

Leitfaden **1**

**Unterschiedliche
Herangehensweisen der
Integration von Menschen mit
Behinderung in Unternehmen**



Einleitung

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ist schwer zu untersuchen, vor allem weil die Legal-Definition von Behinderung vielschichtig und relativ ist: sie verändert sich mit der Zeit und die verschiedenartigen Behinderungen von Menschen beschränken sich nicht immer auf die Behinderungsformen, die von den Behörden und/oder offiziellen Instanzen anerkannt sind.

Aber erst diese Anerkennung in den verschiedenen Partnerländern des Projektes, verleiht Menschen mit Behinderung einen Anspruch auf Rente oder begleitende Hilfen, was nicht immer vereinbar mit der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit bzw. insgesamt problematisch ist.

Viele Menschen in den Partnerländern leiden unter ihren körperlichen Einschränkungen aber arbeiten weiterhin oder müssen zu Hause bleiben, ohne eine Beihilfe zu bekommen.

Nun aber entsteht der Antrag auf Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer aus dem freien Willen der Betroffenen. Diese Vorgehensweise basiert im wesentlichen auf der ökonomischen Situation der Person, einem Bedarf an Beihilfe, der Orientierung auf ein geschützte Arbeitsumfeld oder auf der offiziellen Anerkennung unter dem Druck der Arbeitgeber, die ihre Verpflichtung zur Beschäftigung behinderter Menschen geltend machen möchten.

1. Überblick auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung

► Belgien

Eine Untersuchung über die Arbeitsmarktlage von 1996 zeigt, dass ungefähr 13% der belgischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als behindert eingestuft wird, was etwas hinter der Zahl von 15% zurückbleibt, die im Durchschnitt in Gesamteuropa festgestellt wurde (ausgenommen Schweden).

Sie gibt auch eine Einschätzung der Anzahl der Personen mit einer Behinderung (Tabelle 1). Auf die gesamte Bevölkerung in Belgien im erwerbsfähigen Alter, nämlich 6.750.000 Personen, veranschlagt sie den Anteil von Menschen mit Behinderung an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: sie zählt fast 900.000 Personen mit Behinderung von denen ein Drittel (35%), ungefähr 300.000 offiziell anerkannt sind.

Tabelle 1 : Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter, nach Art und Grad der Behinderung in Belgien

	Männer	Frauen	Insgesamt	Davon anerkannt		Davon nicht anerkannt
Schwerbehinderung	170.180	140.599	310.555	58%	180.122	130.433
Mäßige Behinderung	268.884	291.241	560.350	22%	123.277	437.073
Schwere oder mäßige Behinderung	439.064	431.840	870.905	35%	304.817	597.506
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	3.403.600	3.347.600	6.751.200			

Die Untersuchung EFT von 2002 stellt die Unterschiede der Situation im beruflichen und sozialen Umfeld der befragten Personen heraus. Danach sind es vor allem : « die über 50jährigen, die Nicht-Qualifizierten und die ohne Beschäftigung, die über Probleme mit chronischen Krankheiten klagen. Unter den Personen, die eine Stelle besetzen, waren die Arbeiter aus der Privatwirtschaft diejenigen, die am häufigsten an einer Behinderung erkrankt sind oder an einer chronischen Krankheit leiden, gefolgt von den Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Dienst. »

Die Beschäftigungsquote der Menschen mit Behinderung in Belgien ist durchschnittlich geringer als in anderen Ländern Europas, 30% anstatt 39 %.

Besonders Besorgnis erregend ist die Situation für Frauen mit einer leichten Behinderung: sie sind vom Arbeitsmarkt mehr ausgegrenzt als Männer mit leichter Behinderung.

► Deutschland

2003 lebten in Deutschland insgesamt 6,639 Millionen schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mehr als 50 (3,154 Millionen Frauen und 3,485 Millionen Männer). Das waren ungefähr 8% der Gesamtbevölkerung. Nur kaum 5% dieser Gruppe, ungefähr 300.000 – sind von Geburt an behindert, während die meisten es im Laufe ihres Lebens, nach einer Krankheit oder einem Unfall, werden.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Erwerbsquoten von behinderten Personen nach Altersgruppen dar.

Tabelle 2 : Erwerbsquoten Behinderter und nicht Behinderter Menschen nach Alter - 2003

Alter	Erwerbsquote behinderter Menschen	Erwerbsquote nicht behinderter Menschen
15-25 Jahre	51,7	51,7
25-45 Jahre	72,2	88,4
45-55 Jahre	63,3	89,3
55-60 Jahre	49,6	75,9
60-65 Jahre	15,4	29,7
Insgesamt	26,0	61,5

Quelle : (Bundesagentur für Arbeit, statistisches Bundesamt – Mikrozensus)*

Die Zahl der erwerbstätigen Menschen mit Behinderung beläuft sich auf 983.349 (Oktober 2002).

Der Anteil der behinderten Frauen, die eine Arbeit ausführen können, ist in der Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert.

Die spezifische Arbeitslosenquote* von Menschen mit Behinderung ging von 1998 bis 2002 von 17,5% auf 14,5% zurück und lag damit noch über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Aufgrund der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung stieg die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung im Jahresdurchschnitt (2003) an, ihre spezifische Arbeitslosenquote erhöhte sich auf 17%.

Die spezifische Arbeitslosenquote* behinderter Menschen in Prozent

Jahr	Arbeitslosenquote
1998	17,5
1999	17,9
2000	17,1
2001	16,1
2002	14,5
2003	17,0

Quelle : (Bundesarbeitsagentur)* bezogen auf erwerbstätige Behinderte.

Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe in öffentlichen und privaten Unternehmen

Das Sozialgesetzbuch –neuntes Buch – „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ (SGB IX) verpflichtet alle Unternehmen mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen, auf wenigstens 5% (im öffentlichen Dienst: 6%) der Arbeitsplätze, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Andernfalls muss das Unternehmen pro unbesetzten „Pflichtarbeitsplatz“ zwischen 105 Euro (bei einer Beschäftigungsquote über 3%) bis zu 260 Euro monatlich (bei einer Beschäftigungsquote unter 2%) Ausgleichsabgabe zahlen. Gleichwohl sind, laut der Daten Bundesagentur für Arbeit vom Oktober

2002, von den 151.865 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern nur rund 31.400 (20,7%) ihrer Einstellungsverpflichtung nachgekommen.

Rund 58.300 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber haben keinen einzigen Menschen mit Behinderung eingestellt.

Die tatsächliche Beschäftigungsquote pendelt sich bei 3,8% ein, 3,4% bei den privaten Arbeitgebern und 5,2% bei den öffentlichen Arbeitgebern (darunter oberste Bundesbehörden 6,7%).

► Spanien

Die Untersuchung über Behinderungen, Schwächen und Gesundheitszustand von 1999, erstellt vom «Institut National de Statistiques (INE)» in Zusammenarbeit mit IMSERSO und der Stiftung ONCE stellt fest, dass über 3,5 Millionen SpanierInnen eine körperliche oder geistige Behinderung haben, was 9% der Gesamtbevölkerung entspricht. Unter ihnen sind etwas mehr als 32% der Personen im arbeitsfähigen Alter erwerbstätig, was etwas weniger als einer halben Millionen Personen entspricht. Der Rest (das heißt zwei von drei Personen) sind nicht in den Arbeitsmarkt integriert. Gegenwärtig beträgt die Zahl der Menschen mit Behinderung in Arbeit in Spanien 319.185.

Es zeigt sich, dass nicht nur die Beschäftigungsquote sehr niedrig, sondern auch die Arbeitslosenquote sehr hoch ist (26,1% gegenüber 16,6% der insgesamt erwerbsfähigen Bevölkerung). Das heißt, nur ein Mensch mit Behinderung von vieren im erwerbsfähigen Alter hat Arbeit. Somit sind sieben von zehn Menschen mit Behinderung, die Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung sind, derzeit arbeitslos. Das Problem der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung wird anhand dieser Zahlen sehr deutlich.

Die durchgeführten Untersuchungen zwischen 1986 und 1999, auch wenn die Faktoren nicht alle vergleichbar sind, zeigen, dass sich die Situation für Menschen mit Behinderung nicht wesentlich verbessert hat; trotz der Informationskampagnen, die seit dem Inkrafttreten von LISMI (1982) organisiert wurden.

Die berufliche situation behinderter menschen

Absolute Zahlen	1896		1999	
	Behinderte	Bevölkerung insgesamt	Behinderte	Bevölkerung insgesamt
Bevölkerung zwischen 16 und 64 Jahre	2.647.001	25.202.944	1.337.708	26.410.564
Erwerbstätig	757.642	13.678.000	431.841	17.031.925
Beschäftigt	553.470	10.670.000	319.185	14.212.560
Nicht Beschäftigt	204.172	3.008.000	112.657	2.819.365
Quote (in Prozent)				
Erwerbstätigenquote	28,6	54,3	32,3	64,5
Erwerbsfähigenquote	73,0	78,0	73,9	83,4
Arbeitslosenquote	26,9	22,0	26,1	16,6
Beschäftigungsquote	20,9	42,3	23,9	53,8

Quelle: Eigene Ausarbeitung von :

- Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias yMinusvalías, 1986. Madrid, 1997.

- Instituto Nacional de Estadística, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados. Madrid, 2002.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen ebenfalls eine steigende Tendenz der Einstellung im Rahmen der Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung, hauptsächlich in den Spezialzentren für Beschäftigung. Allerdings haben mehrere kleine Unternehmen (weniger als 25 Arbeiter) im Dienstleistungssektor für Menschen mit Behinderung eine hohe Zahl an unbefristeten Verträgen angeboten.

Die Arbeitslosenquote beträgt 56% bei körperlicher Behinderung, 28% für die geistig Behinderten, 14% für sensorische Behinderungen und 3% im Fall anderer Behinderungen. Die Personen, mit einer Hör- oder Sehschwäche, gehören zu der Gruppe mit der höchsten Erwerbstätigenquote (rund 40%) und die geringste Arbeitslosenquote (rund 20 %) vorweisen. Frauen mit Behinderung und Menschen mit einer geistigen Behinderung gehören zu den Gruppen mit der niedrigsten Erwerbstätigenquote.

Neun von zehn Personen weisen einen Grad der Behinderung von 33 bis zu 64 auf davon haben 65% eine körperliche Behinderung. 14% leiden unter einer Hörschwäche und 10% haben eine geistige Behinderung.

Im Allgemeinen handelt es sich um wenig qualifizierte Arbeit: Hilfsarbeiter, Verwaltungsassistent, Wartungstechniker.

► Frankreich

Die Zahl der erwerbsfähigen Menschen mit Behinderung wurde im Jahr 2004 auf 905.000 Personen geschätzt, von denen 258.000 auf Arbeitssuche sind. Von den 647.000 Menschen mit Behinderung, die einer Beschäftigung nachgehen, arbeiten 500.000 in einem „Normalarbeitsverhältnis“ (350.000 in einem privaten und 150.000 in einem öffentlichen) und 120.000 in einem geschützten Umfeld, während 27.000 Menschen mit Behinderung selbstständig sind.

Die Personen, die als Erwerbstätige mit Behinderung anerkannt sind, sind im Allgemeinen gering qualifiziert und treffen, aufgrund der mangelnden Anpassung der Strukturen an ihre Einschränkung, auf Schwierigkeiten beim Zugang zu einer Beschäftigung. Bestimmte Einschränkungen (Wort- oder Sprachverwirrungen, psychische Unruhe, Behinderungen, die mit einem Verlust an intellektuellem Wissen einhergehen) bringen mehr Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt mit sich.

Die 50-60jährigen repräsentieren mehr als ein Viertel der Menschen mit Behinderung. Zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, in den Unternehmen, sind Männer.

Unterschiedliche Anerkennungen von Behinderung

Unter den behinderten Erwerbstätigen, haben sechs von zehn eine Anerkennung als Mensch mit Behinderung durch die technische Kommission zur Orientierung und der beruflichen Wiedereingliederung. Männer werden dabei öfter als Opfer eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit anerkannt als Frauen. Dahingegen haben Frauen dreimal öfter die Berechtigung eine Invalidenrente zu bekommen.

Die unter 40jährigen sind öfter anerkannt von der Cotorep, während die über 50jährigen mehr von einer Berufsunfallrente oder einer Invalidenrente profitieren.

Die Cotorep

Es sind die Instanzen auf Departmentebene, die über die Fragen, die die berufliche Orientierung und die soziale Eingliederung der erwachsenen Menschen mit Behinderung (mindestens 20 Jahre alt oder 16jährige, wenn sie in das Erwerbsleben eingetreten sind) betreffen, entscheiden. Die Personen, die eine Entscheidung hinsichtlich ihrer Behinde-

zung oder Vorteile, um den Verlust ihrer Fähigkeiten auszugleichen, erhalten möchten, nehmen diese durchweg in Anspruch.

Die Anerkennung wird in 84% der Fälle erteilt. 2004 erhielten 326.835 Personen einen Bewilligungsbescheid der RQTH. Acht Anerkennungen von zehn betreffen Menschen zwischen 30 und 59 Jahren. Junge Menschen mit Behinderung haben oft eine Behinderung von Geburt an oder haben ihren Status frühzeitig, vor dem erwerbsfähigen Alter, erhalten, deren Einschränkungen und Leistungsminderungen sind im Allgemeinen endgültiger Art. Sie sind öfter als schwer- und endgültig behindert anerkannt. Die Bewilligungsbescheide betreffen weniger Frauen als Männer.

Mit dem Gesetz vom Februar 2005, ersetzt die Kommission für die Rechte und die Autonomie (CDAPH) die Cotorep in den „Maisons departementales“ für Menschen mit Behinderung.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

2003 gab es 1.600.000 Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten von denen 36.000 Opfer eine dauerhafte partielle Leistungsminderung beibehalten haben. Im Alter von 20 bis 59 Jahre, ist die große Mehrheit der Erwerbsunfähigkeiten bedingt durch Arbeitsunfälle. Krankheit wird zu einer bedeutenderen Ursache für die Arbeitsunfähigkeit als das Voranschreiten des Alters. Die Industrie und das Bauhandwerk sind die Branchen mit der höchsten Unfallquote.

Die Invalidenrenten

Die Invalidenrente ist eine weitere behördliche Anerkennungsform von Behinderung. Sie wird von den Organisationen der Sozialversicherung an die Sozialversicherten erteilt (Personen unter 60 Jahren, die seit mindestens einem Jahr bei einer Krankenversicherung versichert sind), deren Invalidität von Krankheit oder einem Unfall außerhalb der Arbeit verursacht wurde, und die die Arbeitskapazität oder den Verdienst um mindestens zwei Drittel reduziert. Die Arbeitsunfähigkeit wird auch unter der Berücksichtigung des regionalen Arbeitsmarktes und des Wohnortes des Versicherten beurteilt.

2004, erhielten 547.000 Personen eine Invalidenrente, die von der Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) und der Mutuelle sociale agricole (MSA) ausbezahlt wurde. Die hauptsächlichen Pathologien für die Entstehung der Invalidität sind Erkrankungen im Knochengelenksystem und psychiatrische Störungen.

Hohe Arbeitslosigkeit, atypische Beschäftigungsverhältnisse, geringer Lohn

Die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung ist dreimal so hoch wie die der anderen Erwerbstätigen. Behinderte finden weniger schnell wieder in Arbeit wie andere Erwerbstätige, oftmals nur in ein „unsicheres Beschäftigungsverhältnis“, das dann häufig zu einer erneuten Arbeitslosigkeit führt. Teilzeitarbeit wird oft notgedrungen benutzt, um die Quantität der Arbeit zu verringern.

Die Mehrheit der Stellen befinden sich im Dienstleistungssektor. Im gleichen Alter und mit gleichem Qualifikationsniveau, fällt der durchschnittliche Arbeitslohn für eine Vollzeitstelle für einen Menschen mit Behinderung immer geringer aus, was insbesondere für ältere Erwerbstätige gilt.

Behinderte Arbeitnehmer in privaten Einrichtungen mit 20 oder mehr Beschäftigten

2002 waren in den privaten, beschäftigungspflichtigen Unternehmen Frankreichs, 2,6% des Personalbestandes Menschen mit Behinderung, die behördlich anerkannt und vollzeitbeschäftigt sind¹. Die Zahl der Menschen mit Behinderung, die in diesen Einrichtungen beschäftigt sind, steigt seit 1999 durchschnittlich um 2,1 % im Jahr an. Allerdings stellt beinahe eines von drei Unternehmen, die der Auflage unterworfen sind, keinen einzigen Behinderten ein, und eine große Anzahl der Unternehmen, die gar keinen behinderten Arbeitnehmer einstellen, befreien sich von der Verpflichtung einzig über den Umweg eines Beitrags an die Agefiph.

Es scheint, dass Einrichtungen mit 500 oder mehr Angestellten ihren Personalbestand an Menschen mit Behinderung beibehalten, während kleine Unternehmen bereit sind mehr Menschen mit Behinderung einzustellen.

Einrichtungen die der Beschäftigungspflicht unterliegen 2003		
Einrichtungen die die Beschäftigungspflicht erfüllen		
Beschäftigungsquote mit 6% oder darüberliegend	42 400	46%
Einrichtungen die einen Beitrag an die Agefiph leistet		
Beschäftigungsquote zwischen 0 und 6%	24 850	27%
Keine Beschäftigungsquote	24 750	27%
Beitragspflichtige Einrichtungen	92 000	100%

Der Handels- und Dienstleistungsunternehmen, so wie Industriebetriebe nehmen mehr als neun von zehn behinderten Arbeitnehmern auf.

