

ARBEIT
für ALLE
2018

Strategien
zur
Umsetzung
der
UN-Behindertenrechtskonvention



Konferenz „Arbeit für Alle“ Deklaration

vom 27. September 2018 in Wien

01 Einleitung | 2

02 Die Situation am Arbeitsmarkt | 3

03 Rechtlicher und politischer Rahmen | 3

04 Europäische und nationale Wege zur Umsetzung | 5

05 Die Konferenz „Arbeit für Alle“ | 5

Die Veranstalter sind: | 5

Erkenntnisse aus den sieben nationalen Beispielen: | 6

06 Empfehlungen | 7

Generelle Empfehlungen | 7

Empfehlungen für die europäischen Institutionen | 8

Empfehlungen für nationale Politik und Behörden | 9

*Empfehlungen für Dienstleistungsanbieterinnen
und Dienstleistungsanbieter* | 10

Umsetzung und Nachhaltigkeit dieser Deklaration | 10

Das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten, ist in Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) festgelegt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Organisatorinnen und Organisatoren der Konferenz „Arbeit für Alle“ vom 27. September 2018 in Wien setzen sich dafür ein, dass dieses Recht umgesetzt wird. Während der Konferenz haben sie unterschiedliche Wege zur Umsetzung in verschiedenen Europäischen Staaten und der EU diskutiert und erfolgreiche Ansätze herausgearbeitet. Auf Basis dieser Ergebnisse schlagen sie Maßnahmen vor, mit denen strukturelle Benachteiligungen aufgrund gesellschaftlicher Barrieren überwunden werden können.

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in Europa war 2011 mit 47,3 % um beinahe 20 Prozentpunkte niedriger als die von Menschen ohne Behinderungen¹. Diese Situation hat sich seit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 weiter verschlechtert. Um die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt zu beenden, müssen unverzüglich verstärkt Maßnahmen gesetzt werden. Noch immer erhalten Menschen mit Behinderungen generell schlechtere Bildungsangebote. Das gilt auch für ihre beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten.

Die Beseitigung bestehender gesetzlicher Barrieren und die Setzung positiver Unterstützungsmaßnahmen sind der Schlüssel, um Beschäftigungspotenziale zu erschließen und den Fokus auf die Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen zu verlagern.

Mit der Deklaration von Wien verfolgen wir gemeinsam das Ziel, für Menschen mit Behinderungen bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese DeklarationsollendenInteressenvertretungen,denpolitischenEntscheidungsträgern in der EU und auf nationaler Ebene, den Gewerkschaften und der Wirtschaft Orientierung geben, wie Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt erreicht werden kann.

1) Disability statistics – labour market access; https://ec.europa.eu/eurostat/stistics-explained%20/%20index.php%20/%20Disability_statistics%20_-_%20labour_market_access (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)

02 Die Situation am Arbeitsmarkt

In Europa leben rund 80 Millionen Menschen mit Behinderungen. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ist ihre Erwerbsbeteiligung erheblich geringer. Unter den Menschen mit grundlegenden Beeinträchtigungen – wie z. B. des Sehens, Hörens, in der Kommunikation oder in der intellektuellen Entwicklung – haben in den 28 Staaten der EU im Jahr 2011 nur 47,3 % Arbeit. Das sind fast 20 Prozentpunkte weniger als bei Menschen ohne diese Beeinträchtigungen. Die größten Unterschiede wurden in den Niederlanden (43 % zu 80 %) und Ungarn (24 % zu 61 %) festgestellt. Dies ergibt einen Unterschied von 37 Prozentpunkten zwischen diesen Gruppen. In Luxemburg gibt es den geringsten Unterschied mit nur 2 Prozentpunkten.² Diese Unterschiede lassen darauf schließen, dass es möglich ist, durch politische Maßnahmen gegenzusteuern.

