



INCLUDED

WP2/A1 Umfassender Bericht & GUIDE für inklusive Beschäftigung im GLAM-Sektor

Erstellt von: VINCO & SYNTHESIS Center für Research and Education



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union



Inhalt

Tabellenverzeichnis.....	2
Abbildungsverzeichnis	4
Einführung.....	5
Methodik.....	7
i. Datenerhebung	7
ii. Analyse.....	8
iii. Limitationen	8
Teil 1: SYSTEMATISCHE LITERATURRECHERCHE	10
1. Definitionen	10
1.1 Menschen mit Behinderungen.....	10
1.2 Inklusive Beschäftigung.....	11
2. Rechtlicher Rahmen und Politik.....	14
2.1 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dessen Einfluss und Regelungen	14
Österreich.....	17
Zypern	19
Litauen	21
Italien	23
Griechenland.....	26
Vergleichende Zusammenfassung	30
2.2 Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen	31
Österreich.....	32
Zypern	36
Litauen	41
Italien	45
Griechenland.....	50
Vergleichende Zusammenfassung	56
2.3 Praktiken und institutionelle Politik.....	57
Österreich.....	57
Zypern	60



Litauen	64
Italien	66
Griechenland.....	67
Teil 2: PRIMÄRFORSCHUNG	76
Fallstudien.....	76
Österreich.....	76
Zypern	82
Litauen	86
Italien	92
Griechenland.....	94
Schlussfolgerungen	98
Fragebogenerhebung zur integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor	99
Schlussfolgerungen und Empfehlungen	111
TEIL 3: LEITFADEN FÜR INTEGRATIVE BESCHÄFTIGUNG IM GLAM-SEKTOR.....	113
Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen	113
Soziale Ziele.....	113
Organisatorische Merkmale des GLAM-Sektors im Hinblick auf die Arbeitsintegration.....	113
Zusammenarbeit	114
Institutionsspezifische Maßnahmen.....	114
Einstellung und Unterbringung von Arbeitnehmern mit Behinderungen	115
Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen.....	115
Ausbildung	115
Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen	116
Hemmende Faktoren und rechtliche Anreize und Maßnahmen	116
Schlussfolgerungen	116
Referenzen	117
Anhänge	123
ANHANG 1: LEITFADEN FÜR INTERVIEWS.....	123
ANHANG 2: INTERVIEWPROTOKOLL.....	126
ANHANG 3: FRAGEBOGEN ZUR UMFRAGE	129



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Österreich

Tabelle 2: Beschäftigungsquoten in Österreich, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Österreich

Tabelle 3: Nationale Trends bei den Beschäftigungsquoten, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Österreich

Tabelle 4: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Österreich

Tabelle 5: Arbeitslosenquoten in Österreich, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Österreich

Tabelle 6: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Österreich

Tabelle 7: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern

Tabelle 8: Beschäftigungsquoten in Zypern, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern

Tabelle 9: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern

Tabelle 10: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern

Tabelle 11: Arbeitslosenquoten in Zypern, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Zypern

Tabelle 12: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Zypern

Tabelle 13: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Litauen

Tabelle 14: Beschäftigungsquoten in Litauen, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderbogen zu Behinderung - Litauen

Tabelle 15: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Litauen



Tabelle 16: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Litauen

Tabelle 17: Arbeitslosenquoten in Litauen, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Litauen

Tabelle 18: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Litauen

Tabelle 19: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien

Tabelle 20: Beschäftigungsquoten in Italien, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien

Tabelle 21: Nationale Trends bei den Beschäftigungsquoten, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Italien

Tabelle 22: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien

Tabelle 23: Arbeitslosenquoten in Italien, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien

Tabelle 24: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Italien

Tabelle 25: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Griechenland

Tabelle 26: Beschäftigungsquoten in Griechenland, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Griechenland

Tabelle 27: Nationale Trends bei den Beschäftigungsquoten, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Griechenland

Tabelle 28: Arbeitslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) - Griechenland

Tabelle 29: Arbeitslosenquoten in Griechenland, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier zu Behinderung - Griechenland

Tabelle 30: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Griechenland

Tabelle 31: Beschäftigungslücke bei Behinderten (%), 2019 (Quelle: Eurostat, EU-SILC)



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Wie alt sind Sie?

Abbildung 2. Was ist Ihr Geschlecht?

Abbildung 3. In welchem Land haben Sie Ihren Wohnsitz?

Abbildung 4. Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie im GLAM-Sektor?

Abbildung 5. In welchem Land haben Sie Ihren Wohnsitz?

Abbildung 6. Für welche Art von Institution arbeiten Sie?

Abbildung 7. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Österreich

Abbildung 8. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Zypern

Abbildung 9. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Griechenland

Abbildung 10. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Italien

Abbildung 11. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Litauen

Abbildung 12. Wortwolke mit Antworten auf die Frage Was ist Ihre institutionelle Rolle oder Aufgabe?

Abbildung 13. Wie viele Mitarbeiter arbeiten in Ihrer Einrichtung?

Abbildung 14. Kennen Sie einen gesetzlichen und/oder politischen Rahmen für integrative Beschäftigung in Ihrem Land?

Abbildung 15. Welche rechtlichen und/oder politischen Rahmenbedingungen kennen Sie?

Abbildung 16. Welche Parameter beschreiben für Sie einen integrativen Arbeitsplatz?

Abbildung 17. Welche rechtlichen und/oder politischen Rahmenbedingungen kennen Sie?

Abbildung 18. Sind Sie an der Entscheidungsfindung über integrative Beschäftigung beteiligt?

Abbildung 19. Wie viele Mitarbeiter mit Behinderungen sind in Ihrer Einrichtung beschäftigt?

Abbildung 20. Was wird benötigt, um eine integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor im Allgemeinen und in Ihrer Einrichtung im Besonderen zu verfolgen/verbessern?

Abbildung 21. Was sind die größten beruflichen und persönlichen Herausforderungen bei der Umsetzung von integrativen Beschäftigungspraktiken/-politiken an Ihrer Einrichtung?



Einführung

Promoting Inclusive Employment in the GLAM Sector through Open Innovation (INCLUDED) ist ein 24-monatiges Projekt, das durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union (EU) kofinanziert wird und an dem sechs Partnerländer aus Österreich, Zypern, Griechenland, Italien und Litauen beteiligt sind.

Das Gesamtziel des Projekts besteht darin, eine Mentalität des gleichberechtigten Zugangs und der Nichtdiskriminierung für eine integrative Beschäftigung im Sektor Galerien, Bibliotheken, Archive und Museen (GLAM: galleries, libraries, archives, museums) für Erwachsene mit Behinderungen zu schaffen. Zu diesem Zweck sollen im Rahmen des INCLUDED-Projekts die Kapazitäten von Erwachsenenbildungsanbietern für flexible und qualitativ hochwertige Lernangebote für Erwachsene mit Behinderungen verbessert werden. Die Berichterstattung über dieses Dokument ist eines der Hauptergebnisse des Arbeitspakets 2 (WP2) des Projekts: Ein umfassender Bericht, der den methodischen Rahmen und die Ergebnisse der Forschungsphase in den Partnerländern analysiert.

WP2 legt die Grundlagen für das gesamte Projekt fest, was den methodischen Ansatz für Forschung und Praxis betrifft. Dementsprechend besteht das spezifische Ziel von WP2 in der Bereitstellung eines Rahmens für integrative Beschäftigung, der auf offener Innovation basiert, mit einem umfassenden länderübergreifenden Bericht über den bestehenden Status quo der integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor. Dies geschah durch die Erfassung und Interpretation bestehender Interventionen und eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden, gefolgt von einer Metaanalyse in den Partnerländern auf nationaler Ebene; und unter Einbeziehung der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030.

WP2 und insbesondere dieser umfassende Bericht sind von grundlegender Bedeutung für das Projekt, da sie einen konkreten Nutzen für die allgemeinen Ziele des Projekts liefern:

- Untersuchung des Status quo auf nationaler Ebene zur integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor in den Partnerländern
- Ausbau der Kapazitäten von Erwachsenenbildungseinrichtungen, um flexiblere und qualitativ hochwertige Lernmöglichkeiten für Erwachsene mit Behinderungen zu schaffen

Der umfassende vergleichende Bericht enthält eine Zusammenfassung aller aus den nationalen Berichten gesammelten Daten und Vorschläge, um darauf abgestimmt die digitalen Ressourcen in WP3 zu entwickeln. Der Bericht schließt mit einem speziellen Leitfaden für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor ab.

Die Darstellung und Zusammenfassung der einzelnen Systeme in Österreich, Zypern, Griechenland, Italien und Litauen unter Bezugnahme auf die erarbeiteten nationalen Länderberichte bildet den Ausgangspunkt des umfassenden Berichts, der versucht, grundlegende Informationen über den rechtlichen Rahmen und die politischen Maßnahmen in Zusammenhang mit der integrativen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere Autismus-Spektrum-Störungen (ASD-



Autism Spectrum Disorders), im Arbeitsmarkt im Allgemeinen und im Sektor Galerien, Bibliotheken, Archive, Museen (GLAM) im Besonderen zu erlangen. Gleichzeitig dienen die allgemeinen Erklärungen als Grundlage für das Verständnis der aufgelisteten Beispiele für bewährte Verfahren.

Zunächst wird eine systematische Literaturübersicht vorgelegt, in der das Konzept der Behinderung und die nationalen Definitionen für integrative Beschäftigung vorgestellt und erörtert werden. Es folgt ein Abschnitt über rechtliche Rahmenbedingungen und die Politik für Menschen mit Behinderungen (Abschnitt 1.1) und den Einfluss der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) auf die nationale Gesetzgebung der am Konsortium beteiligten Länder (Abschnitt 1.2).

Anschließend werden lokale Praktiken und institutionelle Maßnahmen erörtert (Abschnitt 2.2), einschließlich Beispielen für bewährte Verfahren aus der Sekundärforschung in den Partnerländern (Abschnitt 2.3). Jeder der einzelnen Abschnitte schließt mit einer vergleichenden Zusammenfassung ab.

Teil 2 stellt die Primärforschung mit der Präsentation der Fallstudien in den fünf Partnerländern vor. Ziel dieser Untersuchung ist es, einen Einblick in ausgewählte Fallstudien aus den Berichten von Institutionen und Einzelpersonen aus dem GLAM-Sektor zu geben, die während der Feldforschung des Projekts in den Partnerländern befragt worden sind. Zu den Zielgruppen gehören insbesondere:

- HR-Entscheidungsträger*innen im nationalen GLAM-Sektor (Direktor*innen, Leiter*innen von HR-Abteilungen, Mitglieder von Vorständen in GLAM-Einrichtungen usw.).
- Erwachsene mit ASD, die im GLAM-Sektor arbeiten oder eine Beschäftigung suchen.

Im letzten Abschnitt von Teil 2 werden die Ergebnisse des online an die Partnerländer verteilten Fragebogens erörtert, in dem der nationale Status der integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor untersucht wird. Dieser Teil endet mit einer abschließenden Bewertung und einem Ausblick auf Empfehlungen für die Entwicklung digitaler Ressourcen.

Der Bericht schließt mit Teil 3, der den Leitfaden für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor enthält, um sie bei der Übernahme und Anpassung an die EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 zu unterstützen. Der Grundgedanke besteht darin, Kultureinrichtungen im GLAM-Sektor Vorschläge zu unterbreiten, wie sie inklusivere Ansätze bei Einstellungsverfahren, Rekrutierung und Arbeitsplatzbedingungen für Menschen mit Behinderungen einführen können.

Der umfassende vergleichende Bericht wird in allen Sprachen verfügbar sein und weit verbreitet werden, um das Wissen und das Verständnis für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor in großem Umfang zu erweitern.



Methodik

Eine ausgeprägte Methodik wie das Open-Innovation-Paradigma erleichtert die reibungslose Durchführung des Projekts und steigert sein Potenzial, während des Projektzyklus und darüber hinaus Wirkung zu zeigen, maximal. Ziel des umfassenden Berichts ist es, als Grundlage für die erste Phase des geplanten Projektprozesses zu dienen, die die vorläufige Analyse der Situation, die Diagnose und die Gestaltungselemente umfasst, die zu einer potenziellen Lösung führen könnten. Wir haben eine Kontextanalyse, eine Untersuchung vor Ort und eine Literaturrecherche durchgeführt, um die Situation zu ermitteln.

Der umfassende Bericht wurde in folgenden Schritten erstellt:

- Erstellung von Forschungsrichtlinien für Primär- und Sekundärforschung. Dies stützt sich auf die Grundsätze der designbasierten Forschung als Mittel zur Intervention durch Prototyping von Lösungen.
- Datenerhebung und -analyse: Im Rahmen dieser Datenerhebung wurden Informationen gesammelt, die für die Ermittlung der Anforderungen, Lücken und Bedürfnisse zur Entwicklung geeigneter digitaler Werkzeuge zu diesem Thema unerlässlich sind.
- Ausarbeitung von fünf nationalen Berichten: Die jeweiligen nationalen Berichte helfen den Partnerländern, einen ganzheitlichen Überblick über den Status der integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor zu gewinnen. Die Daten für die nationalen Berichte wurden von jedem Partner durch teilstrukturierte Interviews und einen Fragebogen erhoben. Der folgende Abschnitt beschreibt die Primärdatenerhebung.
- Überprüfung und Analyse von fünf nationalen Forschungsberichten.
- Ausarbeitung einer vergleichenden Studie.

Diese Phase hat sowohl theoretische als auch praktische Auswirkungen auf das Projekt. In theoretischer Hinsicht ist es wichtig, die Herausforderungen in einem transnationalen Kontext zu definieren, langfristige Ziele festzulegen und Gestaltungsanforderungen und erste Leitlinien zu ermitteln. In Bezug auf die Praxis liefert die vorläufige Analyse einen beschreibenden und kontextualisierten Bericht über den aktuellen Stand im Hinblick auf integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor in den Partnerländern und darüber hinaus.

i. Datenerhebung

Vor der Datenerhebung für den umfassenden Bericht erstellte SYNTHESIS in Zusammenarbeit mit dem Koordinator VINCO eine Reihe von Dokumenten:

- Ein Rahmendokument für die Planung der Primär- und Sekundärforschung,
- Leitlinien für die Sekundärforschung,
- Leitlinien für die Primärforschung - Interviews und Fragebögen,



- Einverständniserklärung und Datenschutzformular.

Gleichzeitig stellte SYNTHESIS Vorlagen für die Berichterstattung über die nationalen Berichte und das Interviewprotokoll zur Verfügung. VINCO erstellte den Fragebogen in MS Forms, der zwischen November 2022 und Februar 2023 versandt wurde. Jedes Partnerland rekrutierte mindestens 10 Antworten und führte zwei Interviews mit Personalverantwortlichen von GLAM-Einrichtungen und/oder Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit Autismus Spektrum Störungen, die im GLAM-Sektor arbeiten oder an einer Beschäftigung interessiert sind. Die nationalen Berichte wurden über einen Zeitraum von 2 Monaten, von Februar bis April 2023, erstellt. Die fünf nationalen Berichte (VINCO und Brainplus arbeiteten gemeinsam an dem Bericht für Österreich) und die vorläufigen Ergebnisse wurden dem Konsortium zur Verfügung gestellt und von SYNTHESIS analysiert, damit dieser umfassende Bericht überprüft und erstellt werden konnte.

ii. Analyse

Der umfassende Bericht enthält eine vergleichende Analyse, in der die Ergebnisse der fünf nationalen Berichte zusammengefasst werden. Die angewandte Methodik ähnelt dem Design der vergleichenden Fallstudie, einer Methode, die in verschiedenen Disziplinen und Forschungsbereichen weit verbreitet ist (Goodrick, 2014; Bartlett und Vavrus, 2017). Der Grund für die Anwendung dieses Ansatzes liegt in der Möglichkeit, Ähnlichkeiten und Unterschiede in Mustern in Kontexten zu vergleichen, die durch eine hohe Variabilität gekennzeichnet sind. Für die Zwecke dieses umfassenden Berichts wird GLAM als Oberbegriff verwendet, der sich auf Galerien, Bibliotheken, Archive, Museen, aber auch allgemein auf kulturelle Institutionen und Einrichtungen bezieht.

iii. Limitationen

Die nationalen Berichte waren unterschiedlich detailliert und enthielten manchmal unzureichende Informationen zu bestimmten Aspekten der integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor, da in den Partnerländern nur wenige Informationen, insbesondere für diesen spezifischen Sektor, verfügbar waren. Dies wurde in den Interviews und aus den Fragebögen der Umfrage bestätigt - es gibt nur wenige Daten und Belege für die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der zu beachten ist, betrifft das Konzept der Behinderung und die Datenerhebung. Im April 2015 stellte das UN-Sekretariat des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) in einem Vermerk der UN-Konvention zur „Verbesserung von Daten und Statistiken zu Behinderungen: Ziele und Herausforderungen“ fest, dass „Behinderung ein komplexes und multidimensionales Thema ist, das eine Reihe von Herausforderungen für die Datenerhebung und -messung mit sich bringt. Das Fehlen einer einheitlichen Definition und eines einheitlichen Verständnisses von Behinderung in den Ländern und die Anwendung nicht vergleichbarer Methoden bei der Messung und Erhebung von Daten und Statistiken bedeuten, dass die Daten zwischen den Ländern nicht konsistent oder vergleichbar sind“ (CRPD, 2015, S. 3; übers. aus d. Engl.).



Daher wurden sowohl die Daten, die im Rahmen der Feldforschung für die nationalen Berichte erhoben wurden, als auch die Daten auf europäischer Ebene, wie z. B. von Eurostat, ANED und der Arbeitsgruppe Sozialwirtschaft und Behinderung von SEE, sowie die Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) herangezogen.

Neben der Schwierigkeit, Behinderung zu definieren, wurde in der Mitteilung vom April 2015 über die „Verbesserung von Daten und Statistiken zu Behinderungen: Ziele und Herausforderungen“ (CRPD, 2015, S. 3-5) auch eine Reihe von Herausforderungen bei der Datenerhebung genannt, darunter:

- Behindertenstatistiken beruhen häufig auf Selbstauskünften über Behinderungen, und in solchen Fällen kann es vorkommen, dass viele Personen ihre Situation als nicht schwer genug einschätzen, um als Behinderung zu gelten, obwohl sie in ihren täglichen Aktivitäten eingeschränkt sind. In solchen Fällen erfassen die Behindertenstatistiken nur erhebliche oder schwere Behinderungen.
- Das Wort „Behinderung“ kann negativ konnotiert sein und die Befragten möchten sich vielleicht nicht als behindert bezeichnen, was wiederum zu einer Untererfassung führt.
- Der Zusammenhang zwischen einer Behinderung und einem diagnostizierbaren medizinischen Zustand kann ebenfalls zu Problemen führen, zum Beispiel wenn die Betroffenen ihre Diagnose nicht kennen. Außerdem kann die medizinische Diagnose die erhobenen Daten verfälschen, wenn die Verfügbarkeit der Diagnose mit bestimmten sozioökonomischen Merkmalen oder dem Zugang zu Gesundheitsdiensten korreliert.

Im Weltbericht über Behinderungen wird die Verwendung eines universellen Rahmens für die Erhebung von Daten über Behinderungen vorgeschlagen, der ICF. Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) ist ein Rahmen für die Beschreibung und Organisation von Informationen über Funktionsfähigkeit und Behinderung. Die ICF ist weder ein Mess- noch ein Erhebungsinstrument - sie ist eine Klassifikation, die einen Standard für Gesundheits- und Behinderungsstatistiken liefert und bei der schwierigen Aufgabe helfen kann, die Ansätze verschiedener Quellen für Behinderungsdaten zu harmonisieren (WHO, 2011). Da die CRPD den Schwerpunkt auf die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt legt, konzentrieren wir uns im vorliegenden Bericht auf den Unterschied bei den Beschäftigungsquoten (in Prozentpunkten) zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen - die *Beschäftigungslücke bei Behinderungen* (DEG) - und nicht auf die Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen an sich. Dies gibt mehr Aufschluss über die relative Ungleichheit als die absoluten Beschäftigungsquoten, die für Menschen mit Behinderungen in Ländern, in denen dennoch eine große DEG besteht, hoch sein können.



Co-funded by
the European Union

Teil 1: SYSTEMATISCHE LITERATURRECHERCHE

1. Definitionen

1.1 Menschen mit Behinderungen

Schätzungsweise 1,3 Milliarden Menschen - etwa 16 % der Weltbevölkerung oder jeder Sechste von uns - sind derzeit von einer erheblichen Behinderung betroffen. Diese Zahl steigt, unter anderem aufgrund der Bevölkerungsalterung und der Zunahme nichtübertragbarer Krankheiten (WHO, 2023). Wie bereits erwähnt, ist der Begriff Behinderung sehr komplex, da es sich um ein sich entwickelndes und mehrdimensionales Konzept handelt. Behinderung ist der Oberbegriff für Beeinträchtigungen, Aktivitätseinschränkungen und Teilhabebeschränkungen und bezieht sich auf die negativen Aspekte der Interaktion zwischen einem Individuum (mit einem Gesundheitszustand) und den Kontextfaktoren dieses Individuums (Umwelt- und persönliche Faktoren) (WHO, 2011).

In der Präambel der CRPD wird anerkannt, dass es sich bei Behinderung um ein „sich entwickelndes Konzept“ handelt, es wird aber auch betont, dass „Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Personen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren resultiert, die ihre volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen behindern“ (CRPD, 2015, 5). Diese Definition resultiert aus den jüngsten Bestrebungen der Behindertenbewegung und der Arbeit von Forscher*innen aus den Sozial- und Gesundheitswissenschaften, die die Rolle sozialer und physischer Barrieren für Behinderungen erkannt haben. Der Übergang von einer individuellen/medizinischen Perspektive zu einer strukturellen, sozialen Perspektive wurde als der Wechsel von einem „medizinischen Modell“ zu einem „sozialen Modell“ beschrieben, bei dem Menschen durch die Gesellschaft und nicht durch ihren Körper als behindert angesehen werden (WHO, 2011). Eine solche Aussage erkennt an, dass „Behinderung“ keine Eigenschaft der Person ist. In diesem Sinne wird davon ausgegangen, dass Fortschritte bei der Verbesserung der sozialen Teilhabe erzielt werden können, indem die Barrieren beseitigt werden, die Menschen mit Behinderungen in ihrem täglichen Leben beeinträchtigen. Behinderungen wirken sich in vielen Bereichen auf das Leben der Menschen aus, z.B. in Bezug auf die Mobilität und die Nutzung von Verkehrsmitteln, den Zugang zu Gebäuden, die Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung, am Arbeitsmarkt und an der Freizeitgestaltung, die Teilnahme am politischen Leben, soziale Kontakte und die wirtschaftliche Unabhängigkeit. Darüber hinaus hat die COVID-19-Pandemie die bestehenden Ungleichheiten noch verschärft (WHO, 2023).

In Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD, 2015) heißt es: „Die Vertragsstaaten erkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen an, gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten; dies schließt das Recht auf die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit auf einem Arbeitsmarkt und in einem Arbeitsumfeld zu verdienen, die offen, integrativ und für Menschen mit Behinderungen



zugänglich sind. Die Vertragsstaaten schützen und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, auch für Menschen, die im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit eine Behinderung erwerben, indem sie geeignete Maßnahmen, auch durch Rechtsvorschriften, treffen, um unter anderem: [...]"

1.2 Inklusive Beschäftigung

Wenn es um integrative Beschäftigung geht, bedeutet dieses Konzept, dass eine Person einen Arbeitsplatz hat, den sie selbst wählt, und zwar an einem Ort, an dem sie auch arbeiten kann:

- Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen arbeiten zusammen und werden gleichberechtigt behandelt.
- Alle bekommen die Unterstützung, die sie brauchen, um ihre Arbeit zu erledigen.
- Alle werden geschätzt und so behandelt, als gehören sie dazu.
- Menschen mit und ohne Behinderungen werden für ihre Arbeit gerecht bezahlt und erhalten den gleichen Lohn wie Menschen ohne Behinderungen.

Inklusive Beschäftigung bezieht sich auf alle Aktivitäten, die es einer Person ermöglichen, Zugang zu einer angemessenen bezahlten Arbeit zu erhalten (Leymat A., 2011). In diesem Sinne kann die integrative Beschäftigung als eng mit dem allgemeineren Konzept der beruflichen Inegration verbunden angesehen werden. Wie Hafsteinsdóttir und Hardonk (2023) beschreiben, wurde das Konzept der beruflichen Integration seinerseits aus dem allgemeineren Konzept der sozialen Integration entwickelt und soll als Instrument zum Verständnis von Prozessen dienen, die zu Marginalisierung führen, sowie von Möglichkeiten der Beteiligung am Arbeitsmarkt. Folglich kann integrative Beschäftigung als ein Konzept verstanden werden, das jene Aktivitäten, Verfahren und Policies (in Zusammenhang mit der Arbeitssuche, Einstellungs- und Rekrutierungsverfahren usw.) bezeichnet, die darauf abzielen, den Zugang zu angemessen entlohnter Arbeit zu maximieren sowie Marginalisierung und Ausgrenzung für jene Gruppen und/oder Einzelpersonen zu minimieren, die aufgrund einer negativen Bedeutung, die einem oder mehreren ihrer Merkmale auf sozialer und kultureller Ebene beigemessen wird, als vom standardisierten und gesellschaftlich akzeptierten Bild von idealen Arbeitnehmer*innen abweichend wahrgenommen werden können.

Unter „behindertengerechter Beschäftigung“ verstehen wir Einstellungs- und Arbeitsplatzstrategien und -praktiken, die Menschen mit Behinderungen als Bewerber*innen und Beschäftigte willkommen heißen und ihnen die gleichen Chancen wie anderen bieten, eine „menschenwürdige“ Arbeit zu finden (ILO, 2015), die letztlich auch ihren Wünschen und Fähigkeiten entspricht (Shaw, et al., 2022). Das Konzept der inklusiven Beschäftigung geht davon aus, dass Menschen an „normalen“ Arbeitsplätzen beschäftigt werden und nicht in getrennten oder segregierten Umgebungen, die im Widerspruch zur UNCRPD stehen (UNCRPD, Artikel 27 und andere, 2015). Um Menschen mit Beeinträchtigungen an regulären



Arbeitsplätzen willkommen zu heißen, kann es erforderlich sein, die Umgebung (physisch, kommunikativ und einstellungsmäßig) so anzupassen, dass diese Menschen effektiv und bequem arbeiten können.

Man kann sagen, dass dem Ansatz der inklusiven Beschäftigung bzw. Eingliederung in die Arbeitswelt zwei Hauptgedanken zugrunde liegen, die hier hervorgehoben werden sollen. Der erste ist, dass es auf dem Arbeitsmarkt Einzelpersonen oder Gruppen geben kann, die nicht aufgrund ihrer mangelnden Kompetenzen und/oder Fähigkeiten marginalisiert werden, sondern einfach deshalb, weil die Standardaktivitäten, -verfahren und -policies, die üblicherweise für den Zugang zum Arbeitsmarkt angewandt werden, negative Bedeutungen enthalten können, die gesellschaftlich und kulturell mit einem oder mehreren ihrer Merkmale verbunden sind (man denke zum Beispiel an Vorurteile in Bezug auf die Hautfarbe oder das Geschlecht und die Geschlechtsidentität). Mit anderen Worten, das Konzept erkennt an, dass es auf dem Arbeitsmarkt - und folglich in jedem Wirtschaftszweig - Energien und Potenziale für Wachstum und Entwicklung geben kann, die jedoch Gefahr laufen, unwiederbringlich verloren zu gehen.

Der zweite Gedanke ist, dass inklusive Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht gleichbedeutend ist mit Integration in den Arbeitsmarkt. Beschäftigungsverfahren, -aktivitäten und -policies können nicht nur dann als inklusiv betrachtet werden, wenn sie effizient die Aufgabe erfüllen, einer größtmöglichen Anzahl von Mitgliedern der so genannten benachteiligten Gruppen bezahlte Arbeit zur Verfügung zu stellen. Vielmehr erfordert inklusive Beschäftigung bzw. Eingliederung in die Arbeitswelt auch, dass die angewandten Beschäftigungsverfahren, -aktivitäten und -policies so weit wie möglich von Fall zu Fall gestaltet werden, wobei die spezifischen Bedürfnisse der beteiligten Personen - sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer*innen -, wie sie von ihnen selbst geäußert werden, zu berücksichtigen sind, und dass versucht wird, sicherzustellen, dass Arbeitsuchende einen Arbeitsplatz finden, an dem sie ihre Potenziale und beruflichen Bestrebungen voll ausschöpfen können, ohne ihre Vielfalt zu vernachlässigen oder zu verbergen, und dass sie aktiv zum Wachstum der Organisationen, die sie beschäftigen, beitragen.

