Deutschland** zur Verfügung stehen.

In **Griechenland** wurden im Jahr 2023 **VIRTUELLE Beratungsdienste – EURES** von der griechischen öffentlichen Arbeitsverwaltung (D.YP.A) über die Plattform **MyOAEDlive** bereitgestellt, die professionelle Beratungsdienste zur Unterstützung von vulnerablen Arbeitslosen, Unternehmen und Fachkräften anbietet. Auf dieser Plattform, die auch Video- und Audio-Surround-Skripte sowie farblich gekennzeichnete Informationen enthält, bieten Berater:innen Unterstützungsgremien für Fragen der beruflichen Mobilität und Beratung für Unternehmen an. Die Dienste für **Menschen mit Behinderungen** sind in griechischer Gebärdensprache verfügbar und die Textgröße kann ohne Scrollen auf 200 % erhöht werden.

## Schulungen für KMU

Im Jahr 2021 startete das Projekt **Innoklusio** in **Deutschland**. Innoklusio ist ein Programm, das sich an den Bedürfnissen der Protagonisten der Inklusion orientiert, da es die **beiden Hauptakteure** dieses Prozesses von Anfang an einbezieht: die **Unternehmen, die an der Inklusion von Menschen mit Behinderungen** in ihre Belegschaft **interessiert sind**, und **Menschen mit Behinderungen**, die als „Inklusionshelfer:innen“ an den Workshops teilnehmen. **15 Unternehmen** aus einem breiten Spektrum von Sektoren und Unternehmensgrößen nehmen an diesem Projekt teil. Ziel ist es, Fachwissen über Inklusion aufzubauen, Menschen mit Behinderungen zu fördern und einen kulturellen Wandel anzuregen.

## Schlussfolgerungen

Die Analyse der bewährten Praktiken zeigt, dass es sich häufig um zeitlich begrenzte Projekte handelt, was möglicherweise auch nur zu einer begrenzten Wirkung führen kann. Häufig werden die Praktiken für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt von den Staaten vorangetrieben. Obwohl einige der bewährten Praktiken verschiedene Themen abdecken können, geht aus der Analyse hervor, dass die größte Zahl der ermittelten Praktiken das Thema **Arbeitsvermittlung** betrifft, gefolgt von **Praktiken oder Methoden zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen** und **Berufsbildungsprogrammen** und **Innovation**. Nur wenige Praktiken wurden zu den Themen **Politik** und **Schulungen für KMU** identifiziert, also zu dem Bereich, in dem Maßnahmen am meisten nachgefragt werden.

Im folgenden Abschnitt können Sie einige der zuvor erwähnten bewährten Praktiken näher betrachten:

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Die soziale Inklusion von Menschen mit geistigen Behinderungen</b>
<b>Land</b>	<b>Lettland</b>
<b>Typ:</b>	<b>Berufsbildungsprogramm</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>von 2008 bis heute</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	<p>In Lettland ist es besonders schwierig, Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit geistigen Behinderungen zu schaffen. Einer der Hauptgründe ist die Schwierigkeit für Arbeitgeber, die einzigartigen Fähigkeiten und das Potenzial dieser Gruppe zu verstehen. Falsche Vorstellungen, mangelndes Bewusstsein und gesellschaftliche Vorurteile tragen zu einem allgemeinen Missverständnis der Fähigkeiten von Menschen mit geistiger Behinderung bei.</p> <p>Darüber hinaus mangelt es am Arbeitsplatz oft an spezieller Unterstützung und an Vorkehrungen, die den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit geistiger Behinderung gerecht werden. Arbeitgeber sind mitunter unsicher, wie sie ein inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen können, was dazu führt, dass sie bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen aus dieser Bevölkerungsgruppe zögern.</p> <p>Darüber hinaus können geistige Behinderungen mit einem Stigma behaftet sein, das Personen bei der Arbeitssuche behindert. Negative Stereotype und vorgefasste Meinungen über Produktivität und Kompetenz erschweren die Beschäftigungsaussichten dieser Personengruppe zusätzlich.</p> <p>Infolge dieser Faktoren wird die Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung zu einer gewaltigen Herausforderung, die es entweder schwierig oder nahezu unmöglich macht, dieser Gruppe eine sinnvolle Arbeit zu verschaffen.</p>
<i>Bedarf</i>	<p>Es muss ein Bildungsprogramm geschaffen werden, das auf praktischen Elementen basiert und speziell so konzipiert ist, dass es ohne vorherige Bildung oder komplexe Kenntnisse zugänglich ist. Der Schwerpunkt liegt auf praktischem, handlungsorientiertem Lernen, so dass die Teilnehmer:innen wertvolle Fähigkeiten erwerben können, die sich direkt am Arbeitsplatz anwenden lassen. Durch die Beseitigung der Barriere, dass eine vorherige Ausbildung oder komplizierte Fähigkeiten erforderlich sind, zielt das Programm darauf ab, Menschen mit geistiger Behinderung in die Lage zu versetzen, das Wissen und die Fähigkeiten zu erwerben, die für eine sinnvolle Beschäftigung erforderlich sind.</p> <p>Mit dieser Initiative wird nicht nur die Bildungslücke geschlossen, sondern auch ein Beitrag zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt geleistet.</p>
<i>Hauptziel</i>	<p>Das übergreifende Ziel besteht darin, bestehende Barrieren abzubauen, gesellschaftliche Sichtweisen zu verändern und ein ideales inklusives Umfeld zu schaffen, das Menschen mit geistiger Behinderung ein bereicherndes Leben ermöglicht. Diese umfassende Vision umfasst nicht nur den Zugang zu qualitativ hochwertigen Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern</p>