Dazu kommt, dass in manchen europäischen Staaten einige Menschen mit Behinderungen gar nicht von der Arbeitslosenstatistik erfasst sind, weil sie als „arbeitsunfähig“ gelten. Wenn sie in Werkstätten beschäftigt sind, gelten sie nicht als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und erhalten nur ein geringes Taschengeld, aber keinen Lohn.

Wenn Menschen mit Behinderungen Arbeit finden, sind sie vielfach unter ihren Fähigkeiten beschäftigt, haben Teilzeit- oder befristete Arbeitsverträge und schlechte Karrierechancen. Eine unternehmerische Tätigkeit steht nur wenigen von ihnen offen. Frauen und junge Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychosozialen Behinderungen werden am Arbeitsmarkt noch stärker diskriminiert.

03 Rechtlicher und politischer Rahmen

Die EU selbst und ihre derzeit 28 Mitgliedsstaaten haben alle die UN-Behindertenrechtskonvention³ (UN-BRK) unterzeichnet und ratifiziert. Sie haben sich damit selbst verpflichtet, die darin festgelegten Rechte der Menschen mit Behinderungen umzusetzen. Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit auf gleicher Grundlage wie andere Menschen ist in Artikel 27 der BRK klar definiert. Daraus ergibt sich für alle Staaten und die EU die Verpflichtung, Barrieren (auch gesetzliche) aufzufinden und zu beseitigen. Wo das nicht ausreicht, um Teilhabe zu ermöglichen, müssen aktiv unterstützende Maßnahmen gesetzt werden.

2) Disability Statistics, labour market access; Eurostat; https://ec.europa.eu/eurostat%20/%20statistics-explained%20/%20index.php%20/%20Disability_statistics%20_-_%20labour_market_access (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)

3) <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19> ; Die UN-BRK wurde von der EU und Österreich unterzeichnet und ratifiziert. In Österreich geschah das bereits vor zehn Jahren. (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)

Neben der UN-BRK gibt es noch weitere (gesetzliche) Rahmenbedingungen, die zu beachten sind:

h Die [Konvention der internationalen Arbeitsorganisation ILO Nr. 159](#) zur beruflichen Rehabilitation und zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hat das Ziel, sicherzustellen, dass geeignete Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation allen Gruppen von Menschen mit Behinderungen offenstehen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.

h Mit dem [internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen](#) erkennen die Vertragsstaaten das Recht aller Menschen auf Arbeit und auf gerechte Arbeitsbedingungen an.

h Mit den [nachhaltigen Entwicklungszielen der UN](#) erkennen die Vertragsstaaten u. a. das Recht auf hochwertige Bildung und menschenwürdige Arbeit an.

h Mit der [europäischen Säule der sozialen Rechte](#) haben die Mitgliedsstaaten der EU 20 Grundsätze beschlossen, die in 3 Kategorien eingeordnet sind: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion.

h Mit der [europäischen Behindertenstrategie 2010–2020](#) setzt die EU Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ihre vollen Rechte wahrzunehmen und uneingeschränkt an der Gesellschaft und der europäischen Wirtschaft teilzuhaben, vor allem im Rahmen des Binnenmarkts.

h Mit der [europäischen Gleichstellungsrichtlinie](#) schuf die EU einen generellen Rahmen für die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung und Beruf. Diese Gleichbehandlung musste durch nationale Gesetze umgesetzt werden.

04 Europäische und nationale Wege zur Umsetzung

Die EU und die meisten ihrer Mitgliedsstaaten setzen sich aktiv für die Verwirklichung dieser Rechte ein. Sie haben dazu Strategien und Aktionspläne beschlossen, die sehr unterschiedlich wirksam sind.