Im Verhältnis zum Personalbestand der Unternehmen, setzt sich der Ausbildungs-, Gesundheits- und der Sektor für soziale Aktivitäten teilweise ab, da die Branche in ihren Personalbeständen die Menschen mit Behinderung hält, die Opfer einer Einschränkung von Fähigkeiten sind. Das Baugewerbe, die Industrie und in einem geringen Maße auch die Landwirtschaft, haben aus den gleichen Gründen höhere Verhältniszahlen, da diese Branchen mit hohem Berufsrisiko behaftet sind. Die guten Verhältniszahlen im Baugewerbe und im Transportwesen erklären sich auch durch die besonderen Eignungsvoraussetzungen in diesem Beschäftigungssektor, da sie keiner Beschäftigungspflicht unterliegen.

► Polen

Es gibt mehr als 5,5 Millionen Menschen mit Behinderung in Polen. Die große Mehrzahl dieser Personen (84%) lebt von sozialen Beihilfen: Invalidenrente, Rente und Förderungen. Ungefähr 8% der Behinderten arbeitet. Denen gegenüber stehen 8% der Menschen mit Behinderung, die über keine eigenen Mittel zur Existenzsicherung (weder Beihilfe, noch Beschäftigung) verfügen.

Seit einigen Jahren nimmt die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Behinderung ab. Im ersten Quartal 2005 lag sie bei 15,7%. Im Verlauf desselben Quartals fiel sie auf 12,8%. 2004 zeichnete sich in Polen ein deutliches Anwachsen der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung, mit einer Quote von 19,6% (18,5% im ersten Quartal

¹ Selma Amira, Monique Meron, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, *Portrait social 2004/2005*, INSEE, 2005

2005). Beunruhigend ist vor allem die Arbeitslosenquote der erwerbsfähigen Behinder-ten, 22,6% im Jahr 2004 (20,8% im ersten Quartal 2005). Dabei haben die Menschen mit einer geistigen Behinderung, die größten Schwierigkeiten eine Arbeit zu finden.

Es sind vorrangig die geschützten Werkstätten, die Menschen mit Behinderung anstellen (200.000 im ersten Halbjahr 2004, mit einem Absinken bis zu 190.000 Personen im zwei-ten Halbjahr). Die Einführung des Rechts der zusätzlichen Finanzierung des Arbeitslohns der erwerbsfähigen Menschen mit Behinderung, seit Januar 2004, hat deren Anstellung auf dem normalen Arbeitsmarkt begünstigt. Das Arbeitsangebot ist seit Anfang 2004 von 2.000 auf 3.000 Arbeitgeber und auf 4.400 Arbeitgeber im Juni 2005 angestiegen.

Die Unternehmen mit geschützten Arbeitsverhältnissen, denen der Staat Steuervergün-stigungen eingeräumt hat, sind eingerichtet worden, um die Arbeitgeber zu ermutigen, Menschen mit Behinderung einzustellen.

Es sind vorwiegend Menschen mit einer leichten Behinderung (66%) oder qualifizierte Menschen mit einer dauerhaften Behinderung (60%) in Arbeit. Mehr als 88% der Behin-derten die arbeiten, haben eine eingeschränkte körperliche Leistungsfähigkeit, meistens in Folge von Erkrankungen, die die Hauptorgane schwächen bzw. Krankheiten des Kreis-lauf- und Nervensystems. Etwa 90% arbeiten hauptsächlich in der Privatwirtschaft.

Außerhalb der Landwirtschaft (61% der gesamten Erwerbstätigen mit Behinderung) sind sie in Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie (21%), im Handels- und Reparatursek-tor (13%), und schließlich in Dienstleistungsunternehmen (5%) beschäftigt. Diese vier Branchen beschäftigen 79% der Menschen mit Behinderung.

Im Allgemeinen sind die Einrichtungen, die behinderte Arbeitnehmer aufnehmen, eher kleine Unternehmen. Sie beschäftigen nicht mehr als zehn Personen (63%), etwa 13% sind in großen Unternehmen mit mehr als 100 Erwerbstätigen beschäftigt. Fast 83% der Menschen mit Behinderung die arbeiten, haben ein stabiles Beschäftigungsverhältnis, etwas mehr als 14% üben eine Gelegenheitsarbeit aus. Mehr als 85% der Erwerbstätigen sind älter als 45 Jahre und haben mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit.

Intellektuelle oder mentale Schwächen, besonders wenn sie von eingeschränkten kör-perlichen Fähigkeiten begleitet werden, verringern die Möglichkeit eine Arbeit zu fin-den auf ein Minimum. Im Allgemeinen sind es die geistig Erkrankten mit intellektuellen Schwächen, Diabetiker und Epileptiker, welche die meisten Schwierigkeiten haben eine Arbeit zu finden.

► Tschechische Republik

In der Tschechischen Republik ist die Zahl der Menschen mit Behinderung, die arbeitsu-chend sind im Zeitraum von 1993-2005 von 7,8 % auf 59,6 % gestiegen, während die Gesamtzahl der Arbeitssuchenden von 3,0 % auf 9,5 % gestiegen ist.

Die Gesamtzahl der Arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung hat sich aus zwei Grün-den drastisch erhöht :

Auf der einen Seite steigt die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung.

Andererseits stagniert das Angebot an freien Arbeitsplätzen für diese Personen :

Die Zahl der freien Stellen schwankt um die 1.500. Während 1999 noch 119.500 Männer und 85.200 Frauen gearbeitet haben, arbeiteten 2001 nicht mehr als 45.100 Männer und 38.800 Frauen. Auf den ersten Blick kann der Unterschied zwischen Männern und Frauen positiv erscheinen. Aber unglücklicherweise nimmt die Gesamtzahl beständig ab.

Die Ergebnisse der Untersuchungen von 1996 und 2000, bezogen auf die arbeitssuchende Menschen mit Behinderung, zeigen, dass die allgemeine Regel, nach der die Personen, die eine Hochschulausbildung haben, mehr Chancen haben angestellt zu werden.

Während 1996 die Zahl der Antragsteller, mit Grundschulausbildung oder ohne Ausbil-dung 13.427 (44,1 %) betrug, ist sie 2000 auf 22.689 Personen (38,6 %) angestiegen.

Die Zahl der Arbeitslosen, die eine Hochschulausbildung haben, ist wie folgt angestiegen :

Jahr	Arbeitsuchende mit sekundärer Berufsausbildung	Arbeitsuchende mit sekundärer Berufsausbildung und Abitur	Arbeitsuchende mit universitärer und höherer Berufsausbildung
1996	13 838 (45,4%)	2 971 (9,8%)	234 (0,8%)
2000	27 997 (47,6%)	7 175 (12,2%)	958 (1,6%)

Der bedeutendste Anstieg der Arbeitslosigkeit hat sich demnach für die Arbeitsuchenden mit einer universitären und höheren Berufsausbildung offenbart.

Die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung ist, im Zeitraum von 1993-2001, von 7,8 % auf 41,3 % angestiegen, und beträgt aktuell rund 50 %. Diese äußerst ungünstige Entwicklung hat sich leider trotz des Gesetzes zur Beschäftigung, das die Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustandes ausdrücklich verbietet, ergeben.

In Prag gab es am 31. 12. 2004 insgesamt 55.120 Unternehmen, von denen 4.863 mehr als 25 Angestellte beschäftigen. Diese Arbeitgeber haben die Verpflichtung Menschen mit Behinderung einzustellen. Unter der Voraussetzung eines bestehenden Angebotes von 89 Arbeitsplätzen, sind nur 2% der Unternehmen der Verpflichtung nachgekommen, eine Beschäftigung für Menschen mit Behinderung bereitzustellen, das sind weniger als 2 Promille der gesamten tschechischen Unternehmen.

2. Gesetzliche Bestimmungen der Regierungen in den unterschiedlichen Ländern

► Belgien

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden die ersten Maßnahmen, die die Integration und die Reintegration von Menschen mit Behinderung anstrebten, verabschiedet. 1980 wurde die Integrationspolitik für Menschen mit Behinderung über die Kommunen organisiert, während die Beschäftigungspolitik und insbesondere die Vermittlung regionalisiert wurde. Die Situation in Belgien ist, angesichts der Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den verschiedenen Ebenen, sehr komplex :

- der Bund ist zuständig für die Sozialversicherung, mit der Garantie auf Leistungsentgelt und Existenzsicherung ;
- die Kommunen sind zuständig für die Definition (Anerkennung) von Behinderung und für das Bildungswesen ;
- die Regionen, haben seit der letzten Staatsreform die soziale und berufliche Integrationspolitik übernommen.

Erschwerend ist, dass die Verteilung der Zuständigkeiten einhergeht mit einer unterschiedlichen Definition von Behinderung.

Auf bundesebene

Die Bezugsgröße kommunaler Stellen (bis auf die, die sich auf die Integrationsbeihilfe bezieht) für die Definition von Behinderung ist der Verlust der Produktivität. Die Bewertung ist gemäß der betreffenden Gesetzgebung.

Der Artikel 60 des Arbeitslosenrechtes zum Beispiel, legt fest, dass die Beschäftigten, um von den Beihilfen profitieren zu können, «arbeitstauglich» sein muss, das heißt, dass

sie keinen Verlust der Produktivität von mehr als 65% aufzuweisen dürfen. Der Grad der Leistungsminderung wird von einem Arzt festgelegt, der vom Arbeitslosenamt genehmigt wird. Eine Person wird als eingeschränkt anerkannt, wenn sie weniger als 35% Leistungsfähigkeit hat.

Die belgische Gesetzgebung in Bezug auf Beschäftigung

Öffentlicher Dienst

Die königliche Verordnung vom 11. August 1972, hat die Anstellung von Menschen mit Behinderung in den staatlichen Behörden angeregt, und den Ministerien, die zum bundesstaatlichem öffentlichen Dienst (SPF) arrivierten, eine verbindliche Quote von anzuwerbenden Behinderten, von prinzipiell 2% Menschen mit Behinderung ihres gesamten Personals, auferlegt.

Aus einer quantitativen Untersuchung geht hervor, dass der Prozentsatz der angeworbenen Personen, bezogen auf die Quote im Jahr 2004, 0,8% des Personals des SPF (das waren 454 Personen statt der 1.200 eingeplanten) erreichte.

Als Beispiel: 2004 beschäftigte das Finanzdepartement die größte Anzahl an Personen mit einer Behinderung (129 Personen), was allerdings nur 0,46% seines gesamten Personalbestandes ausmacht. Das Verteidigungsdepartment beschäftigt 86 Personen, die 3,87% seines gesamten Personalbestandes ausmachen.

Die wallonische region

Die Verordnung der wallonischen Regierung vom 14. Januar 1999 bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Regierungseinrichtungen und einigen Institutionen des öffentlichen Dienstes legt fest, dass «jedes Ministerium verpflichtet ist, im Verlauf eines Kalenderjahres 2,5% des Personalbestandes mit Menschen mit Behinderung, zu besetzen. 5% der Rekrutierungen sind so lange für Menschen mit Behinderung reserviert, so lange der Prozentsatz der festgelegten Beschäftigungsquote noch nicht erreicht ist».

In der Realität erfüllt nur eine beschränkte Anzahl der Betriebe und Institutionen die Quoten.

Auf der Ebene der Provinzen und Kommunen

Die Provinzen, Kommunen, kommunalen Verbände und Ballungsgebiete der Kommunen so wie die C.P.A.S., unterliegen einer Quote, und zwar ein Mensch mit Behinderung auf 55 Beschäftigte, außer in der wallonischen Region, wo eine Quote von 2,5 % vorgesehen ist, die für wallonische Regierungseinrichtungen und Institutionen des öffentlichen Rechts gilt. Die C.P.A.S., die mindestens 20 Personen in entsprechender Ganztagsbeschäftigung anstellen, müssen einen Menschen mit Behinderung zumindest halbtags pro 20 Vollzeitkräfte, beschäftigen. » Ungefähr 80% der CPAS erfüllen diese Quote von 2.5 %, einige gehen sogar darüber hinaus. Die Einhaltung dieser Auflage wird jedoch nicht kontrolliert.

Privatwirtschaft

Das Gesetz von 1963, das die berufliche Neuordnung betrifft, legt den Grundsatz für die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung fest. Dies wurde in der Privatwirtschaft, mangels eines Konsenses innerhalb der paritätischen Kommissionen, die dafür verantwortlich sind, das Gesetz in den unterschiedlichen Branchenfeldern einzuleiten, nie konkretisiert.

Dieses Gesetz findet nur in einigen Teilgebieten Anwendung. Es wurde in der französischen Gemeinschaft Belgiens, mittels einer Verordnung der wallonischen Region vom 6.

April 1995 «die Integration von Menschen mit Behinderung betreffend», teilweise außer Kraft gesetzt. In der deutschen Gemeinschaft Belgiens fand die Verordnung vom 19. Juni 1990 » zur Schaffung einer Dienststelle der deutschsprachigen Gemeinschaft für Menschen mit einer Behinderung sowie der besonderen soziale Fürsorge« ihre Anwendung. Das Gesetz vom 10. April 1971 bezogen auf Berufsunfälle sieht vor, dass die Versicherungsgesellschaft mit dem Arbeitgeber über den Betriebsarzt Kontakt aufnimmt, um die Arbeitswiederaufnahme «durchzuführen». Aber die Vorgehensweise ist freiwillig und der Arbeitgeber behält den ganzen Handlungsspielraum zur Entlassung.

Das Gesetz von 1996 bezogen auf das Wohlbefinden während der Arbeit ersetzt die «Aufsicht» über die Gesundheit der Arbeitnehmer durch eine Verordnung zur «Prävention». Es fordert von den Arbeitgebern die «Verwaltung der Risiken». Die dazugehörige Durchführungsverordnung betrifft spezifisch die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers «mit Leistungsminderung». Mit fehlenden Kontrollen und ausreichend abschreckenden Sanktionen, ermöglicht diese wichtige legislative Verordnung im Bereich der Gesundheit auf der Arbeit weder eine Verringerung der Anzahl der Berufsunfälle oder von Invaliditäten, die mit der Arbeit verbunden sind, noch die Aufrechterhaltung von Beschäftigung oder der Integration von behinderten Arbeitnehmern.

Das Gesetz vom 12. Dezember 2002, das sich auf die Bekämpfung von Diskriminierungen bezieht, setzt in der föderalen Gesetzgebung die europäischen Richtlinien um, die sich auf die Diskriminierung und die Gleichheit der Behandlung im Bereich der Arbeit beziehen. Es sieht insbesondere vor, dass « das Ausbleiben einer angemessenen Anpassung» für den Menschen mit Behinderung eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes darstellt. „Angemessenen Anpassungen“ sind konkrete Maßnahmen, die ein Arbeitgeber umsetzen muss, um einem behinderten Arbeitnehmer zu ermöglichen, auf gleiche Weise wie ein nicht behinderter Arbeitnehmer eine berufliche Tätigkeit auszuüben.

Finanzielle Beiträge

Laut den spezifischen Institutionen auf den unterschiedlichen Ebenen, sind die finanziellen Beiträge bezüglich der Angleichung der Arbeitsplätze oder der persönlichen Assistenz eingeplant. Die privaten Arbeitgeber können diese Beiträge für einen ihrer Angestellten erhalten, wenn er von einer dieser offiziellen Institutionen anerkannt ist. Diese Maßnahmen werden nur auf Personen, die im „Normalarbeitsverhältnis“ beschäftigt sind, angewendet.

Auf Bundesebene

Die Sondermittel, die im Rahmen der berufsübergreifenden Abkommen von 2005-2006 eingesetzt wurden, sehen insbesondere die Finanzierung der Anpassung von Arbeitsplätzen und/oder die Ausbildung von behinderten Erwerbstätigen und/oder ihrer Arbeitskollegen vor.

In der wallonischen Region

Die «wallonische Agentur für die Integration behinderter Menschen» sieht verschiedene finanzielle Beiträge vor :

- Die Betreuungsprämie ist ein Beitrag, der abgestimmt ist auf ein Unternehmen, das einen Lehrmeister ernannt und damit betraut, einen behinderten Arbeitnehmer, der neu angestellt ist, zu begleiten und anzuleiten. Sie beläuft sich auf 250 € monatlich, und gilt maximal für sechs Monate. Sie ist im Verhältnis dem Stundenlohn des Arbeitnehmers angepasst ;

- Die Einrichtung des Arbeitsplatzes ist ein finanzieller Beitrag der sich auf die Kosten der Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung des Beschäftigten bezieht ;
- Die Ausgleichsprämie ist degressiv und abgestimmt auf den Arbeitgeber im Hinblick auf den Kostenausgleich für die Maßnahmen (zusätzliche Pausen, ergänzende Erklärungen), die er hat, um dem behinderten Beschäftigten zu ermöglichen seine Aufgaben optimal zu übernehmen. Fünf Jahre, maximal, verlängerbar ;
- Die Integrationsprämie ist ein pauschaler finanzieller Beitrag, dazu bestimmt, die Einstellung oder Wiederaufnahme einer Arbeit eines behinderten Beschäftigten, der mindestens sechs Monate nicht beruflich tätig war, zu fördern ;

In der Region Brüssel

Der «frankophone Brüsseler Service für Menschen mit Behinderung» sieht eine Betreuung französischsprachigen, erwerbstätigen Menschen mit Behinderung vor:

Die Anpassung des Arbeitsplatzes ist ein finanzieller Beitrag, der darauf abzielt, die Einstellung eines Menschen mit Behinderung zu ermöglichen oder der begünstigt, dass Arbeitnehmer eine neue Aufgabe bekommen, die seinen Fähigkeiten entsprechen, oder um Personen in Arbeit zu halten, die von Behinderung bedroht sind.