In diesem Sinne ist klar, dass das Konzept der inklusiven Beschäftigung einen anderen und umfassenderen Ansatz implizieren sollte als denjenigen, der die Analyse, die Politik und die Forschung kennzeichnet, die sich mit der Identifizierung von Hindernissen für den Zugang zum Arbeitsmarkt befassen, z. B. behinderungsbedingte Vorurteile in der Gesellschaft. Die berufliche Eingliederung wurde von Wissenschaftlern im Bereich der Behindertenforschung als Schlüsselkonzept vorgeschlagen (Barnes, 2000), um ein Verständnis der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln, das Teil der Bemühungen ist, grundlegend zu überdenken, was Arbeit bedeutet und wie sie organisiert werden kann, um der Vielfalt Rechnung zu tragen. Wie Hafsteinsdóttir und Hardonk (2023) anmerken: „Aus der Perspektive einer behinderungsbezogenen beruflichen Eingliederung kann von Menschen mit Behinderungen nicht erwartet werden, dass sie sich an die vorherrschenden arbeitsbezogenen Normen anpassen, die z.B. die üblichen Leistungserwartungen und Voraussetzungen für die Teilnahme am Erwerbsleben widerspiegeln. Stattdessen beruht die berufliche Eingliederung auf der Anerkennung der



Co-funded by
the European Union

menschlichen Vielfalt und bezieht sich auf eine Situation, in der Menschen uneingeschränkter Zugang zu geschätzten beruflichen Rollen haben und Möglichkeiten für eine sinnvolle Beteiligung vorhanden sind. Dazu gehören die Anerkennung der beruflichen Kompetenz und des beruflichen Beitrags, das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer größeren sozialen Einheit und qualitativ gute Beziehungen zu anderen am Arbeitsplatz, die von gegenseitigem Vertrauen und Unterstützung geprägt sind." (übers. aus d. Engl.) Dies bedeutet, dass die Annahme eines integrativen Arbeits-/Beschäftigungskonzepts eine erhebliche Veränderung der Regeln und Vorschriften für Arbeit bzw. Beschäftigung auch für Menschen ohne Behinderungen mit sich bringen dürfte.



2. Rechtlicher Rahmen und Politik

2.1 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dessen Einfluss und Regelungen

EU-weiter und internationaler Kontext

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen (UN) über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) wurde im Dezember 2006 angenommen, im März 2007 zur Unterzeichnung aufgelegt und trat im Mai 2008 in Kraft. Das Übereinkommen weist eine ausdrückliche soziale Entwicklungsdimension auf und zielt darauf ab, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“; es enthält auch einen Durchführungskodex.

In Artikel 1 des Übereinkommens werden Menschen mit Behinderungen definiert als „Personen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen, gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“.

Die Konvention ist ein Menschenrechtsinstrument, das sicherstellen soll, dass alle Länder das Notwendige tun, damit Menschen mit Behinderungen ihr angeborenes Recht auf Leben gleichberechtigt mit anderen (Artikel 10) und unabhängig von Alter und Geschlecht (Artikel 6 und 7) genießen können.

Das Übereinkommen befasst sich mit der grundlegenden Frage der Zugänglichkeit (Artikel 9) und damit, wie Länder Hindernisse und Barrieren ermitteln und beseitigen und sicherstellen müssen, sodass Menschen mit Behinderungen Zugang zu allen Dienstleistungen und Produkten haben, um gleichberechtigt mit dem Rest der Gesellschaft zu leben. Menschen mit Behinderungen müssen in der Lage sein, unabhängig zu leben, in die Gemeinschaft einbezogen zu werden, zu wählen, wo und mit wem sie leben, und Zugang zu häuslichen, stationären und gemeindenahen Unterstützungsdiensten zu haben (Artikel 19). Das Übereinkommen fordert außerdem, dass Menschen mit Behinderungen gleichen Zugang zu Bildung und Ausbildung (Artikel 24), gleiche Rechte auf Arbeit und Lebensunterhalt ohne Diskriminierung (Artikel 27), Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben (Artikel 29) und Teilnahme am kulturellen Leben, an Erholung, Freizeit und Sport (Artikel 30) haben. Darüber hinaus legt das Übereinkommen fest, dass Menschen mit Behinderungen das Recht auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit ohne Diskriminierung haben und die aufgrund ihrer Behinderung erforderlichen Gesundheitsdienste erhalten und bei der Gewährung der Krankenversicherung nicht diskriminiert werden dürfen (Artikel 25).

Neben dem Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen in bestimmten Bereichen verlangt das Übereinkommen auch die Bekämpfung von Stereotypen und Vorurteilen sowie die Förderung des Bewusstseins für die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen (Artikel 8).

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Das Übereinkommen ist das erste internationale, rechtsverbindliche Instrument, das Mindeststandards für die Rechte von Menschen mit Behinderungen festlegt. Es war auch das erste Menschenrechtsübereinkommen, dem die EU beigetreten ist: Der Rat nahm den Beschluss über den Abschluss des Übereinkommens am 26. November 2009 an, es trat am 22. Januar 2011 in der EU in Kraft. Alle EU-Mitgliedstaaten haben die Konvention unterzeichnet und ratifiziert. Insgesamt 24 EU-Mitgliedstaaten (alle außer Irland, den Niederlanden und Polen) haben auch das Fakultativprotokoll (UN-Fakultativprotokoll, 2006) unterzeichnet oder sind ihm beigetreten, 21 davon haben es ratifiziert (außer Bulgarien, Tschechien und Rumänien). Die Kernelemente des Übereinkommens wurden in die „Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-20“ aufgenommen (Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen, 2010).

EU-Charta der Grundrechte

Die EU-Kommission ist seit den 2000er Jahren bestrebt, die aktive Eingliederung und volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft zu fördern, in Übereinstimmung mit dem EU-Menschenrechtsansatz in Bezug auf Behindertenfragen. Dies wird in der Charta der Grundrechte der EU (2000) umgesetzt, die eine Reihe von Grundrechten enthält, die in der EU geschützt werden sollten. Die Charta enthält Rechte und Freiheiten unter sechs Bereichen: Würde, Freiheiten, Gleichheit, Solidarität, Bürgerrechte und Gerechtigkeit. Sie wurde ursprünglich im Dezember 2000 ohne verbindliche Rechtswirkung veröffentlicht und wurde erst mit dem Inkrafttreten der Änderung des Vertrags von Lissabon zum Vertrag über die Europäische Union im Dezember 2009 rechtsverbindlich. Die EU-Grundrechtecharta verbietet die Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung und erkennt das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Integration an.

Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-20 und 2021-30

Die europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen ist ein von der Europäischen Union (EU) entwickelter Rahmen zur Förderung der Rechte und der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Mitgliedstaaten. Sie legt die Prioritäten und Maßnahmen der EU im Bereich der Behindertenpolitik für einen bestimmten Zeitraum fest. Es gibt zwei europäische Behindertenstrategien: die erste für den Zeitraum 2010-2020 und die zweite für den Zeitraum 2021-2030.

Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-2020: Die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-2020 war der erste umfassende Rahmen, der von der EU angenommen wurde, um die Rechte und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Sie zielte darauf ab, Chancengleichheit, volle Teilhabe und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu fördern. Die Strategie konzentrierte sich auf acht Schwerpunktbereiche:



- a. Zugänglichkeit: Verbesserung der Zugänglichkeit von Waren, Dienstleistungen und der physischen Umwelt.
- b. Teilhabe: Förderung der aktiven Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft.
- c. Gleichstellung: Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen.
- d. Beschäftigung: Förderung des gleichberechtigten Zugangs zum Arbeitsmarkt und Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
- e. Allgemeine und berufliche Bildung: Gewährleistung einer inklusiven Bildung und lebenslanger Lernmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.
- f. Sozialer Schutz: Verbesserung der Sozialsysteme und Gewährleistung einer angemessenen Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.
- g. Gesundheit: Förderung des Zugangs zu Gesundheitsdiensten und Beseitigung gesundheitlicher Ungleichheiten.
- h. Außenpolitisches Handeln: Förderung der Rechte und der Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Außenpolitik der EU.

Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2021-2030: Die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2021-2030 ist das Nachfolgedokument der vorherigen Strategie und soll auf deren Erfolgen aufbauen. Sie legt die Prioritäten und Maßnahmen der EU fest, um die Rechte und die Integration von Menschen mit Behinderungen im nächsten Jahrzehnt weiter voranzutreiben. Während die Strategie einige der früheren Prioritätsbereiche beibehält, führt sie auch neue Aspekte ein. Zu den wichtigsten Schwerpunktbereichen der Strategie gehören:

- a. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Bekämpfung von Diskriminierung und Gewährleistung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen.
- b. Zugänglichkeit: Verbesserung der Zugänglichkeit der physischen Umgebung, der Informations- und Kommunikationstechnologien und der öffentlichen Verkehrsmittel.
- c. Teilhabe: Förderung der aktiven Teilhabe und sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen.
- d. Beschäftigung: Erhöhung der Beschäftigungsquote und Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen.
- e. Allgemeine und berufliche Bildung: Gewährleistung einer inklusiven Bildung und lebenslanger Lernmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.
- f. Sozialer Schutz: Verbesserung der Sozialsysteme und Gewährleistung einer angemessenen Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.
- g. Gesundheit: Förderung des Zugangs zu Gesundheitsdiensten und Beseitigung gesundheitlicher Ungleichheiten.



- h. Außenpolitisches Handeln: Förderung der Rechte und der Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Außenpolitik der EU.

Die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2021-2030 zielt darauf ab, sich an dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu orientieren und zur Umsetzung der darin enthaltenen Bestimmungen in der EU beizutragen.

Menschen mit Behinderungen sind nach wie vor einem höheren Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt als jene ohne Behinderungen. Eine der größten Ungleichheiten besteht auf dem Arbeitsmarkt: „Nur 50 % der Menschen mit Behinderungen haben einen Arbeitsplatz, im Vergleich zu 75 % der Menschen ohne Behinderungen. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen freizusetzen und ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern“. Es wird erklärt, dass die Kommission die Zusammenarbeit mit Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, suchen wird, um ein Paket für bessere Arbeitsmarktergebnisse von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln. Darüber hinaus wird die Strategie Maßnahmen zur Verbesserung des Sozialschutzes für Menschen mit Behinderungen und zur Unterstützung von (potenziellen) Sozialunternehmern mit Behinderungen vorschlagen. Bereits 2023 wird die Europäische Kommission einen Leitfaden für die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am Wahlprozess herausgeben. Außerdem wird sie die inklusive demokratische Teilhabe, auch von Menschen mit Behinderungen, durch das neue Programm „Bürgerschaft, Gleichstellung, Rechte und Werte“ unterstützen.

Der Aktionsplan 2021 der EU in Bezug auf soziale Rechte legt drei neue EU-Kernziele fest, die bis zum Ende des Jahrzehnts in den Bereichen Beschäftigung, Qualifikationen und Sozialschutz erreicht werden sollen (The European Pillar of Social Rights Action Plan, 2021).

Der funktionelle Status der Menschen muss in vielen Politikbereichen berücksichtigt werden, z.B. in den Bereichen Gesundheit, Sozialschutz, Wohnen, Verkehr, Kultur, Bildung und Beschäftigung. Die politische Entwicklung in diesen Bereichen kann von zuverlässigen Daten über den funktionalen Status der Bevölkerung profitieren.

Österreich

In Österreich besteht die größte Herausforderung darin, dass Behindertenpolitik und -maßnahmen immer noch als Zusatz und nicht als Querschnittsaufgabe wahrgenommen und umgesetzt werden. Die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) und die Empfehlungen des UN-Behindertenrechtsausschusses werden, wenn überhaupt, nur in Ansätzen umgesetzt. Infolgedessen stehen Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu anderen in der österreichischen Gesellschaft weiterhin vor Herausforderungen, die im Kontext von COVID-19 noch problematischer werden könnten.

Das österreichische Bundesministerium für Soziales ist die zentrale Stelle für die Belange von Menschen mit Behinderungen im Bereich der sozialen Eingliederung (z.B. Behindertenpass) in Österreich. Seit 2006 ist das Ministerium für die Umsetzung und Überwachung des Bundes-Behindertengleichstellungsrechts



im gesamten Bundesgebiet zuständig. (sozialministeriumservice, o.d.) Aber auch die neun verschiedenen Landesregierungen verfügen über eigene Einrichtungen und Strategien zur Förderung der sozialen Inklusion im Arbeitsleben. Daher kann die allgemeine Situation in Österreich in föderale und regionale Gesetze, Vorschriften und Aktivitäten unterteilt werden. Diese Situation bringt Vor- und Nachteile in Bezug auf die Praktikabilität auf betrieblicher Ebene mit sich; so sind z.B. unterschiedliche Finanzierungssysteme positiv, um mehr Unterstützung zu erhalten, verursachen aber einen höheren Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber.

Die Umsetzung der Kernpunkte des nächsten österreichischen Nationalen Aktionsplans Behinderung 2022-2030 ist für das Europäische Semester 2021 von großer Bedeutung (z.B. in Bezug auf Beschäftigung, soziale Eingliederung und Bildung). Ohne finanzielle Ressourcen, Koordination und klare Zuständigkeiten, Indikatoren und systematische Datenerhebung werden Maßnahmen mit positivem Potenzial nicht umgesetzt werden können.

Einige wichtige Aspekte des rechtlichen Rahmens und der Politik in Österreich:

Anti-Diskriminierungs-Gesetzgebung: Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Behinderten verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in allen Bereichen der Beschäftigung, einschließlich der Einstellung, Beförderung und den Arbeitsbedingungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen die Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten zu ermöglichen.

Berufliche Rehabilitation und Integrationsmaßnahmen: Das Arbeitsmarktservice (AMS) bietet berufliche Rehabilitations- und Integrationsmaßnahmen an, um Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, eine Beschäftigung zu finden und zu behalten. Diese Maßnahmen können Jobcoaching, Berufsausbildung, Arbeitsplatzanpassung und finanzielle Unterstützung umfassen.

Quotenregelung: In Österreich gibt es ein Quotensystem, das als Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) bekannt ist und Arbeitgeber mit 25 oder mehr Beschäftigten verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Stellen für Menschen mit Behinderungen zu reservieren. Die Quote ist derzeit auf 4 % der Gesamtbelegschaft festgelegt, wobei größere Arbeitgeber eine dementsprechend höhere Quote haben.

Unterstützte Beschäftigung: Unterstützte Beschäftigungsprogramme sollen Menschen mit Behinderungen dabei helfen, eine wettbewerbsfähige Beschäftigung zu finden und zu behalten. Diese Programme bieten individuelle Unterstützung, Job-Matching und Unterstützung am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen.

Leistungen und Sozialversicherung: Menschen mit Behinderungen, die arbeitsunfähig sind oder erhebliche Arbeitseinschränkungen haben, können Anspruch auf verschiedene Leistungen und Sozialversicherungsbestimmungen nach dem allgemeinen Sozialversicherungsgesetz erheben. Zu diesen Leistungen gehören Invaliditätsrenten, Rehabilitationsbeihilfen und Krankenversicherungsschutz.



Anforderungen an die Barrierefreiheit: Auch die österreichischen Gesetze befassen sich mit der freien Zugänglichkeit zum Arbeitsmarkt. Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verlangt von den Arbeitgebern, dass sie angemessene Maßnahmen für die Zugänglichkeit am Arbeitsplatz ergreifen, wie z. B. zugängliche Einrichtungen, unterstützende Technologien und Kommunikationshilfen.

Zypern

Auf der Insel Zypern wurde die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gemäß dem Beschluss des Ministerrats Nr. 66.763 vom 6.2.2008 zum 1.1.2009 als neue Abteilung des Ministeriums und der Sozialversicherung eingerichtet (Republik Zypern, Stellvertretendes Ministerium für Soziales, 2023). Die Aufgaben der Abteilung sind: Förderung des Sozialschutzes, der sozialen Eingliederung und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die Vision der Abteilung: Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen durch die Formulierung und Umsetzung von Reformen, die neue Perspektiven für die soziale Eingliederung schaffen.

Die Hauptaktivitäten/Zuständigkeiten der Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen sind:

1. Bereitstellung von Bewertungen und Bescheinigungen über Behinderung und Funktionsfähigkeit.
2. Bereitstellung von Sozialleistungen für Menschen mit Behinderungen.
3. Bereitstellung direkter und indirekter beruflicher Rehabilitations- und anderer Unterstützungsdienste.
4. Koordinierung der wirksamen Umsetzung des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und des nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen.

Laut dem Strategieplan des DSID (Strategieplan, DSID, 2015) wurde ein Meilenstein in der Geschichte der Behinderung durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gesetzt, das die Verpflichtungen der Staaten festlegt, alle geeigneten legislativen, administrativen und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu ergreifen. Die Republik Zypern hat das Übereinkommen 2011 ratifiziert (Gesetz über das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und damit zusammenhängende Fragen, L.8(III)/2011) und 2013 ihren ersten nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen formuliert und verabschiedet (Nationaler Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2013-2015, www.mlsi.gov.cy/dsid). Die wichtigsten Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit Behinderungen umfassen drei Ratifizierungsgesetze internationaler Konventionen, fünf allgemeine Gesetze und 30 spezifische Gesetze und Verordnungen (Erster Bericht Zyperns zur Umsetzung der UN-Konvention, Anhang 1, www.mlsi.gov.cy/dsid). Die Bemühungen um eine weitere Verbesserung des Rechtsrahmens zur Gewährleistung der Rechte von Menschen mit Behinderungen



Co-funded by
the European Union

sind ungebrochen. Dennoch sind bei der wirksamen Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften noch einige Lücken festzustellen. Eine bessere strategische Planung, Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Dienst und dem Privatsektor ist erforderlich, um die Theorie in die Tat umzusetzen. Außerdem sind eine strengere Überwachung und die Verhängung von Sanktionen bei Nichteinhaltung von Gesetzen erforderlich. Noch schwieriger ist es, die Wahrnehmung, die Einstellung und das Verhalten gegenüber der Vielfalt der Menschen und den Grad der Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die zyprische Gesellschaft zu verbessern.

Der erste Bericht der Republik Zypern über die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Jahr 2013 vorgelegt. Am 22. und 23. März 2017 wurde „(...) vom UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen geprüft und es fand ein Dialog zwischen dem Ausschuss und der zyprischen Delegation statt. (...)“

Unter Berücksichtigung der obengenannten Empfehlungen koordinierte die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (DSID), die die zentrale Anlaufstelle für die Umsetzung des Übereinkommens ist, in Zusammenarbeit mit anderen staatlichen Stellen die Ausarbeitung der ersten Nationalen Strategie für Menschen mit Behinderungen 2017 - 2027 und des zweiten Nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen 2017 - 2020, die beide darauf abzielen, die Vision, die Werte, die strategischen Ziele und die Zielsetzungen der Republik Zypern für die Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen zu definieren, die die Rechte von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen weiter erfüllen.

Generell wurden die Nationale Strategie für Menschen mit Behinderungen und der zweite Aktionsplan dafür kritisiert, dass sie bestehende politische Rahmenbedingungen und Praktiken, die seit Jahren bestehen, übernehmen. Die von den Behindertenorganisationen über den zyprischen Verband der Behindertenorganisationen (CCOD)5 und von akademischen Experten empfohlenen Maßnahmen wurden nicht berücksichtigt. Es gibt noch keine Ankündigung oder Konsultation für die Entwicklung eines dritten nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen, da der zweite den Zeitraum bis Dezember 2020 abdeckte.

Einige wichtige Aspekte des rechtlichen Rahmens und der Politik in Zypern:

Nicht-Diskriminierung und Gleichbehandlung: Das Gesetz zur Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen verbietet die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in allen Bereichen der Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Beförderung und Arbeitsbedingungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung zu ermöglichen und ihr Fortkommen zu sichern.

Beschäftigungsquotensystem: In Zypern gibt es ein Beschäftigungsquotensystem, das als Gesetz über die Beschäftigung von Behinderten (Quoten) bekannt ist (Gesetz 98(I)/2002). Arbeitgeber sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor mit 20 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Belegschaft für Menschen mit Behinderungen zu reservieren. Die Quote ist derzeit auf 3 % der Gesamtbelegschaft festgelegt.



Co-funded by
the European Union

Berufliche Rehabilitation: Die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, die dem Ministerium für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung unterstellt ist, bietet berufliche Rehabilitationsprogramme und -dienste an, um Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und bei der Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu unterstützen. Diese Programme umfassen Berufsausbildung, Arbeitsvermittlung und Berufsberatung.

Unterstützte Beschäftigung: Unterstützte Beschäftigungsprogramme zielen darauf ab, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Diese Programme bieten individuelle Unterstützung, Job-Matching und Training am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen, um ihnen zu helfen, eine wettbewerbsfähige Beschäftigung zu finden und zu erhalten.

Zugänglichkeit: Das Gesetz unterstreicht die Notwendigkeit der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Zugänglichkeitsmaßnahmen zu ergreifen, wie z.B. zugängliche Einrichtungen und unterstützende Technologien, damit Menschen mit Behinderungen effektiv und unabhängig arbeiten können.

Leistungen und soziale Sicherheit: Menschen mit Behinderungen, die nicht in der Lage sind zu arbeiten oder deren Arbeitsfähigkeit erheblich eingeschränkt ist, haben unter Umständen Anspruch auf verschiedene Leistungen und Sozialversicherungen, darunter Invaliditätsbeihilfen, Gesundheitsversorgung und andere soziale Unterstützungsleistungen.

Litauen

In Litauen existiert das Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen, das in erster Linie durch das Gesetz über die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen (*Įstatymas dėl galimybių asmenims su negalia*) geregelt wird. Das Gesetz zielt darauf ab, die Gleichberechtigung, Nichtdiskriminierung und volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Beschäftigung, zu gewährleisten. Besonders erwähnenswert ist Artikel 26, Gleichstellung von Arbeitnehmer*innen und Nicht-Diskriminierung aus anderen Gründen. Dieser Artikel definiert ebenfalls die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen und verbietet die Diskriminierung in Beschäftigungsverfahren. Die wichtigsten Punkte sind:

- Die Pflicht des Arbeitgebers zur Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz ist im Gleichstellungsgesetz verankert.
- Im Arbeitsgesetzbuch ist der Grundsatz der gerechten Entlohnung von Arbeit verankert, sodass Menschen mit Behinderung das Recht haben, für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn wie andere Menschen zu erhalten.
- Das Arbeitsgesetzbuch für Behinderte bietet eine Reihe von Garantien in Bezug auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes und die Anpassung an die Arbeit.
- Das Arbeitsgesetzbuch enthält Bestimmungen über Arbeitszeiten, Überstunden und Urlaub für Menschen mit Behinderung.



- Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz von Menschen mit Behinderungen bei der Arbeit werden durch das Arbeitsgesetzbuch und andere Gesetze sowie durch Rechtsvorschriften über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleistet.

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und ihre Unterstützung bei der Arbeit ist vorgesehen und wird dezidiert betont. Besondere Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt sind im Gesetz über soziale Unternehmen vorgesehen. Um Menschen mit Behinderungen in den offenen Arbeitsmarkt zu integrieren, gibt es das Beschäftigungsförderungsgesetz, das aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorsieht.

- Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, erhalten für jeden Beschäftigten einen monatlichen Zuschuss zu dem im Arbeitsvertrag des Beschäftigten festgelegten Lohns und zur teilweisen Erstattung der von diesem Lohn berechneten Pflichtbeiträge des Versicherten zur staatlichen Sozialversicherung. Der Lohnzuschuss wird für bis zu 12 Monate gezahlt, wenn ein Arbeitsvertrag mit Menschen mit einem Grad der Arbeitsfähigkeit von 45-55 Prozent oder einem leichten Grad der Behinderung abgeschlossen wird. Bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten (bis zu 40 Prozent Arbeitsfähigkeit oder höher, mittlerer Grad der Behinderung) wird der Zuschuss unbefristet für die gesamte Dauer der Beschäftigung gezahlt.
- Die Subventionierung der Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen kann so organisiert werden, dass ihre unbefristete Beschäftigung durch die Schaffung neuer (bzw. Anpassung bestehender) Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Art der Behinderung des jeweiligen Arbeitslosen unterstützt wird.
- Die Unterstützung für die Selbständigkeit wird für Menschen mit Behinderungen mit einer Arbeitsfähigkeit von bis zu 40 % oder einer schweren oder mittelschweren Behinderung gewährt, die ein eigenes Unternehmen gründen und einen eigenen Arbeitsplatz einrichten wollen.
- Um Qualifikationen zu vermitteln oder Kompetenzen zu erwerben, wenn dies für eine Beschäftigung erforderlich ist, kann eine Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen organisiert werden.
- Öffentliche Arbeiten werden organisiert, um Arbeitssuchenden mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, den notwendigen Lebensunterhalt zu verdienen und eine vorübergehende Beschäftigung zu finden.
- Ein Zuschuss zu den Kosten für die Einrichtung (Anpassung) des Arbeitsplatzes von behinderten Arbeitnehmer*innen und die Anschaffung oder Anpassung ihrer Arbeitsmittel kann nur gewährt werden, wenn diese Kosten notwendig sind, um Barrieren im Unternehmen zu beseitigen, die aufgrund der Behinderung der Arbeitnehmer*innen entstehen und sie an der Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben hindern.



Rechtliche Anforderungen des Arbeitgebers

Das Gesetz über die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen der Republik Litauen schreibt vor, dass Arbeitgeber, wenn eine behinderte Person über die erforderlichen Qualifikationen verfügt, ihre Einstellung nicht verweigern oder sie auf andere Weise diskriminieren dürfen, und zwar allein aus dem Grund der Invalidität (Abschnitt 17). Das Gesetz schreibt auch vor, dass in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten mindestens 2 % der Belegschaft aus Menschen mit Behinderungen bestehen müssen (Abschnitt 18).

Im September 2019 hat Litauen sein Gesetz über Sozialunternehmen aktualisiert, um die Bedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowohl in Sozialunternehmen als auch auf dem offenen Arbeitsmarkt anzugleichen. Die Kommissionsdienststellen sollten gezielt statistische Informationen über die Veränderungen bei der Zahl der Menschen mit Behinderungen, die auf dem offenen Arbeitsmarkt und in Sozialunternehmen tätig sind, sammeln und die Höhe der staatlichen Unterstützung vergleichen. Bis 2019 arbeiteten nur 4 % der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter in Sozialunternehmen, was 30 Mio. EUR kostete, verglichen mit 26 % der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter, die auf dem offenen Arbeitsmarkt arbeiteten und nur 3 Mio. EUR an staatlicher Unterstützung erhielten. Nach den Änderungen des Gesetzes über soziale Unternehmen haben die Behindertenorganisationen (DSB) eine noch stärkere Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt festgestellt. Aktuelle Daten deuten auf einen Rückgang der Zahl der Sozialunternehmen von 173 (2019) auf 149 (2020) hin.

Italien

Die italienische Verfassung (Art. 1) besagt, dass „die Republik die volle Achtung der Menschenwürde, der Freiheitsrechte und der Autonomie der behinderten Menschen garantiert und ihre volle Integration in Familie, Schule, Arbeit und Gesellschaft fördert; sie verhindert und beseitigt die entkräftenden Bedingungen, die die Entwicklung der menschlichen Person, die Erreichung der größtmöglichen Autonomie und die Teilnahme an der Lebensgemeinschaft sowie die Verwirklichung der bürgerlichen, politischen und Eigentumsrechte verhindern; verfolgt die funktionelle und soziale Wiederherstellung der von körperlichen, geistigen und sensorischen Beeinträchtigungen betroffenen Person und stellt Dienste und Leistungen zur Prävention, Behandlung und Rehabilitation von Behinderungen sowie den rechtlichen und wirtschaftlichen Schutz der behinderten Person sicher; bereitet Interventionen vor, die darauf abzielen, Zustände der Marginalisierung und sozialen Ausgrenzung zu überwinden“. Seit den 1990er Jahren hat Italien einen Prozess der Überarbeitung und Umsetzung der gesetzlichen Normen begonnen, die Menschen mit Behinderungen besonderen Schutz gewähren.

Seit Ende der 1990er Jahre hat Italien auch einen Prozess der Überarbeitung der Gesetze über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eingeleitet. Das Gesetz 68/1999 konzentriert sich ausdrücklich auf die Vermittlung von Arbeitsplätzen und die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und gewährleistet gleichzeitig die Achtung ihrer Fähigkeiten und Einstellungen. In



Abänderung des Gesetzes 104/1992 weitet das Gesetz 68/1999 den besonderen Schutz auf Personen mit psychischen Erkrankungen aus (die von der früheren Gesetzgebung nicht erfasst wurden) und führt einen gezielten Arbeitsvermittlungsdienst (*collocamento mirato*) ein, der von jeder Region in den in jeder Provinz vorhandenen Vermittlungszentren eingerichtet wird. Nach dem Gesetz ist dieser Dienst jedoch nicht ausschließlich für Menschen mit Behinderungen bestimmt, sondern auf Antrag für sogenannte geschützte Kategorien benachteiligter Personen zugänglich, zu denen auch Menschen mit Behinderungen gehören (das Gesetz erkennt einen ähnlichen Schutz auch für Waisen und Witwen von Personen an, die an den Folgen von Terroranschlägen verstorben sind, für Personen, die bei der Arbeit oder bei Militäroperationen verstorben sind, für italienische Flüchtlinge, die aus anderen Ländern nach Italien kommen, usw.).