Die veranstaltenden Organisationen dieser Konferenz sind sich der erheblichen Herausforderungen bewusst. Die Umsetzung wird insbesondere dadurch erschwert, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund gesellschaftlicher Barrieren strukturell benachteiligt sind. Darüber hinaus hat die Wirtschafts- und Finanzkrise, die seit 2008 in Europa wirkt, zur Einführung von Sparmaßnahmen geführt, die das Leben von Menschen mit Behinderungen erheblich beeinflussen. Dadurch hat sich die ohnehin schon oft prekäre Lage von Menschen mit Behinderungen vor Beginn der Rezession weiter zugespitzt und positive Errungenschaften, die bis dahin erzielt worden waren, wurden zurückgedrängt.

Heute erleben viele der EU-Mitgliedsstaaten wieder einen wirtschaftlichen Aufschwung. Positive Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen sind aber nicht im selben Ausmaß wie für Menschen ohne Behinderungen festzustellen. Vor dem Hintergrund der UN-BRK ist das nicht akzeptabel. Diese Situation, die Menschen mit Behinderungen chronischer Ausgrenzung aussetzt, erfordert umfassende Maßnahmen.

05 Die Konferenz „Arbeit für Alle“

Daher haben europäische und österreichische Dachverbände gemeinsam mit der Österreichischen Bundesregierung als Ratspräsident der EU am 27. September 2018 in Wien die Konferenz „Arbeit für Alle“ veranstaltet. Im Zuge dieser Konferenz wurden Lösungsansätze aus 7 europäischen Ländern und der EU vorgestellt. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung fassen die Veranstalter hier in der Wiener Deklaration „Arbeit für“ alle zusammen.

Die Veranstalter sind:

h [dabei austria](#) – Dachverband berufliche Integration Austria

h [Österreichischer Behindertenrat](#)

h Die Österreichische Bundesregierung als aktuelle Vorsitzende des EU-Rates, vertreten durch das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

h [EASPD](#) – European Association of Service Providers for Persons with Disabilities

h [EPR](#) – European Platform for Rehabilitation

h [EUSE](#) – European Union of Supported Employment

in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).

An der Konferenz im Veranstaltungszentrum „Catamaran“ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nahmen rund 270 Personen teil. Die internationalen Referentinnen und Referenten verwiesen auf die Prinzipien der UN-BRK, „Inklusion, Teilhabe und Mainstreaming“, und darauf, dass es damit nicht um eine Verbesserung staatlicher Maßnahmen, sondern um eine Veränderung der Gesellschaft im Allgemeinen geht. Im Hauptvortrag wurde klargestellt, dass sich die nationalen Regierungen und die EU verpflichtet haben, Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen zu sichern. Die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft schließt auch den Arbeitsmarkt ein. Dass die EU mit ihrer Behindertenstrategie 2010–2020 ambitioniert an der Inklusion von Menschen mit Behinderungen arbeiten wollte, mit ihren Zielen aber v. a. aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise scheiterte, wurde im nächsten Beitrag deutlich.

Im zweiten Teil stellten Vertreterinnen und Vertreter aus 7 Staaten (Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Österreich, Slowakei und Spanien) vor, welche Rahmenbedingungen in ihren Ländern vorgesehen sind, um Menschen mit Behinderungen beim Thema Arbeit zu unterstützen, und wie das Land die Rechte aus der UN-BRK von Menschen mit Behinderungen umsetzt.

Erkenntnisse aus den sieben nationalen Beispielen:

h Die Strategien und Maßnahmen sind nicht ambitioniert genug.

h Eine klare politische Verantwortlichkeit fehlt, insbesondere wenn für Arbeit nationale und regionale Kompetenzen bestehen.

h Die bereitgestellten Unterstützungen sind nicht umfassend auf Arbeit am ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet.

h Oft gibt es keine klaren Zielsetzungen und keine Indikatoren. Weiters werden keine Ressourcen zugeordnet sowie keine klaren Zeitrahmen und Verantwortlichkeiten festgelegt.

h Die Maßnahmen für das Ziel, die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderungen zu senken, wurden in fast allen Ländern dramatisch verfehlt.