Die Eingliederungsprämie ist ein finanzieller Beitrag für den Arbeitgeber, um einen Ausgleich für die geringere Produktivität einiger Arbeitnehmer, als Folge ihrer Behinderung, zu bekommen.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Die «Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Menschen mit Behinderung» sieht verschiedene finanzielle Beiträge für die Möglichkeit der Finanzierung der Kosten bei einer Anpassung eines Arbeitsplatzes vor.

Der START-Service sichert die Förderung und die Begleitung der Ausbildungs- u. Qualifikationsmaßnahmen sowie die berufliche Eingliederung für Menschen mit Behinderung ab. Er sieht ein Praktikum zur Orientierung in Unternehmen vor, das die Möglichkeit bietet, die Fähigkeiten des Praktikanten im Hinblick auf eine Anstellung oder eine Ausbildung im Unternehmen zu sondieren.

Das Job-Coaching, sichert eine individuelle und intensive Begleitung der Menschen mit Behinderung am Arbeitsort und strebt die Qualifikation und Integration im Unternehmen an. Die Beschäftigung in einem Unternehmen ist eine Maßnahme, die dem Arbeitgeber die Begleitung durch den START-Service (Beratung) und einen finanziellen Beitrag beim Arbeitslohn und den Sozialabgaben des behinderten Arbeitnehmers bewilligt.

Die flämische Gemeinschaft

Auf der flämischen Seite, hat die «Vlaams fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap» finanzielle Beiträge zugesichert.

Im Fall der «Vlaamse inschakelingspremie» (VIP) beläuft sich die Aufwandsentschädigung auf 30% des Mindestlohns, um die Kosten für das Einstellen eines Menschen mit Behinderung innerhalb eines Unternehmens, auszugleichen. Diese Kosten bestehen aus eventuellen Ausgaben, die durch die Anpassung des Arbeitnehmers entstehen, seiner Integration im Arbeitsprozess, seiner beruflich ergänzenden Begleitung und seinem eventuellen Verlust der Arbeitsleistung.

Der „Vlaams fonds“ deckt alle Unkosten für eine Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse des Arbeitnehmers mit Behinderung.

► Deutschland

In der Präambel, § 1 des Sozialgesetzbuches – neuntes Buch – „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ (SGB IX) vom 19. Juni 2001 ist übergeordnet festgelegt :

« Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen. »

Zum einen ist mit diesem Leitsatz aus dem Jahre 2001 der Personenkreis der Menschen mit Behinderung, um die «von Behinderung bedrohten Menschen» erweitert worden. Dadurch soll der präventiven Ausrichtung (§ 3) des SGB IX Ausdruck verliehen werden. Frühzeitige, gesetzlich gesicherte Hilfen, sollen demnach einer Behinderung bzw. der Chronifizierung einer Krankheit vorbeugen.

Zum anderen ist mit der Einführung des Begriffes der Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, also auch der Teilhabe am Arbeitsleben, der Gleichstellungsgrundsatz sowie ein Benachteiligungsverbot, ausdrücklich bekräftigt worden.

Zusätzlich soll ausdrücklich den real bestehenden Bedürfnissen und teilweisen Benachteiligungen von Frauen und Kindern mit Behinderung, Rechnung getragen werden. Darüber hinaus gibt es ein breites Spektrum von aktuellen gesetzlichen Regelungen und Gesetzen in der Bundesrepublik Deutschland, die in enger Anlehnung zum SGB IX stehen und die Arbeitsgrundlage bzw. Regelungsgrundlage der einzelnen Institutionen für Integration und Rehabilitation von Menschen mit Behinderung bilden. Weitere spezifische Sachverhalte, Zusammenhänge und Einzelaufgaben der Akteure, insbesondere zur Prävention von gesundheitlichen Schäden im Arbeitsleben und zum Nachteilsausgleich im Alltagsleben, sind in der Bundesrepublik Deutschland, in vielen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften, ergänzend zum SGB IX, geregelt.

Übersicht der wichtigsten Gesetze, Verordnungen und Vorschriften der sozialen Sicherung für Menschen mit Behinderung :

- Gesetze der sozialen Sicherung – Sozialgesetzbuch (SGB) I – XII
- Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen
- Schwerbehinderten – Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO)
- Kraftfahrzeughilfeverordnung (KfzHV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Betriebsverfassungsgesetz
- Bundespersonalvertretungsgesetz (BpersVG) und der Personalvertretungsgesetzen Länder
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Arbeitsschutzgesetz
- Unfallverhütungsvorschriften

Mit Hilfe dieser verschiedenen gesetzlichen Regelungen werden auch individuelle Leistungen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, z.B. berufliche Rehabilitationsleistungen (medizinische Hilfen und Qualifizierungsmaßnahmen), technische Hilfen

(Arbeitsplatzausstattungen) und Lohnersatzleistungen an Menschen mit Behinderung, an deren Angehörige oder an Arbeitgeber vergeben.

Institutionen der Integration und Rehabilitation und deren Leistungen für Menschen mit Behinderung

An der Aufgabe der gesellschaftlichen Integration und der beruflichen Rehabilitation arbeiten, in der Bundesrepublik Deutschland, seit Jahrzehnten eine Vielzahl von verschiedenen öffentlichen bzw. öffentlich geförderten Institutionen und Fachdienste. Wobei die Vielzahl der Leistungen, Nachteilsausgleiche und Hilfen dieser Institutionen aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen, beispielsweise aus Steuern, Sozial- und Unfallversicherungsbeiträgen, Stiftungen und Ausgleichsabgaben der Arbeitgeber gespeist werden.

Zu den Ministerien, Behörden und öffentlich geförderten Institutionen für Integration und Rehabilitation gehören :

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesministeriums für Gesundheit
- Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen der Bundesländer
- Bundesagentur für Arbeit und die Agenturen für Arbeit in den Bundesländern
- Deutsche Rentenversicherung
- Gesetzlichen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften)
- Gesetzlichen Krankenkassen
- Träger der öffentlichen Kinder und Jugendhilfe (SGB VIII)
- örtliche Sozialämter (SGB XII)
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung
- Integrationsfachdienste

Der Katalog der konkreten Leistungen und Hilfen dieser Institutionen :

- Der größte Teil aller Hilfen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung werden von einer der folgenden Institutionen erbracht :

Worum geht es ?	Wer ist der Ansprechpartner ?
Neueinstellung, Vermittlung	Agentur für Arbeit*
Behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung	Integrationsamt, Rehabilitationsträger
Berufsbegleitung schwerbehinderter Menschen	Integrationsamt
Arbeitsassistenz	Integrationsamt*, Rehabilitationsträger
Qualifizierung	Agentur für Arbeit, Integrationsamt*
Berufsorientierung, Berufsberatung	Agentur für Arbeit
Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement	Integrationsamt*, Rehabilitationsträger
Prävention	Integrationsamt*, Rehabilitationsträger
Kündigung	Integrationsamt
Integrationsvereinbarung	Integrationsamt
Integrationsprojekt	Integrationsamt
Übergang von der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Integrationsamt*, Sozialhilfeträger
Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch (Ausweis) und Beantragung von Nachteilsausgleichen	Versorgungsamt bzw. nach Landesrecht zuständige Behörden
Gleichstellung bei Gefährdung des Arbeitsverhältnisses	Agentur für Arbeit

Quelle : ABC; Behinderung und Beruf; Handbuch für die betriebliche Praxis; 2005

*(können für die Aufgaben auch Integrationsfachdienste beauftragen)

Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation

Mit dem Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches IX in 2001, zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen und zur Koordination der Vielzahl von verschiedenen Leistungen sowie zur Kostenklärung, ist eine neue Institution geschaffen worden. Bis Ende 2002 ist in den Landkreisen, kreisfreien Städten der Bundesrepublik Deutschland und in den Stadtstaaten Bremen, Berlin und Hamburg, ein nahezu flächendeckendes Netz von «Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation» eingerichtet worden und hat die Arbeit aufgenommen. Deren Aufgaben sind :

- Informationen über Leistungsvoraussetzungen, Verfahrensabläufe und Leistungen der Rehabilitationsträger ;
- Klärung des Rehabilitationsbedarfs ;
- Hilfe bei der Antragstellung und der Weiterleitung an den zuständigen Rehabilitationsträger und eingreifen (intervenieren) bei diesen, um Entscheidungen voranzutreiben
- Unterstützende Begleitung des behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen bis zur Entscheidung der Kostenträgerschaft ;
- Koordination der Hilfen der verschiedenen Rehabilitationsträger.

Arbeitnehmervertretungen, Arbeitgeber und alle behinderten und von Behinderung bedrohte Menschen, unabhängig von ihrer spezifischen Krankenkassenzugehörigkeit, finden dort schnelle Hilfe aus erster Hand.

► Spanien

Rechtliche Aspekte, Leistungen, Förderungsmittel

Ein Normenpaket, hervorgegangen aus dem Gesetz für die soziale Integration von Menschen mit Behinderung (LISMI) vom 7. April 1982, legt Schutzmaßnahmen für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt fest. In den Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern, sollten mindestens 2% (Quote) des Personals Menschen mit einer Behinderung sein (mit einem anerkannten Behinderungsgrad von 33 oder mehr), im öffentlichen Dienst erhöht sich die Quote auf 3%.

Die gewinnbringenden Unternehmen sind verpflichtet diese Menschen für die Dauer von mindestens drei Jahren auf ihrem Arbeitsplatz zu halten und können sie nicht ohne gerechtfertigten Grund entlassen. In dem Fall einer begründeten Entlassung, müssen diese Personen durch andere behinderte Arbeitnehmer ersetzt werden.

Für jeden unbegrenzten Arbeitsvertrag in Vollzeit, erhält das Unternehmen Förderungsmittel in Höhe von 3.906,58 Euro. Sie werden proportional zu den geleisteten Stunden reduziert.

Kraft des Gesetzes 42/94 vom 30. Dezember 1994, profitieren die Unternehmen, die Menschen mit Behinderung mit unbegrenzten Arbeitsverträgen einstellen, von einer Verringerung von 75% ihrer Sozialabgaben über drei Jahre. Diese Anrechnung kann im Falle einer Neueinstellung bis zu 100% betragen, unter der Voraussetzung, dass die Person keine freie Stelle besetzt. Die Unternehmen profitieren auf die gleiche Weise von einer Verringerung ihrer Sozialabgaben von 70%, wenn der Arbeitnehmer jünger als 45 Jahre alt ist und von 90%, wenn er älter als 45 Jahre alt ist. Insofern es sich um einen Praktikumsvertrag oder einen Ausbildungsvertrag handelt, beträgt die Verringerung der Sozialabgaben 50%.

Laut der königlichen Verordnung 364/2005 vom 8. April 2005, gibt es eine einmalige Ausnahmeregelung, unter dem Vorbehalt, dass sie zu Gunsten der behinderten Arbeit-

nehmer angewendet wird. Die Gründe für die Ausnahme sind, wenn die Nicht-Eingliederung eines behinderten Arbeitnehmers dem öffentlichen Dienst, der kein entsprechendes Arbeitsangebot macht oder Arbeitsvermittlungsagenturen, die die Nachfrage nicht erfüllen können, zuzuschreiben ist. Auch wenn die Schritte dafür gemacht sind, den Anforderungen zu genügen oder wenn es keine arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung gibt, um zu besetzende Stellen einzunehmen.

Wenn Unternehmen argumentieren, dass sie aus Produktions-, Organisations-, technischen oder ökonomischen Gründen Probleme haben, Menschen mit Behinderung einzustellen, und dass ihre Quote nicht erfüllt ist - können folgende alternative Maßnahmen angewendet werden :

- Unterzeichnung eines Vertrages mit einem selbstständigen Menschen mit Behinderung oder einem speziellen Zentrum für Beschäftigung, das die Werkstoffe, Maschinen oder andere nötige Dinge für die Entwicklung der Unternehmenstätigkeit aufbringt ;
- Unterzeichnung eines Vertrages mit einem selbstständigen Menschen mit Behinderung oder einem speziellen Dienstleistungszentrum, das unabhängig vom Unternehmen ist ;
- Unterstützung der beruflichen Eingliederungstätigkeiten oder Spenden an Stiftungen oder gemeinnützige Vereine, die in der Ausbildung, Integration und in der Vermittlung von Arbeit für Menschen mit Behinderung spezialisiert sind. In beiden Fällen kommt diese Unterstützung 0,33% der Arbeit des Unternehmens gleich.

Auf der anderen Seite schlägt die Regierung in ihren berufsbezogenen Reformvorschlägen auf Wunsch der Gewerkschaftsorganisationen vor, die Kontrollen des Gewerbeaufsichtsamtes unter Berücksichtigung dieses Prozentsatzes von 2% von Menschen mit Behinderung in den Betrieben zu erhöhen. Dies soll über den Umweg des Gesetzesprojektes von Verstoß und Bestrafung, in Bezug auf die Chancengleichheit, nicht Diskriminierung und universelle Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderung (621/000150), geschehen. Dieses Projekt betrachtet die Beeinträchtigung des Rechts auf Chancengleichheit, die nicht Diskriminierung und universelle Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung, wenn es direkte oder indirekte Diskriminierung gibt, Belästigung, Nicht-Respektierung des Anspruchs auf Zugänglichkeit, nicht Anwendung der gesetzlich festgelegten positiven Maßnahmen, als behördlichen Regelverstoß, besonders wenn er ökonomische Gewinne hervorbringt. Die Regelverstöße werden mit Geldbußen von 301 bis zu einer Millionen Euro bestraft. Die Kriterien, die für das Einstufen der Strafen in Betracht gezogen werden, sind die Absicht des Verantwortlichen für den Regelverstoß, Fahrlässigkeit, Betrug, das nicht Respektieren von Mahnungen, die Summe der Verstöße und die Anzahl der betroffenen Personen.

Berufliche Integrationshilfen, Anpassung des Arbeitsplatzes und Zugänglichkeit

Prinzipiell erhält der Arbeitgeber für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder Beseitigung von baulichen Hindernissen, in dem Fall, dass der Arbeitsvertrag unbegrenzt ist oder bei einer zeitweiligen Förderung des Arbeitsplatzes, 901,52 Euro. Es gibt auch Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung durch das nationale Institut für Arbeit (INEM) für die speziellen Zentren für Beschäftigung, wie die Finanzierung des Projektes, das vorzugsweise stabile, Beschäftigung für Menschen mit Behinderung ohne Arbeit generiert. Es wird unter anderem eine Unterstützung von maximal 1.803,04 Euro für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder die Beseitigung der baulichen Hindernisse bewilligt.

Diese Förderungen wurden eingerichtet, um Projekte zur Arbeitsplatzbeschaffung für Menschen mit Behinderung zu finanzieren bzw. die die Absicht haben sich selbstständig zu machen.

Die Leistungen die sie in Anspruch nehmen können :

- Partielle Bezuschussung von Darlehen öffentlicher oder privater Geldgeber, die eine Vereinbarung zu diesem Zweck unterschrieben haben. Diese Bezuschussung kann nicht über 4.507,59 Euro hinausgehen ;
- Bezuschussungen von 3.906,58 Euro für alle Investitionen mit fixem Kapital.

► Frankreich

Die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung und „assimilierten“ Erwerbstätigen

Mit dem Gesetz vom 10. Juli 1987, unterliegen alle Unternehmen mit 20 Arbeitnehmern und mehr einer Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung und assimilierten Arbeitnehmern, von mindestens 6% ihres gesamten Personalbestandes, ausgeschlossen Arbeitsverhältnisse, die besondere Fähigkeiten erfordern (wie zum Beispiel Stewards, Boten, Verkäufer von großen Geschäften im Außendienst)

Vom 1. Januar 2006 an unterliegen auch öffentliche Unternehmen und Einrichtungen dieser Pflicht. Privatwirtschaftliche Einrichtungen mit mindestens 20 Arbeitnehmern, Unternehmen des öffentlichen Dienstes, mit industriellem und kommerziellem Charakter als auch der Staat mit seinen drei öffentlichen Funktionsbereichen, Verwaltung, Kommunen und Gesundheitswesen mit mindestens 20 Arbeitnehmern.

Die Begünstigten des Gesetzes von 1987 sind :

- Die Menschen mit Behinderung in Arbeit, die von der Kommission für die Rechte und Autonomie der Behinderten anerkannt sind ;
- Die Opfer von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten, die eine dauerhafte partielle Leistungsminderung (IPP) von mindestens 10% zur Folge haben und die eine Rente beziehen, die von einer Sozialversicherungsorganisation ausbezahlt wird ;
- Die Berechtigten einer Invalidenrente eines Sozialversicherungssystems (die Invalidität muss mindestens eine Einschränkung von zwei Drittel ihrer Arbeits- oder Leistungsfähigkeit betragen) ;
- Die alten Militärs und ihnen gleichgestellte Berechtigte einer Invalidenrente ;
- Kriegswitwen und Kriegswaisen ;
- Die Mitglieder freiwilligen Feuerwehren, die Opfer eines Berufsunfalls und Beihilfeberechtigte sind und eine Invalidenrente bekommen ;
- Inhaber eines Invalidenausweises (Gesetz vom Februar 2005) ;
- Die erwachsenen Beihilfeberechtigten mit einer Behinderung (AAH) (Gesetz vom Februar 2005).

Möglichkeiten für Unternehmen sich von seinen Auflagen zu befreien

Entweder mit einer direkten Einstellung von Menschen mit Behinderung, oder durch Subunternehmerschaft mit einer Einrichtung mit geschützten Arbeitsverhältnissen (maximal 3% der Beschäftigungsquote), oder durch die Aufnahme von behinderten Praktikanten, die in einer Berufsausbildung sind.