Einige wichtige Aspekte des rechtlichen Rahmens und der Politik in Italien:

Nicht-Diskriminierung und Gleichbehandlung: Das Gesetz 68/1999 verbietet die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in allen Bereichen der Beschäftigung, einschließlich der Einstellung, Beförderung und der Arbeitsbedingungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu ihrer Arbeit und die Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Quotensystem für die Beschäftigung: Italien hat ein Beschäftigungsquotensystem, das als „Einstellungspflicht“ (*Obbligo di Assunzione*) für Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor bekannt ist. Arbeitgeber mit 15 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Belegschaft für Menschen mit Behinderungen zu reservieren. Die Quote ist derzeit auf 7 % der Gesamtbelegschaft festgelegt.

Berufliche Rehabilitation und Beschäftigungsförderung: Das Nationale Institut für Soziale Sicherheit (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, INPS*) bietet berufliche Rehabilitationsprogramme und beschäftigungsfördernde Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen an. Diese Programme umfassen Berufsausbildung, Arbeitsvermittlungsdienste und finanzielle Unterstützung für die Anpassung des Arbeitsplatzes.

Unterstützte Beschäftigung: Unterstützte Beschäftigungsprogramme zielen darauf ab, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Diese Programme bieten individuelle Unterstützung, Job-Coaching und Hilfe bei der Eingliederung am Arbeitsplatz.

Zugänglichkeit: Die italienischen Gesetze betonen die Notwendigkeit der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Zugänglichkeitsmaßnahmen zu gewährleisten, wie z.B. zugängliche Einrichtungen, unterstützende Technologien und Kommunikationshilfen, um die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Belegschaft zu erleichtern.

Leistungen und soziale Sicherheit: Menschen mit Behinderungen, die nicht in der Lage sind, zu arbeiten, oder deren Arbeitsfähigkeit erheblich eingeschränkt ist, haben unter Umständen Anspruch auf



verschiedene Leistungen und Sozialversicherung, darunter Invaliditätsbeihilfen, Gesundheitsversorgung und andere soziale Unterstützungsleistungen.

Inklusive allgemeine und berufliche Bildung: Italien fördert eine inklusive allgemeine und berufliche Bildung, um Menschen mit Behinderungen auf eine Beschäftigung vorzubereiten. Es werden Anstrengungen unternommen, um einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens zu gewährleisten, damit jede*r Einzelne die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen erwerben kann.

Ein gezielter Arbeitsvermittlungsdienst steht insbesondere für die folgenden Kategorien von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung: a) Personen im erwerbsfähigen Alter mit körperlichen, geistigen oder sensorischen Behinderungen mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 45 %, die von speziellen Kommissionen für die Bescheinigung von Behinderungen (invalidi civili auf Italienisch) bestätigt werden; b) gewerblich behinderte Personen mit einem Behinderungsgrad von mehr als 33 %, die vom Nationalen Institut für die Versicherung gegen Arbeitsunfälle (INAIL) bescheinigt werden (invalidi ordinari auf Italienisch); c) Taube oder Blinde, mit Ausnahme von blinden Telefonist*innen, Masseur*innen, Physiotherapeut*innen, Rehabilitationstherapeut*innen und Lehrer*innen; d) behinderte Ex-Soldat*innen, registrierte behinderte Zivilpersonen und rechtlich behinderte Personen mit einer Beeinträchtigung gemäß Dekret des Präsidenten der Republik 915/1978. In all diesen Fällen müssen die medizinischen Kommissionen eine zweite Bescheinigung ausstellen, die den Zugang zum gezielten Arbeitsvermittlungsdienst ermöglicht, und sie sollten mit Vertreter*innen der Sozialdienste zusammenarbeiten, die die Arbeitsfähigkeiten der untersuchten Personen bewerten und beschreiben sowie die Art der Anpassung, die möglicherweise am Arbeitsplatz erforderlich ist, um ihre Produktivität und Teilhabe gemäß der ICF und dem bio-psycho-sozialen Modell der Behinderung zu erhöhen. Diese Interaktion zwischen der Beeinträchtigung und der Umwelt - und nicht nur die medizinische Bewertung ihrer Beeinträchtigung - dient als Schlüsselfaktor für die Bestimmung der benachteiligenden Situation.

Eine weitere wichtige Datenquelle ist der 9. Bericht über die Umsetzung des Gesetzes 68/1999 über die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (IX Relazione sull'attuazione della legge 68/1999 per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità), der dem Parlament 2019 vom Arbeitsministerium vorgelegt wurde. Während der oben erwähnte ISTAT-Bericht 2019 - der auf Daten basiert, die durch direkte Befragung von Bürger*innen erhoben wurden - zum ersten Mal den Standard des Global Activity Limitation Instrument (GALI) anwendet, verwendet der 9. Bericht die Definition von Behinderung, die in den italienischen Gesetzen, insbesondere im Gesetz 104/1992, festgelegt ist - die den Grundstein für die angenommenen Maßnahmen bildet. Er basiert auf Daten, die von den nationalen Arbeitsämtern in allen italienischen Provinzen für die Jahre 2016, 2017 und 2018 erhoben wurden. Das Bild, das der 9. Bericht zeichnet, unterscheidet sich deutlich von jenem, das sich aus dem ISTAT-Bericht ergibt. Die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die in den Listen der gezielten Arbeitsvermittlung eingetragen sind und somit zumindest hypothetisch aktiv nach einem Arbeitsplatz suchen, belief sich Ende 2018 auf mehr als 900.000 Personen, wobei Menschen in den südlichen Regionen mehr als 60 % der Gesamtzahl ausmachten. Das Bild ist nicht ermutigend, denn im Vergleich zum vorangegangenen 6.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Bericht, der auf den Daten für die Jahre 2010 und 2011 basiert, hat sich die Situation offenbar nicht wesentlich verbessert. Ende 2011 waren 644.029 Personen in den gezielten Arbeitsvermittlungsdiensten registriert, von denen die meisten (60 %) im Süden des Landes leben. Während die Daten des 9. Berichts eine zunehmende Aufmerksamkeit für die gezielte Beschäftigung erkennen lassen - da die Zahl der gemeldeten Personen gestiegen ist -, werden große Unterschiede in den Regionen deutlich, die in der Lage sind, effiziente gezielte Arbeitsvermittlungsdienste zu organisieren, was auch die allgemeine Schwierigkeit des nationalen Systems offenbart, alle Anfragen zu bewältigen.

Griechenland

In Griechenland werden im Rahmen des spezifischen Ziels 2.3 Chancengleichheit für alle (SDGs 3,4,8,9,11,16) des vorgeschlagenen Nationalen Programms für die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2019 (S. 22) spezifische Maßnahmen für Beschäftigung und Berufsbildung als vorrangig eingestuft, einschließlich vorgeschlagener Maßnahmen, wie z.B.:

- Einbeziehung von Behinderungsthemen in alle Policies, Maßnahmen und Programme für Beschäftigung und Berufsausbildung und verbesserte Zugänglichkeit der elektronischen und physischen Dienstleistungen der griechischen Arbeitsverwaltung.
- Reform und Modernisierung der Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen.
- Entwicklung von Peer-Support-Programmen, wie z. B. die Ausbildung von wissenschaftlichen Berater*innen mit Behinderungen, um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zur Beschäftigung und die Entwicklung einer aktiven Inklusionspolitik zu unterstützen.
- Überprüfung möglicher negativer Anreize für die Beschäftigung, z.B. Abkopplung der Gewährung von Geldleistungen vom Beschäftigungsstatus, und Schaffung von Anreizen zur Förderung des Zugangs zum Privatsektor, zum (sozialen) Unternehmertum und zur Selbstständigkeit.
- Stärkung der Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörde, um die vollständige Einhaltung der Richtlinie über die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten und angemessene Anpassungen zu gewährleisten.

Beschäftigung und Bildung sind die wichtigsten Hebel für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft, gleichzeitig ist das Fehlen umfassender Interventionsmaßnahmen in diesen Bereichen eine der Hauptursachen für soziale Ausgrenzung.

Was die Gesetzgebung betrifft, so sind die Eckpfeiler des Rechtsrahmens für die Behandlung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zwei Verfassungsbestimmungen in Artikel 4 und Artikel



25 der griechischen Verfassung. Im ersten ist der Gleichheitsgrundsatz und im zweiten der Grundsatz der sozialen Rechtsstaatlichkeit verankert.

In Artikel 4 heißt es: „1. sind die Griechen vor dem Gesetz gleich. 2. Griechische Männer und Frauen haben die gleichen Rechte und Pflichten“. Die Gleichheit hat die Form einer proportionalen Gleichheit, die eine willkürliche Differenzierung zwischen ähnlichen Situationen verbietet (Verteilungsgerechtigkeit). Auch wenn sich die Verfassung nur auf die Gleichheit der Bürger*innen vor dem Gesetz bezieht, ist klar, dass sie auch die Gleichheit des Gesetzes gegenüber den Bürger*innen festschreibt.

In Artikel 25 heißt es: „(1) Die Rechte des Menschen als Einzelperson und als Mitglied der Gesellschaft sowie das Sozialstaatsprinzip werden vom Staat gewährleistet. Alle staatlichen Organe sind verpflichtet, für ihre ungehinderte und wirksame Ausübung zu sorgen. Diese Rechte gelten für die Beziehungen zwischen den einzelnen Personen, die als angemessen angesehen werden. Beschränkungen jeglicher Art, die diesen Rechten gemäß der Verfassung auferlegt werden können, müssen entweder unmittelbar in der Verfassung oder durch Gesetz vorgesehen werden, wenn ein Vorurteil dafürspricht, und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. 2. Die Anerkennung und der Schutz der grundlegenden und unveräußerlichen Rechte des Menschen durch den Staat zielen auf die Verwirklichung des sozialen Fortschritts in Freiheit und Gerechtigkeit“.

Der rechtliche Rahmen und die Politik im Bereich der integrativen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden in erster Linie durch das Gesetz 4483/2017 geregelt, das Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt festlegt. Das Präsidialdekret 6/1996 wurde in Übereinstimmung mit der Richtlinie 89/654/EWG erlassen und fordert Maßnahmen am Arbeitsplatz, um die Bedürfnisse von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen zu erfüllen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf zu erleichtern. Sie kann eindeutig in Kombination mit Artikel 10 des Gesetzes 3304/2005 verwendet werden, der vorsieht, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung zu ermöglichen, sich beruflich weiterzuentwickeln und an der Berufsausbildung teilzunehmen („angemessener Anpassungsmaßnahmen“). Es kann auch in Kombination mit Artikel 2 des Gesetzes 3996/2011 verwendet werden, der die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde (SEPE) als zuständig für die Überprüfung der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gemäß Artikel 19 des Gesetzes 3304/2005 und gemäß Artikel 10 des Gesetzes 3304/2005 definiert. Es gilt sowohl für diejenigen, die aufgrund des Gesetzes 2643/1998 vermittelt wurden, als auch für diejenigen, die nicht vermittelt worden sind.

Mit dem Gesetz 2643/1998 (Artikel 3, Amtsblatt der Regierung 220/A¹, veröffentlicht am 28/09/1998) wird auf der Grundlage von Artikel 22 Absatz 1 und Artikel 21 Absatz 6 der Verfassung ein Quotensystem für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst (Artikel 2) und im privaten und öffentlichen Sektor (Artikel 3) eingeführt. Das Gesetz sieht vor, dass 5 % aller offenen Stellen, die von öffentlichen Unternehmen (mit mehr als 50 Beschäftigten), Körperschaften des



öffentlichen Rechts, Kommunalverwaltungen und juristischen Personen des Privatrechts, die Personal über den Obersten Rat für die Auswahl von Zivilpersonal einstellen, ausgeschrieben werden, für Menschen mit Behinderungen reserviert werden müssen. Der entsprechende Prozentsatz für griechische Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten beträgt 8 %. Menschen mit einem Mindestbehinderungsgrad von 50 %, die in der Arbeitslosendatenbank des griechischen Arbeitsamtes (DYPA) registriert sind, durchlaufen ein besonderes Einstellungsverfahren.

In dem Bemühen, die Objektivität des Quotensystems zu rationalisieren, fördert das Gesetz die Qualifikationen im Zusammenhang mit dem Wissen und führt ein Punktesystem mit sozialen Kriterien wie der familiären und wirtschaftlichen Situation ein. Konkret handelt es sich dabei um Alter, Qualifikationen (Diplome), Behindertenquote, Familienstand und wirtschaftliche Situation.

Spätere gesetzgeberische Maßnahmen (Antidiskriminierungsgesetz 4443/2016, Gesetz 3699/2008 über die soziale Integration von Menschen mit Behinderungen und Gesetz 4765/2021) modernisierten die einschlägigen Bestimmungen und passten sie an die neuen Arbeitsmarktbedingungen an. Die Ergebnisse, die sich in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen widerspiegeln, zeigen jedoch, dass eine weitere Reform und Modernisierung des institutionellen Rahmens in Bezug auf das nationale Quotensystem für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten erforderlich sind.

Das Gesetz 4019/2011 ist das erste, das die Sozialwirtschaft in Griechenland institutionalisiert und festlegt, was eine städtische Genossenschaft (Soziales Genossenschaftsunternehmen - KoinSEp) sein sollte. Es zielt darauf ab, den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten und die berufliche Aktivierung bedeutender Teile der Bevölkerung zu erleichtern, Diskriminierung und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen, moderne, qualitativ hochwertige soziale Dienstleistungen bereitzustellen und bestehende, nicht nachhaltige Sozialschutz- und Wohlfahrtseinrichtungen in soziale Unternehmen umzuwandeln.

Darüber hinaus enthält das Gesetz 4488/2017, auch bekannt als „Gesetz über die Zugänglichkeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“, Bestimmungen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen und privaten Sektor, einschließlich des GLAM-Sektors. Nach diesem Gesetz sind Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet, einen Anteil von Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, der mindestens 5 % ihrer Belegschaft entspricht. Sie sind außerdem verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen am Arbeitsplatz haben, auch bei der Einstellung und bei Bewerbungsverfahren. Das Gesetz bietet Arbeitgebern auch Anreize für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich Steuervergünstigungen, Zuschüsse und Subventionen für die Anpassung von Arbeitsplätzen und Ausrüstung. Es wird ein nationales Register für Menschen mit Behinderungen eingerichtet, das vom Ministerium für Arbeit, soziale Sicherheit und Wohlfahrt geführt wird und dazu dient, Arbeitssuchende mit Behinderungen mit potenziellen Arbeitgebern zusammenzubringen.



Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte des rechtlichen Rahmens und der Politik in Griechenland erläutert:

Nicht-Diskriminierung und Gleichbehandlung: Das Gesetz 4483/2017 verbietet die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in allen Bereichen der Beschäftigung, einschließlich der Einstellung, Beförderung und der Arbeitsbedingungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu ihrer Arbeit und die Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Beschäftigungsquotensystem: Griechenland hat ein Beschäftigungsquotensystem, das als „Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ (Ergasia se Atoma me Efhēmidia) bekannt ist. Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor mit 50 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Belegschaft für Menschen mit Behinderungen zu reservieren. Die Quote ist derzeit auf 3 % der Gesamtbelegschaft festgelegt.

Berufliche Rehabilitation und Beschäftigungsförderung: Die Greek Manpower Employment Organization (OAE) bietet berufliche Rehabilitationsprogramme und beschäftigungsfördernde Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen an. Diese Programme umfassen Berufsausbildung, Arbeitsvermittlungsdienste und finanzielle Unterstützung für die Anpassung des Arbeitsplatzes.

Unterstützte Beschäftigung: Unterstützte Beschäftigungsprogramme zielen darauf ab, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Diese Programme bieten individuelle Unterstützung, Job-Coaching und Hilfe bei der Eingliederung am Arbeitsplatz.

Zugänglichkeit: Die griechischen Gesetze betonen die Notwendigkeit der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Zugänglichkeitsmaßnahmen zu gewährleisten, wie z.B. zugängliche Einrichtungen, unterstützende Technologien und Kommunikationshilfen, um die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Belegschaft zu erleichtern.

Leistungen und soziale Sicherheit: Menschen mit Behinderungen, die nicht in der Lage sind, zu arbeiten, oder deren Arbeitsfähigkeit erheblich eingeschränkt ist, haben unter Umständen Anspruch auf verschiedene Leistungen und Sozialversicherungen, darunter Invaliditätsbeihilfen, Gesundheitsversorgung und andere soziale Unterstützungsleistungen.

Inklusive Bildung und Ausbildung: Griechenland fördert eine integrative allgemeine und berufliche Bildung, um Menschen mit Behinderungen auf die Beschäftigung vorzubereiten. Es werden Anstrengungen unternommen, um einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens zu gewährleisten, damit der*die Einzelne die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen erwerben kann.



Vergleichende Zusammenfassung

Die CRPD ist in allen an der Studie teilnehmenden Ländern durchsetzbar, da sie von allen ratifiziert worden ist. Das zypriotische Ministerium für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung hat die Abteilung für die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen eingerichtet, die für die Umsetzung der CRPD zuständig ist. Im Jahr 2020 blieben die wichtigsten Probleme und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Situation von Menschen mit Behinderungen in Litauen unverändert, obwohl sich die allgemeine Situation verbessert hat. Es gibt mehrere Probleme mit dem System, das für die Erhebung von Statistiken über Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt in Italien verwendet wird. Dieser Mechanismus muss verbessert werden, um zu gewährleisten, dass die Anforderung des Gesetzes Nr. 68/1999 (Artikel 21), wonach das Ministerium für Sozialpolitik dem Parlament alle zwei Jahre einen Bericht vorlegen muss, konsequent und pünktlich erfüllt wird.

In Griechenland gibt es zwar Rechtsvorschriften, und die Verfassung sieht die Gleichbehandlung aller Menschen vor, aber es bleiben wichtige Herausforderungen: gemeindenahe Unterstützung und Deinstitutionalisierung sind zwei wichtige Anliegen bei der Entwicklung von Strategien und der Finanzierung im Zusammenhang mit Behinderungen. Die Sicherung des Rechts auf ein unabhängiges Leben ist aus der Sicht von Menschen mit Behinderungen wichtig, da es sich direkt auf ihre Fähigkeit auswirkt, Zugang zu Arbeit, Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe zu erhalten. Das Hauptproblem in Österreich besteht darin, dass die Behindertenpolitik immer noch als nachrangig betrachtet und nicht als allgemeine Politik behandelt wird. Die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention und die Empfehlungen des Ausschusses werden nur teilweise (wenn überhaupt) umgesetzt. Infolgedessen sind Menschen mit Behinderungen in der österreichischen Gesellschaft nach wie vor mit Hindernissen im Vergleich zu nicht behinderten Menschen konfrontiert, die sich in der Phase nach COVID-19 noch erheblich verschärfen könnten.



Co-funded by
the European Union

2.2 Sozial- und Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen

Produktivitätsunterschiede, Mängel auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Vorurteilen und Diskriminierung sowie negative Anreize durch Entschädigungssysteme für Menschen mit Behinderungen sind nur einige der Faktoren, die sich auf deren Abschneiden auf dem Arbeitsmarkt auswirken (2, 17-19). In vielen Ländern gibt es Gesetze gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, um Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu lösen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Man geht davon aus, dass die Aufrechterhaltung der Antidiskriminierungsgesetze den Zugang zur formellen Wirtschaft verbessert und allgemeinere soziale Vorteile mit sich bringt. Darüber hinaus gibt es in mehreren Ländern besondere Maßnahmen, wie z.B. Quoten, die darauf abzielen, die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern (20). Berufsausbildung, Beratung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung sind Beispiele für berufliche Rehabilitation und Beschäftigungsdienste, die die Fähigkeit von Menschen mit Behinderungen, auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen, verbessern oder wiederherstellen und die Eingliederung fördern können.

Menschen mit Behinderungen können ihre Fähigkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten, mit Hilfe von beruflichen Rehabilitations- und Beschäftigungsdiensten verbessern oder wiedererlangen, z.B. durch Berufsausbildung, Beratung, Vermittlung und Hilfe bei der Arbeitssuche. Diese Dienste erleichtern ihnen auch die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Die wichtigste Triebkraft hinter all dem ist ein Wandel in der Arbeitseinstellung. Weltbehindertenbericht

Der Begriff „Arbeitskräfte“ bezieht sich auf alle Personen im erwerbsfähigen Alter, die fähig, willens und in der Lage sind zu arbeiten (23). Der Begriff „Arbeitslose“ umfasst alle Personen, die nicht erwerbstätig sind, aber dennoch eine Stelle suchen. Die folgenden Variablen können verwendet werden, um den Erwerbsstatus einer Person mit einer Behinderung zu beurteilen: Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der erwerbstätigen Personen, der erwerbstätig ist; die Arbeitslosenquote ist die Zahl der Arbeitslosen in Prozent der erwerbstätigen Personen.

Der prozentuale Anteil der erwachsenen Bevölkerung, der erwerbstätig oder arbeitslos ist, wird als Erwerbsquote bezeichnet (22). Die Erwerbsquote misst, wie viele Menschen mit Behinderungen im Vergleich zur allgemeinen Erwerbsbevölkerung beschäftigt sind (World Disability Report, 2017).

Die Teilnahme am Arbeitsmarkt, die die soziale Eingliederung fördert, ist ein Schlüsselfaktor für die Integration in die Gesellschaft. Eine Beschäftigung leistet nicht nur einen Beitrag zur Gesellschaft, sondern öffnet auch die Tür zur Unabhängigkeit und bietet die Möglichkeit, Sozialversicherungsleistungen zu erhalten. Nach Angaben des Europäischen Behindertenforums (EDF) sind nur 50,8 % der Menschen mit Behinderungen in der Europäischen Union erwerbstätig, ganz im Gegensatz zu 74,8 % der Menschen ohne Beeinträchtigungen.

Im Vergleich zu nicht behinderten Männern und Frauen, die eine Beschäftigungsquote von 64,9 % bzw. 29,9 % aufwiesen, hatten Männer mit Behinderungen eine Beschäftigungsquote von 52,8 % und Frauen mit Behinderungen eine Beschäftigungsquote von 19,6 %, so eine Analyse der Ergebnisse des World Health Survey für 51 Länder. In 27 Ländern hatten Menschen im erwerbsfähigen Alter mit



Co-funded by
the European Union

Behinderungen erhebliche Nachteile auf dem Arbeitsmarkt und schlechtere Arbeitsmarktergebnisse als Menschen im erwerbsfähigen Alter ohne Behinderungen, so eine aktuelle Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2). Ihre Beschäftigungsquote lag im Durchschnitt bei 44 % und damit niedriger als die von Menschen ohne Behinderungen (75 %). Der Prozentsatz der Nichterwerbstätigkeit war bei Menschen ohne Behinderungen etwa 2,5-mal so hoch (49 % gegenüber 20 %).

Österreich

Das Europäische Semester 2021 wurde in hohem Maße von der Umsetzung der wichtigsten Elemente des nächsten österreichischen Nationalen Aktionsplans Behinderung 2022-2030 (z.B. in Bezug auf Beschäftigung, soziale Eingliederung und Bildung) beeinflusst. Maßnahmen mit hohem Erfolgspotenzial wurden mit angemessener Finanzierung, Koordinierung und Rollendefinition sowie Indikatoren und systematischer Datenerfassung umgesetzt.

Rund 15 % der Österreicher*innen haben eine dauerhafte Behinderung. Es gibt genaue Zahlen zu den Menschen mit Behinderung, die gesetzlichen Schutz genießen (Merkmale: Grad der Behinderung von mindestens 50 %, nicht in Ausbildung, maximal 65 Jahre). Ihre Zahl hat sich seit 1990 fast verdoppelt (ein Grund dafür ist die steigende Beschäftigungsquote). Im Jahr 2020 gab es in Österreich 121.889 Anspruchsberechtigte von Menschen mit Behinderung. Von den anspruchsberechtigten behinderten Menschen waren 3.709 selbständig, 59.925 beschäftigt und 14.588 arbeitslos (wko.at).

Die Teilnahme am offenen Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen nach wie vor schwierig, insbesondere für diejenigen, die schwerere Beeinträchtigungen haben oder von der COVID-19-Epidemie betroffen sind. Da es an umfassenden Daten zur Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen mangelt, ist es nicht möglich, die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen zu beurteilen.

Die offizielle Bewertung des österreichischen operationellen Programms für die Umsetzung des ESF ergab, dass die Einbeziehung von Zugänglichkeits- und Behindertenfragen in die ESF-Initiativen gescheitert ist. Der Bewertung zufolge gibt es nicht genügend Strukturen und Kenntnisse, um das „disability mainstreaming“ als horizontales Ziel wie vorgesehen umzusetzen. Sowohl die ESF- als auch die NAP-Bewertung empfehlen eine gründliche Datenerfassung und Forschung zu Themen, die Menschen mit Behinderungen betreffen.

Daten von EU-SILC zeigen, dass in Österreich die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen im Jahr 2018 bei 56,5 % lag, verglichen mit 77,5 % für nicht behinderte Menschen und 5,8 Prozentpunkte höher als der EU-Durchschnitt. Daraus ergibt sich eine geschätzte Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderung von etwa 21 Prozentpunkten (EU-Durchschnitt: 24,2, siehe Tabellen 1-3).

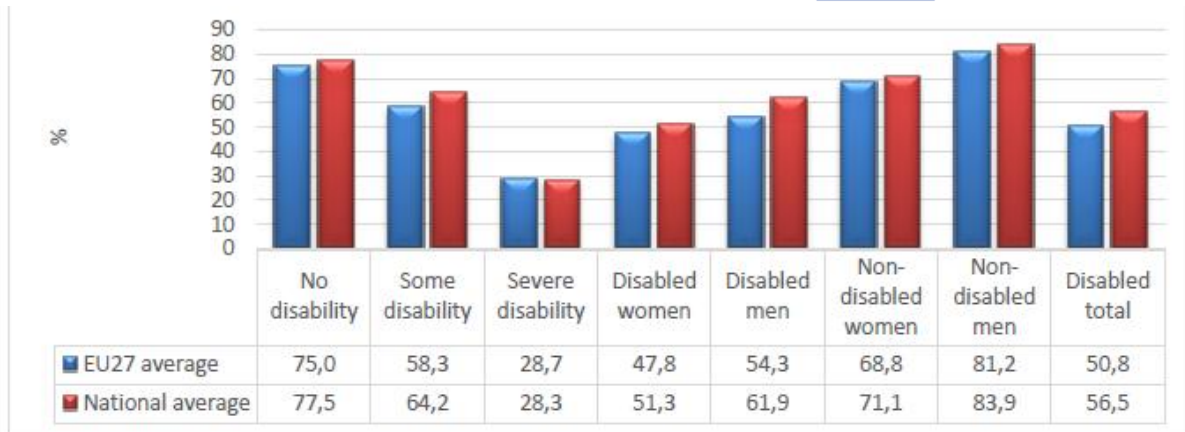


Tabelle 1: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung – Österreich

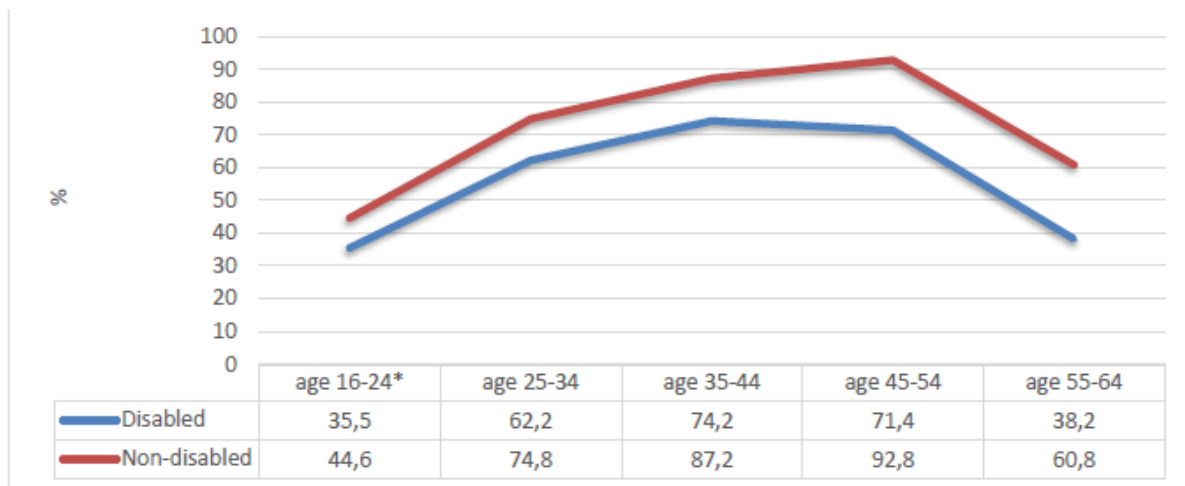
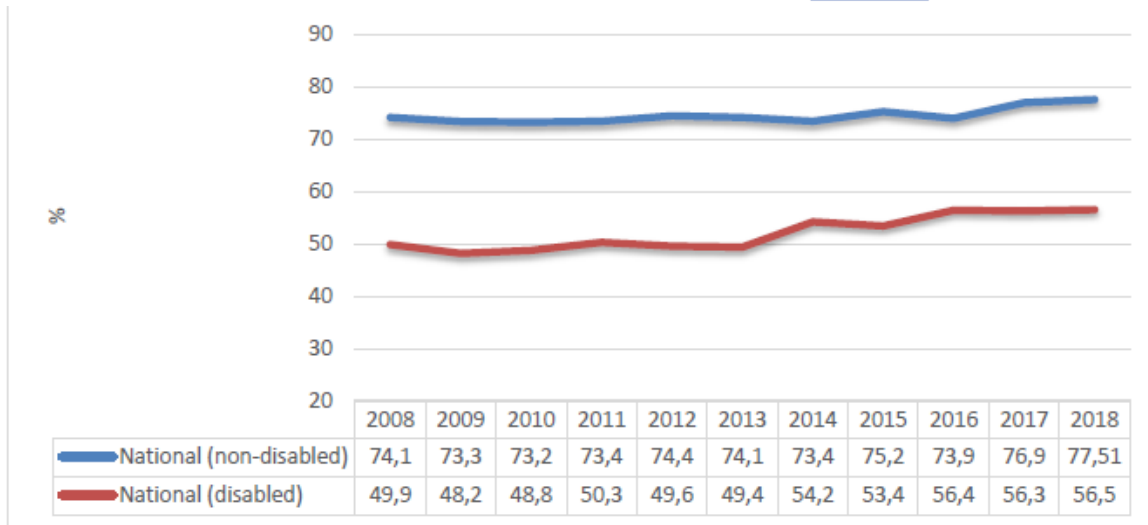


Tabelle 2: Beschäftigungsquoten in Österreich, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Österreich



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 3: Nationale Trends bei den Beschäftigungsquoten, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre).
Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Österreich

Die gleichen Zahlen zeigen, dass im Jahr 2018 15,6% bzw. 5,0% der Menschen arbeitslos waren (siehe Tabellen 4-6). Österreich hat einen größeren Anteil an Menschen mit Beeinträchtigungen als der Durchschnitt der EU27-Länder, gemäß den EU SILC-Daten (Personen, die Aktivitäten melden).