	zielt auch darauf ab, eine breitere gesellschaftliche Akzeptanz zu fördern, die es den Menschen ermöglicht, sich aktiv an allen Facetten des Lebens in der Gemeinschaft zu beteiligen.
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	<p><b>1) Gesellschaftliche Vorurteile und Diskriminierung:</b> Menschen mit geistigen Behinderungen sind häufig mit gesellschaftlichen Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert, was zu Exklusion und eingeschränkter sozialer Teilhabe führt.</p> <p><b>2) Eingeschränkter Zugang zu Ausbildung:</b> Menschen mit geistigen Behinderungen können Schwierigkeiten beim Zugang zu Bildungsmöglichkeiten haben.</p> <p><b>3) Unzureichende professionelle Rehabilitationsdienste:</b> Menschen mit Behinderungen benötigen oft spezielle Rehabilitationsdienste, um ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern.</p> <p><b>4) Beschäftigungsbarrieren:</b> Diskriminierung am Arbeitsplatz und fehlende Vorkehrungen stellen Menschen mit geistiger Behinderung bei der Arbeitssuche oft vor große Herausforderungen.</p> <p><b>5) Mangelnde Sensibilisierung und Vertretung:</b> Mangelndes Bewusstsein für die Herausforderungen, mit denen Menschen mit geistiger Behinderung konfrontiert sind, kann zu gesellschaftlicher Gleichgültigkeit beitragen.</p>
<i>Inhalte</i>	<p>Die Staatliche Agentur für soziale Integration (SIVA) ist eine direkte Verwaltungseinrichtung unter der Aufsicht des Wohlfahrtsministers. Der Minister beaufsichtigt die Agentur über das lettische Wohlfahrtsministerium.</p> <p>Das Ziel von SIVA ist es, die soziale Integration von Menschen mit Behinderungen und Personen mit funktionellen Beeinträchtigungen zu fördern und die Möglichkeit zu bieten, eine berufliche Rehabilitation zu erhalten und eine berufliche Sekundar- oder Erstausbildung an einer Hochschule zu absolvieren.</p> <p>Vier Ausbildungsprogramme wurden speziell für Menschen mit geistiger Behinderung entwickelt, um ihnen arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten zu vermitteln. Diese Programme konzentrieren sich auf grundlegende Aufgaben wie Bepflanzung und Gartenarbeit, Geschirrspülen und Tischdecken sowie Wäsche waschen und bügeln. Diese Fähigkeiten mögen zwar einfach erscheinen, sind aber auf dem Arbeitsmarkt von unschätzbarem Wert und bieten den Teilnehmer:innen die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden. Durch die Fokussierung auf einfache, aber wesentliche Fertigkeiten soll die Integration in die Arbeitswelt erleichtert und die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit gefördert werden. Letztlich wollen diese Programme einen inklusiveren Arbeitsmarkt schaffen, auf dem Menschen mit geistiger Behinderung ihre Fähigkeiten einbringen und ein erfülltes Berufsleben führen können.</p>
<i>Innovation</i>	Das Programm bietet Menschen mit geistiger Behinderung und ohne Vorbildung die Möglichkeit, in einem sehr barrierefreien Format genau das zu lernen, was sie brauchen.
<i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i>	
<b>Link</b>	<a href="https://www.siva.gov.lv/lv/jpv-macibu-programmas">https://www.siva.gov.lv/lv/jpv-macibu-programmas</a>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Berufsbildungsschule für Menschen mit Behinderungen Athen</b>
<b>Land</b>	<b>Griechenland</b>
<b>Typ:</b>	<b>Berufsbildungsprogramm</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>1990 bis heute</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	Fast die Hälfte der Menschen mit Behinderungen hat Defizite bei den technischen oder allgemeinen Fähigkeiten, was sie daran hindert, Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und einen wirksamen Beitrag zur Arbeitswelt zu leisten.
<i>Bedarf</i>	Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen sowie Ermöglichung des Erwerbs der erforderlichen Fähigkeiten, um sich im Arbeitsleben zu behaupten und einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.
<i>Hauptziel</i>	Verbesserung der Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen.
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	Behebung des Kompetenzmangels bei Menschen mit Behinderungen.
<i>Inhalt</i>	Die Auszubildenden werden für die Teilnahme an den Programmen sorgfältig ausgewählt, und zwar auf der Grundlage einer Vielzahl von Faktoren, einschließlich ihrer Fähigkeiten, ihrer individuellen Situation und ihres Bildungshintergrunds. Die Programme, die sich speziell an Personen mit Sekundarschulabschluss richten, bieten spezielle Schulungen in Bereichen wie: Beauftragte:r für computergestützte Buchhaltung Website-Design und -Erstellung Aufgaben als Verwaltungs- und Finanzbeauftragte:r.
<i>Innovation</i>	Die entwickelten digitalen Fähigkeiten sind für die digitale Transformation der zukünftigen Wirtschaft unerlässlich
<i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i>	Die Diversifizierung in zusätzliche Kompetenzen, wie z. B. Sozialkompetenzen, kann andere Ausbildungsprogramme und Kontexte bereichern
<b>Link</b>	<a href="http://sxoliamea.gr/athinon/home.html">http://sxoliamea.gr/athinon/home.html</a>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>G-A-L – Gesundheit – Arbeit – Leben</b>
<b>Land</b>	<b>Deutschland</b>
<b>Typ:</b>	<b>Arbeitsvermittlung</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>2021</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	Arbeitslosigkeit steht in engem Zusammenhang mit dem Auftreten psychischer Erkrankungen und kann sowohl eine Ursache als auch eine Folge sein. Arbeitslose sind im Vergleich zu Angestellten überproportional häufig von psychischen Problemen betroffen
<i>Bedarf</i>	Die Integration in den Arbeitsmarkt ist für Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen besonders schwierig. Auf der anderen Seite haben Unternehmen Schwierigkeiten mit dem Anstieg älterer Arbeitnehmer:innen, mehr Krankenständen und einem Mangel an jungen Talenten, was letztlich zu einem kontinuierlichen Rückgang des Arbeitskräftepotenzials führt.