Irland bildet hier eine Ausnahme, da in diesem Land die UN-BRK erst 2018 ratifiziert wurde. Seitdem hat das Land beispielhaft eine umfassende Strategie mit zugewiesenen Ressourcen und einem Plan der langfristigen Umsetzung in Gang gesetzt. Konkrete Ergebnisse daraus liegen allerdings noch nicht vor.

06 Empfehlungen

Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung haben die veranstaltenden Dachverbände zusammen mit Beiträgen, die in den Workshops von Teilnehmerinnen und Teilnehmern entwickelt wurden, folgende Empfehlungen entwickelt.

Generelle Empfehlungen

Gemäß Artikel 27 der UN-BRK geht es um Arbeit in einem inklusiven Arbeitsmarkt.

h Wir fordern daher die Verantwortlichen auf allen Ebenen, der EU, der Staaten und der Regionen, auf, den Weg für Inklusion am Arbeitsmarkt zu öffnen.

h Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und beschäftigen Sie dort, wo Sie Verantwortung tragen, selbst Menschen mit Behinderungen (im Parlament, Ministerium, Amt, Ihrem Unternehmen ...).

Gesellschaftliche Vorurteile verhindern in vielen Fällen, dass Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt in Erwägung gezogen werden.

h Wir fordern daher dazu auf, in Bewusstseinsbildung zu investieren. Staatliche Kampagnen in TV und Printmedien können viel dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und Neugier zu wecken.

Gemäß Artikel 4 der UN-BRK muss die Entwicklung aller Strategien und Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, in enger Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen erfolgen.

h Wir fordern daher die Verantwortlichen auf allen Ebenen auf, ihre Strategien und Maßnahmen zur Inklusion am Arbeitsmarkt in enger Zusammenarbeit⁴ mit den die Menschen mit Behinderungen vertretenden Organisationen zu entwickeln und durchzuführen.

4) what do we mean by coproduction? https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/PressReleases/event_report_coproducing_employment_initiatives_for_young_persons_with_disabilities_and_mental_health_problems.pdf (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)

Menschen mit Behinderungen sind derzeit in beinahe allen europäischen Ländern am Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt. Solange das so ist, müssen besondere Maßnahmen für sie gesetzt werden, damit diese Benachteiligungen ausgeglichen werden können.

h Wir fordern daher die Verantwortlichen auf allen Ebenen auf, für Menschen mit Behinderungen neben allgemeinen auch spezielle arbeitsmarktpolitische Ziele zu setzen und mit eigenen Budgetmitteln dotierte Maßnahmen anzubieten, damit ihre Benachteiligung am Arbeitsmarkt ausgeglichen werden kann.

Empfehlungen für die europäischen Institutionen

Die EU hat in ihrer 2020-Strategie als arbeitsmarktpolitisches Ziel festgelegt, dass für Menschen zwischen 20 und 64 Jahren eine allgemeine Beschäftigungsquote von 75 % erreicht werden soll. Wie bereits erwähnt, liegt die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen in allen Staaten deutlich darunter.

Wir fordern die Europäische Kommission auf,

h sich verstärkt darum zu bemühen, dass die Mitgliedsstaaten ihre arbeitsmarktpolitischen Ziele für Menschen mit Behinderungen in der Zukunft auch erreichen und sich ihre Beschäftigungsquote der der nichtbehinderten Menschen angleicht.

h Die Maßnahmen der EU-2020-Strategie werden in einem von der Europäischen Kommission festgelegten Prozess koordiniert: dem Europäischen Semester. Das Europäische Semester ist ein jährlich wiederkehrendes Verfahren und ermöglicht der Europäischen Kommission die frühzeitige Überprüfung der nationalen Haushalts- und Reformentwürfe und die Übermittlung von Verbesserungsvorschlägen, bevor diese von den nationalen Parlamenten beschlossen werden.