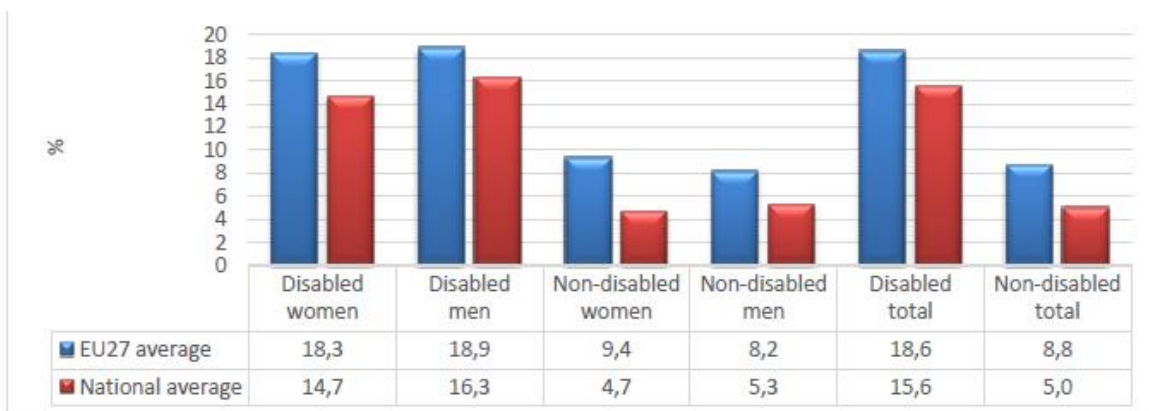


Tabelle 4: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Österreich

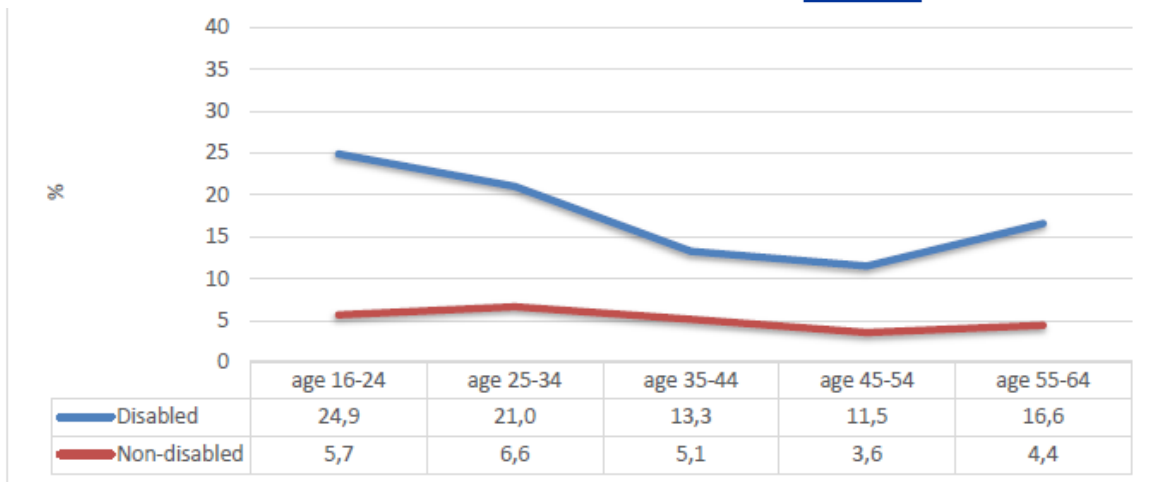
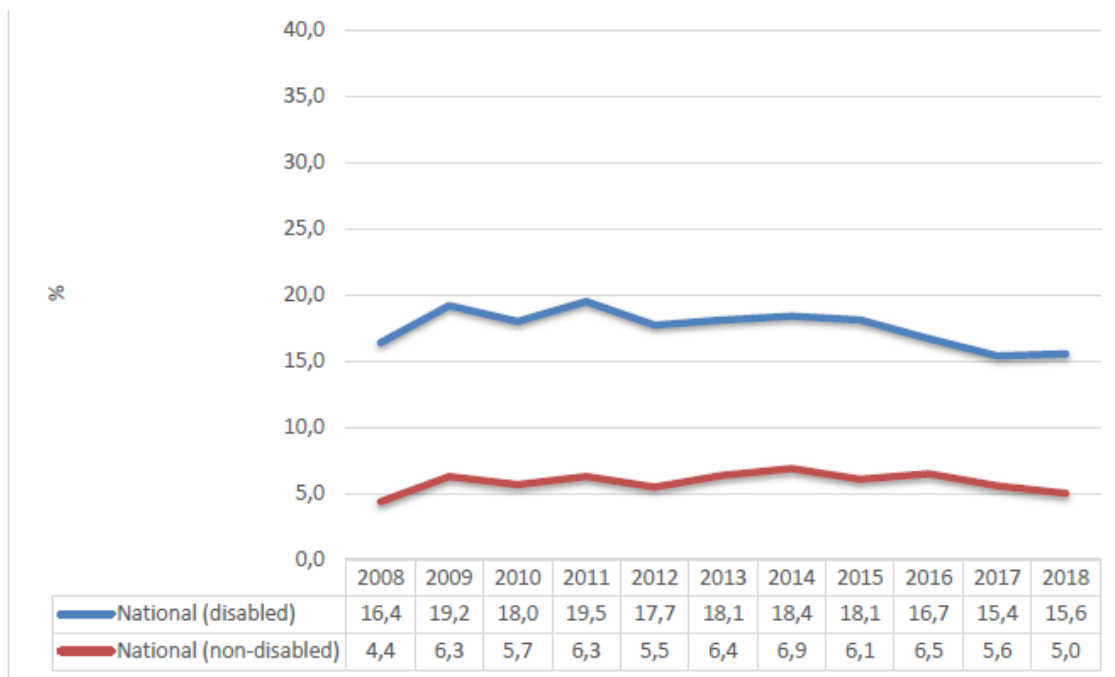


Tabelle 5: Arbeitslosenquoten in Österreich, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Österreich



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 6: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Österreich



Der Beschäftigungsunterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zeigt sich in der größten Diskrepanz in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren. Im Vergleich zu jüngeren Menschen mit Behinderungen haben ältere Menschen mit Behinderungen (oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen) eine wesentlich höhere Gefahr der Arbeitslosigkeit.

Zypern

In Zypern sind das Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities (DSIPD) und das Department of Labour zwei Agenturen innerhalb des Ministeriums für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung (MLWSI), die Programme zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt anbieten. Im DSIPD-Jahresbericht 2019/8 werden die Beschäftigungsergebnisse in Bezug auf die Pläne und Maßnahmen wie folgt dargestellt:

- Ergebnisse des Gesetzes N.146(I)/2009 über die Einstellung von Menschen mit Behinderungen im größeren öffentlichen Sektor (9): Im Jahr 2018 wurden 30 zusätzliche Menschen mit Behinderungen eingestellt, wodurch sich die Gesamtzahl der Menschen mit Behinderungen, die im öffentlichen Sektor und darüber hinaus arbeiten, auf 185 erhöht (140 im Bildungsdienst, 7 im öffentlichen Dienst, 6 im ständigen stundenweise bezahlten öffentlichen Dienst und 19 in anderen Bereichen).
- Tabelle A (siehe Anhang 7.1.3 im Länderbogen des Europäischen Semesters 2020-2021 zum Thema Behinderung - Zypern) fasst die Ergebnisse der arbeitsmarktrelevanten Programme für Behinderte in den letzten fünf Jahren zusammen (10). Die DSIPD bietet zwei weitere behindertenspezifische Arbeitsmarktprogramme für Behindertenorganisationen an, für die 2019 keine Anträge gestellt wurden. Dazu gehören Initiativen zur Finanzierung von behindertenbezogenen NGOs, von Fachkräften, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, und von Ausbildungsprogrammen für beide.

Viele Menschen mit Behinderungen, insbesondere diejenigen ohne anerkannten Sekundarschulabschluss, würden nicht von der Umsetzung des Gesetzes über die Einstellung von Menschen mit Behinderungen im weiteren öffentlichen Sektor (Sonderbestimmungen) 2009 (N.146(I)/2009) (18) profitieren. Obwohl die Arbeitslosenquoten in den letzten Jahren gestiegen zu sein scheinen, gibt es eine Reihe rechtlicher Hindernisse, die die Bemühungen um die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen behindern. Die Ausweitung des Quotengesetzes auf den privaten Sektor und die Verschärfung der rechtlichen Definition von angemessenen Vorkehrungen bei der Ausführung sind zwei Hindernisse. Alternative Bildungsnachweise oder Ausnahmeregelungen müssen stärker akzeptiert werden. Außerdem gibt es nicht viele gezielte Ausbildungsprogramme, die zu Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigungen führen. Die bestehenden Programme sind relativ spezialisiert, haben kaum Belege für ihre Wirksamkeit (nur Teilnehmerzahlen) und keinen Nachweis für ihre Nachhaltigkeit. Die Innovation der sozialen Unternehmen wurde zwar eingeführt, wird aber nicht mehr genutzt. Obwohl die oben genannten



Bedenken und Vorschläge von verschiedenen Seiten an die zuständigen Behörden herangetragen wurden, sind sie bisher weder in die Entwicklung des zweiten und dritten nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen eingeflossen, noch wurden sie diskutiert und bewertet.

Von Quotenbewerber*innen wird erwartet, dass sie über alle für die Stelle relevanten Zeugnisse verfügen, häufig auch über einen Abschluss einer staatlich anerkannten Oberschule, und dass sie in der Lage sind, die erforderlichen schriftlichen oder mündlichen Prüfungen zu bestehen. Viele Menschen mit Behinderungen werden durch diese Vorschriften ausgeschlossen, da die Zeugnisse von Absolvent*innen von Sonderschulen, Sondereinheiten oder Regelschulen mit Beobachterstatus nicht anerkannt werden. Selbst wenn Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben, sich um eine Stelle im öffentlichen Dienst zu bewerben, müssen sie das Beurteilungsverfahren durchlaufen.

Der im Gesetz für Menschen mit Behinderungen (. 127(I)/2000, in der Themenliste des UN-Ausschusses (Februar 2017) und in der sozialen Säule der EU(22) enthaltene Vorbehalt der „angemessenen Maßnahmen“ hängt von finanziellen Erwägungen ab und gibt Arbeitgebern den rechtlichen Spielraum, sich ihrer gesetzlichen Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen zu entziehen.(23) Laut Gesetz können „angemessene Maßnahmen“ nur in dem Maße durchgeführt werden, wie sie den betreffenden Arbeitgeber nicht unangemessen finanziell belasten. Wie in Artikel 5(c)72(I)2(d) dargelegt, rechtfertigt die Existenz auch wohlätige Spenden und andere Spendenmöglichkeiten gegenüber staatlichen Verpflichtungen. Die Pancyprian Alliance for Disability (Pancyprianische Allianz für Behinderte) behauptete in ihrer Eingabe (24), dass die Mehrheit der behördlichen Datenschutzbeauftragten ihre Enttäuschung darüber geäußert habe, dass bei der tatsächlichen Umsetzung des Gesetzes die gesetzlichen Pflichten zur Bereitstellung angemessener Vorkehrungen für potenzielle Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen nicht berücksichtigt worden seien.

Die Daten von EU-SILC zeigen, dass die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Zypern im Jahr 2018 49,7 % betrug, was etwa -1,1 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt liegt und zu einer geschätzten Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderungen von etwa 25 Prozentpunkten führt (EU27-Durchschnitt: 24,2, siehe Tabellen 7-9). Im Vergleich dazu lag die Beschäftigungsquote für Menschen ohne Behinderung in Zypern im Jahr 2018 bei 75,2 %.

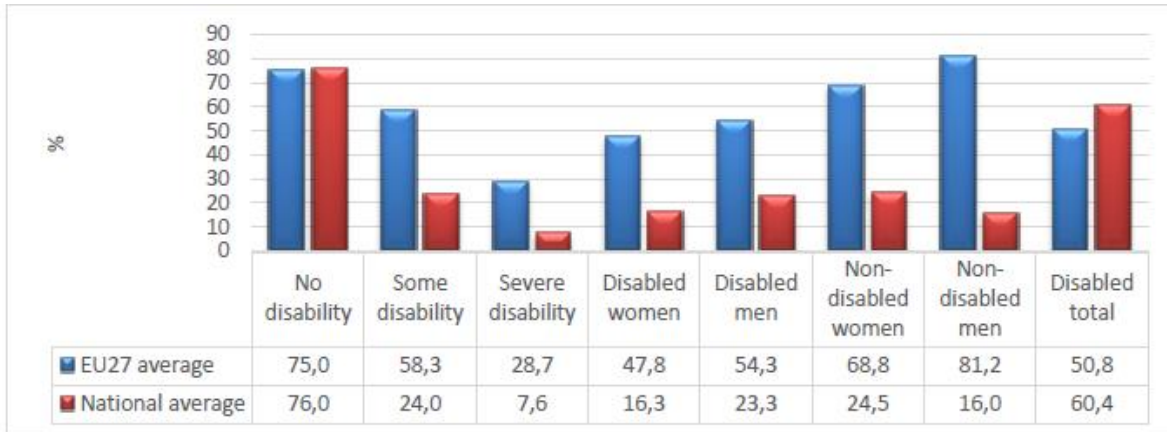


Tabelle 7: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern

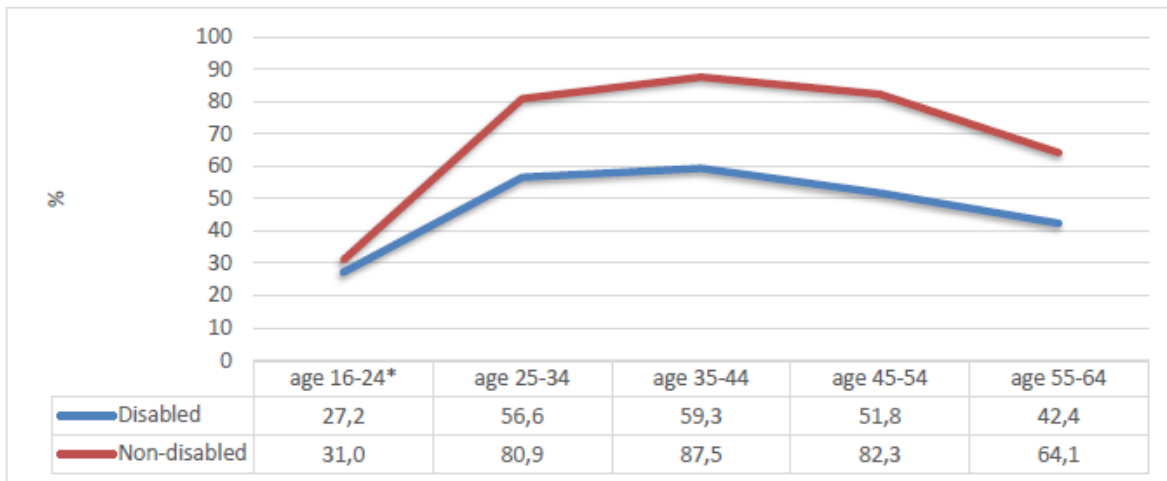
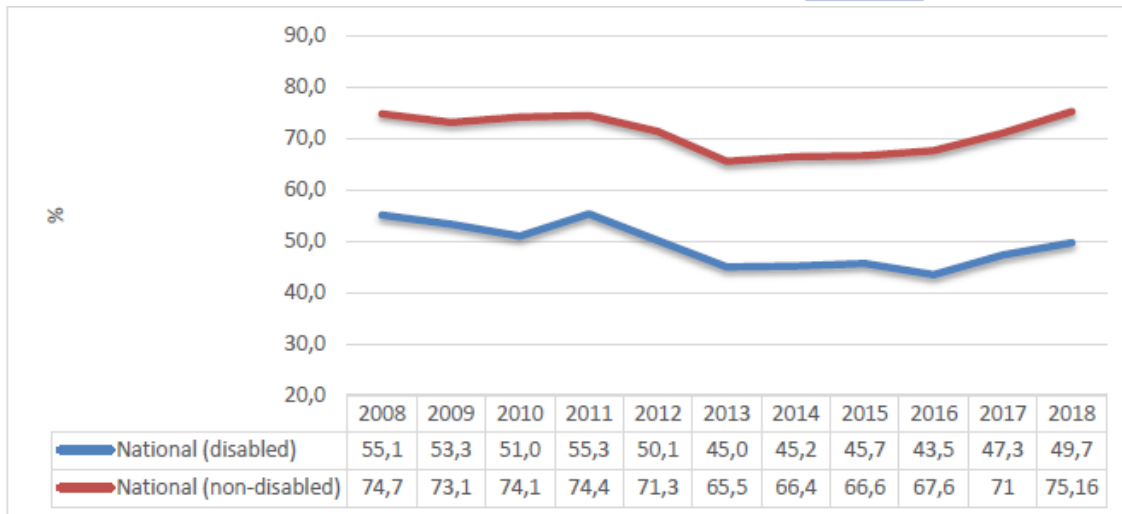


Tabelle 8: Beschäftigungsquoten in Zypern, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 9: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern

Die gleichen Zahlen zeigen, dass die Arbeitslosenquoten 2018 bei 24,7 % bzw. 11,3 % lagen (siehe Tabellen 10-12) und dass die Erwerbsquote in Zypern für Menschen mit Behinderungen 66,0 % betrug, verglichen mit 84,7 % für alle anderen. In den entsprechenden Tabellen im Anhang sind diese Indikatoren nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt.

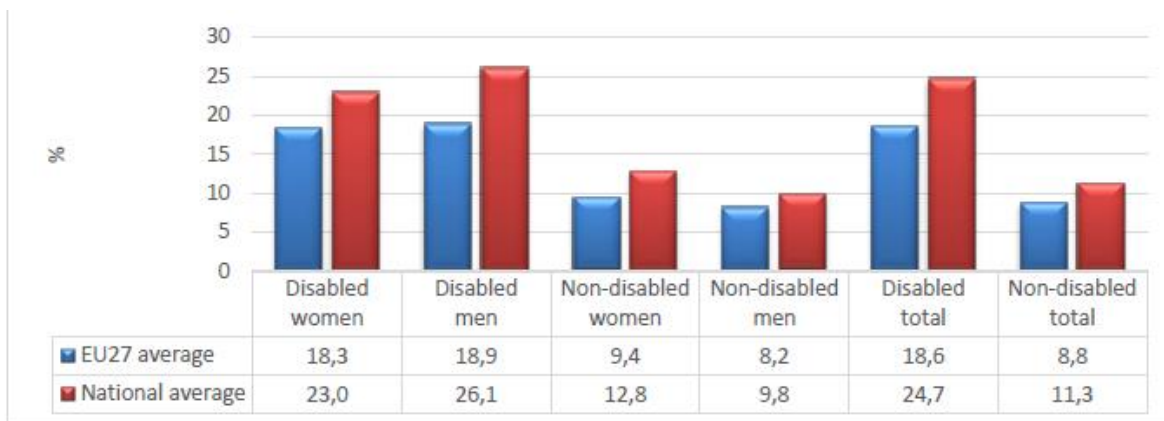


Tabelle 10: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Zypern

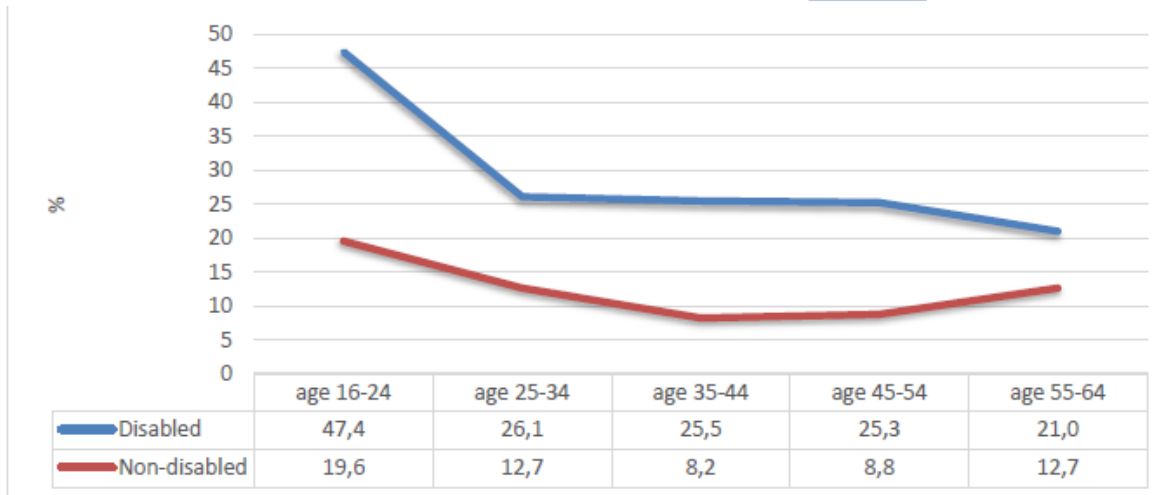
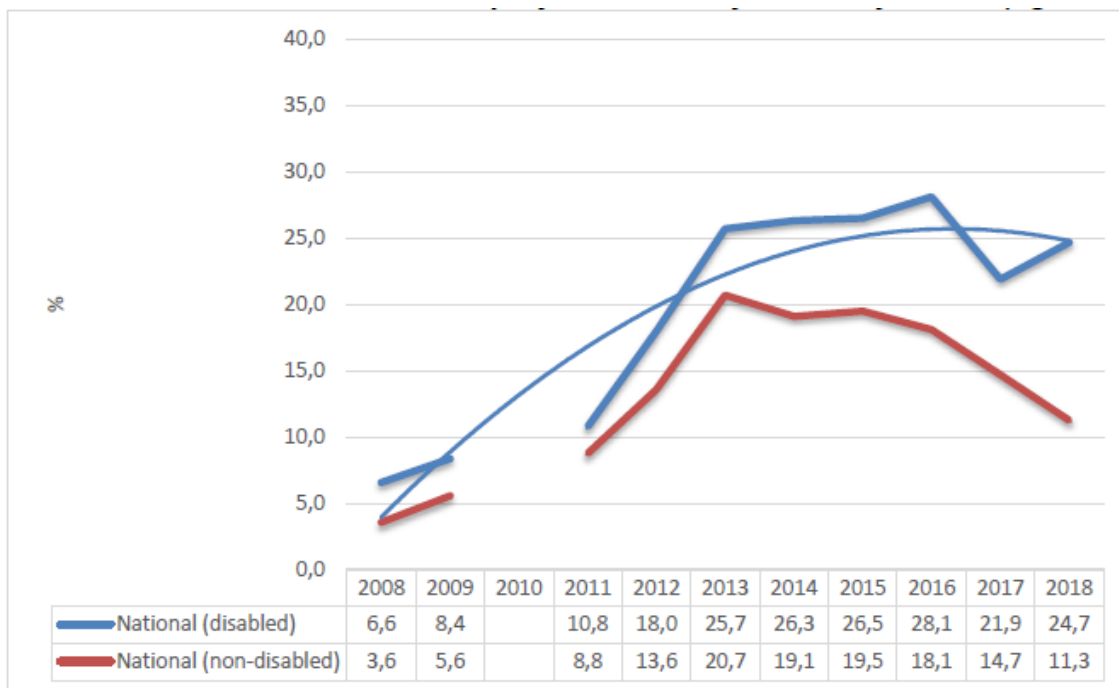


Tabelle 11: Arbeitslosenquoten in Zypern, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Zypern



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 12: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Zypern



Die Arbeitskräftestudie des zyprischen Statistikamtes sowie die Website und der Jahresbericht des **Ministeriums** enthalten **statistische Daten (7)** über den Arbeitsmarkt, die von der Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, die Teil des Arbeitsministeriums ist, geführt werden. Allerdings enthalten weder diese Daten noch der in der Studie verwendete Fragebogen Informationen über Behinderungen. Gemäß Artikel 27 Absatz 54 der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) empfahl der UN-Ausschuss im Jahr 2017, dass der Vertragsstaat „Daten über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter und Art der Beeinträchtigung, erhebt.“ Daher ist es aus dieser Perspektive unmöglich, den aktuellen Stand der Arbeit und Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen in Zypern zusammenzufassen und zu definieren.

Litauen

Trotz der Verbesserung der allgemeinen Situation blieben die wichtigsten Probleme und Bedenken in Bezug auf die Situation von Menschen mit Behinderungen in Litauen auch im Jahr 2020 bestehen (Europäisches Semester 2020-2021 - Länderbogen zu Behinderung - Litauen):

- Nur 29 % der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter sind auf dem Arbeitsmarkt tätig.
- Litauen (43,6 %) weist unter den EU-Ländern die dritthöchste Rate an sozialer Ausgrenzung und Armut für Menschen mit Behinderungen auf.
- In den Jahren 2019-2020 setzte die litauische Regierung vor allem auf die Erhöhung der Sozialhilfe, um die Armut zu verringern.
- Der Prozess der Deinstitutionalisierung hat sich um mehr als zwei Jahre verzögert.
- Nur 19 % der 340 Gesundheitseinrichtungen sind vollständig behindertengerecht.
- Die Zahl der Schüler in Sonderschulen ist unverändert.

Um die Armut zu bekämpfen, stützten sich die sozialpolitischen Maßnahmen Litauens für 2019-2020 hauptsächlich auf Sozialleistungen und stehen nicht im Einklang mit den Grundsätzen der Europäischen Säule sozialer Rechte oder den Zielen für nachhaltige Entwicklung. Aufgrund von Geldmangel und mangelnder Zugänglichkeit wird die Mehrheit der Menschen mit Behinderungen nicht in der Lage sein, die neuen sozialen Dienstleistungen (persönliche Assistent*innen, geförderte Beschäftigung und Unterstützung bei der Arbeit) zu nutzen.

Die Regierung hat im Jahr 2018 sechs wichtigen Maßnahmen Priorität eingeräumt. Drei davon betreffen das Schulwesen. Die 2020er Jahre waren der Fortsetzung der Arbeiten gewidmet, die bei der Bildungsreform Priorität hatten, und Litauen zeigte im NRP5 2018 große Bereitschaft, die allgemeine Situation im Bildungswesen zu verändern. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass die Bildungsreform wahrscheinlich keinen großen Einfluss auf die Ergebnisse und Möglichkeiten der Schulbildung für Menschen mit Behinderungen haben wird. Die meisten Reformen zielen darauf ab, die Lehrergehälter zu erhöhen, Universitäten zusammenzulegen und das Bildungssystem zu verbessern.