Der Arbeitgeber kann auch, entsprechend der Anzahl der fehlenden Menschen mit Behinderung, eine Abgabe an die „Association nationale de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées“ (Agefiph) zahlen. Eine weitere Möglichkeit ist eine Vereinbarung der Branche, des Unternehmens, oder der Einrichtung, die ein jährliches oder mehrjähriges Programm zugunsten von behinderten Erwerbstätigen vorsieht.

Vor dem 15. Februar jeden Jahres sind die Unternehmen mit 20 oder mehr Arbeitnehmern verpflichtet, die obligatorische Einstellungserklärung der behinderten Erwerbstätigen, in Bezug auf die Situation im Unternehmen unter Berücksichtigung des Gesetzes von 1987, zu senden. Die Abgaben der Unternehmen, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, werden an die Agefiph gezahlt. Im Jahr 2004 haben 49.880 Unternehmen Abgaben an die Agefiph geleistet, mit einem Betrag von 404,2 Millionen Euro ².

Die Agefiph, die die Fonds sammelt und verwaltet, hat weder die Macht zu prüfen, noch die Unternehmen zu zwingen ihre Auflagen zu erfüllen, noch die Gesetzesbrüche anzuzeigen (Arbeitgeberverbände, die im Aufsichtsrat der Agefiph sitzen akzeptieren dies nicht). Die Überprüfung der Beschäftigungspflicht untersteht der „Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle“ (DDTEFP), über Arbeitskontrollbeamte.

Die Unternehmen, in denen Gesetzesbrüche bewiesen sind, sind im Fall von Einschüchterung und der Androhung von Pressekampagnen bereit, die Bußgelder zu zahlen. So hat eine französische Bank, die anderweitig eine Werbekampagne zur Integration von Menschen mit Behinderung lanciert hat, das Gesetz umgangen, um ihre Abgaben zu minimieren. Dieses Unternehmen hat, aus Angst vor einer schlechten Publicity oder einfach auch unter dem Druck einer schlechten Publicity, akzeptiert 9 Millionen Euro Strafe zu zahlen.

Die Arbeitgeberauflagen in Bezug auf den Erhalt der Anstellung von Personen, die aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit als berufsunfähig anerkannt sind

Das Arbeitsgesetzbuch legt eine gewisse Anzahl an Auflagen für Arbeitgeber fest, in Bezug auf die Erhaltung der Anstellung von Personen, die aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit als berufsunfähig anerkannt sind :

Zum Beispiel die Verpflichtung der Wiedereingliederung notfalls mit der Umsetzung einer Maßnahme, wie Versetzung, Umwandlung einer Stelle oder der Umstellung der Arbeitszeit. Der Arbeitsvertrag kann ausgesetzt werden, damit Arbeitnehmer ein Praktikum zur beruflichen Wiedereingliederung annehmen können (**Artikel L.122-24-4**). Wenn er keine andere Stelle anbieten kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gründe, die sich einer Wiedereingliederung entgegenstellen, schriftlich darzulegen. Die Umwandlungen von Stellen können den Anlass für die Vergabe einer finanziellen staatlichen Unterstützung geben (**Artikel L. 122-32-5**).

An dieser Stelle soll auch daran erinnert werden, dass das Arbeitsgesetzbuch (**Artikel L. 122-45**) die Diskriminierung aufgrund von genetischen Merkmalen, mit körperlicher Erscheinung oder dem Gesundheitsstatus oder einer Behinderung verbietet.

Bestimmungen zur Förderung der Eingliederung und Erhalt von Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderung

Das Arbeitsgesetzbuch sieht auch eine gewisse Anzahl an Auflagen für die Arbeitgeber vor, um die Eingliederung und die Erhaltung von Arbeitsstellen von Menschen mit Behinderung zu fördern.

Mit dem Gesetz vom Februar 2005, können die behinderten Arbeitnehmer, so wie ihre

² Source : Agefiph.

Angehörigen und vertraute Hilfskräfte von der Zeitplanung profitieren, um die Begleitung von behinderten Personen zu erleichtern (**Artikel L212-4-1-1**).

Das Arbeitsgesetzbuch legt die Modalitäten der Wiedereingliederung, und die Möglichkeit des Staates, in eine finanzielle Unterstützung für Einrichtungen, Organisationen und Arbeitgeber einzuwilligen fest, um es für die Menschen mit Behinderung zu erleichtern, unter normalen Produktionsbedingungen zu arbeiten oder wieder zu arbeiten, insbesondere für die Anpassung des Arbeitsplatzes (**Artikel L. 323-9**). Um den Respekt für das Prinzip der Gleichbehandlung gegenüber Menschen mit Behinderung zu garantieren, ergreifen die Arbeitgeber, im Zusammenhang mit den Bedürfnissen in der konkreten Situation, die passenden Maßnahmen, um den Erwerbstätigen zu ermöglichen zu einer Anstellung zu gelangen oder eine ihrer Qualifikation entsprechende Stelle zu behalten, sie auszuüben oder um Fortschritte darin zu machen oder um ihnen eine berufsgerechte Ausbildung zu ermöglichen (**Artikel L. 323-9-1**).

Intervenierende Organisationen für die Eingliederung und den Erhalt von Arbeit für Menschen mit Behinderung

Die Agefiph

Die Agefiph ist aus dem Gesetz vom 10. Juli 1987 zur Anstellung von Menschen mit Behinderung entstanden, um ihre Eingliederung und den Erhalt der Arbeit in „Normalarbeitsverhältnissen“ zu fördern. Sie beteiligt sich an der vom Staat durchgeführten Beschäftigungspolitik. Sie wird von einem paritätischen Aufsichtsrat verwaltet, der sich aus vier Gremien (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, weiteren Verbänden und qualifizierten Persönlichkeiten) mit je fünf Mitgliedern zusammensetzt.

Die Leistungen der Agefiph richten sich an Menschen mit Behinderung, die Begünstigte des Gesetzes vom 10. Juli 1987 sind, an private Unternehmen, und Arbeitgeber aus der privaten oder vergleichbaren Branchen, Operatoren aus dem Gebiet der Netzvermittlung und an Organisationen der Berufsausbildung

Die Leistungen der Agefiph teilen sich in drei Kategorien auf :

- Beihilfen zur Eingliederung und zum Erhalt des Arbeitsverhältnisses (z.B. die Auszahlung eines zusätzlichen Lohns oder die Beihilfe zur Unternehmensgründung). Die Agefiph finanziert das Netz «Cap emploi», das aus 120 Verbänden, die in der Vermittlung von Menschen mit Behinderung spezialisiert sind, bestehen ;
- Ausbildungs- und Orientierungsbeihilfen realisieren sich hauptsächlich in der Zusammenarbeit mit dem Verband für Berufsausbildung für Erwachsene (Afp) ;
- Dienstleistungen für die Betriebe, besonders die Sensibilisierung, die Unternehmensberatung, die Einstellungsförderungsmittel und die Einrichtung von Arbeitsplätzen. Die Agefiph hat ungefähr 30 Vereinbarungen mit großen Unternehmen unterzeichnet, die sich für die Anstellung von Menschen mit Behinderung engagieren ;

• Andere Organisationen, Institutionen und Behörden :

Organisationen, Institutionen, Behörden	Maßnahmen
Nationales Arbeitsamt (Agence nationale pour l'emploi) (ANPE)	- Zusammenarbeit zwischen den lokalen Agenturen und dem Netz Cap Emploi um eine individuelle Eingliederung zu sichern. - Ein jeweils spezialisierter Berater für jedes Département.

Krankenkassen	
Regionale Krankenkasse (Caisse régionale d'assurance maladie) (CRAM) Sozialbehörde (service social)	- Prävention für die berufliche Nicht-Eingliederung von Personen mit Beurlaubung aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder Invalidität, die noch einen Arbeitsvertrag haben und deren Wiederaufnahme des ursprünglichen Arbeitsplatzes von ihrem Gesundheitszustand abhängt.
Ortskrankenkasse (Caisses primaires d'assurance maladie) (CPAM)	- Finanzierung von Praktika zur beruflichen Rehabilitation und von Rehabilitationsverträgen, beim Arbeitgeber, nach der Entscheidung der Cotorep. - Sicherung der Zahlung von Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsrente, wie auch Invalidenrenten an die Opfer oder ihre Anspruchsberechtigten.
Die Landwirtschaftliche Sozialversicherung La mutualité sociale agricole	- Gleiche Dienstleistungen wie die CPAM für die Personen, die dem Landwirtschaftsbetrieb unterstehen, Arbeitnehmer, Landwirte und ähnliche Berufe.
Familienkasse (Caisses d'allocations familiales) (CAF)	- Zahlung eines speziellen Erziehungsgeldes für Familien, die ein behindertes Kind unter 20 Jahren betreuen. Die Zahlung erfolgt durch die spezielle Erziehungskommission auf Departmentsebene (CDES), die die Leistungsminderungsquote des Kindes anerkennt, und sich für die Vergabe der Beihilfe ausspricht, für ihre Ergänzungen und die Dauer der Auszahlung. - Zahlung der Beihilfe an erwachsene Behinderte (AAH), die eine Anerkennung ihrer Leistungsminderungsquote von mindestens 50% haben und die arbeitsunfähig sind. Die Leistungsminderungsquote wird von der Cotorep bemessen, die sich für den Anspruch und die Dauer der Auszahlung der AAH ausspricht.
Gebietskörperschaften	
Regionalräte	- Zuständig für berufliche Bildung, einige Programme können sich direkt auf Menschen mit Behinderung beziehen. - Aufstellung eines regionalen Schemas zur beruflichen Bildung nach Region, in Zusammenarbeit mit der Agefiph und dem Staat, um das Angebot der beruflichen Bildung und die Ausbildung für Menschen mit Behinderung im normalen Umfeld zu entwickeln.
Departmentberatung	- Zuständig für die Umsetzung der Behindertenpolitik und der Eingliederung der Personen, die in Schwierigkeiten sind (finanzielle Beiträge).
Staat	
Ministerium für Gesundheit, Familie und Menschen mit Behinderung (Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées) Generaldirektion für soziale Initiativen (Direction générale de l'action sociale) (DGAS) Unter der Leitung behinderter Menschen	- Definition der allgemeinen Politik zugunsten von Menschen mit Behinderung. - Definition der Sozialpolitik.

Dezentrale Dienstleitungen des Staates	
Regionale Direktionen für Gesundheit und Soziales Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS) (unter der Aufsicht des regionalen Präfekten)	<ul style="list-style-type: none"> - Beobachtung und Analyse der Bedürfnisse. - Planung und Programmierung des Behindertenbereiches (Schaffung von Plätzen in Erziehungseinrichtungen, sozialen Einrichtungen und Unterstützungszentren für Arbeit). - Beihilfe für Bedarfsmittel in Einrichtungen, in Zusammenarbeit mit dem Departement.
Regionale Direktionen für Arbeit und berufliche Bildung (Directions régionales de l'emploi et de la formation professionnelle) (DRTEFP) (unter der Aufsicht des regionalen Präfekten)	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnahme mit der Agefiph, der Region, der DRASS und dem Arbeitsamt (ANPE) an der Definition der regionalen Ziele in Bezug auf die Animation und Koordination der Programme der Departements zur Eingliederung von behinderten Arbeitnehmern (PDITH), den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, die Berufsausbildung behinderter Menschen. - Umsetzung der « Politik zugunsten von Menschen mit Behinderung » mit ihren institutionellen Partnern, durch einen Planungsvertrag des Staates und der Region. - Die finanziellen Anträge ermitteln und die geschützten Werkstätten in ihrer Entwicklung begleiten.
Departement-Direktionen für Gesundheit und Soziales (Directions départementales des affaires sanitaires et sociales) (DDASS) (unter der Aufsicht des Department-Präfekten)	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung der Integrations-, Eingliederungs- und Solidaritätspolitik. - Vormundschaft und Kontrolle der Einrichtungen und sozialen Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung. - Ausarbeitung des Department-Schemas für die Übernahme und Eingliederung von Menschen mit Behinderung, mit den Regionalräten.
Department-Direktionen für Arbeit und berufliche Bildung (Directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle) (DDTEFP)	<ul style="list-style-type: none"> - Kontrolle der Anwendung des Arbeitsrechts. - Unterstützung des Präfekten bei der Koordination der Initiativen im öffentlichen Dienst für Arbeit, Eingliederung und der beruflichen Bildung von Leuten mit Schwierigkeiten. - Mit Beauftragung des Präfekten, betreuen und leiten der Cotorep (abwechselnd mit der DDASS) und teilnehmen am Steuerungskomitee des Department-Programms für Eingliederung von behinderten Arbeitnehmern (PDITH), in Zusammenarbeit mit der Agefiph.

Vorrichtungen zur Unterstützung der Eingliederung und Erhaltung von Arbeitsplätzen

Vorrichtungen	Beschreibung
Netz(werk) « Cap Emploi »	<ul style="list-style-type: none"> - Netz(werk) finanziert von der Agefiph, - 120 Strukturen, verteilt auf dem Gebiet, - Kostenlose Dienstleistungen, - Empfang und Orientierung zu passenden Vorrichtungen, Betreuung während der gesamten Eingliederung, Weiterverfolgung im Unternehmen, Förderung der Rekrutierung von Menschen mit Behinderung bei den Unternehmen.
Dienstleister zum Erhalt von Arbeitsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> - 117 Dienstleister koordinieren die Initiative der verschiedenen Akteure, die für die Erhaltung des Arbeitsplatzes eintreten.
Zentren für berufliche Rehabilitation	<ul style="list-style-type: none"> - Angebot von rund 10 000 Ausbildungsplätzen und in einem angepassten sozialen Umfeld.

Regionale Observatorien für Arbeit und Eingliederung von Menschen mit Behinderung	- Sammlung von Informationen, um zu helfen, eine regionale Eingliederungspolitik zu definieren und ihre Ergebnisse zu analysieren.
Department-Programm zur Eingliederung von behinderten Arbeitnehmern	- Koordination der Initiativen von verschiedenen öffentlichen und privaten Partnern zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung, - Unter der Aufsicht des Präfekten des Department, - Umsetzung von Initiativen zur Orientierung, Information, Sensibilisierung und Beibehaltung des normalen Umfelds.
Öffentliche Maßnahmen zur Eingliederungsbeihilfe	- Die Beihilfeverträge können behinderten Arbeitslosen ermöglichen wieder eine Arbeit zu finden.

► Polen

Eines der wichtigsten Gesetze für Menschen mit Behinderung in Polen ist das Gesetz zur beruflichen und sozialen Rehabilitation und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, genannt «Gesetz zur Rehabilitation». (Das zweite Gesetz enthält die grundsätzlichen Vorschriften für Menschen mit Behinderung, das Erste wurde 1991, zu Beginn der sozioökonomischen Veränderungen in Polen, verabschiedet).

Dieses neue Gesetz, das am 9. Oktober 1997 verabschiedet wurde («Gesetzesjournal «von 1997, Nr. 123, Pos. 776), ist aber an zahlreichen Stellen, im Nachfolgeprozess geändert worden. Es soll die berufliche Rehabilitation eines Menschen mit Behinderung beim Erreichen und der Erhaltung einer passenden Beschäftigung und seinen beruflichen Aufstieg erleichtern. Und bietet auch die Möglichkeit, von der beruflichen Orientierung, von professioneller Anleitung und der Vermittlung der Arbeitsagenturen zu profitieren.

Die Bedingungen für « gerechte Arbeit» für Menschen mit Behinderung sind folgende :

- die Wahl der Arbeit, die sich an den Gesundheitszustand und seine beruflichen Qualifikationen anpasst ;
- die adäquate Organisation seines Arbeitsplatzes ;
- die wohlwollenden Beziehungen von Seiten der Mitarbeiter ;
- die Absicherung eines Behinderten während seiner Beschäftigung.

Die Unternehmen mit geschützten Arbeitsverhältnissen spielen hier eine große Rolle. Allerdings haben sie beträchtliche Schwierigkeiten, sich den neu entwickelnden ökonomischen Bedingungen in Polen anzupassen. Gegenwärtig ist die Mehrheit der Unternehmen mit geschützten Arbeitsverhältnissen in Auflösung, was schwerwiegende Folgen für die Menschen mit Behinderung in diesen „Einrichtungen“ haben wird.

Das Gesetz gibt die volle Macht, um alle Angelegenheiten und Belange der Behinderten zu bearbeiten, an die Regierung. Diese hat auch den Vorsitz über den Aufsichtsrat der «Staatsanleihe für die Rehabilitation von Behinderten». Diese Gelder setzen sich vor allem aus den monatlichen und verpflichtenden Beitragszahlungen zusammen, die von den Unternehmen mit mindestens 25 Arbeitnehmern ausgezahlt werden, solange die Beschäftigungsquote der Behinderten im Unternehmen unter 6% liegt.

Die Mittel dieser Fonds sind unter anderem bestimmt für :

- Die Erhaltung von bereits existierenden und vom Verschwinden bedrohten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung ;

- Die zusätzliche Finanzierung für die Unternehmer, die Menschen mit Behinderung anstellen ;
- Die zusätzliche Finanzierung für die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Organisationen für Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung :

Die polnische Organisation für Arbeitgeber von Behinderten (POPON) ist der Arbeitgeberverband, der Behinderte einstellt. Die Organisation ist Teil des Dachverbandes der polnischen Arbeitgeber (KPP).

Ziele dieser Organisationen :

- Die Absicherung und die Vertretung der Interessen der Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung und die Unterstützung der Entwicklung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen ;
- Hilfestellung für die Maßnahmen, die die Realisierung und den Schutz des Prinzips der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft anstreben ;
- Die Teilhaberschaft an der Schaffung und Umsetzung der Beschäftigungspolitik und der Rehabilitation von Menschen mit Behinderung, und der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Integration in die Gesellschaft ;
- Die Verbreitung von ethischen Prinzipien ;
- Die Präsentation der Ergebnisse und Beurteilungen der Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung einstellen, sowie der Umsetzung des Arbeitsschutzes.