<i>Hauptziel</i>	Ziel unseres Projekts ist die intensive Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung von psychisch beeinträchtigten Menschen, die stationär oder ambulant betreut werden.
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	Psychische Erkrankungen werden immer häufiger, aber gleichzeitig fehlt es an Wissen und Verständnis für den Umgang mit ihnen
<i>Inhalt</i>	<p>Der Kern des Projekts ist die frühzeitige Kooperation zwischen dem Arbeitsamt und den behandelnden Krankenhäusern und Ambulanzen. Die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitsamt und der Psychiatrie war bislang nur sporadisch vorhanden. In Einzelfällen gab es sehr gute Kontakte zu den dort tätigen Sozialarbeiter:innen. Feste Strukturen der Zusammenarbeit gab es nicht. Das Arbeitsamt hat in der Regel keine Kenntnis über den aktuellen Stand der Therapie und die damit verbundenen Leistungen im Bereich berufliche Integration. Die Nutzung eines zunehmend dynamischen Arbeitsmarktes als stabile Basis für eine nachhaltige berufliche Integration und der direkte Zugang zu Unternehmen sind für die Mitarbeiter:innen therapeutischer Einrichtungen mit großen Anstrengungen und einem hohen persönlichen Engagement verbunden.</p> <p>Aus diesem Grund sollte die berufliche Wiedereingliederung, die dem Zustand der einzelnen Patient:innen angemessen ist, bereits im Therapiezentrum beginnen.</p> <p>Die behandelnden Psychiater:innen, Psycholog:innen und Sozialarbeiter:innen werden frühzeitig in den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung eingebunden (gemeinsame Konferenzen, gemeinsame Planung der Wiedereingliederungsstrategie), da sie die Expert:innen für die psychische Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit der Betroffenen sind und somit professionell auf mögliche Krisensituationen im beruflichen Wiedereingliederungsprozess reagieren bzw. frühzeitig gegensteuern können.</p> <p>Das Arbeitsamt unterstützt und koordiniert den gesamten Prozess der beruflichen Wiedereingliederung.</p>
<i>Innovation</i>	Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Psychiatrie und Arbeitsvermittlung, um psychisch kranke Menschen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
<i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i>	Ausweitung auf andere Zielgruppen mit gesundheitlichen Einschränkungen (z. B. Sucht, Krebs usw.)
<b>Link</b>	<a href="https://www.landkreis-oder-spree.de">https://www.landkreis-oder-spree.de</a>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Skrbovin'ca-Laden</b>
<b>Land</b>	<b>SLOWENIEN</b>
<b>Typ:</b>	<b>Arbeitsvermittlung</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>2017 bis jetzt</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	Die Ausgangssituation umfasste eine Landschaft, in der Menschen mit Behinderungen auf erhebliche Hindernisse bei der Beschäftigung, der sozialen Integration und der Entwicklung von Fähigkeiten stießen. Aufgrund der begrenzten Möglichkeiten auf dem traditionellen Arbeitsmarkt wurden sie häufig ausgegrenzt und wirtschaftlich benachteiligt. Außerdem fehlte es an Plattformen, die ihre Talente und Fähigkeiten anerkannten und nutzten. Dieser Kontext unterstrich den dringenden Bedarf an Initiativen wie

	<p>Skrbovin'ca, die darauf abzielten, diese Herausforderungen zu bewältigen, indem sie inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten boten, die soziale Inklusion förderten und die Entwicklung von Fähigkeiten innerhalb der Gemeinschaft unterstützten.</p>
<i>Bedarf</i>	<p>Skrbovin'ca wurde gegründet, um die vielfältigen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu erfüllen, ihnen Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, die soziale Inklusion zu fördern, die Entwicklung von Fähigkeiten zu erleichtern und die Unterstützung der Gemeinschaft zu gewinnen. Mit seinem innovativen Ansatz dient der Laden als Leuchtfeuer für Empowerment und Interessensvertretung, indem es die Herausforderungen angeht, mit denen marginalisierte Menschen konfrontiert sind, und eine inklusivere Gesellschaft fördert.</p>
<i>Hauptziel</i>	<p>Das Hauptziel von Skrbovin'ca bestand darin, Menschen mit Behinderungen sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, wertvolle Fähigkeiten zu entwickeln und die soziale Inklusion in die Gemeinschaft zu fördern.</p>
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	<p>Zu den potenziellen Herausforderungen für Skrbovin'ca gehören die Gewährleistung der Barrierefreiheit des Ladens, die Sicherung der finanziellen Nachhaltigkeit, die Deckung der Marktnachfrage nach Produkten, die Bereitstellung angemessener Schulungen und Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit Behinderungen, die Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Stigmatisierung, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und die Förderung der Zusammenarbeit mit lokalen Partnern, um die Wirkung in der Gemeinschaft zu maximieren.</p>
<i>Inhalt</i>	<p>Im belebten Stadtzentrum fallen den Passant:innen lebendige Schaufenster mit entzückenden Stoff- und Wollspielzeugen sowie sorgfältig hergestellten handgefertigten Waren ins Auge. Skrbovin'ca ist ein Beispiel für die Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Unternehmertums.</p> <p>Skrbovin'ca ist eine bahnbrechende Initiative, die die Ressourcen und das Fachwissen von vier bekannten geschützten Werkstätten in Ljubljana vereint: das Janez Levec Arbeits- und Beschäftigungszentrum, die Vereinigung der Gesellschaften für Cerebralparese Sun, das Tončka Hočevar Arbeitszentrum und das Unternehmen für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Želva. Gemeinsam und mit der tatkräftigen Unterstützung der Stadtverwaltung von Ljubljana führen diese Einrichtungen verschiedene Beschäftigungsprogramme durch, die auf Menschen mit geistigen Behinderungen und anderen Hindernissen zugeschnitten sind, die Entwicklung von Fähigkeiten erleichtern und die aktive gesellschaftliche Teilhabe fördern.</p>
<i>Innovation</i>	<p>Die Innovation dieser Initiative liegt in ihrem kooperativen, inklusiven und fairen Ansatz zur Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Durch die Zusammenführung mehrerer geschützter Werkstätten und Organisationen unter einem Dach zur Gründung von Skrbovin'ca fördert die Initiative Synergien und nutzt Ressourcen, um Beschäftigungsmöglichkeiten und die Entwicklung von Fähigkeiten für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Dieses Kooperationsmodell fördert nicht nur die Inklusion in der Arbeitswelt, sondern zeigt auch, dass Sozialunternehmen das Potenzial haben, einen positiven</p>