Nach den Daten von EU-SILC lag die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Litauen im Jahr 2018 bei 49,8 %, verglichen mit 80,3 % für nicht behinderte Menschen. Dies ist ein Prozent weniger als der Durchschnitt für die EU27, aber es ergibt sich immer noch eine erhebliche Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderungen von etwa 31 Prozent (gegenüber einer durchschnittlichen Lücke von 24,2 in der EU27, siehe Tabellen 13-15).

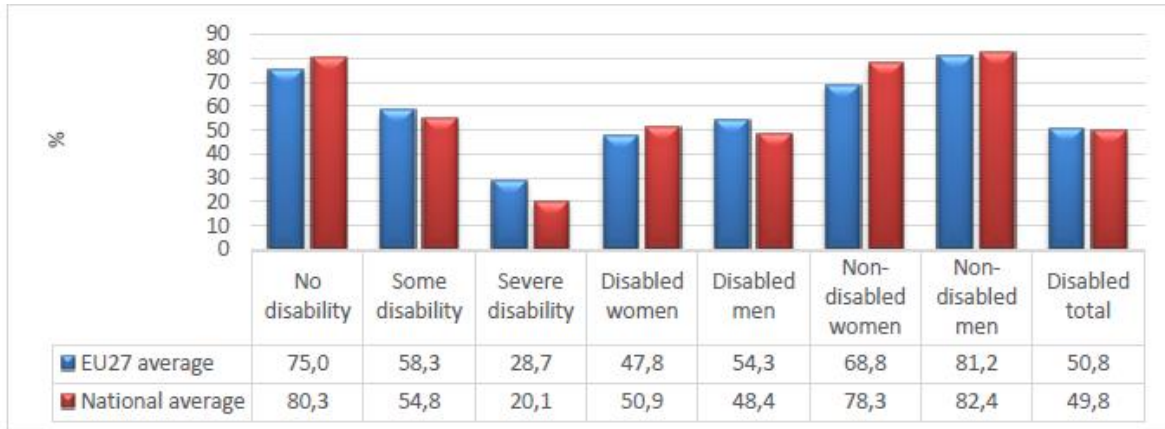


Tabelle 13: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Litauen

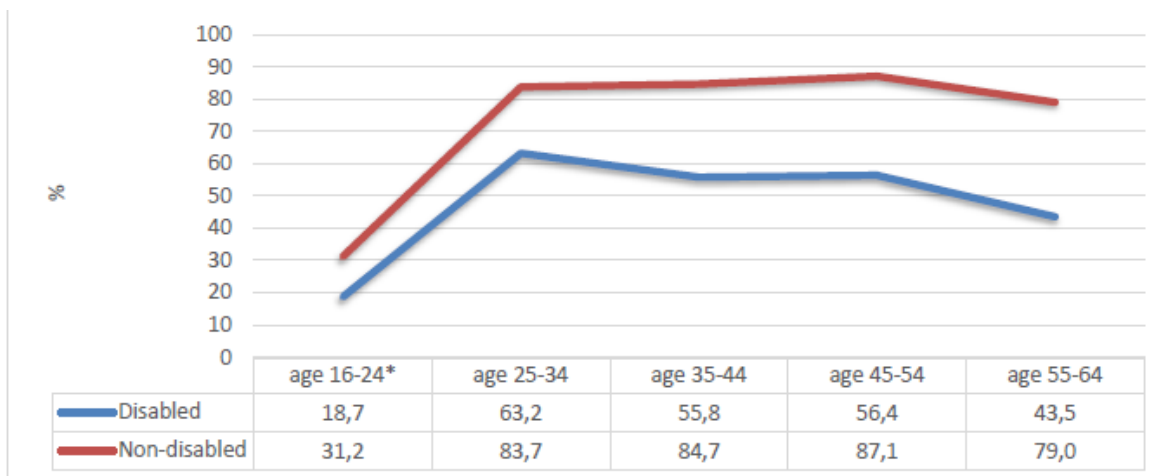
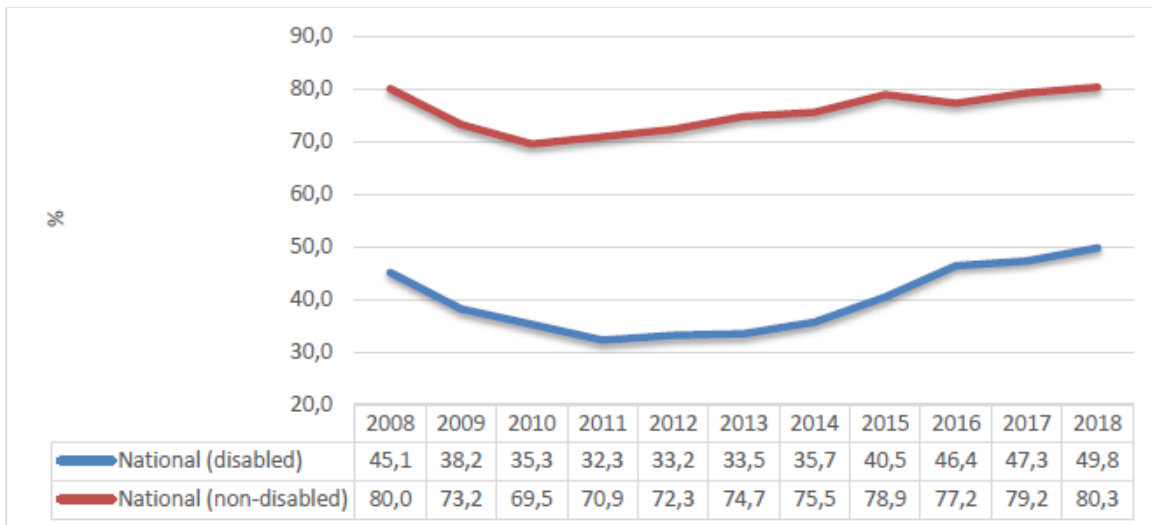


Tabelle 14: Beschäftigungsquoten in Litauen, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderbogen zu Behinderung - Litauen



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 15: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung – Litauen

Denselben Daten zufolge lagen die Arbeitslosenquoten 2018 bei 20,0 % und 8,9 % (siehe Tabellen 16-18), während die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen in Litauen bei 62,2 % lag, verglichen mit 88,2 % für alle anderen. In den entsprechenden Tabellen im Anhang sind diese Indikatoren nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt.

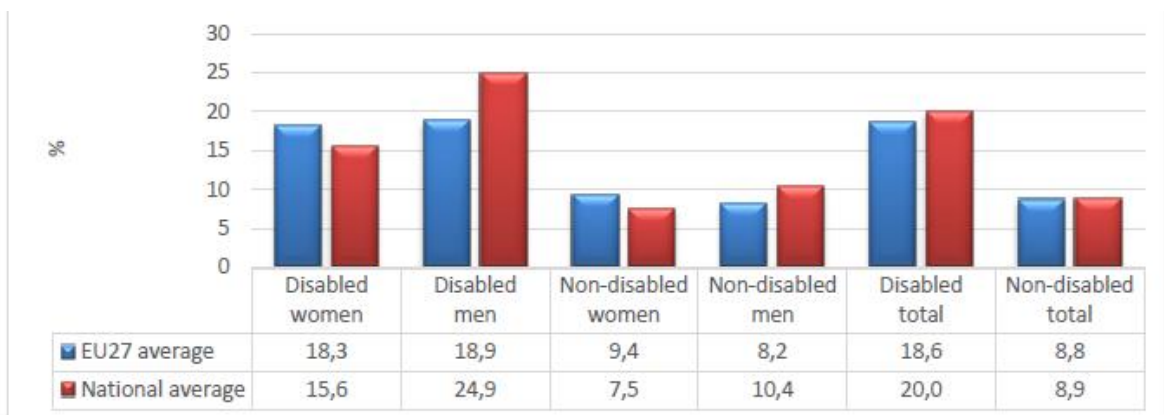


Tabelle 16: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Litauen

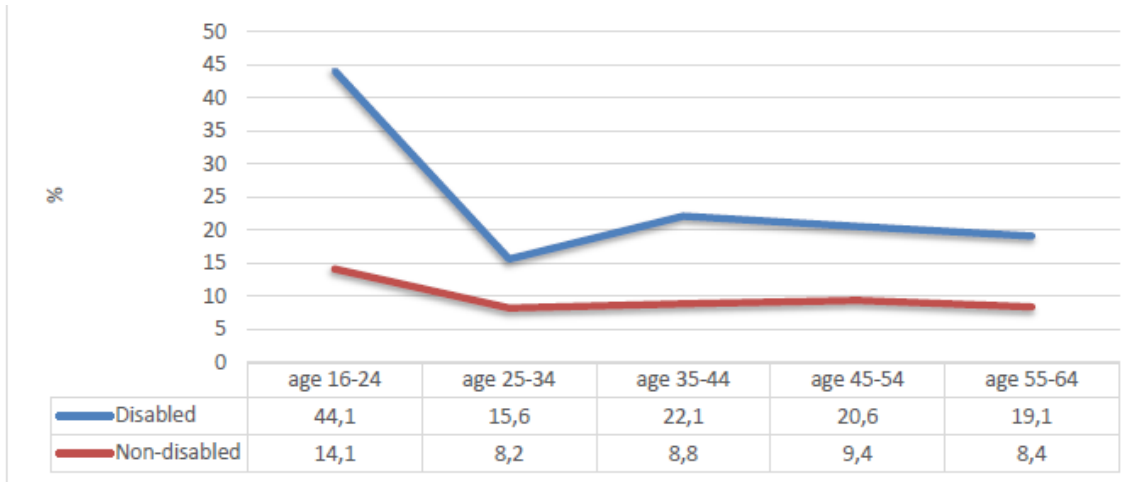
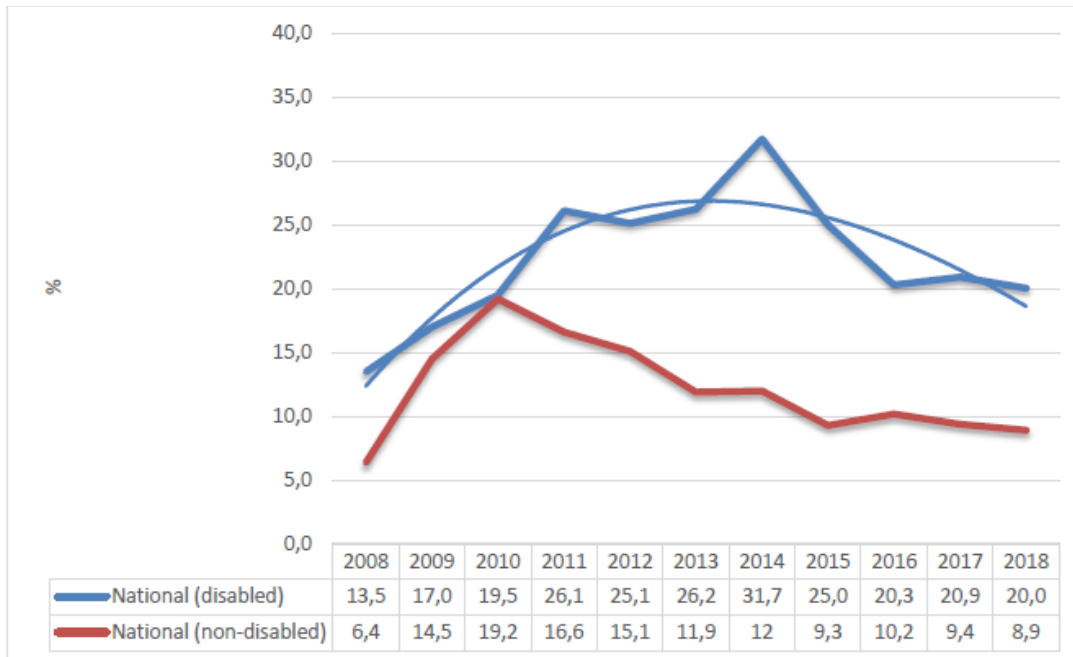


Tabelle 17: Arbeitslosenquoten in Litauen, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Litauen



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 18: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier zu Behinderung - Litauen



Die litauische Regierung hat Anpassungen vorgenommen, um die Empfehlungen des CRPD-Ausschusses der Vereinten Nationen (2016) und der länderspezifischen Berichte (2020) in folgenden Gesetzen umzusetzen:

- Gesetz über die Beschäftigung;
- Gesetz über soziale Unternehmen;
- Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen.

Das Gesetz über Sozialunternehmen wurde zwar erheblich überarbeitet, aber die allgemeinen Bedingungen haben sich nicht wesentlich geändert. Nur 20 % der Menschen im erwerbsfähigen Alter in Litauen, bei denen eine eingeschränkte Erwerbsfähigkeit festgestellt wurde, waren beschäftigt (im Gegensatz zu einer EU-SILC-Beschäftigungsschätzung von 28 % für Menschen mit schweren Erwerbseinschränkungen). Die Zahl der Sozialunternehmen sank von 173 im Jahr 2019 auf 149 im Jahr 2020.

Nach den Verwaltungsdaten der Arbeitsverwaltung des Ministeriums für soziale Sicherheit und Arbeit waren Ende Juli 2019 von den 46.798 Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit 6.779 in Sozialunternehmen beschäftigt. Das bedeutet, dass nur 29 % der 158.729 gemeldeten Personen im erwerbsfähigen Alter beschäftigt waren. Pro Jahr wurden 158,18 Personen in bestehenden (angepassten) Arbeitsplätzen beschäftigt.

Im September 2019 überarbeitete Litauen sein Gesetz über Sozialunternehmen im Lichte der aktuellen Gegebenheiten. Diese Anpassungen wurden vorgenommen, um gleiche Bedingungen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, die eine Beschäftigung sowohl in Sozialunternehmen als auch auf dem offenen Arbeitsmarkt suchen. Litauen überarbeitete ebenfalls im September 2019 sein Beschäftigungsgesetz und bot zusätzliche Arbeitsmarktdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen an, darunter geförderte Beschäftigung und Unterstützung am Arbeitsplatz.

Italien

Die Struktur des italienischen Sozialsystems hat erhebliche Auswirkungen auf die Situation von Menschen mit Behinderungen in diesem Land. Aufgrund der großen Zahl von Stellen, die für die Planung und Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zuständig sind, ist dieses System heute sehr fragmentiert. Aufgrund dieser Zersplitterung werden die Rechte in der Praxis häufig verletzt (oder nicht angemessen durchgesetzt). Oberste Priorität hat die Einführung eines umfassenden und gut koordinierten Sozialschutzsystems, das die Gebietskörperschaften einbezieht und eine klare nationale Ausrichtung hat.

Das System zur Erhebung von Statistiken über Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt weist mehrere Probleme auf. Dieser Mechanismus muss verbessert werden, um zu gewährleisten, dass die im Gesetz Nr. 68/1999 (Artikel 21) festgelegte Verpflichtung des Ministeriums für Sozialpolitik, dem Parlament alle zwei Jahre einen Bericht vorzulegen, konsequent und pünktlich erfüllt wird. Aus



operativer Sicht ist es von entscheidender Bedeutung, dass virtuelle Arbeitsplätze wirklich integrativ und zugänglich sind. In dieser Hinsicht muss sichergestellt werden, dass das Gesetzesdekret Nr. 76/2020 (auch bekannt als „Misure Urgenti Per La Semplificazione e L'Innovazione Digitale“ und später umbenannt in Gesetz Nr. 120/2020), das die Pflicht zur Nutzung zugänglicher Computermedien verschärft hat, auch auf private Einrichtungen ausgedehnt wird, die entsprechende Dienstleistungen für die Öffentlichkeit anbieten.

Die Schwierigkeiten, mit denen Italiener*innen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, sind das Ergebnis einer weitreichenden, komplizierten Situation, die sich in letzter Zeit noch verschärft hat. Das italienische System zur Erhebung von Daten über Beschäftigung und Behinderungen weist einige Probleme auf (siehe Anhang 7.1.3). Wie das ISTAT jedoch feststellt, wurde die Dynamik des Arbeitsmarktes im zweiten Quartal 2020 noch stärker als im vorangegangenen Quartal durch die erheblichen Störungen aufgrund der gesundheitlichen Notlage beeinträchtigt. Die geleisteten Arbeitsstunden zeigten einen beträchtlichen Rückgang des Arbeitseinsatzes sowohl gegenüber dem Vorquartal (-13,1%) als auch gegenüber dem Vergleichsquartal 2019 (-20,0%).

Daten von EU-SILC zeigen, dass die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Italien im Jahr 2018 51,9 % betrug, was 1,1 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt liegt und zu einer geschätzten Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderungen von etwa 15 Prozentpunkten führt (EU-Durchschnitt: 24,2, siehe Tabellen 19-21). Dies steht im Gegensatz zur Beschäftigungsquote des Landes von 67,1 % für nicht behinderte Menschen.

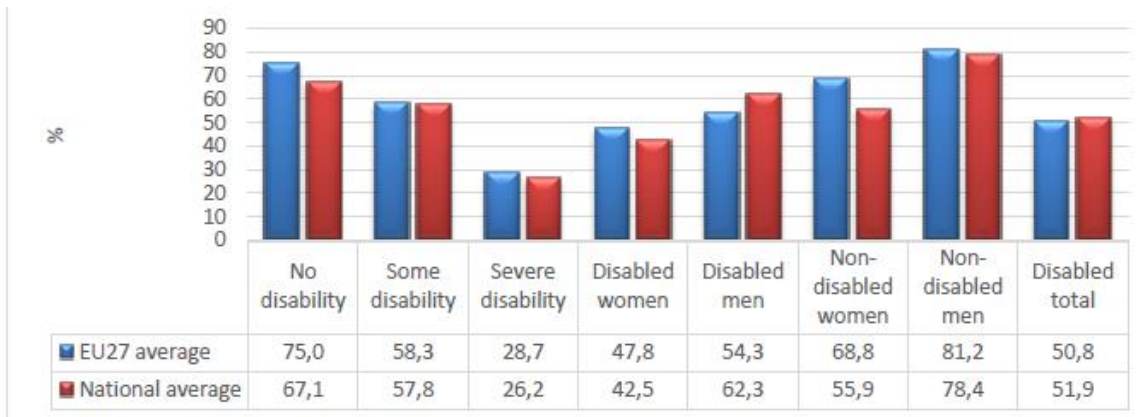


Tabelle 19: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien

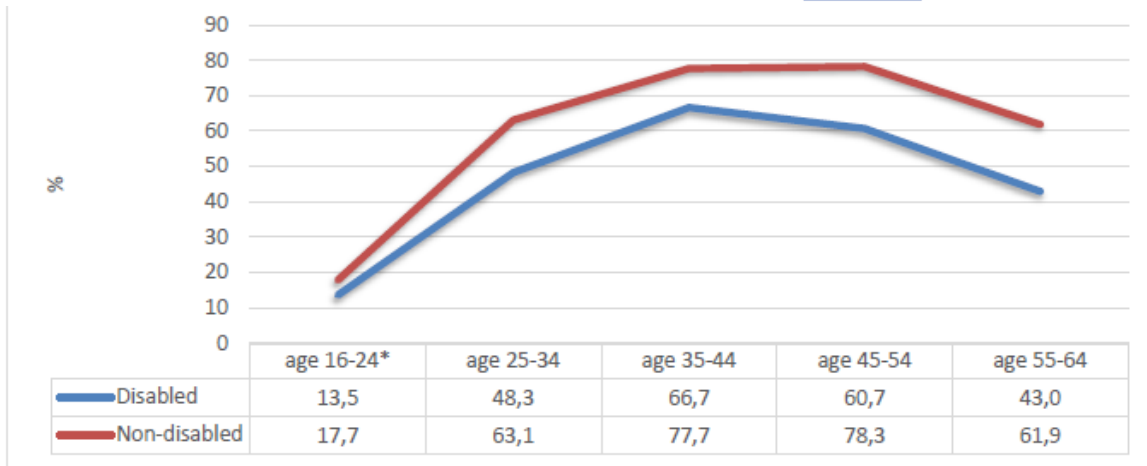
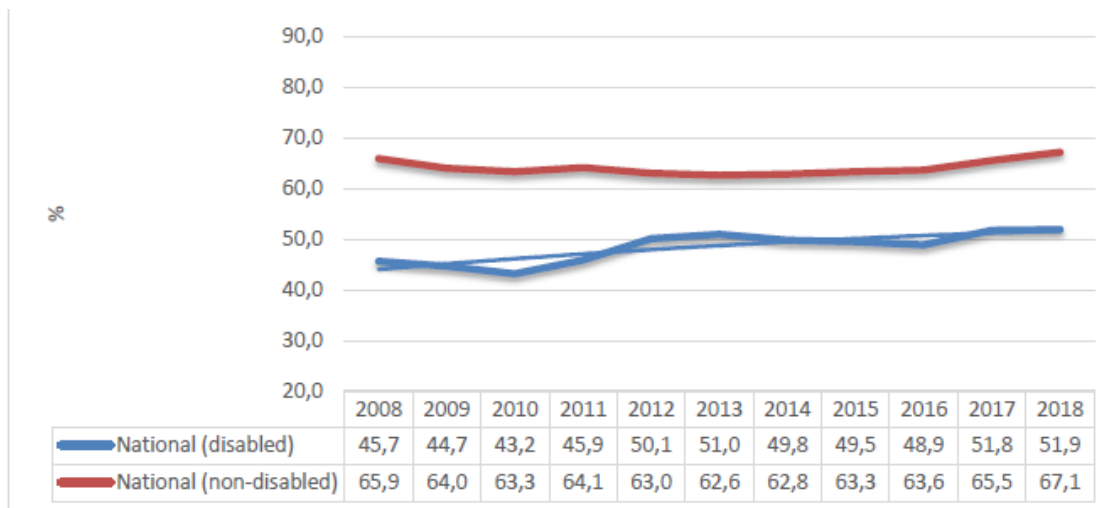


Tabelle 20: Beschäftigungsquoten in Italien, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 21: Nationale Trends bei den Beschäftigungsquoten, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre).
Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Italien

Die gleichen Zahlen zeigen, dass 2018 16,6 % bzw. 13,3 % der Menschen arbeitslos waren (siehe Tabellen 22-24) und dass die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen in Italien bei 62,3 % lag, verglichen mit 77,5 % für alle anderen. In den entsprechenden Tabellen im Anhang sind diese Indikatoren nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt. Diese Muster passen in die derzeitige Phase des extremen wirtschaftlichen Rückgangs mit einem BIP-Rückgang von 12,8 % im Vergleich zum Vorquartal.

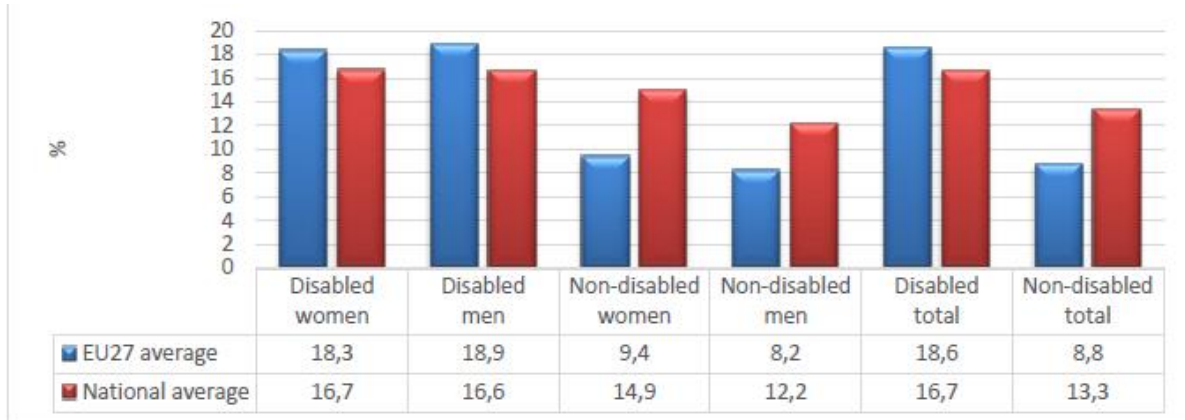


Tabelle 22: Erwerbslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien

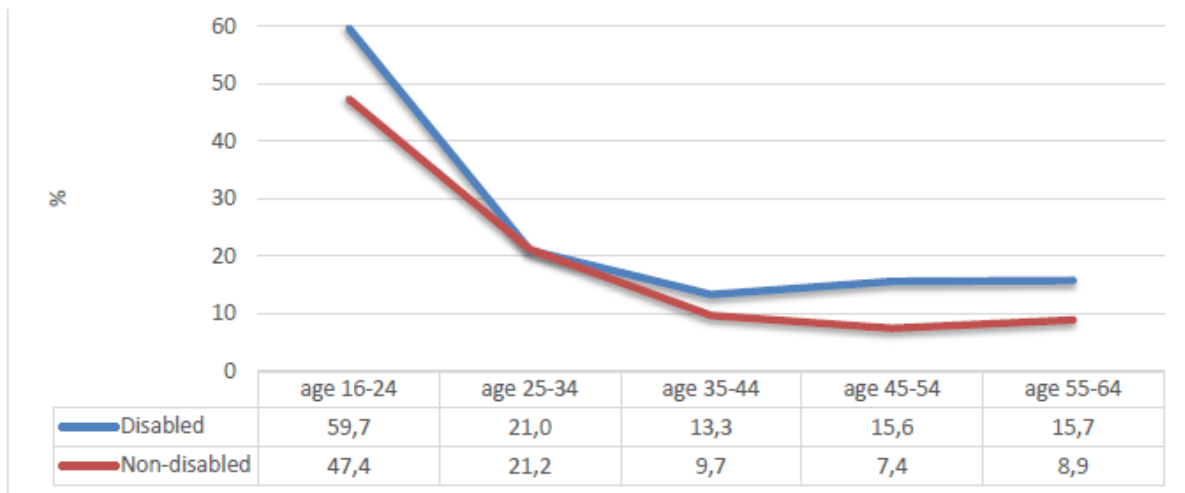
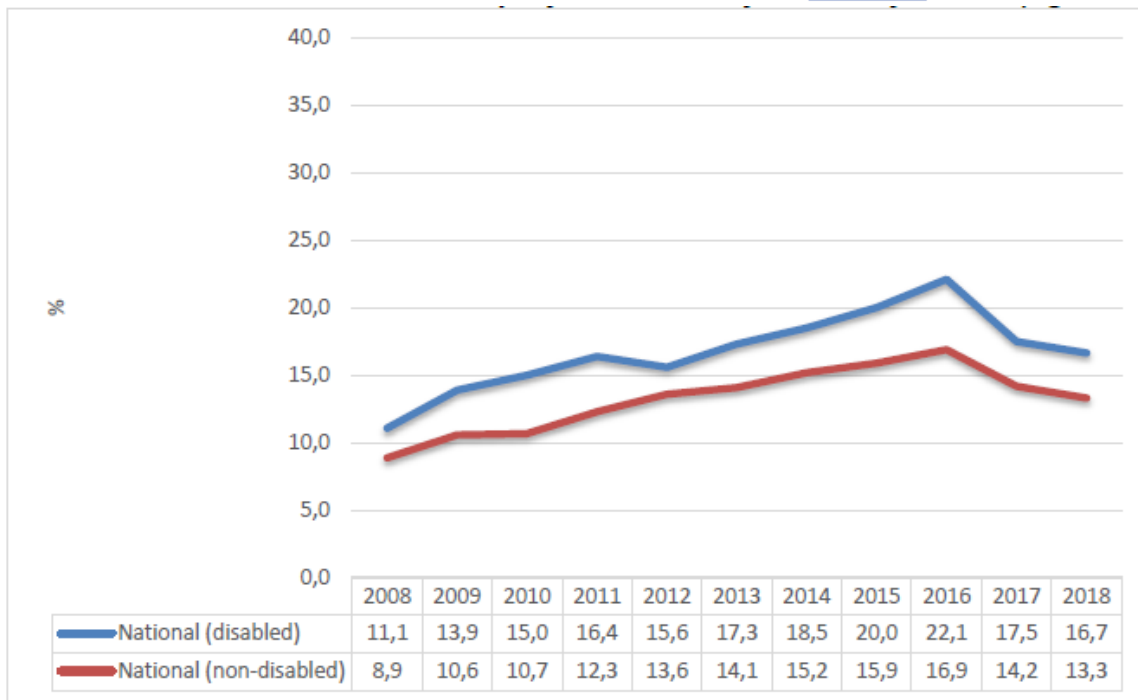


Tabelle 23: Arbeitslosenquoten in Italien, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021, Länderbericht über Behinderung - Italien



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 24: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Italien

„Knowing the world of disability: people, relations, and institutions“ wurde als E-Book vom Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) veröffentlicht. Die für das E-Book gesammelten Daten zeigen, dass es immer noch viele Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen gibt, die versuchen, in das Berufsleben einzutreten.