Der Dachverband der Arbeitgeber (KPP), dessen Rolle unter anderem aus dem Eintreten für die gemeinsamen Interessen der Arbeitgeber des Dachverbandes besteht, arbeitet zusammen mit den Sozialpartnern und den Organisationen der Arbeitnehmer, für gute Arbeitsbedingungen, die Sicherheit am Arbeitsplatz und den sozialen Frieden.

Der polnische Dachverband der privaten Arbeitgeber wird aus 54 regionalen Branchen, die rund 3000 Unternehmen mit insgesamt 600.000 Beschäftigten umfassen, gebildet. Er repräsentiert die privaten Unternehmer aus unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen in ganz Polen und beteiligt sich am sozialen Dialog.

Die finanzielle Unterstützung zur Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt

Die polnische Regierung bietet den Unternehmern eine finanzielle Unterstützung für die Integration von Menschen mit Behinderung an.

Seit dem 1. Januar 2004 hat ein System der monatlichen Finanzierung für die Unternehmen mit geschützten Arbeitsplätzen, das System der Kostenerstattung des gesamten oder eines Teils der Mehrwertsteuer (TVA), ersetzt.

Unternehmen, die von der zusätzlichen Finanzierung profitieren :

- Unternehmen mit geschützten Arbeitsplätzen ;
- Unternehmen mit mindestens 25 Arbeitnehmern in Vollzeit und die mindestens 6% Menschen mit Behinderung beschäftigen ;
- Unternehmen mit Vollzeitbeschäftigung, mit weniger als 25 Arbeitnehmern.

Die Gesamtsumme der monatlichen zusätzlichen Finanzierung hängt von der Arbeitszeit der Menschen mit Behinderung ab, sowie von dem Grad der Behinderungen, den besonderen Verletzungen des Beschäftigten und dem Typ des Arbeitgebers, der den Menschen mit Behinderung einstellt.

Die Arbeitgeber, die die Unternehmen mit geschützten Arbeitsverhältnissen führen, erhalten die zusätzliche Finanzierung von 130% entsprechend des niedrigsten Lohns, wenn Menschen mit Behinderung einen hohen Grad an Behinderung haben, 110% des niedrigsten Lohns, wenn Menschen mit Behinderung einen mäßigen Grad an Behinderung haben, und 50% des niedrigsten Lohns, wenn Menschen mit Behinderung einen leichten Grad an Behinderung haben.

Die Finanzierung der Beitragszahlungen an die Sozialversicherung betrifft die Einrichtungen mit geschützten Arbeitsverhältnissen und klassische Unternehmen. Die Bedingungen um von dieser Finanzierung zu profitieren sind die gleichen wie für die Zuschüsse. Die Finanzierung der Beitragszahlungen für die Sozialversicherung ist die einfachste Form, um die Einstellungsbeihilfen für Menschen mit Behinderung zu bekommen. Um sie zu erhalten, gibt der Arbeitgeber während seiner Deklaration an die Versicherungskasse einen speziellen Code an und entnimmt also direkt von seinem Pflichtbeitrag an die Versicherungsgesellschaft, den Betrag, den sie entweder an PFRON oder den Staat zurückführt.

Die Arbeitgeber, die die Quote von 6% erfüllen, sind von Beitragszahlungen an die Staatsanleihe für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderung freigestellt. Arbeitgeber können die verbindliche Quote von 6% senken, wenn sie Menschen mit Behinderung einstellen, deren Arbeitsausführung schwierig ist. Der Arbeitgeber, der mindestens 25 Arbeitnehmer einstellt, von denen 10% oder mehr Menschen, die eine schwere oder mäßige Behinderung haben, mindert auch die Summe, die er an den Fond zahlen muss.

Anderen Beihilfen an Unternehmen :

- Kostenerstattung für Ausbildungskosten für einen Menschen mit Behinderung ;
- Kostenerstattung der Ausgaben für die Anpassung des Arbeitsplatzes des Menschen mit Behinderung, wenn er mindestens 36 Monate angestellt ist ;
- Kostenerstattung der Ausgaben für einen Assistenten, der dem Menschen mit Behinderung hilft mit dem Umfeld zu kommunizieren um schwierige Arbeitsvorgänge auf einem spezifischen Arbeitsplatz, später ohne Hilfe ausführen zu können.

► Tschechische Republik

Diverse Maßnahmen, die getroffen wurden, richten sich besonders an die Unternehmen.

Das Verbot von Diskriminierung aufgrund von Behinderung, für die Gleichheit der Behandlung in Bezug auf Einstellung und Arbeit, das von der europäischen Richtlinie 2000/78 CE geplant wurde ist in der tschechischen Gesetzgebung in Bezug auf Arbeit, umgesetzt (Gesetz n° 435/2004 J.O.).

Das Gesetz sieht dennoch einige Ausnahmen vor. Es geht um die Einführung von Maßnahmen der Vorsorge und die Erreichung einer Gleichheitsbehandlung für Männer und Frauen, Menschen ohne Berücksichtigung ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, Menschen mit Behinderung und andere Gruppen von Menschen, die eine schwieriger gewordene Stellung auf dem Arbeitsmarkt haben, für den Zugang zu Beschäftigung, Umschulung, die Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz und für besondere Umschulungskurse. Es geht auch um die Einführung der Maßnahmen für die Einstellung dieser Personen durch das Ministerium oder das Arbeitsamt. Das Gesetz macht einen Unterschied zwischen direkter und indirekter Diskriminierung.

Anmeldepflicht

Was die Stellen betrifft, die durch das Arbeitsamt berufen sind, haben alle Arbeitgeber die Verpflichtung anzugeben, ob es sich um Arbeitsplätze handelt, die für Menschen mit Behinderung reserviert sind.

Die Arbeitgeber sind gebunden an :

- die Möglichkeit der Einstellung von Menschen mit Behinderung mit einer Anpassung der Stellen und die Bedingungen der Arbeit zu erweitern, wobei sie die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung freihalten ;
- das entsprechend der Bedingungen der Menschen mit Behinderung eine Zusammenarbeit mit dem Arzt stattfindet, der für die Prävention im Unternehmen verantwortlich ist ;
- die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt bei der Übernahme eines Menschen mit Behinderung aus der beruflichen Rehabilitation ;
- das Controlling über die im Betrieb beschäftigten Menschen mit Behinderung, hier sind Daten zu sichern, die die Ursache für die Grundlage der Anerkennung der Behinderung betreffen.

Der Arbeitgeber ist gebunden, die Deklaration innerhalb von zehn Werktagen ab der Schaffung oder der Freigabe des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Im Rahmen dieser Auflage beschreibt er auch die Merkmale des Arbeitsplatzes, den Arbeitsort, die Arbeitsanforderungen und die Lohnbedingungen.

Zwei verschiedene Typen von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung :

- reservierte und
- angepasste Stellen.

Der wesentliche Unterschied liegt in der Tatsache, dass der Arbeitgeber daran gebunden ist für die «reservierten Arbeitsplätze» Menschen mit Behinderung zu akzeptieren. Dies bis zum Erreichen der verbindlichen Quote, die das Arbeitsamt vorschreibt.

Für die «angepassten», Stellen können alle Personen akzeptiert werden, einschließlich der Menschen mit einer Behinderung. Die Nicht-Respektierung dieser Verpflichtung zur Deklaration wird seit 2006 bestraft.

Verbindliche Quote von 4%

Die Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitnehmern müssen eine Quote von 4% an Menschen mit Behinderung akzeptieren. Die Quote kann auf unterschiedliche Weise erfüllt werden: entweder indem direkt ein Mensch mit Behinderung angestellt wird, oder in dem spezifische Produkte gekauft werden.

Eine weitere Möglichkeit sind Dienstleistungen bei den Unternehmen, deren Personal aus 50% Menschen mit Behinderung besteht, eine Bestellung bei diesen Unternehmen aufzugeben bzw. Produkte aus geschützten Werkstätten zu kaufen. Ein anderer Weg besteht darin, Produkte oder Dienstleistungen von Menschen mit Behinderung zu kaufen, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben.

Steuernachlass

Wenn ein Arbeitgeber einen Menschen mit Behinderung einstellt, hat er das Anrecht auf einen Steuernachlass von 631,5 Euro pro angestellten Menschen mit Behinderung. Er erhält einen Steuernachlass von 2.105,2 Euro, wenn es sich um einen Schwerbehinderten handelt.

Wenn ein Arbeitnehmer das Modell wählt, Produkte und Dienstleistungen zu kaufen von

Anbietern, die mehr als 50% Menschen mit Behinderung beschäftigen, oder an einen Menschen mit Behinderung, der eine selbstständige Tätigkeit ausübt, gleicht er die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung aus. Unter der Bedingung sie für 4.912 Euro zu kaufen, Mehrwertsteuer frei, und unter der Bedingung, dass der Durchschnittslohn nicht über 701,75 Euro hinausgeht.

Wenn er dieses Modell wählt, muss er sie für einen Betrag, der das siebenfache des Durchschnittslohns beträgt, kaufen. Mit einer Mehrwertsteuer von 19%, entspricht dies 5.845,6 Euro. Der Arbeitgeber kann allerdings nicht mehr behinderte Arbeitnehmer als die größte Anzahl der Arbeitnehmer des Anbieters beträgt, anrechnen. Im Fall des Ankaufs bei einem selbstständigen Menschen mit Behinderung, begründet der Arbeitgeber die Anstellung eines Menschen mit Behinderung, ohne den Betrag des Auftrags zu berücksichtigen.

Wenn er tatsächlich anstellt, zieht er 1.754 Euro pro eingestellte Person ab.

Finanziell gesehen ist das Einstellen eines Arbeitnehmers mit einer schweren Behinderung, die profitabelste Situation für das Unternehmen. Wenn seine Steuerpflichten über 2.105 Euro liegen, spart es diese Summe.

Außerdem kann der Arbeitgeber für Personen mit einer absoluten Invalidität an die Arbeitsstellen von öffentlichem Interesse, oder eine Reservierung von sozial nützlicher Arbeit beantragen, und auf diese Art eine fast völlige Deckung des Jahreslohns, inklusive der Kosten für die Sozial- und Krankenversicherung, die vom Arbeitsamt übernommen werden, erreichen.

Die Einsparung von 631,5 Euro und 1,754 Euro, im Fall einer Einstellung eines Menschen mit Behinderung, ist geringer als was der Arbeitgeber bekommt, wenn er andere Möglichkeiten anwendet.

Die Arbeitsplätze von öffentlichem Interesse und die Möglichkeit den Behinderten einen reservierten Arbeitsplatz zuzuweisen, mit der Deckung des Lohns und dem Abzug der Versicherungen, gilt für alle behinderten Arbeitnehmer, egal welche Art von Behinderung.

Weitere Vorteile, von denen der Arbeitgeber profitiert, wenn er die Form des Ankaufs von Produkten oder Dienstleistungen wählt, bestehen in der Tatsache, dass er einen Teil der Abzüge einsparen kann, die dem Anbieter geschuldet sind (mehr als ein Drittel Reduzierung).

Das durchschnittliche Gehalt des laufenden Kalenderjahres bestimmt die Höhe des Abzugs und der finanziellen Beiträge, um geschützte Arbeitsplätze zu schaffen und zu nutzen.

Direkte finanzielle Unterstützung durch den Staat

Eine finanzielle Unterstützung für die Schaffung eines geschützten Arbeitsplatzes kann maximal bis auf das Achtfache des Durchschnittslohnes ansteigen, und für einen Schwerbehinderten maximal auf das Zwölfwache des Durchschnittslohnes, vom ersten bis zu dritten Quartal des vorausgehenden Kalenderjahres. Wenn der Arbeitgeber, im Einverständnis mit dem Arbeitsamt, zehn oder mehr geschützte Arbeitsplätze schafft, kann der Beitrag für die Schaffung einer Stelle bis auf maximal das zehnfache des Durchschnittslohns ansteigen, und für einen Schwerbehinderten, maximal das Vierzehnfache des Durchschnittslohnes betragen.

Für eine finanzielle Unterstützung, die zum Teil die Kosten für die Nutzung eines geschützten Arbeitsplatzes deckt, kann der jährliche Betrag, vom ersten bis zum dritten Quartal des vorausgehenden Kalenderjahres, maximal auf das Dreifache des Durchschnittslohnes ansteigen.

Die geschützten Arbeitsplätze brauchen immer das vorherige Einverständnis des Arbeitsamtes, bevor ein Arbeitsvertrag mit einem Menschen mit Behinderung abgeschlossen wird. Die Höhe der Unterstützung ist durch den Grad der Behinderung und die realen Kosten für die Schaffung eines geschützten Arbeitsplatzes, festgelegt. Wenn die Kosten verringert sind, wird der Beitrag nicht in voller Höhe genehmigt. Die Unterstützung kann für die Einrichtung der Infrastruktur, den Kauf einer Arbeitsausrüstung oder eine zusätzliche zur bestehenden Ausstattungen etc. genutzt werden.

Kleinunternehmer können dadurch zusätzlich ihre Ausstattungen erneuern.

Neben einem Kostenbeitrag zur Schaffung eines geschützten Arbeitsplatzes, kann der Arbeitgeber auch einen Beitrag für die Kosten der Auslastung erhalten, die diese Kosten deckt, wie :

- die Kosten für Mieten und Dienstleistungen ;
- Benzin- und Energiekosten ;
- die Kosten in Verbindung mit obligatorischen Kontrollen ;
- die Kosten für die Gebäudeversicherung und ;
- auch die Transportkosten für den Arbeitsweg der behinderten Arbeitnehmer.

Finanzielle Unterstützung für die Schaffung einer Werkstatt mit geschützten Arbeitsverhältnissen

Eine Werkstatt mit geschütztem Arbeitsverhältnis ist ein Unternehmen, das auf der Grundlage des Einverständnisses mit dem Arbeitsamt definiert ist. In ihr müssen 60% der Belegschaft Menschen mit Behinderung sein. Es muss mindestens für zwei Jahre bestehen. Das Arbeitsamt liefert einen Beitrag für seine Gründung. Dieser kann einmal ansteigen, auf ein Maximum des Achtfachen Durchschnittslohnes für jeden Arbeitsplatz und auf das Zwölfwache dieses Lohnes für den Arbeitsplatz einer Person mit einer schweren Behinderung. Wenn der Arbeitgeber, mit dem Einverständnis des Arbeitsamtes, zehn oder mehr Arbeitsplätze schafft, kann der Beitrag maximal das Zehnfache, ja sogar das Vierzehnfache des Durchschnittslohnes betragen, abhängig vom Grad der Behinderung der Beschäftigten.

Die erwähnten Anmerkungen bezogen auf die geschützten Arbeitsplätze in einem normalen Beschäftigungsverhältnis, gelten genauso für die geschützten Werkstätten. Aber die Höhe der Unterstützung für Werkstätten mit geschützten Arbeitsverhältnissen kann höher liegen.

Die Stellen von öffentlichem Interesse und die sozial nützlichen Arbeitsplätze werden als nicht spezifische Instrumente betrachtet.

Der Anreiz für Investitionen und die wichtigsten Unterstützungsformen :

Staatliche Unterstützung für die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen :

a) 7.017,50 Euro für einen neuen Arbeitsplatz, der in einem Gebiet mit einer höheren Arbeitslosenquote, als mindestens 50% der Durchschnittsarbeitslosigkeit der Tschechischen Republik geschaffen wird, und 1.298,70 Euro mehr, wenn der Arbeitgeber einen Menschen mit Behinderung für die Dauer von mehr als einem Jahr oder einen Arbeitsuchenden, der als solcher mehr als sechs Monate registriert ist, einstellt.

b) 3.508,75 Euro für einen neuen Arbeitsplatz, der in einem Gebiet mit einer höheren Arbeitslosenquote, als mindestens 25% der Durchschnittsarbeitslosigkeit der Tschechischen

Republik geschaffen wird, und 877,20 Euro mehr, wenn der Arbeitgeber einen Menschen mit Behinderung für die Dauer von mehr als einem Jahr oder einen Arbeitsuchenden, der als solcher mehr als drei Monate registriert ist, einstellt.

3. Kollektivrechtliche Vereinbarungen

► Belgien

Das Engagement der Sozialpartner gegenüber der Integration von Menschen mit Behinderung, konkretisiert sich auch in Tarifvereinbarungen und Abkommen. Diese haben relativ allgemeine aber auch punktuellere Ansätze und sind wichtig für die Integration von Menschen mit Behinderung im und in das Arbeitsleben.

Die CCT n°26 von 1975, strebt den Respekt der Rechte von behinderten Arbeitnehmern an, die in einem normalen Umfeld beschäftigt sind, in dem ihnen eine mindestens gleichwertige Vergütung wie der konventionelle Lohn garantiert wird. Diese wird von den paritätischen Kommissionen, für einen Ausgleich des Leistungsverlustes von den Behörden festgesetzt. Die Konvention wurde in der wallonischen Region außer Kraft gesetzt, und zeitlich degressiv ersetzt von einer « Ausgleichsprämie ».

Die CCT n°38, von 1983 und modifiziert 1999, verbietet die Diskriminierung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung. Sie legt fest, dass der Arbeitgeber keine Unterscheidung aufgrund der Behinderung machen darf. Die Konvention ist, was ihren Einfluss auf die Integration von behinderten Arbeitnehmern angeht, niemals evaluiert worden.