	<p>Wandel voranzutreiben und die wirtschaftliche Selbstbestimmung in marginalisierten Gemeinschaften zu fördern. Darüber hinaus unterstreicht der Wandel von Skrbovin'ca von sporadischen Verkäufen hin zu einem dauerhaften Fair-Trade-Unternehmen das Engagement für ethische Geschäftspraktiken, die sicherstellen, dass die Kunsthandwerker:innen eine faire Entlohnung für ihre Arbeit erhalten. Dieser Ansatz betont Zusammenarbeit, Inklusivität, Nachhaltigkeit und die Grundsätze des fairen Handels und macht Skrbovin'ca zu einer innovativen und wirkungsvollen Initiative im Bereich des sozialen Unternehmertums.</p>
<p><i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i></p>	<p>Mehrere Aspekte der Skrbovin'ca-Initiative können auf andere Kontexte übertragen werden, um die soziale Inklusion und die wirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Dazu gehören die Einführung von Kooperationsmodellen zur effektiven Nutzung von Ressourcen, die Umsetzung inklusiver Beschäftigungspraktiken, die Berücksichtigung der Grundsätze des fairen Handels, die Einbindung der Gemeinschaft durch Workshops und Veranstaltungen sowie die Gewährleistung von Nachhaltigkeit und Skalierbarkeit bei der Projektgestaltung. Durch die Nachahmung dieser Strategien können ähnliche Initiativen ihre Wirkung maximieren und das Wohlergehen marginalisierter Gemeinschaften in verschiedenen Kontexten unterstützen.</p>
<p><b>Link</b></p>	<p><a href="https://skupnost-vdc.si/2017/12/01/skrbovinca/">https://skupnost-vdc.si/2017/12/01/skrbovinca/</a></p>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Blindspot – Arbeitsmarkt Inklusiv</b>
<b>Land</b>	<b>Schweiz</b>
<b>Typ</b>	<b>Schulungen für KMU</b>
<b>Jahr der Durchführung</b>	<b>2024</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	Menschen mit Behinderungen auf der Suche nach einem Arbeitsplatz
<i>Bedarf</i>	Unterstützung und Wissenstransfer für Organisationen, die mehr Vielfalt schaffen und Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen
<i>Hauptziel</i>	Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	Mangelnde Unterstützung für Organisationen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen
<i>Inhalt</i>	<p>Im Rahmen des Projekts „Arbeitsmarkt Inklusiv“ leistet Blindspot Sensibilisierungs- und Beratungsarbeit für Arbeitgeber. Sie wollen nicht nur zeigen, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt möglich und bereichernd ist, sondern auch einen wichtigen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen darstellt. In Anlehnung an die Grundsätze der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie die Erreichung des Ziels 10 „Weniger Ungleichheiten“ der UN-Agenda 2030 (UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung) engagieren sich nachhaltige Organisationen für inklusive Arbeitsstrukturen.</p> <p>Blindspot verfügt über mehrjährige Erfahrung in der Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Mit dieser Erfahrung und dem Inklusions-Know-how beraten und begleiten sie Arbeitgeber und Organisationen auf ihrem Weg zu einer inklusiven Unternehmenskultur, einem inklusiven Arbeitsumfeld und vielfältigen Teams, mit dem Ziel, gemeinsam eine</p>

	<p>langfristige und nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Im Rahmen des Projekts organisieren sie auch Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit, führen Bildungsmissionen an Universitäten durch und halten Workshops oder Vorträge.</p>
<i>Innovation</i>	<p>Blindspot setzen in ihren Beratungsmandaten auf ganzheitliche und langfristige Inklusionseffekte und vermitteln dieses natürliche Miteinander auf Augenhöhe mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Mit ihren praxisnahen Projekten sind sie Pioniere der Inklusion. Um diese in unserer Gesellschaft weiter voranzutreiben, geben sie das Gelernte weiter und arbeiten stark netzwerkbasierend.</p>
<i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i>	<p>Blindspot verfügt über ein modulares Beratungsangebot, das eine standardisierte und dennoch individuelle Beratung und Unterstützung der Kundschaft ermöglicht. Nach einer Bestandsaufnahme des Unternehmens und der Bereitschaft und Motivation zur Förderung von Inklusion werden gemeinsam mögliche Ziele und Vorgehensweisen evaluiert – je nach Situation und Bedarf reichen diese von der Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen über das Angebot von Praktika bis hin zur Einstellung von Menschen mit Behinderung. Ihr Ansatz basiert auf einem an den Arbeitsmarkt angepassten Inklusionsindex mit drei Phasen und individuell angepassten Maßnahmen.</p> <p>Blindspot bietet darüber hinaus eine Toolbox mit verschiedenen Leitlinien und Tools zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen.</p>
<b>Link</b>	<p><a href="https://blindspot.ch/en/inclusion-projects/labor-market-for-inclusion">https://blindspot.ch/en/inclusion-projects/labor-market-for-inclusion</a></p>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Equo Creme Aut Café</b>
<b>Land</b>	<b>Italien</b>
<b>Typ:</b>	<b>Arbeitsvermittlung</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>2024</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	<p>In Caltanissetta, einer Gemeinde in Sizilien, wurde das Projekt zur sozialen Inklusion auf Initiative der Asp n.2 von Caltanissetta in Zusammenarbeit mit der Sozialgenossenschaft Etnos ins Leben gerufen. Die Bar beschäftigt und schult Menschen mit Behinderung, um die soziale und berufliche Inklusion zu fördern.</p>
<i>Bedarf</i>	<p>Der Bedarf bestand darin, Menschen mit Behinderungen in das gesellschaftliche und berufliche Leben zu inkludieren.</p>
<i>Hauptziel</i>	<p>Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, aber auch auch Förderung der sozialen Inklusion, da der Arbeitsplatz eine lokale Bar ist.</p>
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	
<i>Inhalt</i>	<p>Aus dem Unterstützungscafé wurde Equo Cream Aut Café, das erste soziale Catering in Sizilien, das sich auf Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen und anderen Behinderungen konzentriert. Aut Café ist ein besonderer Ort, an dem die Cremes, Croissants und vor allem das sizilianische Eis, das Emblem des Geschmacks, der Süße und der Unbeschwertheit, buchstäblich zu einem Symbol und Instrument der Inklusion geworden sind und dazu beigetragen haben, dass aus dem „Equo Cream Aut Café“, der Eisdielen der</p>