Laut dem *Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2023 der EU-Kommission* (S. 35) gehört Italien zu den Mitgliedstaaten, die in Bezug auf die Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen besser abschneiden, was zu den Indikatoren gehört, die die Wirksamkeit der von den einzelnen Ländern ergriffenen Maßnahmen für Sozialschutz und soziale Eingliederung vergleichen. Italien gehört jedoch auch zu den Ländern, die bei der Beschäftigungsquote, der Arbeitslosenquote, der Langzeitarbeitslosenquote, dem Pro-Kopf-Wachstum des GDHI (Indikatoren, die die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen beschreiben) und dem geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälle (einer der Indikatoren zur Messung der Chancengleichheit) am schlechtesten abschneiden.

Nach den nationalen Daten, die vom ISTAT (Nationales Institut für Statistik) in dem Bericht *"Die Welt der Behinderung 2019 kennen"* (auf Italienisch: *Conoscere il mondo della disabilità 2019*) bereitgestellt werden, der auf Daten basiert, die zwischen 2002 und 2015 erhoben wurden, gibt es in Italien ca. 3.100.000 Menschen mit Behinderungen (2/3 Frauen und 1/3 Männer, 5,2 % der Gesamtbevölkerung),



Co-funded by
the European Union

von denen 1.500.000 älter als 75 Jahre sind und dann nicht mehr als im arbeitsfähigen Alter gelten (die Grenze liegt bei 65 Jahren). In Bezug auf die behinderte Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren (ca. 700.000 Personen) stellt der Bericht fest, dass nur 31,3 % erwerbstätig sind (während die Erwerbstätigenquote bei Menschen ohne Behinderung bei 58 % liegt); 3,6 % wurden als Student*innen eingestuft; 12,6 % sind aufgrund der Schwere ihrer Einschränkungen nicht in der Lage zu arbeiten; 34,4 % gehen entweder nur unbezahlten Tätigkeiten in der häuslichen Pflege nach oder haben bereits die Voraussetzungen für den Eintritt in den Ruhestand erfüllt, auch wenn sie noch nicht 65 Jahre alt oder sie sind überhaupt nicht an der Suche nach einem Arbeitsplatz interessiert sind.

Die verbleibenden 18,1 % (ca. 120.000) sind aktiv auf der Suche nach einer Beschäftigung, wobei die meisten von ihnen in einer der südlichen Regionen des Landes leben, die die ärmsten und am wenigsten entwickelten Regionen im Hinblick auf die Sozialdienste sind. Während im Allgemeinen fast die Hälfte der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen in einer öffentlichen Einrichtung arbeitet, sind die niedrigsten Beschäftigungsquoten (18,9 %) in den südlichen Regionen (Sizilien, Sardinien, Kalabrien, Basilicata, Apulien, Molise, Abruzzen, Kampanien) zu finden, während die höchsten in den zentralen (42,2 %) und nördlichen Regionen (37,4 %) zu verzeichnen sind. Die große Mehrheit der Menschen mit Behinderungen ist in der öffentlichen Verwaltung (im Durchschnitt 49,7 % Menschen mit schweren Einschränkungen gegenüber 41,3 % Menschen ohne Behinderungen) und im tertiären Sektor (im Durchschnitt 27 % Menschen mit schweren Einschränkungen gegenüber 32,3 % Menschen ohne Behinderungen) beschäftigt.

Griechenland

Trotz eines Rückgangs im Jahr 2018 gehört die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Griechenland weiterhin zu den niedrigsten in der EU, obwohl sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt insgesamt etwas verbessert hat. Hohe Raten der Langzeitarbeitslosigkeit verschärfen die Ungleichheit bei Behinderungen, die sich auch auf die Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit auswirkt - allesamt weiterhin schwierige Themen. Neben der nationalen Gesetzgebung setzt Griechenland die Nationale Strategie für aktive Arbeitsmarktpolitik um, die im Einklang mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS), der Europäischen Säule sozialer Rechte (2017) und der Erklärung von Porto (2021) steht und einen ganzheitlichen und strategischen Rahmen für die Formulierung und Umsetzung beschäftigungspolitischer Maßnahmen bietet, um die Beschäftigung anzukurbeln und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, die Kapazitäten, die Qualifikationen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu verbessern sowie die aktuellen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Sie ist in vier strategische Achsen gegliedert, wobei jede dieser Achsen mit einer bestimmten strategischen Priorität in Bezug auf die Beschäftigung und das Funktionieren des Arbeitsmarktes verbunden ist. Die strategische Achse 4 unterstützt „Einen Arbeitsmarkt ohne Ausgrenzung“.

Genauer gesagt ist gemäß Säule II von Ziel 14 des Nationalen Aktionsplans für die Rechte von Menschen mit Behinderungen („Arbeit und Beschäftigung für alle“) vorgesehen, die Dimension der Behinderung in



alle Policies des Ministeriums für Arbeit und Soziales, des DYPA und anderer Dienste und Einrichtungen in Einklang mit Artikel 4 Absatz 1c des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das Griechenland mit dem Gesetz 4074/2012 ratifiziert hat, und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zu integrieren. Neben der Einbeziehung der Behindertendimension in die Gestaltung und Umsetzung beschäftigungspolitischer Maßnahmen wird die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten durch Maßnahmen wie die Bereitstellung von Anreizen für die vollständige Ausschöpfung der Mittel des Arbeitsbeschaffungsprogramms für Menschen mit Behinderungen gefördert. In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2020 das Zuschussprogramm für Unternehmen und Arbeitgeber zur Beschäftigung von 2.000 arbeitslosen Personen aus sozial schwachen Gruppen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung geändert, um Arbeitgebern und Begünstigten stärkere Anreize zu bieten.

Die von EU-SILC (2018) erhobenen Daten zeigen eine Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Griechenland von 31,1 % im Vergleich zu 60,7 % für andere Menschen und etwa 19,7 % unter dem EU-Durchschnitt, was zu einer geschätzten Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderungen von etwa 30 % führt (EU-Durchschnitt: 24,2 %). Die Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Alter wird ebenfalls von der Behinderung beeinflusst. Frauen mit Behinderungen sind in Griechenland deutlich seltener erwerbstätig (26,7 %) als nicht behinderte Frauen (50 %) und als Männer mit Behinderungen (36,1 %). Gleichzeitig sind sie im Vergleich zu ihren Altersgenossen im EU-Durchschnitt (48 %) erheblich benachteiligt (Tabellen 25-27).

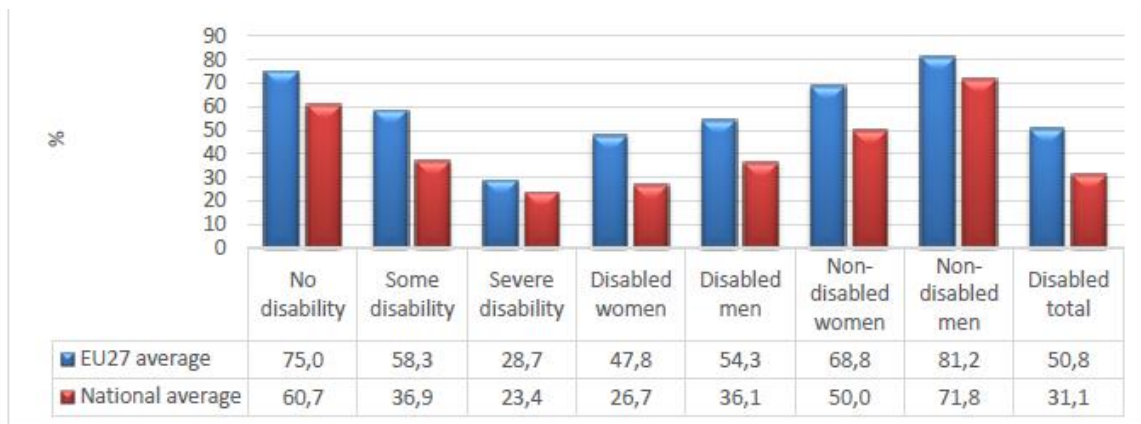


Tabelle 25: Beschäftigungsquoten, nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Griechenland



Co-funded by
the European Union

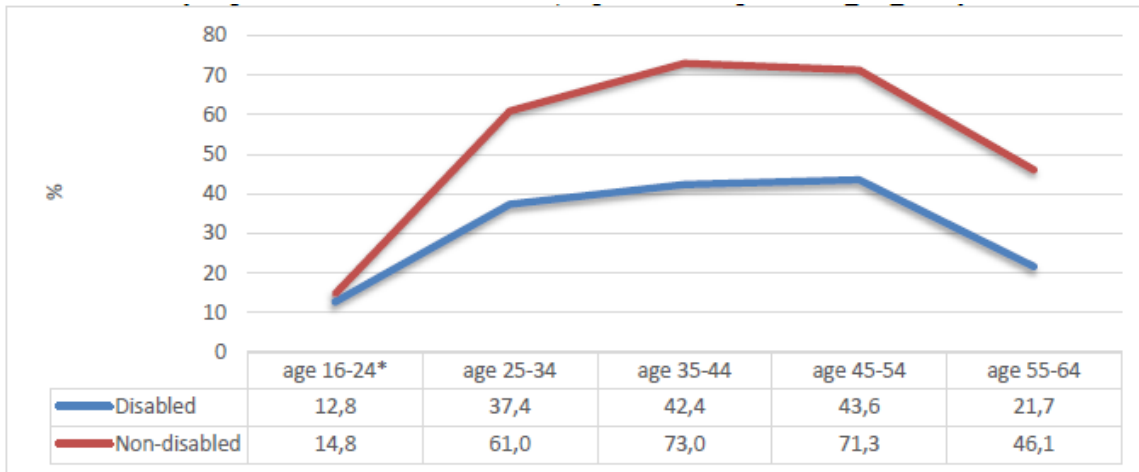
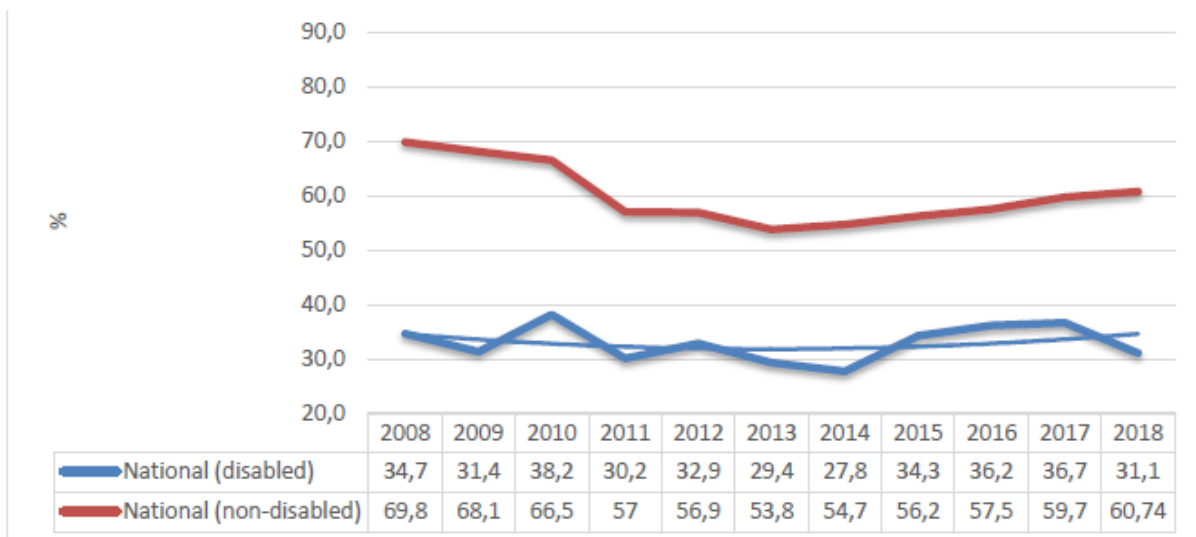


Tabelle 26: Beschäftigungsquoten in Griechenland, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier über Behinderung - Griechenland



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 27: Nationale Trends bei den Beschäftigungsquoten, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre)
Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier zu Behinderung - Griechenland



Wie ELSTAT¹ (2019) dokumentiert, haben Menschen mit Behinderungen eine sehr niedrige Beschäftigungsquote (21,3 % in der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen). Die Beschäftigungsquote für Menschen mit schweren Behinderungen in der Altersgruppe 20-64 Jahre liegt 41,5 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert in der nicht behinderten Bevölkerung (57,6 %). Die Kluft hat sich zwischen 2016 und 2019 vergrößert. Während insbesondere die Zahl der Erwerbstätigen ohne Behinderungen zunahm, ging die Zahl der Erwerbstätigen mit Behinderungen zurück.

Die Arbeitslosenquote für Menschen mit schweren Behinderungen im Alter von 20 bis 64 Jahren lag 2019 bei 39,4 %, während die Arbeitslosenquote für Menschen mit mittleren Behinderungen 27,3 % betrug. In der jüngeren Altersgruppe (25-39 Jahre) erreicht die Arbeitslosenquote für Menschen mit Behinderungen besonders hohe Werte (60 %), was zeigt, dass die jüngere Bevölkerung von Menschen mit Behinderungen mit schwerwiegenden Hindernissen für ihren Zugang zum Arbeitsmarkt, ihre berufliche und wirtschaftliche Integration und letztlich ihre Chancen auf eine menschenwürdige Arbeit und ein menschenwürdiges Leben konfrontiert ist. Darüber hinaus sind 64,8 % der schwerbehinderten und 43,7 % der mittelschwerbehinderten Bevölkerung nicht erwerbstätig, während 95 % der schwerbehinderten jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren und 75 % der mittelschwerbehinderten jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren in der ELSTAT-Erhebung über Haushaltseinkommen und Lebensbedingungen angaben, keine Berufserfahrung gesammelt zu haben, was ihre Aussichten auf einen Arbeitsplatz weiter verschlechtert (Tabelle 28-30).

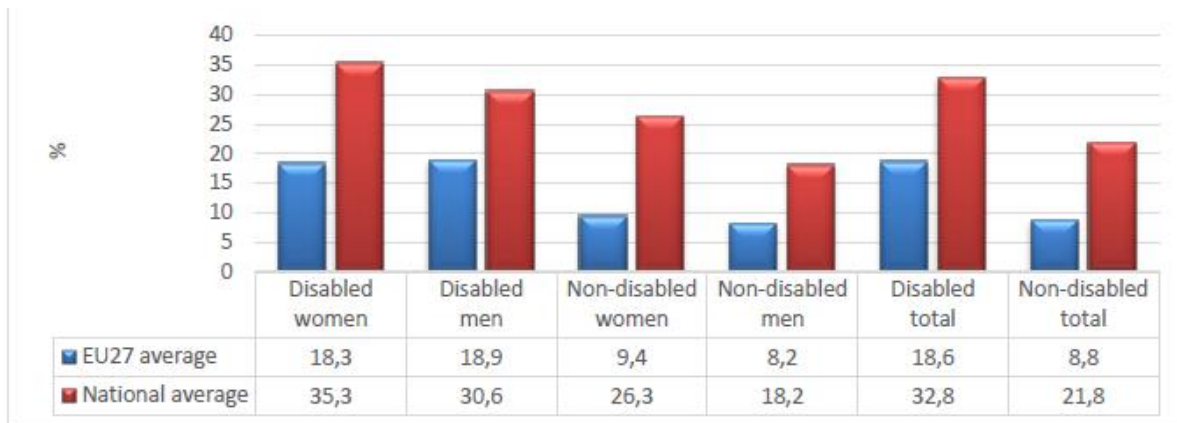


Tabelle 28: Arbeitslosenquoten nach Behinderung und Geschlecht (20-64 Jahre) - Griechenland

¹ Erhebung über Haushaltseinkommen und Lebensbedingungen 2020/ Beobachtungsstelle für Behindertenfragen - Jahresbericht 2020

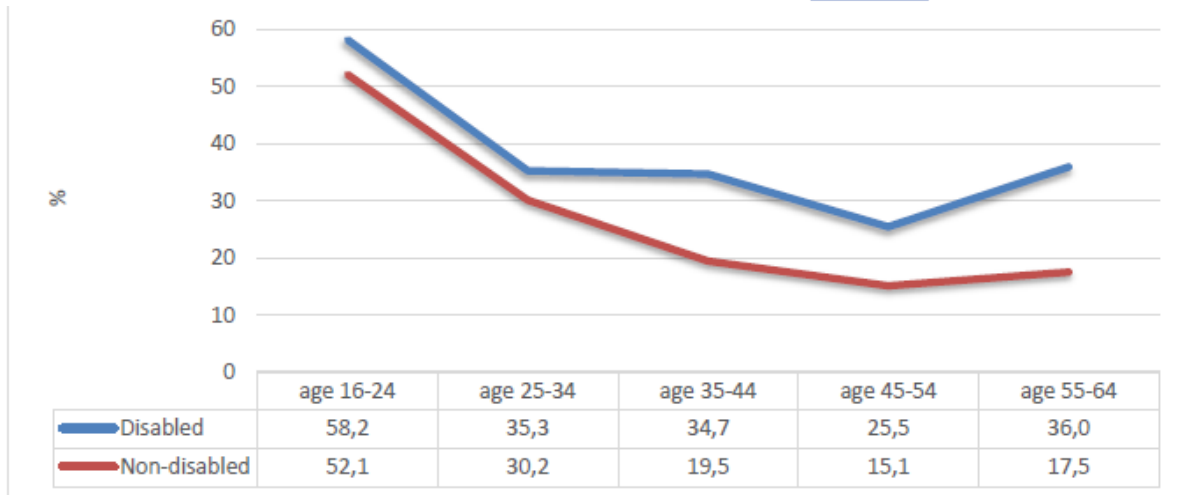
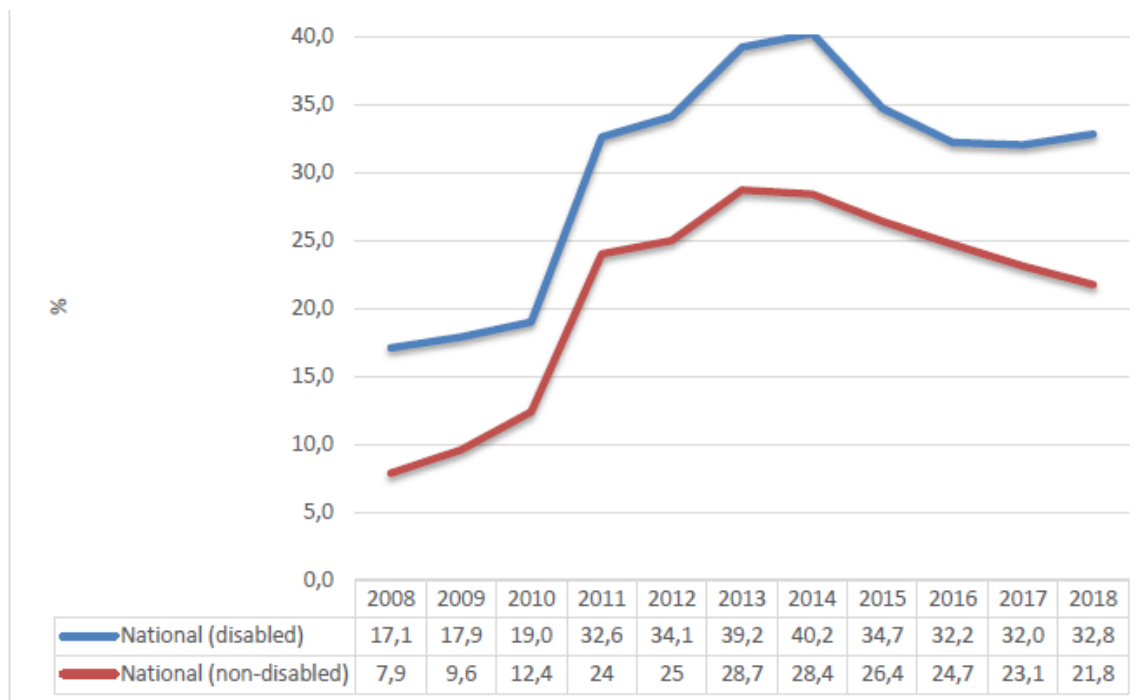


Tabelle 29: Arbeitslosenquoten in Griechenland, nach Behinderung und Altersgruppe. Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdossier zu Behinderung - Griechenland



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Tabelle 30: Nationale Trends bei der Arbeitslosenquote, nach Behinderungsstatus (20-64 Jahre). Quelle: Europäisches Semester 2020-2021 - Länderdatenblatt zu Behinderung - Griechenland



Im Jahr 2019 lag die Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen in Griechenland ebenfalls um 5 Prozentpunkte höher als im europäischen Durchschnitt.

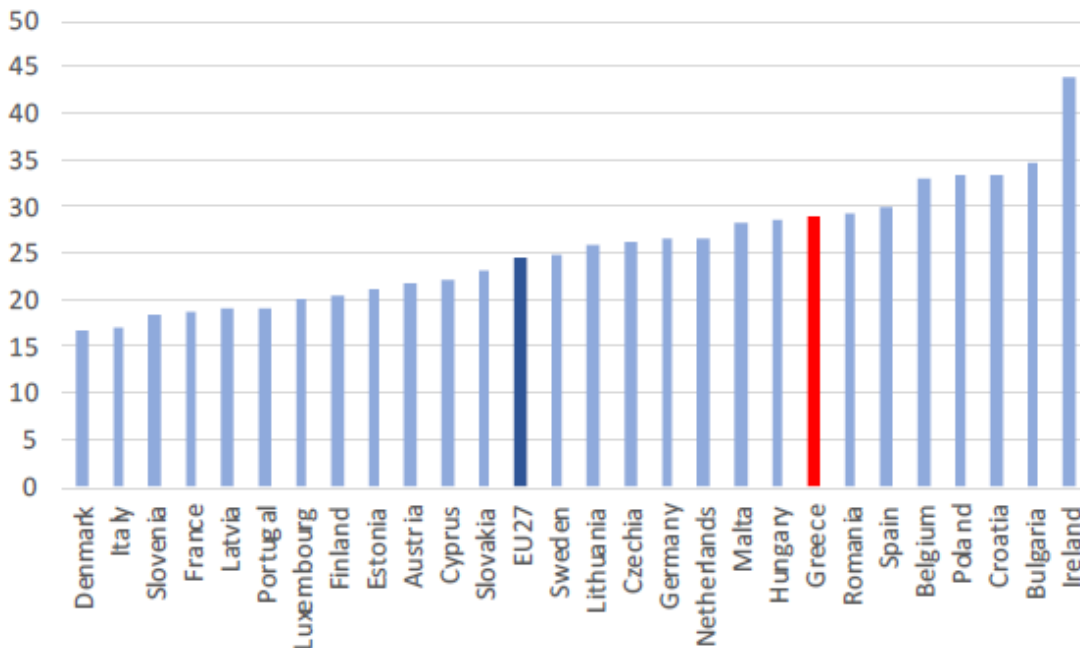


Tabelle 31: Beschäftigungslücke bei Behinderten (%), 2019 (Quelle: Eurostat, EU-SILC)

Nach Angaben des Arbeitslosenregisters von DYPA waren im Jahr 2020 mehr als 26.000 Menschen mit Behinderungen registriert, von denen 84 % als langzeitarbeitslos eingestuft wurden, wobei die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit und des Verbleibs im Register 5,5 Jahre betrug, während nur 2,3 % der registrierten Menschen mit Behinderungen an beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten, die auf ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt abzielten.

Was die Beschäftigungsstatistiken für Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor in Griechenland angeht, so fehlt es an Untersuchungen in diesem Bereich, und daher gibt es keine verfügbaren Daten.



Vergleichende Zusammenfassung

Die Bedeutung der Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen hat in den letzten Jahren zugenommen. Alle fünf Länder, die an diesem Projekt beteiligt sind und über entsprechende Gesetze verfügen, haben Gesetze verabschiedet, die in erster Linie darauf abzielen, alle Formen der Diskriminierung aufgrund von Behinderungen zu verhindern und die Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern, ohne Unterscheidung oder Einschränkung auf bestimmte Kategorien von Behinderungen.

Litauen hat vor allem für Sozialunternehmen Anreize geschaffen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, während in Zypern das Leistungssystem der geltenden Sozialgesetzgebung erweitert wurde, um verschiedene Arbeitsmöglichkeiten speziell für Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage ihrer Talente und ihres Unterstützungsbedarfs zu schaffen. In Österreich schafft die Verwaltungsstruktur Hindernisse für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, während in Griechenland die Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen im Vergleich zum EU-Durchschnitt um 5 % höher war. In Italien gab es weniger systematische Ansätze für eine Änderung der Rechtsvorschriften und die Schaffung von Anreizen für eine integrative Beschäftigung.



2.3 Praktiken und institutionelle Politik

Dieser vergleichende Bericht befasst sich speziell mit dem aktuellen Status quo in Bezug auf die integrative Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor.

Die überwiegende Mehrheit der im GLAM-Sektor tätigen Fachkräfte stammt aus der gebildeten Mittelschicht, wenn man die Vielfalt der dort Tätigen betrachtet (mit einigen Ausnahmen weltweit). Darüber hinaus beschäftigt die Branche in Europa und den USA tendenziell deutlich mehr Weiße als Schwarze, Asiaten und Angehörige ethnischer Minderheiten. Trotz der Tatsache, dass viele Frauen im Kulturbereich arbeiten, gibt es Berichten zufolge einen geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschied, insbesondere wenn man in der Hierarchie aufsteigt. Was die Machtdynamik anbelangt, so ist es wahrscheinlicher, dass ein weißer, neurotypischer Mann mittleren Alters aus einer Mittelschicht das Sagen hat.

Insbesondere auf dem europäischen Kontinent gab es im Vereinigten Königreich, vor allem vor dem Brexit, mehrere Beispiele für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor, die für das europäische Modell und den europäischen Raum bezeichnend sind. So konnte das Inclusive Employment Project (www.step2skills.org.uk/InclusiveEmployment), das teilweise vom Europäischen Sozialfonds finanziert wurde, arbeitslosen Einwohnern von Hertfordshire, die eine diagnostizierte oder nicht diagnostizierte Behinderung oder Barriere haben, wie z.B. Neurodiversität, psychische Erkrankungen, sensorische Bedürfnisse oder Lern- und Körperbehinderungen, bei der Aufnahme einer Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung helfen. Inklusion am Arbeitsplatz ist jedoch kein Mainstream. Im Folgenden finden Sie Beispiele für integrative Beschäftigung in den Partnerländern des INCLUDED-Projekts.

Österreich

In Österreich ist die Praxis der sozialen Eingliederung im GLAM-Sektor sehr breit gefächert und hängt hauptsächlich von individuellen und organisatorischen Aktivitäten ab. Viele lokale und regionale Aktivitäten konzentrieren sich auf die Bewusstseinsbildung und die Notwendigkeit einer integrativen Beschäftigung. Die wichtigste ist, wie bereits erwähnt, die große Radiokampagne des größten österreichischen öffentlich-rechtlichen Radiosenders "Ö3" mit dem Titel "Ich kann das" (I can do that). In kurzen Clips sprechen Menschen mit Behinderungen über ihre Behinderung und jeder Clip schließt mit dem Satz "Ich kann und will arbeiten".

Einige Beispiele für nationale Einrichtungen und Aktivitäten:

Österreichischer Behindertenrat (Österreichischer Rat für Behinderte)

Der Österreichische Behindertenrat ist die Dachorganisation von mehr als 85 Mitgliedsorganisationen in Österreich. Der Behindertenrat vertritt die Interessen von 1,4 Millionen Menschen mit Behinderungen und setzt sich national und international für die Rechte von Menschen mit Behinderungen ein; einige der folgenden Organisationen sind Mitglieder des Rates. (behindertenrat.at)



Behindertenanwalt (Anwalt für Menschen mit Behinderungen)

Behindertenbeauftragte sind zuständig für die Beratung und Unterstützung von Menschen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen.

Wenn gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen wird, besteht ein Anspruch auf Schadenersatz, und im Arbeitsrecht besteht auch ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Die Rechtsfolgen können vor Gericht eingeklagt werden. Vor der Klageerhebung ist ein Schlichtungsverfahren vor dem Sozialministerium vorgeschrieben. Die Behindertenanwaltschaft berät und unterstützt Menschen mit Behinderungen bei Bedarf im Rahmen des Schlichtungsverfahrens und kann bei Bedarf auch als Vertrauensperson daran teilnehmen. (behindertenanwalt.at)

dabei-Austria (Dachverband Berufliche Integration Österreich)

Der Dachverband Berufliche Integration Österreich ist die bundesweite Interessenvertretung für Organisationen, die Leistungen im Bereich der beruflichen Orientierung und Integration für Menschen mit Behinderungen und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche anbieten. Sie vertritt landesweit fast 200 Projekte, die von 96 Organisationen durchgeführt werden.