Wir fordern die Europäische Union auf,

h arbeitsmarktpolitische Ziele für Menschen mit Behinderungen für alle EU-Mitgliedsstaaten in das reguläre Koordinationssystem des Europäischen Semesters zur Erreichung der Ziele der EU-Strategie aufzunehmen.

h die Budgetmittel der Europäischen Strukturfonds an die Qualitätskriterien der UN-BRK zu binden und nur mehr Maßnahmen zu fördern, die Arbeit am Arbeitsmarkt und/oder in sozialwirtschaftlichen Unternehmen fördern.

Empfehlungen für nationale Politik und Behörden

Wir fordern die EU-Mitgliedsstaaten auf,

h inklusive Rahmenbedingungen für Menschen jeden Lebensalters anzubieten. Insbesondere das Bildungs- und Ausbildungssystem muss inklusiv angeboten werden.

h mehr in inklusive Bildung auf allen Ebenen als Voraussetzung für Arbeit zu investieren.

h einen Zugang zur Arbeit für alle zu schaffen, indem gesetzliche oder finanzielle Hürden wie die der „Arbeitsunfähigkeit“ für Menschen mit Behinderungen beseitigt werden. Der Weg in die Arbeitswelt muss allen Menschen offenstehen.

h die Definitionen von Behinderung in allen relevanten nationalen Gesetzen an den menschenrechtsbasierten Behinderungsbegriff anzupassen.

h Daten bereitzustellen, auf deren Grundlage Strategien und Aktionspläne entwickelt und überprüft werden können.

h das Modell der „Unterstützten Beschäftigung“ bedarfsgerecht auszubauen, so wie es vom Europäischen Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) entwickelt wurde.

h Behindertenpolitik auf allen Ebenen (national und regional) auf die Schaffung inklusiver Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt abzustimmen und die zuständigen Behörden zu gemeinsamen Zielen zu verpflichten.

h eine umfassende (für jedes Lebensalter und alle Lebensbereiche), langfristige Strategie für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu entwickeln und mit Ressourcen und Meilensteinen sowie klaren Zuständigkeiten zu versehen.

h alle unterstützenden Maßnahmen (finanziell und personell) auf der Basis von Rechtsansprüchen bereitzustellen.

h die Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) in nationale Qualifikationssysteme zu beschleunigen. Der EQF erfasst Kompetenzen und Qualifikationen, auch wenn eine formale Qualifikation bislang nicht erreicht werden konnte.

h Rahmenbedingungen für sozialwirtschaftliche Unternehmen zu schaffen, da sie regionale Probleme lösen und Arbeit auch für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen schaffen.

Empfehlungen für Dienstleistungsanbieterinnen und Dienstleistungsanbieter

Wir fordern die Anbieterinnen und Anbieter sozialer Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen auf,

h ihre bestehenden Angebote so weiterzuentwickeln, dass Menschen mit Behinderungen in einem inklusiven Arbeitsumfeld arbeiten können, sozialversichert sind und eine faire Entlohnung entsprechend den nationalen Vereinbarungen wie Kollektivverträge, Tarifverträge ... erhalten.

h diese Angebote in Koproduktion mit allen Interessengruppen, insbesondere mit Menschen mit Behinderungen sowie mit Behörden, zu entwickeln und anzubieten.

h in verbesserte Zusammenarbeit mit Unternehmerinnen und Unternehmern und der Geschäftswelt zu investieren.

h die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen in den Fokus zu stellen und eine Abkehr vom defizitorientierten Modell von Behinderung zu vollziehen.

Umsetzung und Nachhaltigkeit dieser Deklaration

Um eine nachhaltige Umsetzung dieser Deklaration sicherzustellen, ersuchen die organisierenden Dachverbände die EU-Institutionen, alle zwei Jahre in einer Konferenz „Arbeit für Alle“ in Zusammenarbeit mit dem Vorsitzland des EU-Rats deren Implementierung zu evaluieren.