	Solidarität, das „Aut Cafè“, das Bistro der Inklusion, geworden ist, gefördert von Etnos und unter Beteiligung von Fabbri 1905, das das Nissena-Grundstück sowohl bei der Lieferung von Zutaten als auch bei der Ausbildung der Mitarbeiter:innen unterstützt.
<i>Innovation</i>	Es ist das erste Sozialcatering in Sizilien, das von Menschen mit Behinderungen angeboten wird, vor allem von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen und anderen Behinderungen.
<i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i>	Dies ist ein großartiges Beispiel für eine Arbeitsvermittlung, die nicht nur wiederholt, sondern auch auf eine andere Art von Tätigkeit übertragen werden kann, die von Menschen mit Behinderungen durchgeführt werden kann.
<b>Link</b>	<a href="https://www.facebook.com/autcafe">https://www.facebook.com/autcafe</a>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Nationaler Aktionsplan Behinderung</b>
<b>Land</b>	<b>Österreich</b>
<b>Typ:</b>	<b>Die langfristige Strategie der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>2022-2030</b>
Beschreibung der Ausgangssituation	Diskriminierung und Exklusion von Menschen mit Behinderungen.
Bedarf	Der Plan befasst sich mit dem Bedarf an konkreten Maßnahmen und Indikatoren zur wirksamen Realisierung der Rechte von Menschen mit Behinderungen. Er soll einen Rahmen für die Koordinierung der sektorübergreifenden Bemühungen zur Förderung von Inklusion und Barrierefreiheit bieten.
Hauptziel	Der Nationale Aktionsplan Behinderung ist ein umfassendes Programm, das darauf abzielt, die Realisierung der Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen zu fördern und ihre berufliche Teilhabe zu verbessern. Der letzte NAP lief im Jahr 2021 aus, der aktuelle gilt von 2022 bis 2030. Sein Ziel ist es, die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch konkrete Maßnahmen und Indikatoren zu realisieren. Der Prozess wird vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz koordiniert. Zivilgesellschaftliche Organisationen wie der Österreichische Behindertenrat können inhaltliche Vorschläge einbringen. Die Entwicklung des neuen Plans erfolgte in Arbeitsgruppen, die sich auf verschiedene Themenbereiche konzentrierten. Der neue NAP wird in den nächsten acht Jahren als Orientierungsrahmen für die Behindertenpolitik dienen und die Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen vorantreiben.

Thematisierte Herausforderung	Der Plan stellt sich der Herausforderung, die vollständige Realisierung der Rechte von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten und ihre berufliche Teilhabe zu fördern, indem er einen umfassenden Rahmen und einen koordinierten Ansatz für verschiedene Bereiche bietet.
Inhalt	Der Plan enthält konkrete Maßnahmen und Indikatoren zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und zur Verbesserung ihrer beruflichen Teilhabe. Er beinhaltet Beiträge von Organisationen der Zivilgesellschaft und thematische Arbeitsgruppen, die sich mit verschiedenen Aspekten der Behindertenpolitik befassen.
Innovation	Der Plan stellt eine Innovation dar, da er einen umfassenden und koordinierten Ansatz zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und zur Verbesserung ihrer beruflichen Teilhabe bietet. Er beinhaltet die Zusammenarbeit zwischen Regierungsbehörden, Organisationen der Zivilgesellschaft und thematischen Arbeitsgruppen zur Entwicklung und Umsetzung des Plans.
Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?	Ähnliche langfristige Strategien können auch in anderen Ländern entwickelt und umgesetzt werden, um die Rechte und die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wirksam zu fördern.
Link	<a href="https://sozialministerium.at">Nationaler Aktionsplan Behinderung in Österreich (sozialministerium.at)</a>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Initiativen zur Förderung des sozialen Unternehmertums durch das Angebot von Rabatten und Zuschüssen für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen</b>
<b>Land</b>	<b>Lettland</b>
<b>Typ:</b>	<b>Arbeitsvermittlung</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>2020</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	Die anfängliche schwierige Situation, bevor die Chance für soziales Unternehmertum erkannt wird, könnte eine hohe Arbeitslosenquote sein, insbesondere für Personen, die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben. Darüber hinaus könnten gesellschaftliche Vorurteile oder ein mangelndes Bewusstsein für die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen vorherrschen.