Sie setzt sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen eine faire berufliche Chance zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten und jungen Menschen eine Perspektive für ihr zukünftiges Berufsleben gegeben wird. (dabei-austria.at)

Jugend am Werk

„Jugend am Werk“ bietet soziale Dienstleistungen für Menschen auf gemeinnütziger Basis an. Ziel ist es, Menschen so zu unterstützen, dass sie ein möglichst eigenständiges und erfülltes Leben führen können.

„Jugend am Werk“ betreibt in ganz Österreich zahlreiche Zentren für berufliche Bildung und Integration, Alltagsbegleitung (Wohngemeinschaften und Häuser) sowie eigene kleine Produktionszentren, in denen Menschen mit Behinderungen kleine Produkte für den Verkauf herstellen.

Schließlich bietet es ein breites Spektrum an Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen und Aktivitäten für Unternehmen im Bereich der integrativen Beschäftigung an. (jaq.at)

Lebenshilfe Österreich

Der Verein „Lebenshilfe Österreich“ vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderung, insbesondere von Menschen mit geistiger Behinderung, um mehr Teilhabe, Wahlfreiheit und eine



selbstbestimmte Lebensführung sowie die Verwirklichung einer inklusiven Gesellschaft zu erreichen. Sie unterstützt Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Angehörigen bei der Vertretung ihrer Interessen in und gegenüber der Gesellschaft.

Auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention wird dies in einem Trilog mit Vertretungspersonen, Angehörigen und Dienstleistungsanbietern durchgeführt. Die Vision der Lebenshilfe ist eine inklusive Gesellschaft, in der alle Menschen in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit anerkannt und wertgeschätzt werden. (lebenshilfe.at)

myAbility.jobs

myAbility.jobs ist die erste und größte inklusive Jobplattform in Österreich. Arbeitssuchende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen haben die Möglichkeit, sich zu gleichen Bedingungen zu bewerben. Wie bei anderen Arbeitssuchenden auch, stehen die Fähigkeiten im Vordergrund, nicht die Behinderung.

Die Dienstleistungen von myAbility.jobs richten sich nicht nur an Stellensuchende mit Behinderungen. myAbility.jobs bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, sich individuell beraten zu lassen und ihre Stellenanzeigen auf der Jobplattform zu schalten. Arbeitssuchende mit Behinderungen werden auf die Möglichkeit einer langfristigen Beratung durch Integrationsfachdienste hingewiesen. (myability.jobs)

pro mente Österreich

pro mente Österreich hat derzeit 25 Mitgliedsorganisationen, die mehr als 5.000 Menschen in ganz Österreich beschäftigen. Generell bieten es Versorgungsarbeit und Dienstleistungen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an und konzentriert sich auf die Verbesserung der Qualität der Leistungen in medizinischer, psychologischer, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht sowie auf eine individuelle, personenorientierte Betreuung, wie es die Menschenrechtscharta und die UNCRPD fordern.

Zu den Dienstleistungen gehören zum Beispiel Berufsausbildung, unterstützte Beschäftigung, psychosoziale Beratung, Suchtprävention und -behandlung, tagesstrukturierende Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigung und Freizeit sowie ein breites Spektrum an Wohn- und Betreuungsangeboten. pro mente Austria fördert insbesondere das Empowerment dieser Zielgruppe sowie der ehrenamtlichen Helfer*innen. Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Integration von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft. pro mente Austria setzt sich für die Anliegen seiner Mitgliedsorganisationen ein und kümmert sich um die Rechte von Menschen mit psychischen Problemen. (promenteaustria.at)



Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung FAB

FAB ist ein gemeinnütziger Verein, der durch Qualifizierung, Beschäftigung, Beratung und Betreuung die Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige berufliche Integration von arbeitssuchenden Menschen schafft. Als Spezialist im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit sozialen oder körperlichen Beeinträchtigungen ist FAB österreichweit tätig.

Sein Ziel ist es, die Chancen derjenigen Menschen zu erhöhen, die eine schlechte soziale Ausgangsposition haben, und ihnen zu helfen, möglichst umfassend am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. FAB leistet mit seinem Leistungsangebot einen wesentlichen Beitrag zur Chancengleichheit und trägt mit seinem Leistungsangebot zu einer erfolgreichen und sozialen Arbeitsmarktpolitik bei. FAB ist wie die Tochtergesellschaft TEAMwork GesmbH organisatorisch in die BBRZ-Gruppe integriert. (fab.at)

Projekt Null

In Österreich konzentriert sich Zero Project darauf, die Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen. Zero Project in Österreich identifiziert inklusive Unternehmen und macht sie bekannt. Es wird vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz finanziert, organisiert Unternehmensnetzwerke und den „Austrian Leading Company Award“ für inklusive Beschäftigung. (austria.zeroproject.org)

Zypern

Menschen mit Behinderungen, die auf der Suche nach Arbeit sind, können sich bei den Provinz- und Ortsbüros der öffentlichen Arbeitsverwaltung (PES) arbeitslos melden, deren Beamte sie vorrangig behandeln. Arbeitslose, die zu gefährdeten Gruppen wie Menschen mit Behinderungen gehören, erhalten persönliche Beratung und Unterstützung im Rahmen eines individualisierten Ansatzes, der die Entwicklung und Umsetzung eines individuellen Aktionsplans umfasst. Im Rahmen dieser personalisierten Dienstleistungen werden die Menschen auf Schulungsprogramme zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und auf freie oder subventionierte Arbeitsplätze verwiesen, die durch subventionierte Beschäftigungsprogramme geschaffen wurden.

Es ist anzumerken, dass arbeitslose Menschen mit Behinderungen bei der Vermittlung von Bewerber*innen für stundenweise Stellen im öffentlichen Sektor bevorzugt werden, indem sie auf die Liste der Sonderfälle gesetzt werden. In Zypern gibt es Initiativen zur Förderung der integrativen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, allerdings nicht speziell für den GLAM-Sektor, in dem sie offenbar weitgehend ausgeschlossen sind. Zentren für Menschen mit Behinderungen (Agios Stefanos) sowie Nichtregierungsorganisationen (Cyprus Paraplegic Organisation) sind für diese Menschen da und helfen ihnen auf jede erdenkliche Weise: durch den Zugang zu medizinischer Versorgung, durch die Unterstützung ihrer Ausbildung und persönlichen Entwicklung für den Eintritt in



den Arbeitsmarkt und durch die Förderung der Notwendigkeit von Unterstützung bei den staatlichen Behörden.

Wie aus der Antwort des Verkehrsministers Yannis Karousos auf eine entsprechende Anfrage des Abgeordneten Michael Giorgalla (2020) hervorgeht, führt das Ministerium für Altertümer keine Projekte durch, die die Zugänglichkeit für Menschen mit körperlichen Behinderungen erleichtern würden, um deren Authentizität nicht zu beeinträchtigen.

Der Minister erklärt jedoch, dass das Ministerium für Altertümer und das Verkehrsministerium das Ziel verfolgen, alle archäologischen Stätten und Museen im Rahmen einer wissenschaftlichen Bewertung der Merkmale jeder Stätte für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen. Dem Minister zufolge wird dieses Ziel bereits seit einigen Jahren schrittweise umgesetzt, und zwar auf der Grundlage von Konfigurationsprojekten für jede archäologische Stätte, jedes Denkmal und jedes Museum sowie der Ausarbeitung von Verwaltungsplänen für archäologische Stätten und Studien für Museen.

Die Gründe, warum bestimmte Bereiche nicht zugänglich sind, liegen nach Angaben des Ministers bei archäologischen Stätten vor allem in der Morphologie des Geländes (z.B. Vorhandensein unterirdischer Gräber, unebenes natürliches Gelände mit steilem Abhang), während sie bei Museen und Denkmälern vor allem in den durch die Gebäude selbst auferlegten Beschränkungen liegen (z.B. Schlösser oder Volkskunsthäuser), da die Zugänglichkeitsarbeiten von den Möglichkeiten abhängen, die das Denkmal selbst bietet (z.B. Größe der Gänge und Räume, Neigung des Geländes, verschiedene Ebenen, Beschaffenheit und Zustand des Mauerwerks, Aussehen und Material der Böden usw.). Die Altertumsbehörde achtet darauf, dass die Zugänglichkeitsprojekte die Authentizität der Denkmäler nicht beeinträchtigen.

Die in den in Vorbereitung befindlichen Plänen und Studien vorgesehene Infrastruktur für die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen (z.B. spezielle Fußgängerbrücken und -wege, Schaffung von Rampen, Anbringung spezieller Hinweisschilder, Präsentation von Exponaten, sanitäre Einrichtungen usw.) richtet sich nach den Möglichkeiten der betreffenden Standorte.

Im Dritten Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2021-2023 wird die integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor nicht erwähnt. Der Präsident der zypriotischen Paraplegiker-Organisation (OPAK) verweist auf die Fortschritte, aber auch auf die Defizite bei den Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen auf der Insel. Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2020 erklärte er in einem Interview, dass „die Unfähigkeit, Gesetze und Vorschriften in unserem Land umzusetzen, das Fehlen einer ausreichenden Konsultation im Parlament und das Fehlen zufriedenstellender politischer Maßnahmen zur Deckung der Kosten von Behinderungen im Leben des Einzelnen oder der Familie. Die Zugänglichkeit der Umwelt, der Zugang zu angemessenen Gesundheits- und Rehabilitationsdiensten, die Entwicklung von Maßnahmen für die häusliche Pflege und eine bessere Leistungspolitik bleiben wichtige Probleme“.

Seiner Ansicht nach war eine bedeutende positive Entwicklung der letzten Jahre für Menschen mit Behinderungen in Zypern „die Entwicklung und der Betrieb eines Dienstes für unabhängiges Leben durch die Cyprus Paraplegics Organisation mit Unterstützung des Arbeitsministeriums und des Europäischen Sozialfonds. Durch dieses Projekt konnten wir Tetraplegiker*innen und Querschnittsgelähmten zu Hause



Unterstützung durch geschulte Betreuer*innen für eine breite Palette von Dienstleistungen anbieten, von der persönlichen Pflege über Hilfe beim Lernen bis hin zur Begleitung außerhalb des Hauses. Mit Respekt und Würde. Das Ziel ist es, dieses Angebot auf alle Menschen mit schweren Behinderungen in unserem Land auszuweiten.“

„In den letzten Jahren wurden insbesondere durch Anreizsysteme für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mehrere Personen eingestellt, und mehrere Menschen mit Behinderungen sind in ihrem Studienfach beschäftigt. Ein ernstes Problem stellen Menschen mit Behinderungen dar, die ihren Beruf nicht mehr ausüben können, insbesondere diejenigen, die ihre Behinderung außerhalb des Arbeitslebens erworben haben. Es müssen jedoch Bedingungen geschaffen werden, die es diesen Menschen ermöglichen, eine Beschäftigung in einem anderen Sektor auszuprobieren, und sie haben das Recht, bei Nichtgefallen des neuen Berufs, den sie ausprobieren, problemlos in den Status eines Empfängers einer Invaliditätsrente zurückzukehren.“

Einige Beispiele für nationale Einrichtungen und Aktivitäten:

Zyperns Konföderation der Behindertenorganisationen (CCOD)

CCOD bzw. KYSOA nimmt heute offiziell die Position des Sozialpartners in Angelegenheiten ein, die direkt oder indirekt mit Menschen mit Behinderungen zu tun haben, und ist bestrebt, Maßnahmen zu fördern, die zur vollen Teilhabe dieser Menschen am sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Leben des Landes beitragen.

Neofytos Kulturorganisation

Eines der Hauptziele der Neofytos Cultural Organization ist es, die soziale Ausgrenzung, die viele Menschen mit Behinderungen erfahren, so weit wie möglich zu beseitigen (<https://en.neofytos.org/>). Ihr Auftrag umfasst:

1. Etablierung einer „Kultur der Behinderung“ durch vielfältige und unterschiedliche Aktionen.
2. Beseitigung der sozialen Ausgrenzung, die viele Menschen mit Behinderungen erfahren.
Kulturelle Maßnahmen haben parallele Ziele wie die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, die Verbesserung der Sinnhaftigkeit sozialer Angebote, soziales Bewusstsein und Bildung.
3. Innovative Vorschläge im Bereich Bildung und Förderung von Programmen für lebenslanges Lernen für Menschen mit Behinderungen.
4. Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen von Menschen mit Behinderungen.
Betonung der Zusammenarbeit mit türkisch-zypriotischen Menschen mit Behinderungen, mit dem Ziel des „Friedens der Behinderungen“.
5. Erhebungen/Studien zur Sammlung quantitativer und qualitativer Daten über den Grad der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen der zypriotischen Gesellschaft,



über staatliche Infrastrukturen, die die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen unterstützen, sowie über die Zugänglichkeit.

6. „Disability Awareness“: verschiedene Projekte zur Sensibilisierung der Gesellschaft.

Autismus-Unterstützung Famagusta

Autism Support Famagusta wurde von Eltern und Freund*innen von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in der Region Famagusta auf Zypern gegründet. Ihre Aufgabe ist es, qualitativ hochwertige Einrichtungen bereitzustellen, die auf ethischen und inspirierenden Möglichkeiten für Kinder und Jugendliche mit Autismus basieren.

ADHD Cyprus Association

ADHD Cyprus ist eine gemeinnützige Organisation, die im Jahr 2000 ihre Arbeit in Zypern aufnahm. Zu ihren Mitgliedern gehören Eltern, Pädagog*innen, Therapeut*innen, Mediziner*innen und andere Fachleute, die ein großes Interesse an der Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung haben. Die Organisation bietet Unterstützung und Informationen in Form von Seminaren, Vorträgen, Selbsthilfegruppen für Eltern und Erwachsene sowie einer Telefonhotline.

Pancyprian Organisation für zerebral gelähmte Kinder Agalia Elpidas

„Agalia Elpidas“ [Umarmung der Hoffnung] Die zypriotische Organisation „Agalia Elpidas“ für Eltern und Freunde von Kindern mit zerebraler Kinderlähmung und anderen Behinderungen ist eine zypriotische Nichtregierungsorganisation ohne Erwerbszweck, die im August 2008 gegründet wurde (Charity Reg. No 235146). Agalia Elpidas setzt sich aktiv für die menschlichen und sozialen Rechte von Kindern mit Cerebralparese (CP) und anderen Behinderungen ein und fördert gleichzeitig einen ganzheitlichen Ansatz für ihre Integration und volle Teilhabe an der Gesellschaft sowie den Zugang zu öffentlichen Verfahren, um ihnen zu helfen, ihre Zukunft selbst zu bestimmen.

Pancyprian Organisation for Disabled Persons (P.O.A.A.)

P.O.A.A. Limassol Zypern wurde 1966 gegründet und ist die erste Organisation für Menschen mit Behinderungen (Amea) in Zypern. Der Hauptzweck ist die Förderung der Forderungen der Behinderten und die Sicherung ihrer Rechte, wie sie in der Änderung der Vereinten Nationen bestehen.

Heute ist P.O.A.A. in allen Bezirken Zyperns vertreten und hat wirksam zu den Gesetzesänderungen zur Harmonisierung mit der Europäischen Union beigetragen, die ein menschenwürdiges Leben für Menschen mit Behinderungen fördern.



Litauen

Da sie in der Lage waren, die meisten pandemiebezogenen Maßnahmen zu nutzen, die in Litauen eingeführt wurden (Lohnzuschüsse, Entschädigung für Selbstständige, befristete Unterstützung bei der Arbeitssuche usw.), kann man sagen, dass junge und ältere Menschen sowie Menschen mit Behinderungen und andere gefährdete Gruppen während der Pandemie nicht vergessen wurden (Caritas Europa Litauen INKLUSIVER ARBEITSMARKT, 2021).

Die in den 2020er Jahren von der MSSL und der PES eingeführte Politik „Lohnsubventionen für Unternehmen, die aufgrund der Quarantäneregelung Leerlaufzeiten melden“, hat sich positiv auf die Vielfalt des Arbeitsmarktes ausgewirkt. Obwohl es keine expliziten Bewertungen der Wirksamkeit von Lohnsubventionen gibt, zeigt sich die Bedeutung dieser Politik an der großen Zahl.

Bestimmte schutzbedürftige Gruppen wie die Roma profitieren nicht von den Antidiskriminierungsvorschriften und -maßnahmen in Bezug auf den Arbeitsmarkt (Caritas Europa Litauen INKLUSIVER ARBEITSMARKT, 2021). Obwohl Diskriminierung in Litauen gesetzlich verboten ist, haben sich die Antidiskriminierungsgesetze nur wenig positiv auf die Situation ausgewirkt. Laut der Eurobarometer-Studie (2019) (Eurobarometer-Umfrage 2019: Litauen) glauben etwa zwei Drittel (66 %) der Litauer, dass die Antidiskriminierungsgesetze des Landes nur teilweise erfolgreich sind.

Sie halten die Versuche des Landes, alle Formen der Diskriminierung zu beenden, für nutzlos oder nur bedingt erfolgreich (Grigaite-Mockeviciene, 2019). Untersuchungen zufolge waren die am meisten diskriminierten Gruppen auf dem litauischen Arbeitsmarkt im Jahr 2020/41 Roma, ehemalige Gefängnisinsassen und Menschen mit psychischen Störungen. Infolgedessen ist Litauen Gegenstand einer neuen EU-Eurobarometer-Umfrage für 2019 (Grigaite-Mockeviciene, 2019).

Im Allgemeinen geht es in Litauen bei den meisten Inhalten, Gruppen und Blogs um Kinder mit ASD, und es gibt auch Gruppen für ihre Eltern. Erwachsene Menschen mit ASD äußern sich nicht viel zu irgendeinem Thema, auch nicht zur Beschäftigungsfähigkeit.

Einige Beispiele für nationale Einrichtungen und Aktivitäten:

„Mes spektre“

Es gibt eine Facebook-Gruppe namens „Mes spektre“ (Wir sind im Spektrum). (<https://asociacija.lietausvaikai.lt/>) Sie ist eine geschlossene Gemeinschaft von Menschen mit ASD, also nehmen sie nicht jeden auf. Es kann gesagt werden, dass sie dort verschiedene Themen diskutieren.

„Lietaus vaikai“

Der litauische Autismusverband „Lietaus vaikai“ ist eine gemeinnützige öffentliche Organisation, die Familien, die Kinder mit Autismus-Spektrum-Störungen und anderen Entwicklungsstörungen aufziehen, Erwachsene mit Autismus-Spektrum-Störungen und andere juristische Personen – Spezialist*innen und



Dienstleister*innen, die im Bereich Autismus arbeiten - vereint. Diese Vereinigung hat einen YouTube-Kanal (<https://www.youtube.com/@laalietausvaikai5506/featured>) mit verschiedenen Inhalten über Menschen mit ASD, aber hauptsächlich über Kinder.

Caritas Litauen

Caritas Litauen vereint Freiwillige und professionelle Koordinator*innen für die Entwicklung sozialer Aktivitäten, erkennt die Werte der persönlichen Würde, der Toleranz und der aktiven Liebe zu jedem Menschen an und wird von den Grundsätzen der Solidarität, Subsidiarität und Gerechtigkeit geleitet. Die Organisation führt die folgenden interessanten Projekte durch.

„Werkstatt für Kerzenherstellung“: Ziel dieses Projekts ist es, die Fähigkeiten der Menschen zu stärken und ihre Kapazitäten auszubauen, so dass sie nach einer gewissen Zeit der Arbeit in der Werkstatt in der Lage sind, einen anderen festen Arbeitsplatz zu finden.

„Café Agape“ ist ein weiteres Projekt, bei dem sozial gefährdete Personen, d.h. Langzeitarbeitslose, eingestellt werden, denen es an Arbeitsfähigkeiten fehlt, um in den Arbeitsmarkt einzutreten. Das Café bietet Verpflegungsdienstleistungen an.

Darüber hinaus gibt es ein Projekt „Integrierte Unterstützung für die Inklusion von Risikopersonen in den Arbeitsmarkt“. Das Projekt zielt darauf ab, Menschen, die von sozialer Ausgrenzung betroffen sind, bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Es gibt drei Kategorien von Spezialist*innen: Sozialarbeiter*innen, Beschäftigungsspezialist*innen und Psycholog*innen. Zu den Zielgruppen des Projekts gehören Haftentlassene, Menschen mit Behinderungen, Obdachlose, Alkoholiker*innen und sozial gefährdete Familien. Die Spezialisten arbeiten individuell mit jedem*r Teilnehmer*in.

Geschichten aus den sozialen Medien

Es gibt einige YouTube-Videos und Interviews mit Menschen mit ASD, in denen sie über ASD im Allgemeinen und ihr Leben sprechen, auch über Probleme im Zusammenhang mit der Beschäftigung. Zum Beispiel:

Tomas hat das Asperger-Syndrom und er spricht darüber, um andere aufzuklären:

<https://www.youtube.com/watch?v=cr6s65qDfQY>

<https://www.youtube.com/watch?v=QWQeibMGWQ>

Interview mit Povilas, der ASD hat, im Nachrichtenradio:

<https://www.youtube.com/watch?v=EcNpY2Ccgd4>

Kristina De Witte - Die Erfahrungen einer Lehrerin mit Autismus-Spektrum-Störung:

<https://www.youtube.com/watch?v=wWNSekjw8cl>



Italien

Um die integrative Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen, führt der GLAM-Sektor in Italien rasch Praktiken und institutionelle Regeln ein. Hier sind ein paar Beispiele:

GLAM-Organisationen in Italien können integrative Stellenausschreibungen entwickeln, die Menschen mit Beeinträchtigungen proaktiv dazu ermutigen, sich zu bewerben. Die Verpflichtung zur Chancengleichheit und die Bereitschaft, während des Bewerbungs- und Vorstellungsverfahrens angemessene Vorkehrungen zu treffen, können in diesen Stellenanzeigen ausdrücklich erwähnt werden.

Zugänglichkeit der Einrichtungen: GLAM-Organisationen bemühen sich darum, dass ihre Gebäude von Menschen mit Behinderungen genutzt werden können. Um Mitarbeiter*innen mit Behinderungen die Eingliederung zu erleichtern, werden zugängliche Eingänge, Wege und Toiletten sowie zugängliche Geräte und Hilfsmittel bereitgestellt.

Schulung und Sensibilisierung: Um das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen zu schärfen und sie über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und Umgangsformen aufzuklären, können GLAM-Einrichtungen Schulungen und Sensibilisierungskampagnen anbieten. Dies erhöht das Wissen und den Respekt für die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Mitarbeiter*innen mit Behinderungen und hilft, ein freundliches und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen.

GLAM-Institutionen können integrative Strategien und Praktiken entwickeln und umsetzen, die speziell auf die Integration von Menschen mit Behinderungen in Prozessen wie Personalbeschaffung, Beförderung und Karriereentwicklung abzielen.

GLAM-Einrichtungen können Sensibilisierungskampagnen oder barrierefreie Aktivitäten durchführen, um die Vielfalt in ihrem Angebot zu fördern, einschließlich ihrer Dienstleistungen, Ausstellungen und öffentlichen Programme. Dies könnte dazu beitragen, einen einladenderen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, die sowohl Mitarbeiter*innen als auch Besucher*innen sind.

„Adelante Dolmen“ ist ein Beispiel aus der Praxis für eine Sozialgenossenschaft, die Beschäftigungsmöglichkeiten für alle schafft, auch für diejenigen, denen der Einstieg ins Berufsleben schwerer fällt. Es handelt sich um eine 1997 in Mailand gegründete Sozialgenossenschaft, die Langzeitarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen anbietet, hauptsächlich im IT-Sektor. Derzeit sind bei Adelante rund 90 Mitarbeiter*innen in verschiedenen Bereichen beschäftigt, darunter IT-Helpdesk, IT-Planung und -Versorgung, Softwareentwicklung sowie Front- und Back-Office-Aufgaben. Um neue Mitarbeiter*innen einzustellen und auszubilden, unterhält „Adelante Dolmen“ enge Beziehungen zu Behörden und Ämtern, die für die Bereitstellung von Dienstleistungen für Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen zuständig sind.



Griechenland

In Griechenland gibt es Initiativen, die darauf abzielen, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und so ihre soziale und berufliche Eingliederung zu fördern und für ihr Recht auf Beschäftigung einzutreten.

Einige Beispiele für nationale Einrichtungen und Aktivitäten:

Das [digitale Portal für Menschen mit Behinderungen](#) ist das erste digitale Portal der öffentlichen Verwaltung, das allen Bürger*innen einen direkten und effektiven Zugang zu Informationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bietet. Die auf dem digitalen Portal präsentierten Themen sind in vier Säulen gegliedert:

- Koordinierungsmechanismus des Gesetzes 4488/2017
- Nationale Behörde für Zugänglichkeit
- Nationaler Aktionsplan für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2020)
- Rechtsvorschriften über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, wie sie in der Umsetzung des dritten Ziels des Nationalen Aktionsplans für die Rechte von Menschen mit Behinderungen kodifiziert sind.

Darüber hinaus werden nützliche Links zu anderen Websites der öffentlichen Verwaltung bereitgestellt und die neuesten Nachrichten, Ankündigungen und Veranstaltungen mitgeteilt, während gleichzeitig über ein spezielles Formular auf der Website ein direkter Kommunikationskanal zwischen dem Bürger und dem Staat geschaffen wird.

Die [Nationale Zugänglichkeitsbehörde](#) ist ein dem Premierminister unterstelltes Beratungsgremium des Staates, das den Zugang für Menschen mit Behinderungen zu allen Bereichen menschlicher Aktivitäten gewährleisten soll. Ihre Aufgabe ist die kontinuierliche Überwachung von Fragen im Zusammenhang mit dem Recht auf Zugang für Menschen mit Behinderungen und die Formulierung von Empfehlungen für die öffentliche Politik zu Fragen in ihrem Bereich.

Die [Griechische Organisation für kleine und mittlere Unternehmen und Handwerk \(EOMMEX\)](#) ist eine gemeinnützige öffentliche Einrichtung, die unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Wirtschaft, Wettbewerbsfähigkeit und Schifffahrt arbeitet. Zu ihren strategischen Aufgaben gehört die Bereitstellung verschiedener Dienstleistungen und Unterstützung für Unternehmen, einschließlich der Beratung bei der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie der Unterstützung bei der Einstellung und Beschäftigung.

Der [griechische Ombudsmann](#) ist eine unabhängige Behörde, die von der Verfassung anerkannt ist. Er wurde durch das Gesetz 2477/1997 eingerichtet und nahm seine Tätigkeit im Oktober 1998 auf. Seine Organisation, Personalausstattung und Arbeitsweise werden durch das Gesetz 3094/2003 sowie die interne Geschäftsordnung in ihrer geänderten und geltenden Fassung geregelt. Sie hat den Auftrag, Diskriminierung zu bekämpfen und den Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des familiären oder sozialen Status, der Religion oder der



Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Krankheit, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität zu fördern.

Der [Allgemeine Griechische Gewerkschaftsbund \(GSEE\)](#) ist die höchste tertiäre Gewerkschaftsorganisation in Griechenland, deren Hauptzweck darin besteht, die Interessen aller Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft zu verteidigen. Zu diesem Zweck verhandelt er mit den Arbeitgeberverbänden über die Unterzeichnung nationaler gewerkschaftlicher Tarifverträge und ist außerdem in der Lage, im Bedarfsfall alle Beschäftigten des privaten Sektors zum Streik aufzurufen.

[DYPA](#) setzt die Programme der nationalen Politik zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mit Hilfe von Finanzmitteln um:

- Unternehmen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze durch die Beschäftigung einer Person mit Behinderung über einen Zeitraum von 4 Jahren: Die ersten 3 Jahre werden Arbeitgebern bezuschusst (Vollzeit: 25€/Arbeitstag, Teilzeit: 15€/Arbeitstag + 1 Jahr, in dem das Unternehmen den*die Arbeitnehmer*in in seiner Belegschaft halten muss, ohne Zuschüsse zu erhalten)
- Erforderliche Anpassungen am Arbeitsplatz bis zu 90 % der Kosten mit einem Höchstbetrag von 2.500 € für jede einzelne Anpassung (z.B. Rampen, zugängliche Toiletten, zugängliche Arbeitstische usw.)
- Selbstständige Behinderte, die kleine Unternehmen gründen (2 Jahre).

Zusätzlich zu diesen Programmen bietet DYPA spezielle Dienstleistungen für Arbeitslose an, die zu gefährdeten sozialen Gruppen gehören, insbesondere für Menschen mit Behinderungen (PwD). Genauer gesagt betreibt DYPA zwei Ausbildungsstrukturen für Sonderpädagogik, die auf die berufliche Spezialisierung und Sozialisierung von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen abzielen und damit auf ihre Beschäftigung in verschiedenen Wirtschaftssektoren.

Die beiden Strukturen sind:

- Die Berufsschule für Menschen mit Behinderungen in Athen (DYPA), die sich an Menschen im Alter von 18 bis 55 Jahren mit einem Behinderungsgrad von mehr als 50 % richtet.
- Das Berufsbildungszentrum für behinderte Menschen in Thessaloniki (VTCD), das Berufsberatung und Berufsausbildung für junge Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen anbietet, bietet 175 jungen Menschen im Alter von 16 bis 30 Jahren eine Berufsausbildung.