Belgischer Aktionsplan für die Beschäftigung

Im Rahmen der europäischen Richtlinie n°19 « Integration von Behinderten» hat der belgische Aktionsplan vorgesehen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Privatwirtschaft zu erweitern.

Die berufsübergreifenden Abkommen für Risikogruppen

Seit 1989 haben sich die Sozialpartner, in jedem der alle zwei Jahre fortgeschriebenen berufsübergreifenden Abkommen geeinigt, einen Teil des Lohnes zur Finanzierung von Initiativen, die die Beschäftigung und Ausbildung betreffen, bevorzugt für Risikogruppen, ohne dass ausdrücklich die Gruppe der Menschen mit einer Behinderung erwähnt wurden, zu verwenden. Bis zum berufsübergreifenden Abkommen 2005-2006 tauchte der Begriff Mensch mit einer Behinderung nicht auf.

Dieses letzte Abkommen hat einen speziellen Fonds mit einer Dotierung von 5 Millionen Euro eingerichtet, paritätisch verwaltet von den Sozialpartnern, mit dem Ziel des Zugangs zur und der Erhaltung von Arbeit für Menschen mit Behinderung. Bis heute ist die königliche Verordnung, die die Modalitäten für den Einsatz des Fonds vorsah, noch nicht veröffentlicht. Dieses Abkommen bleibt also immer noch unbeachtet.

Die Positionen der Sozialpartner

Ende der 90iger Jahre haben die FGTB und die CSC zusammen ein gewerkschaftliches Handbuch für die Arbeitervertreter verfasst, mit dem Ziel, letztere zu sensibilisieren und an die Rolle der Abstimmungs- und Verhandlungsorgane zu erinnern. Es schlägt vor, gewerkschaftliche Aktionen, spezifisch für die Integration von Menschen mit Behinderung durchzuführen.

Im November 2003 hat die wallonische FGTB Vorschläge verfasst mit dem Titel «Arbeit und Behinderung: gelungene Integration ». Sie zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung in eine normale Beschäftigung zu integrieren, und regelmäßig bei den aufeinander folgenden Arbeitsministern einzureichen.

Forderungen :

Auf Bundesebene : eine Beschäftigungspflicht, im Rahmen der Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes, um die Hindernisse für die Integration von Menschen mit Behinderung aufzuheben.

Auf Bezirksebene : Verankerung der Politik der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung auf allen Ebenen der Beschäftigungspolitik.

Die meisten dieser Forderungen scheinen von der CSC geteilt zu werden. Trotzdem, zeigt sich die CSC feindlich gegenüber dem Quotenprinzip, das im Jahr 2002 für, insbesondere, nicht einheimische Arbeitnehmer vorgeschlagen wurde. Danach müssen zunächst « die positiven Maßnahmen verstärkt werden, insbesondere im Bildungswesen. Die Idee der Quoten verändert völlig die Beurteilung der Gleichheit der Arbeitnehmer ».

► Deutschland

Im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) gibt es, mit der **Integrationsvereinbarung** und dem **betrieblichen Eingliederungsmanagement**, zwei verschiedene Grundlagen bzw. Formen von kollektivrechtlichen Vereinbarungen.

Die Integrationsvereinbarung

Mit der Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX steht den Betrieben, den behinderten Beschäftigten und den betrieblichen Interessenvertretungen ein innerbetriebliches Gestaltungselement zur Verfügung, damit betriebliche Maßnahmenpläne für die Integration, Rehabilitation und Prävention für Menschen mit Behinderung geschaffen werden können.

Die Integrationsvereinbarung ist eine kollektivrechtliche Regelung, die ein ganzes Bündel von arbeitsplatzerhaltenden - und Förderungsmaßnahmen umfasst.

Sie hat den rechtlichen Status einer verbindlichen Vereinbarung und ist mit einer Betriebs- bzw. einer Dienstvereinbarung gleichzusetzen. Der Arbeitgeber kann sich der Aufforderung zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung nicht entziehen. Die betrieblichen Interessenvertretungen haben nicht nur das Initiativrecht, sondern auch einen Rechtsanspruch auf den Abschluss von Integrationsvereinbarungen.

An der Aushandlung dieser Vereinbarung sind die betrieblichen Interessenvertretungen, die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitgeber beteiligt. Das Integrationsamt kann hinzugezogen werden.

Die Inhalte der Integrationsvereinbarung :

- Personalplanung ;
- Qualifizierung des Personals ;
- betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrationsprojekte ;
- Arbeitsgestaltung ;
- Arbeitsumfeld ;
- betriebliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung ;
- Prävention ;
- Rehabilitation ;
- Arbeitszeit ;
- Integrationsberichterstattung.

Diese Vereinbarungen haben zum Ziel, die Beschäftigung zu sichern und die Beschäfti-

gung und Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in den Unternehmen zu fördern.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Die betriebliche Prävention gemäß § 84 SGB IX in der Neufassung von Mai 2004, dient der individuellen Unterstützung von kranken, von Behinderung bedrohten und behinderten Menschen, um den Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit und ihres Arbeitsplatzes zu sichern. Die Absicht dieser gesetzlichen Regelung geht dahin, Schwierigkeiten verschiedenster Art und unterschiedlichster Ursachen (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt) frühzeitig zu erkennen, aufzugreifen und zu beheben. Dieses soll durch die Einführung des neuen Instrumentes, des in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten, betrieblichen Eingliederungsmanagements, gewährleistet werden.

Hierbei übernehmen sowohl die Arbeitgeber, die Betriebsärzte als auch die Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung und/oder Betriebs- und Personalrat) wichtige Aufgaben. Damit z.B. frühzeitig gesundheitsbedingte Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses abgewendet werden können, schaltet der Arbeitgeber, mit Zustimmung des Betroffenen, entweder nach einer ununterbrochenen sechswöchigen oder nach wiederholter Arbeitsunfähigkeit, die innerhalb eines Jahres sechs Wochen übersteigt, die Interessenvertretung ein. Von diesem Zeitpunkt an gehört es zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, zusammen mit den Betroffenen im Integrationsteam betriebliche Möglichkeiten der Eingliederung oder die individuelle Unterstützung bei den „Gemeinsamen Servicestellen“ der Rehabilitationsträger oder im Falle einer bereits vorliegenden Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei dem zuständigen Integrationsamt beratend einzuleiten.

Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie in der Bundesrepublik Deutschland

„Der deutsche Entwurf für ein Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz - ADG) geht auf vier Europäische Richtlinien zurück. Es soll den Schutz von Minderheiten im Arbeitsrecht und im Privatrechtsverkehr verbessern.

Der ehemalige Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes ist mit einigen Abweichungen vom Deutschen Bundestag, am 28.06.2006, unter dem neuen Namen – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschlossen worden und am 18. August 2006 in Kraft getreten.

► Spanien

Kollektivvereinbarungen und/oder Bestimmungen zugunsten der Integration

Seit 1990 haben Kampagnen der Fundación ONCE, in Zusammenarbeit mit der ONCE dazu beigetragen, dass psychologische Barrieren gegenüber der sozialen Integration von Menschen mit Behinderung, abgebaut werden. Das Ziel dieser Initiativen ist es, die Zusammenarbeit des gesamten Umfeldes von Unternehmen zu erreichen und die Unternehmen während des gesamten Einstellungsprozesses von Menschen mit Behinderung zu begleiten.

EDUSO, eine niederschwellige Organisation, die sich der sozialen Erziehung widmet, bietet an seinen Standorten einen beruflichen Orientierungsservice an, mit einer Abteilung, die Bewerbungsstrategien gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung entwickelt.

Das Projekt Mercadis, dessen Initiator die Fundación Telefónica ist, ist eine virtuelle Arbeitsplatzvermittlung, die die Anstellung von Menschen mit Behinderung fördert. Über

diese Angebote und Nachfragen zur Anstellung von Menschen mit Behinderung hinaus, bietet Mercadis Informationen für Behindertenverbände und Unternehmen, die diese Arbeitnehmer einstellen möchten.

Ein Weg das Ziel der Integration zu erreichen ist es, Bewerber anzubieten, die in der Lage sind, ihre Aufgaben, unter den gleichen Bedingungen, wie ein Mensch ohne Behinderung, zu übernehmen. Um die Auswahl erstellen zu können, sind, mit der Initiative des Verbandes der geistig und körperlich Behinderten, subventioniert vom Arbeitsministerium, autonomen Gemeinschaften, den Stadtverwaltungen und anderen offiziellen Organisationen, die beruflichen Integrationsdienste (SIL) eingerichtet worden. Auf Wunsch der Arbeitnehmer, richten sich die Dienste an dem aus was am meisten gebraucht wird. Die SIL führt eine Begleitung durch, um sich zu vergewissern, dass die Personen zum Vorstellungsgespräch gehen, ob sie angestellt wurden oder nicht und warum nicht.

Die speziellen Beschäftigungszentren, deren Personal aus mindestens 71% von Menschen mit Behinderung bestehen muss, sind gleichzeitig die, die das Beschäftigungsverhältnis herstellen. Ihr Ziel ist es, eine Brücke in Richtung Eingliederung auf den normalen Arbeitsmarkt zu schaffen, aber in der Praxis kommt es sehr selten vor, dass ihre Arbeitnehmer in normalen Unternehmen eingestellt werden. Ihre Aktivitäten bewegen sich hauptsächlich im Dienstleistungsbereich. Am Anfang haben sie sich hauptsächlich als Subunternehmer für große Unternehmen angeboten, ähnlich wie in der Warenumschlagsbranche. Heute deckt die CSE viel breitere Aktivitätsfelder ab: Gartenarbeit, Reinigung, Sicherheit, etc.

Das Förderungsprogramm des Nationalen Instituts für Arbeit zur Einstellung von Menschen mit Behinderung hat zum Ziel, Unternehmensprojekte zu finanzieren, die die Absicht haben, arbeitslose Menschen mit Behinderung, die sich selbstständig machen wollen, zu erreichen.

Die zahlreichen Zentren von SIL verfügen gleichzeitig über Abteilungen, die zur Berufsausbildung bestimmt sind. Die meisten dieser Beschäftigungsdienste gehören zu den Behindertenverbänden, Stiftungen und privaten oder öffentlichen gemeinnützigen Institutionen.

Organisationen wie die Confederación de Minusválidos Físicos d'España (COCEMFE), und andere Arbeitgeberorganisationen, die dem spanischen Dachverband der sozialökonomischen Unternehmen (CEPES) ähneln, zählen zu denen, die sehr viel in die Ausbildung von Menschen mit Behinderung investieren.

Auch die beiden Mehrheitsgewerkschaften in Spanien (CCOO et UGT) setzen sich sehr für die Förderung von Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein, indem sie berücksichtigen, dass durch kollektive Absprachen sowie den sozialen Dialog möglich ist, etwas zu einer Entwicklung der aktuellen Situation, im Sinne einer Verringerung der Ungleichheiten für Menschen mit Behinderung, beizutragen. Die CCOO hat, unter anderem, eine Kommission zwischen Gewerkschaften und Unternehmen gegründet, die ein großes Aktionsspektrum entfalten.

Die UGT hingegen besteht darauf, dass alle vorhandenen Ressourcen genutzt und alle bereits bestehenden speziellen Förderungsmöglichkeiten bzw. Regelungen für Menschen mit Behinderung umgesetzt werden, insbesondere im Bereich der Berufsausbildung, damit Integration Wirklichkeit wird.

► Frankreich

Die Verpflichtung zur Verhandlung über die Einstellung von Menschen mit Behinderung

In Frankreich sind Unternehmen verpflichtet, über die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu verhandeln. Diese Verhandlungen haben vor allem zum Ziel, das getroffene Abkommen zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung umzusetzen um der Beschäftigungspflicht nachzukommen.

Möglichkeiten sich von der Beschäftigungspflicht zu befreien, indem ein Abkommen angewendet wird

Arbeitgeber können sich von der Beschäftigungspflicht befreien, indem sie ein Branchenabkommen, ein Gruppenabkommen, ein Unternehmens- oder Einrichtungsabkommen anwenden, das die Umsetzung eines Jahres- oder Mehrjahresprogramms für die behinderten Arbeitnehmer vorsieht. Dieses Abkommen enthält zwangsläufig einen Einstellungsplan in einem normalen Umfeld und mindestens zwei von den folgenden Maßnahmen: Eingliederungs- und Ausbildungsplan, Anpassungsplan an technische Veränderung, Plan zur Erhaltung der Arbeitsverhältnisse bei Kündigungsbegehren.

Unter den 94.870 beitragspflichtigen Unternehmen, haben 4.300 ein Unternehmens- oder Branchenabkommen unterzeichnet.

Die Abkommen sind häufiger im Handels- und Dienstleistungssektor als im Transportwesen, die relativ wenig Menschen mit Behinderung anstellen. Außerdem werden Sie viel häufiger von den großen Unternehmen unterzeichnet als von Klein- u. Mittelunternehmen.

Es gibt sehr wenige wirklich befriedigende Abkommen für die Einstellung von Menschen mit Behinderung. Das Abkommen, das vom französischen Roten Kreuz, der Föderation der Krankenhauseinrichtungen und der Privatversorgung (FEHAP), von der nationalen Gewerkschaft im Dienst der Sozialdienstverbände (SNASEA) und den sozialen Partner unterzeichnet worden ist, scheint eine Ausnahme zu bilden. Es wird, seit 1991, regelmäßig ausgehandelt und sieht insbesondere einen Einstellungsplan für Normalarbeitsverhältnisse vor.

► Polen

Die polnische Regierung ist verpflichtet den sozialen Dialog einzuleiten. Die Partner im sozialen Dialoge sind u.a. Organe der Gebietsautonomie, der Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen. Der soziale Dialog in Polen wird von einer dreigliederigen Kommission geleitet, die für zwei Kernbereiche zuständig ist:

- Bestimmung der Indices zu Lohnerhöhungen in den Unternehmen ;
- Sie initiiert und finanziert ihre Aufgaben über den Staatshaushalt, darüber hinaus kann sie auch, zur Erhaltung des sozialen Friedens, Stellung zu allen wichtigen ökonomischen und sozialen Fragen beziehen.

Die jetzigen sozialen Abkommen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern sind wichtig für die Menschen mit Behinderung in Polen, nur müssen sie verstärkt mit „Leben“ gefüllt werden um Wirkung zu finden.

4. Hindernisse auf dem normalen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Das Haupthindernis für die Integration von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben, ist im wesentlichen in allen Ländern, das überkommene und vorurteilsbehaftete Bild von einem Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. „ Wenn er z.B. in einem Rollstuhl oder eine eingeschränkte motorische Mobilität hat, kann er nicht arbeiten, kann nicht entlassen werden, ist er kontinuierlich krank, öfter geistesabwesend oder er bringt zudem geringere Leistungen oder ist nicht rentabel.“

Sehr oft fehlen Informationen über die Menschen mit Behinderung oder Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen müssen große Bemühungen aufwenden, um sie zu bekommen.

Kurz gesagt: Arbeitgeber kennen häufig nicht die Steuervorteile und die zahlreichen bestehenden Fördermittel der Partnerländer zur Schaffung bzw. den Erhalt von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung.

► Belgien

Die Aufteilung der Kompetenzen ist in verschiedenen Institutionen auf unterschiedlichen institutionellen Ebenen verteilt. Das hat Konsequenzen in der Einstellungspraxis gegenüber Menschen mit Behinderung. Die zahlreichen Maßnahmen zugunsten der Einstellung dieser Personen sind wenig sichtbar und bekannt, denn nur wenige Mittel werden für ihre Kommunikation verwendet.

Die Einstellungsbremsen sind, ohne Zweifel, auch struktureller Natur. Junge Menschen mit Behinderung mit einem Schulabschluss, greifen häufig auf „Einrichtungen des Wartens“ zurück, vorausgesetzt, dass die Arbeitslosenorganisation sie als arbeitsfähig anerkennen. Ansonsten müssen sie die Leistungsminderung, die es Ihnen ermöglichen würden, eine Beihilfe für Menschen mit Behinderung zu beziehen, als bereits bestehend deklarieren. Diese Situation ist eine Bremse in der Arbeitssuche, die prekär sein kann!

Je länger Menschen mit Behinderung eine Beihilfe beziehen, um so schwieriger wird der Schritt eine Arbeit zu finden. Tatsächlich ist die Beihilfe für Menschen mit Behinderung ein stabiles Einkommen, auch wenn sie bescheiden ist. Wenn also die Person arbeitet und dann ihre Arbeit verliert, riskiert sie, einige Monate kein Einkommen zu haben.

► Deutschland

Mängel im System

Ein Mangel besteht im wesentlichen in der praktischen Umsetzung des SGB IX, ausdrücklich nicht in der Regelungsdichte.

Es gibt sehr viele Informationen und Beratungsangebote von vielen Trägern. Notwendige Informationen werden häufig fehlgeleitet und die Angebote erreichen die Zielgruppen nicht passgenau. Es bedarf hier aber einer genauen Beratung und Information z.B. über die Vielzahl der möglichen Eingliederungshilfen im Allgemeinen und einer gezielten Informationspolitik für die Personalentscheider und die betrieblichen Interessenvertretungen im Besonderen. Die Informationen müssen klar und präzise formuliert werden. Die Beratung muss gezielt an die richtigen Adressaten (Menschen mit Behinderung, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen) gerichtet werden.

Zu oft stehen hinter den Beratungsangeboten der verschiedenen Träger deren unterschiedliche Eigeninteressen. Trägerübergreifende Instrumente der Rehabilitationsträger in Form von Rahmenverträgen (§21 II SGB IX) sind bisher nicht im ausreichenden Umfang umgesetzt worden, bzw. es fehlt an der Erfüllung des umfangreichen Kataloges an

„Gemeinsamen Empfehlungen“.