	In diesem Szenario hatten die Unternehmen Schwierigkeiten, geeignete Bewerber:innen für bestimmte Positionen zu finden, und Menschen mit Behinderungen hatten möglicherweise Schwierigkeiten beim Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten.
<i>Bedarf</i>	Gleicher Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten. KMU arbeiten oft mit begrenzten Ressourcen. Um ihre Beteiligung an sozialem Unternehmertum zu fördern, benötigen KMU möglicherweise finanzielle Unterstützung in Form von Zuschüssen, Subventionen oder steuerlichen Anreizen. Diese können die Kosten ausgleichen, die entstehen, wenn Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen barrierefreier und behindertengerechter gestaltet werden.
<i>Hauptziel</i>	Förderung von Inklusion und Vielfalt in der Belegschaft
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	Das Beschäftigungsgefälle und die soziale Exklusion
<i>Inhalt</i>	In Lettland gibt es Initiativen zur Förderung des sozialen Unternehmertums, indem Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen, Rabatte und Zuschüsse erhalten. Dieser progressive Ansatz zielt darauf ab, die Beschäftigungsprobleme von Menschen mit Behinderungen zu lösen und inklusive Praktiken am Arbeitsplatz zu fördern.
<i>Innovation</i>	<p>KMU in Lettland können finanzielle Anreize in Form von Rabatten erhalten, wenn sie Menschen mit Behinderungen einstellen. Diese Ermäßigungen können eine Reihe von Ausgaben abdecken, die mit der Schaffung eines behindertengerechten Arbeitsumfelds und den notwendigen Vorkehrungen verbunden sind. Die spezifischen Details dieser Rabatte können variieren, aber sie sind dazu gedacht, einige der finanziellen Belastungen, die in Unternehmen bei der Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds entstehen können, zu verringern.</p> <p>Außerdem haben KMU in Lettland möglicherweise Zugang zu Zuschüssen, die speziell für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen bestimmt sind. Diese Zuschüsse könnten finanzielle Unterstützung für verschiedene Aspekte des Beschäftigungsprozesses bieten, darunter Schulungen, Anpassungen am Arbeitsplatz und unterstützende Technologien. Die Zuschüsse sollen Anreize für Unternehmen schaffen, sich aktiv am sozialen Unternehmertum zu beteiligen und die positiven Auswirkungen einer vielfältigen und inklusiven Belegschaft anzuerkennen.</p> <p>Um in den Genuss dieser Rabatte und Zuschüsse zu kommen, müssen KMU bestimmte Kriterien erfüllen, die von staatlichen oder privaten Stellen, die diese Programme überwachen, festgelegt werden. Zu den Kriterien gehören u. a. der prozentuale Anteil von Menschen mit Behinderungen in der Belegschaft, die Art der angebotenen Vorkehrungen und das allgemeine Engagement für einen inklusiven Arbeitsplatz.</p>
<i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i>	
<i>Link</i>	<a href="https://sua.lv/">https://sua.lv/</a>

<b>Name der bewährten Praxis</b>	<b>Projekt Behinderung ist eine Chance</b>
<b>Land</b>	<b>Slowenien</b>
<b>Typ:</b>	<b>Berufsbildungsprogramm Praxis oder Methodik zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen</b>
<b>Jahr der Umsetzung (ab 2019)</b>	<b>2019-2021</b>
<i>Beschreibung der Ausgangssituation</i>	Die Ausgangssituation des Projekts „Behinderung ist eine Chance“ war ein Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten und sozialer Integration für Menschen mit Behinderungen, insbesondere in ländlichen Gebieten. Menschen mit Behinderungen stießen oft auf Hindernisse beim Zugang zu einer sinnvollen Beschäftigung und zu Programmen zur Weiterentwicklung von Fähigkeiten. Außerdem war das Bewusstsein und die Unterstützung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Agrarsektor begrenzt. Vor diesem Hintergrund wurde deutlich, dass Initiativen wie „Behinderung ist eine Chance“ notwendig sind, um diese Herausforderungen anzugehen und inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten in ländlichen Gemeinden zu schaffen.
<i>Bedarf</i>	Das Projekt „Behinderung ist eine Chance“ befasste sich mit mehreren dringenden Bedürfnissen innerhalb der Gemeinschaft. Erstens zielte es darauf ab, den Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu beheben, insbesondere in ländlichen Gebieten, in denen die Beschäftigungsmöglichkeiten begrenzt sind. Außerdem sollte das Projekt den Zugang zu Ausbildungs- und Qualifizierungsprogrammen ermöglichen, um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Auch die soziale Inklusion stand im Mittelpunkt, da das Projekt darauf abzielte, die soziale Isolation und Marginalisierung zu bekämpfen, der viele Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind. Darüber hinaus zielte das Projekt darauf ab, den Landwirtschaftssektor für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren und zu unterstützen, um so ein inklusiveres und solidarischeres Gemeinschaftsumfeld zu schaffen. Letztlich zielte das Projekt darauf ab, nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die die besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen und so den langfristigen Erfolg und die Unabhängigkeit im Arbeitsleben fördern.
<i>Hauptziel</i>	Das Hauptziel des Projekts „Behinderung ist eine Chance“ war die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in ländlichen Gebieten, insbesondere in landwirtschaftlichen Betrieben, durch die Entwicklung neuer Aktivitäten, die Ausbildung von Fachkräften und die Förderung der sozialen Inklusion im Agrarsektor.
<i>Thematisierte Herausforderung</i>	Das Projekt befasste sich mit verschiedenen sozialen Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Es zielte darauf ab, die Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung und die soziale Isolation zu bekämpfen, indem neue Beschäftigungsmöglichkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben geschaffen, die soziale Inklusion gefördert und Stereotype im Zusammenhang mit Behinderungen bekämpft wurden. Darüber hinaus wurde der mangelnde Zugang zu Ausbildungs- und Unterstützungsdiensten durch maßgeschneiderte Programme zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und

	<p>Unabhängigkeit verbessert. Insgesamt zielte das Projekt darauf ab, eine inklusivere Gesellschaft durch den Abbau von Barrieren und die Förderung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen zu unterstützen.</p>
<i>Inhalt</i>	<p>Das Projekt „Behinderung ist eine Chance“, das vom Beschäftigungszentrum Papilot in Koper geleitet wurde, zielte darauf ab, neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in ländlichen Gebieten, insbesondere auf Bauernhöfen, zu schaffen. In Zusammenarbeit mit dem Bauernhof Prestranek konzentrierte sich das Projekt auf die Integration von Aktivitäten in der Landwirtschaft, im Tourismus und in der Bildung. Es wurden Schulungskurse für Fachleute durchgeführt, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, was zur Entwicklung erfolgreicher Schulungsmodelle führte. Aktivitäten wie kulinarische Künste, Kunsthandwerk und Freizeitreiten wurden eingeführt, zusammen mit neuen Aktivitäten wie der Personenbeförderung mit Pferdekutschen und dem Tierreiten. Das Projekt förderte auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in der Landwirtschaft und sensibilisierte die lokale Gemeinschaft für die Bedeutung der Inklusion. Insgesamt kamen die Projektergebnisse nicht nur Einzelpersonen zugute, indem sie neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffneten, sondern hatten auch weitergehende soziale Auswirkungen auf die ländliche Gemeinschaft, indem sie den Erwerb von Fähigkeiten und die Unabhängigkeit förderten.</p>
<i>Innovation</i>	<p>Mit dem Projekt „Behinderung ist eine Chance“ wurden innovative Ansätze zur Förderung der Beschäftigung und sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen in ländlichen Gebieten eingeführt. Es schuf maßgeschneiderte Beschäftigungsmöglichkeiten im Agrarsektor und führte praktische Ausbildungsmodelle für Fachkräfte ein. Die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten förderte die soziale Inklusion und nachhaltige Beschäftigung. Darüber hinaus verbreitete das Projekt Wissen und bewährte Praktiken, um die Nachahmung in anderen Regionen zu fördern, und unterstrich damit seinen innovativen Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Stärkung ländlicher Gemeinschaften.</p>
<i>Was kann auf andere Kontexte übertragen werden?</i>	<p>Mehrere Aspekte des Projekts „Behinderung ist eine Chance“ bieten übertragbare Erkenntnisse. Die maßgeschneiderten Beschäftigungsmöglichkeiten und praktischen Schulungsmodelle können branchenübergreifend angewandt werden, um Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus können der kollaborative Ansatz und die Verbreitung von Wissen repliziert werden, um die soziale Inklusion zu fördern und nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Kontexten zu schaffen.</p>
<b>Link</b>	<p><a href="https://zelenisvet.com/oviranost-je-lahko-priloznost/">https://zelenisvet.com/oviranost-je-lahko-priloznost/</a>  <a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26864&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26864&amp;langId=en</a></p>

## Fazit und Vorschläge

Obwohl in den Ländern, in denen Untersuchungen durchgeführt wurden, und generell auf der Ebene der Europäischen Union das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen grundsätzlich durch Gesetze und verschiedene Maßnahmen garantiert wird, zeigen die Statistiken (sofern sie erstellt werden) oft, dass die Situation der Menschen mit Behinderungen weit von einer Inklusion im Bereich Beschäftigung entfernt ist. Eine mögliche Lösung wäre eine stärkere Überwachung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, um sicherzustellen, dass die Gesetze durchgesetzt werden.

KMU sollten in ihrer Entscheidung, Menschen mit Behinderungen einzustellen, unterstützt werden, indem ihnen die entsprechende Unterstützung in Form von Personalschulung, Jobtrainer:innen und Hilfe bei der Sicherstellung der vollständigen Inklusion nicht nur auf persönlicher Ebene, sondern auch in Bezug auf die physischen Räumlichkeiten geboten wird. Da die Zahl der KMU auf europäischer Ebene zunimmt, sollten sie dazu ermutigt werden, Menschen mit Behinderungen einzustellen, und zwar nicht nur auf rechtlicher Ebene (wo es keine gibt), sondern auch aus Gründen der Motivation, um eine bessere Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Menschen mit Behinderungen müssen arbeiten können, damit ihre Inklusion auch auf sozialer Ebene gewährleistet ist. Um Arbeitsplätze für sie zu sichern, müssen einige Regelungen getroffen werden, die ihnen nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch Unterstützung für eine dauerhafte Beschäftigung garantieren können. Es braucht eine Gewährleistung inklusiver Arbeitsplätze, eine Bereitstellung der notwendigen Ausbildung für die Ausführung der Arbeit, für die sie eingestellt wurden, eine Anpassung der Arbeitsform und mehr Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeiten und auch die Zeiten für die Erledigung von Aufgaben und, wenn notwendig, auch Unterstützung bei der Ausführung.

Der Abbau von Stereotypen und die Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden zu einer umfassenderen Inklusion führen.

## Referenzen

- Ahlers, E.; Quispe Villalobos, V. (2022): Fachkräftemangel in Deutschland: Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, WSI Report, No. 76
- Aktion Mensch (2024): Inklusionsbarometer Arbeit 2023
- AMS. (2023). Spezialthema zum Arbeitsmarkt.
- AMS. (2024). AMS. Von Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-von-menschen-mit-behinderungen#dienstleistungen-des-sozialministeriumservice> UND: 001\_arbeitundbehinderung.pdf Rund um Arbeit und Behinderung. Informationen und Tipps.
- Arbeiterkammer. (2024). Förderungen für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. [Förderungen | Arbeiterkammer](#)
- Arbeitsmarktzugang. Austria. [Zu Menschen mit Behinderungen in Österreich und deren Arbeitsmarktzugang - DISTA \(uniability.org\)](#)
- Atzenberger, Steininger. *Wie kommen wir da raus?* Von <https://andererseits.org/wie-kommen-wir-da-raus/>
- Avramopoulos, D. (2008). Special Education and Education of people with disabilities or special educational needs. 3699/2008.
- BMSGPK (Federal Ministry of Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection) (2022). *National Action Plan on Disability 2023-2030*. Vienna, 2022. Verfügbar unter: [https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=675&attachmentName=Nationaler\\_Aktionsplan\\_Behinderung\\_2022\\_2030\\_englisch.pdf](https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=675&attachmentName=Nationaler_Aktionsplan_Behinderung_2022_2030_englisch.pdf)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2021: Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022: Fachkräftestrategie der Bundesregierung
- Bundesministerium Soziales, G. P. (2024). *Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz*. Von Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html>
- Diversity Arts Culture. *Soziales Modell von Behinderung*: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/soziales-modell-von-behinderung>
- Druga violina. Facebook. (o. D.). [https://www.facebook.com/drugaviolina/?locale=sl\\_SI](https://www.facebook.com/drugaviolina/?locale=sl_SI)
- Felix, A. (2023). Majority of persons with disabilities locked out of quality employment. European Disability Forum.
- Finanzministerium. (2022). Personal Income Tax. Finanzministerium. [https://www.fm.gov.lv/en/personal-income-tax?utm\\_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.fm.gov.lv/en/personal-income-tax?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)
- Geitonas, K. (1998). Development of the National Social Care System. 2646/1998.
- IW-Kurzbericht 2020 Nr. 7: Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung
- IW-Kurzbericht 2022 Nr. 66: Hohe betriebliche Unterstützung der Menschen mit Behinderungen
- karriere.myability.jobs. (2024). *Karriere.myability.jobs*. Von Karriere.myability.jobs: <https://karriere.myability.jobs/>
- KMU-Studie 2024 <https://dienews.net/news/2023/09/kmu-studie-fachkraeftemangel-hoch-wie-nie>
- Labour Force Survey. (2022). Hellenic Statistical Authority.
- Legal Acts of the Republic of Latvia (2010, May 20) Disability Law, Chapter II, Section 6, Predictable Disability and Disability. <https://likumi.lv/ta/en/en/id/211494>
- Legal acts of the Republic of Latvia. (17. Februar 2010), Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://likumi.lv/legislation/en/en/treaties/id/1630-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities>
- Legal Acts of the Republic of Latvia. (20. Mai 2010) Disability Law, Chapter II, Section 5. Disability. <https://likumi.lv/ta/en/en/id/211494>