Zu klären ist in diesem Zusammenhang, die Rolle der „Gemeinsamen Servicestellen“, die bundesweit eingerichtet, nicht die erwartete Frequentierung der Bürger und Unternehmen finden. Der Ansatz, die Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen, Arbeitgeber und der Menschen mit Behinderung, bei den „Gemeinsamen Servicestellen“ zu zentralisieren, ist aber dem Grunde her nach, ein sehr positives Element. Die Schaffung der Servicestellen hat anerkanntermaßen zu einer schnelleren Antragsbearbeitung geführt. Zu einer zentralen Beratungsstelle ist die Servicestelle dennoch nicht geworden. Hier sollte eine verstärkte Informationspolitik durch staatliche Institutionen durchgeführt werden um deren Bekanntheitsgrad deutlich zu erhöhen.

Die großen Unternehmen

Große Unternehmen, mit mehr als 500 Beschäftigten, haben im allgemeinen bessere strukturelle Voraussetzungen, ein größeres Beschäftigungsspektrum (Gewerke und Abteilungen) und mehr Akteure bzw. Manpower (Arbeitnehmervertretungen, und Personalabteilungen), welches die Umsetzung einer Politik für Menschen mit Behinderung und auch die Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung, die eine Leistungsminde- rung erlitten haben, erleichtert.

Leider nimmt aber ein Großteil der großen Unternehmen die gesellschaftliche Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderung im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten in nicht ausreichendem Maße wahr.

Kleine und mittelständische Unternehmen

In kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), mit bis zu 500 Arbeitnehmern, sind der Mangel an Personal, an Arbeitszeit und der „Kostendruck, das wesentliche Hindernis für die Integration von Menschen mit Behinderung. Oft fehlen in KMU flexibel gestaltbare Arbeitsplätze und die Möglichkeiten für deren Anpassung.

Zudem sind die Arbeitnehmervertretungen in KMU häufig überlastet (geringe Freistellungszeiträume), denn zusätzlich zu den Anforderungen ihres beruflichen Alltags, müssen sie zu diversen Aufgaben, die das gesamte Spektrum der Unternehmenspolitik betreffen, Antworten finden. Zusätzliche Aufgabenstellungen im Bereich der Politik für Menschen mit Behinderung werden leider oft als Belastung empfunden.

Fazit :

Diese und andere Defizite, im Bereich der gesamten „Schwerbehindertenpolitik“ in der Bundesrepublik Deutschland, beruhen im Wesentlichen auf einer insgesamt verbesserungsbedürftigen Informationspolitik, die stärker an einer „Bringeschuld“ der Institutionen, anstatt wie bisher an einer „Holschuld“ der Betroffenen (Arbeitgeber, Interessenvertretungen u. Menschen mit Behinderung) orientiert sein sollte.

► Spanien

Trotz vieler erbrachter Änderungen im Rahmen von normaler und geschützter Beschäftigung, gibt es noch sehr viele Wege zu beschreiten, um eine wirkliche Gleichheit zu erreichen und um auf die Bedürfnisse und Anforderungen von mehr als einer Millionen behinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter zu antworten (CERMI)³.

Die zahlreiche Gründe erklären die hohe Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung.

Für Menschen mit einer physischen oder sensorischen Behinderung machen die archi-

3 Comité Espagnol des Représentants des Personnes Handicapées

tektonischen Barrieren (Treppen, nicht adäquate Möbel etc.) wie auch der Mangel an technischen Unterstützungen (Zugangsvorrichtungen für den Computer, Material in Blindenschrift, etc.) ihre Integration in den normalen Arbeitsmarkt schwer möglich. Aber die Schwierigkeiten eine Arbeit zu finden sind für Menschen, die an einer geistigen Behinderung leiden sehr viel größer, auch wenn die Erwartungen oftmals weniger über die Verwirklichung einer beruflichen Aktivität als Therapie hinausgehen, als eine vollständige Arbeit. Fast alle dieser Menschen sind in geschützten Arbeitsverhältnissen.

Auch der Mangel an beruflicher Qualifikation stellt eine Bremse für die Integration dar. Im Allgemeinen gibt es nicht genügend Bewerbungen, um alle offenen Stellen, die ihnen gewidmet sind, zu besetzen. Schließlich ziehen Menschen mit Behinderung, in vielen Fällen, die Arbeitslosigkeit vor, aus dem einfachen Grund, weil es rentabler ist: die Pensionen, die sie beziehen sind oftmals so hoch oder höher als die angebotenen Gehälter. Häufig sind auch die Stellen, die von Menschen mit Behinderung besetzt werden von geringerer Qualität, als die Stellen für die nicht behinderte Bevölkerung.

Um das Ziel, vorrangig Menschen mit Behinderung in die normalen Beschäftigungsverhältnisse zu integrieren, zu erreichen, müssten die Maßnahmen der Beschäftigungspolitik :

- Die Anwendung von «Reservequoten» verstärken und den Respekt dieser Quoten auch in der öffentlichen Verwaltung und die Normen der Arbeitsaufsichtsbehörde achten ;
- Die anfängliche Aufgabe des Übergangs von der geschützten in Richtung normaler Beschäftigung aufgreifen und verstärken ;
- Arbeitsplatzregulierung durch die Förderung bei der Eingliederung, von Seiten der normalen Unternehmen verstärken ;
- Aktuelle Maßnahmen überarbeiten für eine alternative Anwendung der „Reservequoten“, bei gleichzeitigem Vermeiden der Förderung von geschützter Beschäftigung ;
- Die Teilnahme der Sozialpartner bei der Schaffung und Entwicklung einer breiten politischen Öffentlichkeit, die sich für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung einsetzt.

Unzulänglichkeiten im spanischen System

Die geringe Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung ist dem mangelnden Respekt von privaten Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung zuzuschreiben, ein Minimum von behinderten Arbeitnehmern einzustellen zu müssen. Nur 60,7% der Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern stellen behinderte Arbeitnehmer ein. Und nur eines von zehn Unternehmen respektiert die gesetzliche Quote. Das ist nicht erstaunlich, denn die Kontrollen sind selten und die Bußgelder liegen unter 3.000 Euro.

Die Studie 'Informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España'⁴, die von der 'Fundación Empresa y Sociedad' durchgeführt wurde, zeigt, dass, bis auf einige Ausnahmen, die Einstellung von Menschen mit Behinderung auf besorgniserregende Weise stagniert. So sehr, dass die 70 Unternehmen, die ihre Zahlen in Bezug auf die Einstellung erbringen, eine Summe von 5.134 Menschen mit einer Behinderung einer Summe von 492.768 Arbeitnehmern insgesamt gegenüber steht. Die Behinderten stellen daher nicht mehr als 1,04 % der gesamten Arbeitnehmer dar. Noch alarmierender: 15 von diesen 70 Unternehmen zählen 3,23% Menschen mit Behinderung, und die anderen 55 zählen folglich nur 0,58% Arbeitnehmer mit einer Behinderung zu ihrer Belegschaft.

Die steuerlichen Maßnahmen sind ungenügend, denn die Beträge der Förderungsmittel,

4 « Rapport 2004 de l'Observatoire de l'Action Sociale de l'Entreprise en Espagne »

die in den meisten Fällen nicht die Unkosten decken, die die Anpassung des Arbeitsplatzes verursacht hat, sind in den Budgets des Unternehmen bedeutungslos. Auf der anderen Seite bemängeln die Behindertenverbände die Tatsache, dass die Einrichtung von alternativen Maßnahmen, auf die eine große Anzahl der Unternehmen zurückgreifen, der beruflichen Eingliederung dieser Leute erheblich schadet.

Die Nachfrage nach Dienstleistungen in den speziellen Zentren für Beschäftigung ist sehr angestiegen, zum Nachteil der normalen Beschäftigung. Wenn man sich auf diesen Typ von Maßnahmen verlässt, fühlen sich die Unternehmenschefs weniger verantwortlich, und so gibt es keine stetige Sensibilisierung über die Notwendigkeit sich für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung einzusetzen.

All diese Elemente bewirken, dass in acht von zehn Fällen, die Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung nicht nachkommen. Spanien steht an vorletzter Stelle in der Europäischen Union in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung.

► Polen

Der Bereich der geschützten Arbeitsplätze in Polen ist der größte in Europa, gleichzeitig aber ist die Beschäftigungsquote der Behinderten die niedrigste der gesamten Mitgliedsstaaten. Diese geringe Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in normaler Beschäftigung ist verbunden mit der entsprechenden Staatspolitik gegenüber diesen. Zur Zeit sind die Einrichtungen mit geschützten Arbeitsverhältnissen, die einzige Arbeitsmöglichkeit für einen Menschen mit Behinderung in Polen.

Die Situation der Behinderten auf dem offenen Arbeitsmarkt hängt vom System der zusätzlichen Finanzierung und den garantierten Vergünstigungen, bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung, durch den Staat ab. Die Situation ist wechselhaft und wenig stabil, was Misstrauen hervorruft, sowohl bei den Behinderten als auch bei deren Arbeitgebern.

Die Entscheidungen, die in den letzten Jahren vom Staat getroffen wurden, waren deutlich tendenziös, was, oft in Einzelfällen, finanzielle Missbräuche verursacht hat. Sie sind das Resultat der individuellen Interpretation des gesetzlichen Systems, das eine schrittweise Abwicklung der Erleichterungen, Subventionen und Steuerbefreiungen für die Einrichtungen mit geschützten Arbeitsverhältnissen zur Folge hatte, was wiederum zu einer Anspannung des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung geführt hat.

Die anhaltenden Vorurteile führen die Unternehmer dahin, es vorzuziehen, die Entschädigung für das nicht genügende Einstellen von Behinderten an die PFRON zu zahlen, anstatt sie zu beschäftigen.

Selbst die Sozialversicherungsgesellschaft (ZUS), eine staatliche Institution, die sich unter anderem, um Menschen mit Behinderung kümmert, zieht es vor, die Einstellungsquote nicht einzuhalten und den Beitrag zu zahlen.

Die hohe Arbeitslosenquote in Polen ist auch eine zusätzliche Bremse, um so mehr, da die Behinderten, die nicht in den Arbeitslosenstatistiken auftauchen, nicht als Arbeitslose betrachtet werden.

Auch das polnische Pensionssystem entmutigt (überhaupt) zu arbeiten. Menschen mit Behinderung könnten mehr verdienen, aber sie haben Angst eine zwar unbedeutende, aber sichere Einkommensquelle zu verlieren. Menschen mit Behinderung in Polen haben Angst, dass die Tatsache zu arbeiten, die Sozialversicherungsgesellschaft (ZUS), die den Grad der Leistungsminderung prüft, alarmiert. Diese Situation wird noch verstärkt durch die ernsthaften Diskussionen und Spekulationen in den Medien den Bedarf an Beihilfen für Menschen mit Behinderung zu überprüfen.

Die niedrigen Qualifikationen, die schwache Motivation, aber auch die zahlreichen Barri-

eren in den Institutionen und der Infrastruktur, bilden die ungünstigen Faktoren für die Einstellung von Menschen mit Behinderung. Fast die Hälfte der Menschen mit Behinderung hat allerhöchstens einen Volksschulabschluss.

Kaum 4% der Menschen mit Behinderung in Polen, gegenüber 9% der Gesamtbevölkerung, haben ein Studium (Quelle: BEAL). Dieses Missverhältnis zeigt die Existenz von, entweder sozialen Barrieren (mental), oder physischen, die es für die Behinderten erschwert, eine Mittelstufen- und Oberstufenausbildung oder ein Studium zu absolvieren. Trotzdem werden die Qualifikationen wichtige Aspekte für einen Behinderten, besonders im Zusammenhang mit einer Beschäftigung auf dem normalen Arbeitsmarkt. Viele Menschen mit Behinderung erfahren, dass ihre berufliche Voraussetzungen sehr viel besser sein müssen, wie die von nicht Behinderten. Es geht (nur) darum, dass sie in der Lage sind, den Arbeitgeber von den möglichen Vorteilen der Einstellung eines Menschen mit Behinderung zu überzeugen.

Es ist auch schwer, die Barrieren zu beseitigen, die den Zugang zu Bildung verhindern. Die „autonomen Regionen“ sparen an den behinderten Kindern und Jugendlichen, indem sie für sie nicht die förderlichsten, aber die billigeren Ausbildungsformen wählen.

Wesentlich ist auch, dass in kleinen Unternehmen, die es sich nicht leisten können, Arbeitsplätze anzupassen oder Räume einzurichten, an finanzieller Unterstützung fehlt.

Die Isolierung von Menschen mit Behinderung, im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts, entweder zu Hause oder in spezialisierten Einrichtungen, oder auch im Bereich der geschützten Arbeitsplätze, hat eine Distanz und ein Misstrauen gegenüber Menschen mit Behinderung gefördert. Arbeitgeber machen da keine Ausnahme und die Veränderungen gehen sehr langsam vor sich.

Ein besonderes Element in Polen ist die andauernde Überzeugung, dass ein Mensch mit Behinderung nur Arbeit in Einrichtungen mit geschützten Arbeitsverhältnissen oder in anderen speziellen Stellen suchen soll, und das unabhängig von dem Potentials des Arbeitnehmers oder seiner Ausbildungen.

Ein anderes Stereotyp ist die Bereitschaft der Menschen mit Behinderung selbst, in Hinsicht auf die Arbeitsuche. Diese verlangen, dass die Angebote ausdrücklich für sie abgefasst werden, was die Möglichkeiten eine Arbeit zu finden, einschränkt.

► Tschechische Republik

Es gibt einen Anstieg der Arbeitslosenzahlen der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter.

Die Menschen mit Behinderung in der Republik Tschechien sind wenig motiviert, ihre eigene Einkommensquelle zu haben und unabhängig von materieller staatlicher Unterstützung zu sein.

Die tschechische Republik ist eines der letzten EU-Länder, das weder ein Rehabilitationssystem, noch eine verantwortliche Organisation für die Koordination und die Finanzierung in diesem Bereich, für Menschen mit Behinderung hat.

Die Tendenz, das Problem auf die Einstellungsförderung, die der Kompetenz des Arbeits- und Sozialministeriums und seinen Arbeitsämtern untersteht, zu reduzieren, behauptet sich, obwohl es sich um ein viel komplexeres System handelt. Es reicht von der Rehabilitation und Prävention, über die soziale und berufliche Rehabilitierung, bis zur Unterstützung einer sozial nützlichen Aktivität. Die Beratungstätigkeiten und die „externen Beschäftigungsdienste“ sind nicht ausreichend entwickelt.

Die Instrumente vom Typ «gesetzliche Auflage für die Arbeitgeber» dominieren im Vergleich zur Motivation von Menschen mit Behinderung und dem Herausstellen der positiven Effekte. Das einzig transparente und vorteilhafte Instrument ist die gesetzliche Steuerermäßigung auf die Einkommen, deren Rate seit 1997 festgelegt ist.

Die Kommunen, Städte und Regionen sind bis jetzt nicht eingebunden in das System

der Integrationsunterstützung von Menschen mit Behinderung zu einer beruflichen oder einer eigenen unternehmerischen Aktivität.

Die finanzielle Unterstützung von Arbeitgebern, die Menschen mit Behinderung zu beschäftigen (ab GdB 50), verringert sich oder verschwindet ganz, ihre Modernisierung und technische Entwicklung ist, mit der unzureichenden Anwendung der europäischen Direktiven zur öffentlichen Beihilfe, ebenfalls begrenzt, welches, mit dem Anstieg des Mindestlohns, ihre Konkurrenzfähigkeit vermindert. Die Aufwertung der Beiträge, die aus einer aktiven Beschäftigungspolitik hervorgegangen ist, dient nicht nur zur Deckung des Anstiegs der garantierten Mindestlöhne und der gesetzlichen Entnahmen. Unter diesen Bedingungen können diese spezifischen Unternehmer eine Rolle, die normalerweise den sozialen Diensten gewährt wird, und zur beruflichen Rehabilitation führt, nicht erfüllen. Die Anwendung einer verbindlichen Quote für behinderte, in Form einer direkten Beschäftigung, wurde nicht modifiziert. Die Umsetzung dieser Auflage unter der so genannten Form « Umsetzung der Substitution » ist eine Domäne der Wirtschaftsbetriebe geworden, oder ein Mittel den Verkauf von Waren der Unternehmer, die selbst behindert sind, zu erleichtern. Man verfehlt also völlig das Ziel des Beschäftigungsgesetzes.

Die Information über gute Beispiele und deren Verbreitung wird völlig vernachlässigt. Im Geist der Öffentlichkeit und der Unternehmer herrscht die Idee der Bevormundung durch den Staat und einer karitativen Unterstützung vor, die weder ersetzt werden noch zu einem Prinzip der Integration gelangen kann, das auf Chancengleichheit und ökonomischer Unabhängigkeit basiert.

5. Einige Beispiele für gute praktische Erfahrungen...

► Belgien

Eine Erfahrung im Unternehmen : Arcelor-Cockerill

Das Eisen verarbeitende Unternehmen, Arcelor Cockerill Sambre, mit einem Personalbestand von 4.924 Personen, ist ein großer Arbeitgeber in der Region Liège. Seine strategischen Ausrichtungen haben zu einer schrittweisen Schließung eines von zwei Hochöfen von Liège geführt.