- LSM.lv. (2020, November 17). Lursoft Latvija: mazie un mikrouzņēmumi. LSM.lv. <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/lursoft-latvija-9865-uznemumu--mazie-un-mikrouzнемumi.a382075/>
- Merslavič K. (2021). Rezultati Projekta oviranost je lahko priložnost. Zeleni svet. <https://zelenisvet.com/oviranost-je-lahko-priloznost/>
- Nationale Arbeitsagentur. (15. März 2020). Support for people with disabilities. Nationale Arbeitsagentur. <https://www.nva.gov.lv/en/print/pdf/node/327>
- Nationale Arbeitsagentur. (2020.). The mission of State Employment Agency (SEA). Nationale Arbeitsagentur. <https://www.nva.gov.lv/en/state-employment-agency-sea#:~:text=The%20mission%20of%20State%20Employment,employment%20in%20the%20public%20interests.>
- Naue, U. & Flieger, P. (2022). *Striving for an inclusive labour market in Austria. Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. Available via: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26836&langId=en>
- Naue, U. & Flieger, P. (2023) *European Semester 2022-2023 country fiche on disability equality. With comparative data Annex provided by EDE. Austria*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. Available via: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1540&langId=en>
- projektu ZaVse/4ALL (2023). <https://za-vse.eu/o-projektu/>
- Rosner-Scheibengraf et al. (2024). *Wirtschaftskammer Österreich*. Von Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: <https://www.wko.at/oe/news/position-behinderung>
- Rubisch et al. (2017). *Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016*. Vienna: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- SiStat (2024). <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/si/Data/-/0765505S.PX/table/tableViewLayout2/>
- Skupnost VDC. (o. D.). Skrbovinca <https://skupnost-vdc.si/2017/12/01/skrbovinca/>
- Social Integration State Agency of Latvia. (2021). Cik no cilvēkiem ar invaliditāti Latvijā ir bez darba? Retrieved from <https://www.siva.gov.lv/lv/jaunums/73-no-cilvekiem-ar-invaliditati-latvija-ir-bez-darba-siva-aicina-profesionali-rehabiliteties>
- Sprajer et al. (2022). *Verfügbare Daten zur Bildungssituation und Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderung und Möglichkeiten der Verbesserung der Informationslage*. Vienna: University of Economics and Business.
- Statistik 2024: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe>
- Statut Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 34/08, 58/11 in 50/12. (2012).
- Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030 - VARAM. [https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/lias\\_2030\\_en.pdf](https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/lias_2030_en.pdf)
- Tritscher, Zarinhard (2023). *Dossier*. Von Endstation Werkstätte: <https://www.dossier.at/dossiers/ausgleichstaxe/endstation-werkstaette/>
- URS. (2022). Konec leta 2021 je bila povprečna starost delovno aktivnih OSEB 43,3 leta. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/10155>
- Uršič C. (2015). Vodnik po pravicah invalidov. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Ljubljana, September 2015.
- Vojnović Zorman A. (13. März 2023). Delež Invalidov Med Zaposlenimi v Sloveniji je zgolj 4-odstoten. rtslo.si. <https://www.rtslo.si/dostopno/delez-invalidov-med-zaposlenimi-v-sloveniji-je-zgolj-4-odstoten/661004>
- Vzemi invalidnost za en dan! (2020). <https://www.slovenec.org/2019/12/03/vzemi-invalidnost-za-en-dan/>
- WKO. (2023). *WKO Begünstigte behinderte Arbeitnehmer*. <https://www.wko.at/arbeitsrecht/beguenstigte-behinderte-arbeitnehmer>
- Wolf, Wegschneider, (2023). Zu Menschen mit Behinderungen in Österreich und deren
- Wotke, L. (2023). *Der Standard*. Von Tageswerkstätten für Menschen mit Behinderung: „Wir sind ja nicht faul“: <https://www.derstandard.at/story/2000143892433/tageswerkstaetten-fuer-menschen-mit-behinderung-wir-sind-ja-nicht-faul>
- Xanthos, A. (2017). Reform of Primary Health Care. 4486/2017.

- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov. Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17. (2017).
- Zakon o socialnem varstvu (ZSV). Uradni list RS, št. 3/07, 23/07 popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO, 196/21 – ZDOsk, 82/23 in 84/23 – ZDOsk-1; (2023).
- Zakon o socialnem vključevanju Invalidov - ZaVse/4ALL. (o. D.). [https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Zakon-o-socialnem-vkljucevanju-invalidov-v-lahkem-branju\\_web.pdf](https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Zakon-o-socialnem-vkljucevanju-invalidov-v-lahkem-branju_web.pdf)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg. (2018).
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Uradni list RS, št. 16/07, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14 in 18/21) (2021).
- ZIZRS. (19. Juli 2023). Register nagrad IPP ZIZRS. <https://zizrs.si/invalidom-prijazno-podjetje/register-nagrad-ipp/>
- ZIZRS. (22. Februar 2024). Javni Natečaj Ipp V letu 2024 (Za leto 2023). <https://zizrs.si/invalidom-prijazno-podjetje/javni-natecaj-ipp-v-letu-2023-za-letu-2022/>
- ZPIZ. (n. d.). Kaj je invalidnost?. <https://www.zpiz.si/cms/content2019/invalidnost-zpiz>