In diesem besonderen Kontext haben die Gewerkschaften Zusicherungen im Bereich der Neuordnung von Menschen, erreichen können, die an den Folgen eines Arbeitsunfalls leiden. Der Sicherheitsplan, der im Unternehmen angewendet wird, begünstigt, seit 5 Jahren, die innerbetriebliche Neuordnung der Arbeitnehmer, die eine Einschränkung als Folge eines Arbeitsunfalls aufweisen. Also werden Arbeitnehmer, die zum Beispiel Probleme mit dem Rücken haben, neu zugeordnet, entweder in Büros oder sie üben weniger schwere Tätigkeiten aus. In anderen Fällen, war die Anpassung des Arbeitsortes ausreichend, um die Arbeitnehmer auf ihren Arbeitsplätzen zu halten.

Der Weg der Integration eines Menschen mit Behinderung ist lang

Wenn das „Kräfteverhältnis“ der Sozialpartner ausgeglichen ist, ermöglichen Stillschweigabkommen oder Vereinbarungen in einigen großen Unternehmen (ex : Duferco, Cockerill, SNCB), die Erhaltung von Beschäftigungsverhältnissen und leistungsangepaßten Stellen für die Arbeitnehmer, die Opfer von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten sind. In einigen Unternehmen beträgt der Prozentsatz der Arbeitnehmer, die in dieser Situation sind, mehr als 5%. Diese Situation kann aber noch lange nicht verallgemeinert werden, und Kündigungen bleiben sehr oft der letzte Weg von Arbeitnehmern, die nach einem Unfall oder einer Krankheit eine dauerhafte Behinderung erlitten.

Die Integration bzw. die Einstellung von Menschen mit Behinderung, nach den Daten die die genehmigten Beihilfen der AWIPH betreffen, erscheint lächerlich, auch wenn nicht alle Einstellungen in den Dossiers der AWIPH auftauchen.

Hindernisse in Belgien :

- das Fehlen einer Auflage zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses nach einem Unfall oder einer Einstellung ;
- die barrierefreie Zugänglichkeit der Arbeitsorte oder zu Vorstellungsgesprächen ;
- das Fehlen von Sanktionen, die den öffentlichen Sektor betreffen ;
- das vorurteilsbehaftete Bild über Menschen mit Behinderung aufgrund von Unkenntnis ;
- das Fehlen der Berücksichtigung der Problematik von Behinderung, im Rahmen der allgemeinen Beschäftigungspolitik und der Ausbildung sowie die passgenaue Vermittlung ;
- die geringe Berücksichtigung der Regelungen des Arbeits- u. Gesundheitsschutzes im Allgemeinen und der Behinderung im speziellen, insbesondere in der Arbeitsorganisation In den Unternehmen ;
- Die Problematik von «Behinderung am Arbeitsplatz» wird in Zukunft mehr und mehr präsent sein, da die Alterung der Bevölkerung, das Ansteigen der Lebenserwartung der Menschen mit Behinderung, aber auch die Entwicklung von chronischen Krankheiten, die zur Invalidität führen (Stress, Krankheiten des Muskel- und Knorpelsystems) in der Unternehmenspolitik und in der staatlichen Arbeitsmarktpolitik Berücksichtigung finden muss.

► **Deutschland**

„Best Practice“ in Unternehmen

Viele Großunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland haben ihre soziale Verantwortung für Menschen mit Behinderung erkannt und führen unterschiedliche Programme zur Integration von Menschen mit Behinderung in größerem Umfang durch.

Auf der Grundlage von kollektivrechtlichen Vereinbarungen werden beispielsweise Programme der Ausbildungsförderung für junge Menschen mit Behinderung von einem großen Handelskonzern oder Programme zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung von großen deutschen Automobil- und Elektrogeräteherstellern durchgeführt.

Das sind Beispiele, die zu recht auch einen legitimen betriebswirtschaftlichen Hintergrund haben, denn gesunde bzw. motivierte Belegschaften sind in hohem Maße leistungsfähig und profitabel. Zudem bringen gut eingegliederte Menschen mit Behinderung im Unternehmen auf angepassten Arbeitsplätzen ihre volle Leistung und sind hoch motiviert.

Es hat sich in vielen praktischen Beispielen als positiv erwiesen, persönliche Erfahrungen im Umgang von nicht behinderten mit behinderten Menschen zu nutzen. Direkte Kontakte senken die Berührungängste, ganz gleich, auf welcher Ebene sie stattfinden: im privaten Bereich oder gezielt im Unternehmen.

Ein erprobtes Praxisbeispiel ist das Mentoring-Programm eines Flugzeug-Technik Unternehmens in Hamburg.

Für die Dauer eines Jahres wurden hier, auf freiwilliger Basis, Zweier-Teams gebildet, bestehend aus einem Beschäftigten der mittleren Führungsebene und einem Beschäftigten mit Beeinträchtigung. Ziel war nicht nur die regelmäßige Kontaktpflege im Rahmen der Arbeit, sondern auch die auf persönlicher Ebene: sich kennen zu lernen – von den Lebensumständen, den Problemen sowie den Qualitäten eines Menschen mit Behinderung auf ganz persönliche Weise zu erfahren, ist dabei wesentliches Element. Das Projekt wurde nach dem ersten erfolgreichen Jahr fortgesetzt.

Durch den integrativen Charakter dieses Programms konnten viele Vorurteile und mentale Sperrn gegenüber Menschen mit Behinderung im Unternehmen abgebaut und Anerkennung, Toleranz und Wertschätzung aufgebaut werden.

„Best Practice“ im öffentlichen Sektor

Initiative «job - Jobs ohne Barrieren»

„Zusammen mit seinen Partnern - Arbeitgebern, Gewerkschaften, Behindertenverbänden, der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern, Rehabilitationsträgern sowie Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen, dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen und weiteren Organisationen - führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Initiative «**Jobs ohne Barrieren**» durch...

Mit der Initiative «**job**» soll - auch in wirtschaftlich und konjunkturell schwierigen Zeiten - erreicht werden, dass behinderte und schwerbehinderte Menschen die Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben besser realisieren können.

Schon heute beweisen rd. 800.000 schwerbehinderte Menschen, dass sie, im Arbeitsleben an der richtigen Stelle tätig, voll leistungsfähig sind. Trotzdem warten immer noch zu viele behinderte und schwerbehinderte Menschen auf «ihre» Gelegenheit, am Arbeitsleben (wieder) teilnehmen zu können. Immer wichtiger wird es auch, mit gezielten Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dauerhaft zu erhalten. Allein die volkswirtschaftlichen Kosten der Produktionsausfälle durch Arbeitsunfähigkeit in Deutschland werden auf jährlich über 40 Milliarden Euro geschätzt.

«**Jobs ohne Barrieren**» hat deshalb drei Ziele, die in Betrieben und Dienststellen öffentlicher und privater Arbeitgeber realisiert werden sollen:

1. Förderung der Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher mit dem Ziel, möglichst vielen ausbildungsplatzsuchenden (schwer-)behinderten jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können;
2. Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben, mit dem Ziel, dass möglichst alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auch schwerbehinderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen und
3. Stärkung der betrieblichen Prävention, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern.

«Jobs ohne Barrieren» will in Betrieben und Dienststellen Arbeitgeber/Personalverantwortliche und Interessenvertretungen der Beschäftigten, insbesondere Schwerbehindertenvertretungen, zu Partnern machen, die in gemeinsamer Verantwortung und unterstützt durch Aktivitäten der an der Initiative Beteiligten die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen und die betriebliche Prävention nachhaltig verbessern.“

Quelle: www.bmas.bund.de

► Spanien

Die Integration von Menschen mit Behinderung in die zahlreichen Unternehmen, erzeugt einen beträchtlichen Gewinn, unter anderem führt sie die Unternehmen auf den Weg der Betriebswirtschaftlichkeit. Der Bericht der Fundación Empresa y Sociedad betont, dass im Jahr 2003, 10% der Großunternehmen als Schlüsselemente ihrer Sozialpolitik betrachtet wurde. Im Jahr 2004 lag dieses Verhältnis bei circa 30%.

Ein Unternehmen, das am meisten in die Einstellung von Menschen mit Behinderung investiert, ist die Gruppe SIRO (Unternehmen in der Lebensmittelbranche): ein Arbeitnehmer von vier ist behindert.

Nach dem vorangehenden Bericht, sind die MRW Unternehmen (Transport), DKV Seguros (Krankenversicherungen) und Ibermutua (Versicherungsverein für Berufsunfälle), die Unternehmen, die die umfangreichste Beschäftigungsquote (14,07%, 7,12% und 6,27%, jeweils) aufweisen. Die Versicherung auf Gegenseitigkeit (die Mutuelle) zählt mehr als eine Millionen geschützte Arbeitnehmer in Spanien, 14.200 in Teilhaberunternehmen und eine Beschäftigungsquote von fast 7,4%. Auch multinationale Konzerne, wie BurgerKing, Mc Donalds oder Carrefour, Unternehmen wie FREMAP und bedeutende Unternehmen der privaten Sicherheit wie Prosegur, versuchen ihre Einstellungspolitik in dieser Hinsicht zu fördern. Die Gruppe Eroski hat gerade mit der Fundación ONCE ein Abkommen zur Zusammenarbeit für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung unterzeichnet, demnach sollen zukünftig 10% der Stellen mit Menschen mit Behinderung besetzt werden.

► Polen

Im Jahr 2005 wurde unter der Schirmherrschaft der Regierung bzw. dem Ministerium für «Behindertenangelegenheiten», in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft der Freunde der Integration, eine nationale Informationskampagne mit dem Titel «Geschick in der Arbeit», gestartet.

Die Hauptzielgruppe sind Menschen mit Behinderung und potentielle Arbeitgeber. Die Maßnahme will über die finanziellen Vorteile informieren, die aus der Einstellung von Menschen mit Behinderung folgen, die Kampagne zielt darauf, die Angst zu beseitigen, Menschen mit Behinderung anzustellen und sie zu einem beruflich aktiven Leben zu ermutigen.

Die polnische Organisation der Arbeitgeber von Behinderten hat im Jahr 2006 einen Wettbewerb organisiert, der zum Ziel hatte, Hindernisse und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung abzubauen. Es ist die erste Maßnahme dieser Art, die sich direkt an die Arbeitgeber wendet.

Die Organisatoren des Wettbewerbs wollen beweisen, dass es trotz der Stereotypen und der gesetzlichen Schwierigkeiten, Arbeitgeber gibt, für die die Einstellung von Menschen mit Behinderung, das wirtschaftliche Wachstum ihres Unternehmens nicht beeinträchtigt. Ein im Rahmen des europäischen Programms EQUAL realisiertes Projekt: « Förderung und Schutz der Emanzipation der Menschen mit Behinderung in Beschäftigung » hat u.a. die vermehrte Einstellung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen zum Ziel und wird derzeit umgesetzt.

Inhaltsübersicht

Unterschiedliche Herangehensweisen an die Frage der Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen

Einleitung	3
1. Kurzer Überblick über die behinderten Erwerbspersonen	4
Belgien	4
Deutschland	4
Spanien	6
Frankreich	7
Die Cotorep	7
Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	8
Invalidenrenten	8
Hohe Arbeitslosigkeit, atypische Beschäftigungsverhältnisse, geringer Lohn	8
Behinderte Arbeitnehmer in privaten Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten	9
Polen	9
Tschechische Republik	10
2. Gesetzliche Bestimmungen der Regierungen in den unterschiedlichen Ländern	11
Belgien	11
Auf Bundesebene	11
Die belgische Gesetzgebung im Arbeitsrecht	12
Öffentlicher Dienst	12
Die wallonische Region	12
Auf der Ebene der Provinzen und Kommunen	12
Privatwirtschaft	12
Finanzielle Beiträge	13
Auf Bundesebene	13
In der wallonischen Region	13
In der Region Brüssel	14
In der Deutschsprachigen Gemeinschaft	14
In der flämischen Gemeinschaft	14
Deutschland	15
Übersicht der wichtigsten Gesetze der sozialen Sicherung für Menschen mit Behinderung:	15
Institutionen der Integration und Rehabilitation und deren Leistungen für Menschen mit Behinderung	16
Der Katalog der konkreten Leistungen und Hilfen dieser Institutionen	16
Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation	17
Spanien	17
Rechtliche Aspekte, Leistungen, Förderungsmittel	17
Berufliche Integrationshilfen, Anpassung des Arbeitsplatzes, Zugänglichkeit	18
Frankreich	19
Die Beschäftigungspflicht von behinderten und assimilierten Erwerbstätigen	19
Die Begünstigten des Gesetzes von 1987	19
Möglichkeiten für Unternehmen sich von seinen Auflagen zu befreien	19
Die Arbeitgeberauflagen in Bezug auf den Erhalt der Anstellung von Personen, die aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit als berufsunfähig anerkannt sind	20

Bestimmung zur Förderung der Eingliederung und Erhalt von Arbeitsstellen von Menschen mit Behinderung	20
Intervenierende Organisationen für die Eingliederung und den Erhalt von Arbeit für Menschen mit Behinderung	21
Die Agefiph	21
Andere Organisationen, Institutionen und Behörden	21
Polen	24
Organisationen, die die Arbeitgeber von Behinderten umfassen:	25
Die Unterstützung in Naturalien (Waren, Materialien) und/oder finanziell zur Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt	25
Tschechische Republik	26
Anmeldepflicht	27
Verbindliche Quote von 4%	27
Steuernachlass	27
Direkte finanzielle Unterstützung durch den Staat	28
Finanzielle Unterstützung für die Schaffung einer Werkstatt mit geschützten Arbeitsverhältnissen	29
Der Anreiz für die Investition und die wichtigste Unterstützung:	29
3. Kollektivrechtliche Vereinbarungen	30
Belgien	30
Die Positionen der Sozialpartner	30
Deutschland	31
Die Integrationsvereinbarung	31
Das betriebliche Eingliederungsmanagement	32
Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie in der Bundesrepublik Deutschland	32
Spanien	32
Kollektivvereinbarungen und/oder Bestimmungen zugunsten von Integration	32
Frankreich	34
Die Verpflichtung zur Verhandlung über die Einstellung von Menschen mit Behinderung	34
Möglichkeiten sich von der Beschäftigungspflicht zu befreien, indem ein Abkommen angewendet wird	34
Polen	34
4. Hindernisse auf dem normalen Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Behinderung	35
Belgien	35
Deutschland	35
Spanien	36
Polen	38
Tschechische Republik	39
5. Einige Beispiele für gute praktische Erfahrungen...	40
Belgien	40
Deutschland	41
„Best Practice“ in Unternehmen	41
„Best Practice“ im öffentlichen Sektor	42
Spanien	42
Polen	43

INTERNET seiten

Belgien

- AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) :
www.awiph.be
Wallonische Agentur für die Integration von Menschen mit Behinderung
- Direction générale Personnes handicapées du Service Public Fédéral Sécurité Sociale
www.handicap.fgov.be
Generaldirektion Menschen mit Behinderung im Öffentlichen Dienst, Bundessozialversicherung
- DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung) www.dpb.be
- SBFPH (Service bruxellois francophone des personnes handicapées) :
www.cocof.be/sbfph
Frankophoner/Französischsprachiger Brüsseler Service von(?) Menschen mit Behinderung
- VLAFO (Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap) :
www.vlafo.be
Flämischer Fond für die Soziale Integration von Menschen mit einer Behinderung

Spanien

- EDUSO, Organisation für Sozialerziehung www.eduso.net
- Beschäftigungsbörsen für Menschen mit Behinderung www.cfnti.net/empleonee
- Beschäftigung für Menschen mit Behinderung www.el-mundo.es
- Website für Arbeit und Beschäftigung www.entornosocial.es
- Arbeitsmarkt für Behinderte www.mercadis.com
- Arbeitsangebote für Behinderte www.oid.es/empleo.htm

France

- AGEFIPH www.agefiph.asso.fr
- Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations www.ctnerhi.com.fr
Nationales Technikzentrum für Studien und Recherchen zu Behinderung und mangelnder Anpassung
- Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés www.fnath.org
Nationaler Verband für Berufsunfälle und Behinderte
- Politique de l'handicap www.handipole.org
Behindertenpolitik
- Loi Handicap www.handicap.gouv.fr/
Behindertengesetz
- Travail et Handicap, Emploi et Maintien en Activité des Salariés www.themas.org
Arbeit und Behinderung, Beschäftigung und Erhaltung der Arbeitnehmer in Tätigkeit

Polen

- Staatsfond zur Rehabilitierung von Behinderten www.pfron.org.pl
- Polnische Organisation von Arbeitgebern für Behinderte www.popon.pl
- Konferenz der polnischen Arbeitgeber (KPP) www.kpp.org.pl
- Polnische Konferenz der privaten Arbeitgeber www.prywatni.pl
- Trilaterale Kommission www.mps.gov.pl/

Bundesrepublik Deutschland

Gesetze und Vorschriften

- Gesetze zur sozialen Sicherheit <http://gesetze.bmas.bund.de/Gesetze/gesetze.htm>
- Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung behinderter Menschen
<http://bundesrecht.juris.de/bgg/>
- Wahlordnungen Schwerbehindertenvertretungen
<http://www.gesetze-im-internet.de/schwbo/index.html>
- Bundespersonalvertretungsgesetz und der Personalvertretungsgesetzten Länder
<http://bundesrecht.juris.de/bpersvwo/>
- Arbeitssicherheitsgesetz <http://bundesrecht.juris.de/asig/>
- Arbeitsschutzgesetz <http://bundesrecht.juris.de/arbschg/>
- Unfallverhütungsvorschriften <http://www.arbeitssicherheit.de>

Institutionen

- Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen www.integrationsaemter.de
- Bundesagentur für Arbeit und die Agenturen für Arbeit in den Bundesländern
<http://www.arbeitsagentur.de/>
- Deutsche Rentenversicherung
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>
- Gesetzliche Unfallversicherungsträger www.hvbg.de
- Gesetzliche Krankenkassen www.g-k-v.com
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung
<http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben.html>