Im Dezember 2022 wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen DYPA und der Hellenic Association for Asperger's Syndrome unterzeichnet. Ihr Zweck ist die Zusammenarbeit bei der Planung und Entwicklung von Maßnahmen und Interventionen zur Milderung von Ungleichheiten und zur Stärkung der sozialen Gruppe von Menschen mit Asperger-Syndrom, damit Menschen mit hochfunktionalem ASD eine aktive Rolle in Gesellschaft und Wirtschaft spielen können. Die Zusammenarbeit umfasst insbesondere Folgendes:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



- die Interoperabilität der Websysteme der beiden Institutionen, um die dem DYPA gemeldeten Aufträge zu nutzen;
- Organisation von Informationsaktivitäten und Treffen, Workshops, Konferenzen, Veranstaltungen und Seminaren mit Workshop-Charakter in Bereichen von gemeinsamem Interesse, die mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen zusammenhängen, unter Beteiligung der Zielgruppe und der Humanressourcen von DYPA;
- Prüfung der Möglichkeit, einen Teil des Wohnungsbedarfs der Vereinigung durch die Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten für die Vereinigung zu decken.

In Griechenland gibt es Initiativen, die darauf abzielen, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und so ihre soziale und berufliche Eingliederung zu fördern und für ihr Recht auf Beschäftigung einzutreten.

Eine solche Initiative ist das Projekt „Workability - Promoting employment for Persons with disability in Northern Greece“ (Arbeitsfähigkeit - Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Nordgriechenland), das im Rahmen des Programms „Diversity, Inequalities and Social Inclusion“ (Vielfalt, Ungleichheiten und soziale Eingliederung) und des griechischen Nationalen Programms für öffentliche Investitionen mit EU-Zuschüssen finanziert wurde. Ziel des Projekts war es, zu verstehen, wie Menschen mit Behinderungen von der Finanzkrise in Griechenland betroffen sind, einen Ansatz zur Bekämpfung der Ausgrenzung in der Beschäftigung zu fördern, praktische Instrumente für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln und die Vernetzung, die Diskussion und den Wissensaustausch durch seine Aktivitäten zu fördern.

Eine weitere Initiative ist das Projekt „Dikaioma“, das im Rahmen des Active Citizens Fund-Projekts durchgeführt und von der Vereinigung der Eltern, Erziehungsberechtigten und Freunde von Menschen mit Autismus in Larissa koordiniert wird. Diese Initiative zielt darauf ab, eine einfach zu bedienende, webbasierte Rechtsgrundlage für die Kodifizierung der Gesetzgebung in Bezug auf Menschen mit ASD zu schaffen, die Informationen und Unterstützung für eine Reihe von angeschlossenen Nutzern bietet. Im Rahmen dieses Projekts werden die Daten mindestens jährlich oder bei wesentlichen Änderungen des institutionellen Rahmens der bestehenden Rechtsvorschriften aktualisiert. Die Online-Rechtsgrundlage wird begleitet von Sensibilisierungsmaßnahmen für öffentliche Bedienstete, die sich mit den Rechten von Menschen mit ASD befassen (Gemeinschaftszentren und Sozialdienste der Gemeinden), von Maßnahmen zur Vorstellung der Plattform in Verbindung mit Sensibilisierungsmaßnahmen zu Rechtsfragen und von Sensibilisierungsmaßnahmen für Menschen mit ASD mit hohem kognitiven Potenzial, damit diese ihre Rechte verstehen und mithilfe des Inhalts der Plattform Fähigkeiten zur Selbstvertretung erwerben.

Das Erasmus+ Projekt „PATHWAYS - Participation To Healthy Workplaces And inclusive Strategies in the Work Sector“ ist ebenfalls eine Initiative, die darauf abzielt, die ersten Schritte in Richtung eines integrativeren Arbeitsmarktes zu unternehmen, an dem Menschen mit chronischen Krankheiten und psychischen Störungen sinnvoll teilnehmen können.



Das EU-Projekt „JOBS4ALL“ ist ein weiteres Beispiel für eine Initiative, die darauf abzielt, die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen (YPwD) durch den Einsatz von VR zu verbessern, eine Unternehmensgemeinschaft zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten aufzubauen und den strukturellen Dialog zwischen Unternehmen, Jugendorganisationen, Ausbildungsleiter*innen, Grundschulen und Menschen mit Behinderungen zu fördern.

Wissenschaftliche Artikel

Was die akademische Forschung zum Thema integrative Beschäftigung betrifft, so verfassten Eleni Rachanioti, Stergiani Giaouri, Eleni Laskaraki und Anastasia Alevriadou (Universität Westmakedonien) im Jahr 2021 eine Abhandlung über Beschäftigungsbarrieren für Menschen mit geistigen Behinderungen in Griechenland. Die Arbeit wurde im „Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment“ veröffentlicht.

„Vielfältige Menschen in vielfältigen Unternehmen: Creating an Ecosystem around Inclusiveness“ ist ein Artikel von Eleftherios Foivos Vasilopoulos (Department of International and European Studies, University of Piraeus), der sich mit der Bedeutung der Schaffung eines Ökosystems für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen beschäftigt.

Ein weiterer Forschungsartikel (Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece), der 2019 im „Journal of Intellectual Disabilities“ veröffentlicht wurde, beschreibt die Erfahrungen von Arbeitnehmer*innen mit geistigen Behinderungen, die von unterstützten Beschäftigungsdiensten in Griechenland profitiert haben.

„Der Beschäftigungsstatus von Menschen mit Behinderungen in Griechenland“ ist ein 2012 veröffentlichter Artikel, in dem der aktuelle und frühere Beschäftigungsstatus von Menschen mit Behinderungen in Griechenland, der Bereich und die Dauer der Beschäftigung sowie die Bedeutung verschiedener Faktoren bei der Arbeitssuche untersucht werden.

Ein letzter Artikel auf nationaler Ebene ist „Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece“ (Erfahrungen von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen, die unterstützte Beschäftigungsdienste in Griechenland in Anspruch nehmen), der darauf abzielt, die Erfahrungen von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen, die unterstützte Beschäftigungsdienste in Griechenland in Anspruch nehmen, zu untersuchen.

Auf internationaler Ebene zielt der Artikel „Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders“, der im „International Journal of Environmental Research and Public Health“ veröffentlicht wurde, darauf ab, die Möglichkeiten zu identifizieren und zu analysieren, wie die Kommunikationsprozesse rund um die Einstellung, Auswahl, Einarbeitung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen angepasst werden können.



Co-funded by
the European Union

Die Studie „Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age“ (E. Mpofu et al., 2019), die sich an Menschen mit ASD richtet, soll neue Erkenntnisse über die theoretische Gestaltung von Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung für Menschen mit ASD liefern, einschließlich der Schnittstelle zwischen verhaltensbezogenen, strukturell-infrastrukturellen und psychosozialen Faktoren in der beruflichen Entwicklung von Menschen mit ASD.

Geschichten von Menschen mit ASD

Ein sehr interessantes Interview, das von nevronas.gr durchgeführt wurde, gab fünf griechischen jungen Erwachsenen mit ASD die Gelegenheit, sich zu diesem Thema zu äußern, ihre Träume mitzuteilen und darüber zu sprechen, wie sich ASD seit ihrer Diagnose auf ihr schulisches und soziales Leben ausgewirkt hat, wie sie von ihrer Familie unterstützt werden und auf welche Schwierigkeiten sie stoßen.

Sie können sich das Video (auf Griechisch) unter [INTERVIEW | 5 autistische Erwachsene... haben viel zu sagen!](#)

nevronas.gr ist ein digitaler Raum (Heimat), der Menschen mit Behinderungen einbezieht, ihre Fähigkeiten hervorhebt, ihnen eine Stimme gibt und sie als aktive Mitglieder der Gesellschaft einbezieht. Die Website enthält unter anderem Nachrichten, Artikel und Interviews für Menschen mit Behinderungen, wobei der Schwerpunkt auf ASD liegt. [Autism Stories](#) bietet Geschichten von Menschen mit ASD und Veranstaltungen, die die gesamte Gesellschaft für das Thema sensibilisieren sollen.

Ein weiteres Interview (in griechischer Sprache auf YouTube verfügbar) ist das von Michael Roussos, der über Autismus, die Herausforderungen, den Alltag, Burnout, die dreidimensionale Denkweise und seine Liebe zum Kochen und Zeichnen spricht. Sie können das Interview unter [„Ich bin Autist und mein Leben ist nicht einfach“](#) ansehen.

Im Rahmen des Projekts [„Workability - Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Nordgriechenland“](#) führte das Konsortium Interviews mit Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Freiberuflern mit Behinderungen durch, die ihre Arbeitserfahrungen, etwaige Schwierigkeiten, die berufliche Entwicklung und andere Themen zu ihrer Beschäftigungsfähigkeit beschrieben. Die Interviews sind unter [Politiken und bewährte Verfahren auf EU- und internationaler Ebene](#) (Seiten 26-41) zu finden.

Der Verein [„AGAPI“](#) in Chalkida möchte anlässlich des Internationalen Tages zur Sensibilisierung für Autismus auf die Notwendigkeit der Akzeptanz von Menschen mit Autismus durch die lokale Gesellschaft hinweisen und unsere Mitbürger*innen zur Mithilfe bei diesen Bemühungen bewegen. Durch den preisgekrönten Kurzfilm [„ROUTINA“](#) von Dimitris Antzous und die erstaunlichen Darbietungen von Fotini Demiri, Takis Papamatthaiou, Jason Papamatthaiou, Yannis Granidis und den anderen Schauspieler*innen wird das Publikum in die griechische Realität des Lebens mit Autismus versetzt.

Der griechische Fernsehsender „Alpha TV“ strahlte 2017 das Remake der britischen Fernsehserie [„The A Word“](#) aus, die auf der israelischen Serie Yellow Peppers basiert. In der Serie geht es um einen kleinen

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Jungen und darum, wie seine Familie mit der Enthüllung umgeht, dass er eine Autismus-Spektrum-Störung hat. Die griechische Version der Serie heißt „[The Word You Don't Say](#)“.

Mit dem Ziel der sozialen Eingliederung haben vier bemerkenswerte junge Griechen, die auf dem Autismus-Spektrum leben, das sozial-kooperative Unternehmen „[S3](#)“ gegründet, um Müsliriegel zu produzieren und zu vermarkten, mit dem Ziel, die Ausbildung von Sonderschüler*innen mit beruflichen Fähigkeiten zu verknüpfen und sicherzustellen, dass sie ihren Abschluss mit einem starken beruflichen Hintergrund machen.

Zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich für die integrative Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einsetzen:

Das Pflegenetzwerk „EPIONI“ ist eine nationale gemeinnützige Organisation, die informelle Pflegekräfte bei psychischen Problemen und chronischen Krankheiten unterstützt. Neben anderen Aktivitäten organisiert es Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen, die für Pflegende von Interesse sind, entwickelt Lernplattformen für Patient*innen und Pflegende, führt Sensibilisierungskampagnen durch, um den Beitrag informeller Pfleger zum nationalen Gesundheits- und Wohlfahrtssystem hervorzuheben, und betreibt Lobbyarbeit bei lokalen Behörden in Griechenland, um eine pflegefreundliche Politik einzuführen.

Anlässlich des Welt-Autismus-Tages organisierte EPIONI im Jahr 2022 eine informative Veranstaltung mit dem Titel „[Leben mit Autismus - Bewährte Verfahren für Erwachsene mit Autismus](#)“, bei der der Schwerpunkt auf der Notwendigkeit lag, dass Patient*innen und ihre Familien moderne Technologien nutzen, um bessere Unterstützung zu erhalten. Die Online-Veranstaltung enthielt interessante Beiträge wie eine Analyse der Beziehung zwischen Menschen mit Autismus und Technologie, das wichtige Thema des Übergangs ins Erwachsenenalter und die Aussichten auf eine berufliche Eingliederung sowie das Erasmus+-Projekt „Inclusive Digital Academy (IDA)“ zur Stärkung der digitalen Fähigkeiten von Erwachsenen mit Behinderungen.

Das [griechische NET von Dienstleistungsanbietern für Menschen mit Behinderungen](#) ist eine gemeinnützige Organisation, die gegründet wurde, um landesweit alle Einrichtungen zu vertreten, die sich um die körperliche und geistige Gesundheit und die lebenslange Bildung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderungen kümmern und entsprechende Dienstleistungen anbieten. NET vertritt seine Mitglieder als Gesprächspartner bei allen Konsultationen mit Regierungsbehörden, Organisationen für Menschen mit Behinderungen und jedem anderen sozialen Sektor, NET bei seinen Aktionen unterstützen kann. Einer seiner Arbeitsbereiche ist die Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.



[Margarita VTC](#) ist ein spezialisiertes Zentrum für Berufsausbildung und Beschäftigung für Menschen mit geistiger Behinderung. Seine Aufgabe ist es, das Leben von Menschen mit leichten und mittleren geistigen Behinderungen (PwID) zu verbessern, indem es ihre Eingliederung in die Gesellschaft durch ihre Beschäftigung fördert. Neben ihren Aktivitäten betreibt Margarita ein Geschäft namens 13m2Gallery, in dem Menschen mit geistigen Behinderungen unter realen Arbeitsbedingungen ausgebildet werden.

Margarita hat [ERGASIAMOU](#) gegründet, die erste Plattform für die Arbeitssuche von Menschen mit geistiger Behinderung in Griechenland. Ihr Ziel ist es, Menschen mit geistiger Behinderung die Möglichkeit zu geben, einen Arbeitsplatz zu finden, der zu ihnen passt, und gleichzeitig Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, Mitarbeiter mit Talenten, Fähigkeiten und einem starken Arbeitswillen zu finden.

Die [Theotokos-Stiftung](#) ist eine gemeinnützige Wohlfahrtsorganisation (privatrechtliche Einrichtung), die Präventions-, ganzheitliche Interventions- und Rehabilitationsdienste für Menschen mit geistigen Entwicklungsstörungen und Autismus-Spektrum-Störungen von der frühen Kindheit bis zum jungen Erwachsenenalter anbietet. Für junge Erwachsene im Alter von 20 bis 35 Jahren wird auch eine Berufsausbildung angeboten.

Die [Hellenic Association for Asperger's Syndrome \(Hellerom\)](#) ist eine gemeinnützige Vereinigung, die von einer Gruppe von Wissenschaftler*innen, Eltern und Freund*innen von Menschen mit Autismus gegründet wurde, um zur Anerkennung der Vielfalt der Gruppe von Bürger*innen mit hochfunktionalem Autismus und dem Asperger-Syndrom beizutragen. Mit finanzieller Unterstützung des „Griechenland 2021“-Ausschusses wurde die [Plattform "JobsLink"](#) entwickelt, die die Integration von Menschen mit Autismus in die Arbeitswelt erleichtern soll. Die interaktive Plattform verbindet potenzielle Arbeitnehmer*innen mit dem Arbeitgeber durch eine*n entsprechend geschulte*n Mentor*in-Vermittler*in. Es handelt sich um ein strukturiertes und personell gut ausgestattetes System, das diesen Bürger*innen, die derzeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, ein echtes Fenster der Möglichkeiten und der Nutzung öffnet. Die Plattform befindet sich derzeit in der Pilotphase, aber die Gründer laden alle Interessierten ein, sich zu registrieren, um ein Register zu erstellen. Alle registrierten Personen werden zum Start eine Nachricht erhalten.

Die [Vereinigung der Eltern, Erziehungsberechtigten und Freunde von Menschen mit Autismus](#) ist ein zertifizierter Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderungen. Sie ist die einzige aktive Elternvereinigung, die Unterstützungs- und Bildungsdienste für Menschen mit Behinderungen im Bezirk Rethymno (Kreta) anbietet und rund 200 Mitglieder hat. Im Jahr 2021 organisierte sie ein Webinar mit dem Titel „[Inclusion at Work for People with Intellectual Disabilities. Learning from Crete](#)“ im Rahmen des Erasmus+-Projekts „[Day Centres Without Walls](#)“.



Die [National Confederation of Disabled People Greece \(NCDP\)](#) ist eine Dachorganisation, die die Behindertenbewegung in Griechenland vertritt. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen und die Rechte dieser Menschen und ihrer Familien zu schützen. Als repräsentativste Organisation von Menschen mit Behinderungen nimmt der Verband an Entscheidungszentren teil und vertritt Menschen mit Behinderungen im Dialog mit dem griechischen Staat. Er erstellt einen Aktionsplan, führt eine systematische Kontrolle der gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen durch und unterbreitet dem griechischen Staat seine Vorschläge zu Themen wie Bildung, Berufsausbildung, Beschäftigung, Informationsgesellschaft und Zugänglichkeit.

[autismap](#) ist eine Initiative der gemeinnützigen Organisation „[Zentrum für Kinder und Jugendliche](#)“. Ihr Ziel ist es, die Lebensqualität von Menschen mit Autismus zu verbessern, ihre soziale Eingliederung zu fördern, ihre Zugänglichkeit zu geeigneten Strukturen und Diensten zu verbessern, die Qualität der angebotenen Dienste zu verbessern, die breitere Gemeinschaft zu informieren und Stigmatisierung zu bekämpfen.

Die [Griechische Gesellschaft für Autisten \(GSPAP\)](#) ist ein gemeinnütziger Verein, dessen Ziel es ist, sich für die Lebensrechte von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen einzusetzen. Seine Aktionen konzentrieren sich auf die Informationsgesellschaft, die Unterstützung der Familien von Menschen mit Autismus und die Intervention bei der Einrichtung von Diensten und Strukturen des Staates.

[M.A.N.A.](#) ist eine private Initiative von Eltern mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen, um einen Raum zu schaffen, in dem sie das Leben in vollen Zügen genießen können. M.A.N.A. ist ein Ort des Verständnisses, der sich darauf spezialisiert hat, Kinder mit besonderen Bedürfnissen zu unterhalten und sich um ihre berufliche Rehabilitation zu kümmern, indem er ihre Fähigkeiten und kognitiven Fertigkeiten verbessert, die sie in ihrem täglichen Leben benötigen. Aus diesem Grund betreibt M.A.N.A. in seinen Räumlichkeiten ein Café, das von eben diesen Kindern mit besonderen Bedürfnissen betrieben wird. Das Café hilft ihnen, neue Fertigkeiten zu erlernen und gleichzeitig in ihm zu arbeiten und die Kunden zu bedienen.

[Das Support & Social Care Center for People with Intellectual Disability \(ΕΣΤΙΑ\)](#) ist ein Verein, der Schulungsworkshops anbietet und jedes Jahr mehr als 80 Dienstleistungsnutzer*innen dazu befähigt, ihre Stärken zu erkennen und neue Fähigkeiten zu entwickeln, um eine Beschäftigung zu finden. Er



fördert die Eingliederung und sorgt dafür, dass ihre Dienstleistungsnutzer als gleichberechtigte Mitglieder der Gemeinschaft auf nationaler und europäischer Ebene Zugang zur Gemeinschaft haben.

[Next Stop](#) ist ein soziales Genossenschaftsunternehmen mit besonderer Zweckbestimmung (Eingliederung gefährdeter Gruppen in den Arbeitsmarkt) in Thessaloniki, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Bedürfnisse für eine reibungslose Eingliederung seiner Mitglieder und Mitarbeiter in den Arbeitsmarkt durch eine Phase der Vorbereitung und Übung zu ermitteln und zu definieren. Die Mehrheit der Beschäftigten ist gehörlos und schwerhörig.

[Myrtillo](#) ist eine soziale Genossenschaft mit besonderer Zweckbestimmung mit Sitz in Athen. Sie versucht, benachteiligte Menschen zu unterstützen, und zwar nicht in Form einer „geschützten (und oft sinnlosen) Beschäftigung“, sondern durch einen dynamischen Einstieg in das wirkliche Leben und die wirkliche Arbeit. Sie fördert die Zusammenarbeit zwischen den am stärksten begünstigten und den am stärksten benachteiligten sozialen Gruppen, was für beide von großem Nutzen sein kann, da sich die besonderen Talente beider Gruppen gegenseitig ergänzen. Ein letztes Ziel besteht darin, das gesellschaftliche Bewusstsein für die praktische Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zu schärfen. Diese Ziele werden von der Hoffnung getragen, dass sich der Arbeitsmarkt bald für benachteiligte Gruppen öffnen wird, wenn er erkennt, wie viel wichtige Arbeit sie leisten können und wie ihre besonderen Talente genutzt werden können. Gegenwärtig gehören 90 % der Beschäftigten in Myrtillo zu benachteiligten Gruppen (Menschen mit Behinderungen).

Neben seiner Haupttätigkeit als Café und Kulturzentrum organisiert Myrtillo täglich Veranstaltungen aller Art (Seminare, Konferenzen, Buchpräsentationen, Theateraufführungen, Konzerte, Ausstellungen, Feste, Jubiläen, Feiern, Basare, kleine Feste) im Innen- und Außenbereich.

Außerdem legt Myrtillo den Schwerpunkt auf menschliche Werte und die menschliche Person. Daher haben die Mitarbeiter*innen von Myrtillo eine Integrationsschulung von Fachleuten erhalten und mussten eine Arbeit erlernen, die ihnen nicht nur ihren Lebensunterhalt sichert, sondern auch die Freude an Geselligkeit und Kreativität vermittelt. Gleichzeitig haben viele Universitätsstudent*innen, Absolvent*innen und Postgraduierte der Fachbereiche Psychologie, Ergotherapie, Pädagogik usw. die Möglichkeit, als Freiwillige zu arbeiten und ihr Praktikum bei Myrtillo zu absolvieren.



Teil 2: PRIMÄRFORSCHUNG

Fallstudien

In diesem Teil des Berichts geht es darum, mehr Einblicke in die Geschichten von Menschen mit Behinderungen und Mitarbeiter*innen, die im GLAM-Sektor tätig sind, zu gewinnen. Es wurden spezifische Leitlinien entwickelt und mit den Partnern geteilt (siehe Anhang 1), während ein spezielles teilstrukturiertes Interviewprotokoll und Vorlagen verwendet wurden, um die Datensammlung und -analyse zu erleichtern (siehe Anhang 2). Insgesamt wurden im Januar und Februar 2023 13 Interviews in allen Partnerländern durchgeführt, mindestens zwei in jedem Partnerland und vier in Österreich (zwei für jede Partnerorganisation). Aufgrund der sensiblen Natur des Themas und der sozialen Stigmatisierung war es eine große Herausforderung, Teilnehmer*innen für die Interviews zu gewinnen. Die wichtigsten Zielgruppen waren:

- HR-Entscheidungsträger*inne im nationalen GLAM-Sektor
- Erwachsene mit Autismus-Spektrum-Störungen, die im GLAM-Sektor arbeiten oder eine Beschäftigung suchen.

In den folgenden Abschnitten wird die Zusammenfassung dieser Interviews in Form von Geschichten - Fallstudien - präsentiert.

Österreich

Es wurden vier Interviews geführt, alle mit GLAM-Fachkräften, eine davon lebt mit einer leichten Behinderung.

Die durchgeführten Interviews belegen die beschriebene Situation der umfassenden Möglichkeiten in inklusiven Einstellungsprozessen auf allen Ebenen wie finanzielle Unterstützung, persönliche Assistenz und vieles mehr, aber alle Interviewpartner*innen betonen, dass die Realität ein völlig anderes Bild zeigt. Die durchgeführte Fallstudie mit einer minder-behinderten Frau unterstreicht diese Erkenntnisse in vollem Umfang. Sie erzählt von Problemen mit ihrer Personalabteilung und bestehenden Vorurteilen im Bereich der integrativen Beschäftigung, insbesondere bei der Einstellung von Menschen mit psychischen Störungen/Behinderungen. Ihre Universität versuchte, einen Mann mit einer geistigen Behinderung einzustellen, der den Vertrag jedoch nach kurzer Zeit wieder kündigte. Eine Dame erzählte von der erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen lokalen Bibliotheken und Unterstützungszentren für Menschen mit Behinderungen. Aber der Erfolg basiert nicht auf nationalen Strategien oder Empfehlungen, sondern hängt von der persönlichen Offenheit der jeweiligen Akteur*innen ab.

Die wichtigste Erkenntnis aus allen Interviews ist, dass soziale Inklusion in Österreich in der Theorie und in vielen Dokumenten (Gesetze, Verordnungen, Empfehlungen...) auf allen Ebenen vorhanden ist, die Realität aber anders aussieht. Viele öffentliche Einrichtungen sind mehr oder weniger „gezwungen“,



Menschen mit Behinderungen einzustellen, aber sie „bevorzugen“ Menschen in Rollstühlen anstelle von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen. Insbesondere Unternehmen ziehen es vor, zusätzliche Steuern zu zahlen, anstatt Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Zusammenfassung der vier durchgeführten Interviews, zwei pro österreichischer Partnerorganisation im Projekt.

Fallstudien AT01-03

Artikel	Themen/Notizen
Demografische Daten	<p>Fallstudie AT01:</p> <p><i>Frau, Sekundarschule, Bibliotheksleiterin in einer Gemeinde seit 2016, Teilzeitbeschäftigte, leitet ein Team von 14 Freiwilligen</i></p> <p>Fallstudie AT02:</p> <p><i>Männlich, Universitätsabschluss in Geschichte, Leiter eines Museums, das zu einer größeren Gruppe von Museen gehört, die von der Regionalregierung geleitet wird.</i></p> <p>Fallstudie AT03:</p> <p><i>Weiblich, 57 Jahre, promovierte Sprachwissenschaftlerin, seit 2000 in der Erwachsenenbildung tätig, Geschäftsführerin eines regionalen Bibliotheksverbands für öffentliche Bibliotheken, die meist von Gemeinden oder Kirchen finanziert werden.</i></p>



Co-funded by
the European Union

Fachwissen

Fallstudie AT01:

*Es ist unmöglich, in den öffentlichen Bibliotheken der Städte und Dörfer Vollzeitbeschäftigte einzustellen, die meisten Mitarbeiter*innen sind ehrenamtlich tätig, nur einige in den größeren Städten sind Teilzeitbeschäftigte; es ist bekannt, dass es finanzielle Mittel für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen gibt, aber dafür ist die Gemeinde zuständig.*

Ein integrativer Arbeitsplatz sollte offen sein, aber in der Realität scheitert es an vielen Vorurteilen und der Grundeinstellung; es erfordert Mut von beiden Seiten.

Fallstudie AT02:

Er weiß um die finanzielle Förderung und weitere unterstützende Maßnahmen wie spezielle Beratung und infrastrukturelle Maßnahmen, die von der österreichischen Regierung und dem Arbeitsmarktservice finanziert werden.

Inklusion ist ein schönes Wort, aber in Wirklichkeit ist es für eine Führungskraft so schwierig, den Einführungsprozess zu koordinieren, der viel mehr Zeit und Energie für die gesamte Einrichtung erfordert.

Fallstudie AT03:

Es gibt keine konkreten Ziele im Bereich der integrativen Beschäftigung, die auf gesetzlichen Definitionen beruhen. Die Regionalregierung gibt Geld und Unterstützung und einige Empfehlungen. Die Eingliederung wird oft durch architektonische und infrastrukturelle Maßnahmen eingeschränkt.



Co-funded by
the European Union

Institutioneller Ansatz

Fallstudie AT01:

Menschen mit Behinderungen haben keine Lobby hinter sich, und es gibt keine festen Zahlen für integrative Beschäftigung; die Einrichtung will keine Menschen mit geistigen Behinderungen einstellen, das ist zu anstrengend; zwei Menschen mit leichten körperlichen Behinderungen arbeiten in der Gemeinde.

Fallstudie AT02:

*Die Regionalregierung erzwingt die Einstellung von Menschen mit Behinderungen, und es gibt einige Angestellte, die im Museum arbeiten, aber im Hintergrund und nicht im täglichen Kontakt mit den Kund*innen; sie machen Konservierungsarbeiten usw., er versucht, Menschen mit Behinderungen für eine Anstellung zu finden, aber das ist wegen verschiedener Probleme sehr schwierig; es braucht viel Zeit, sie anzuleiten und zu führen, und das ist neben der regulären Arbeit nicht möglich.*

Das Museum selbst ist behindertengerecht gebaut und die Räume sind behindertengerecht eingerichtet, aber die Arbeit dort ist eine andere Seite der Medaille.

Fallstudie AT03:

*Von 2013 bis 2015 lag der Schwerpunkt auf der Inklusion durch die Organisation von Schulungen und Seminaren zur Bewusstseinsbildung. Menschen mit geistigen Behinderungen können nur in großen Bibliotheken beschäftigt werden, in kleineren Bibliotheken ist das unmöglich. Sie können Arbeiten verrichten, die sich nicht verändern, wie z.B. die Konservierung von Büchern oder die Katalogisierung, aber sie können nicht hinter dem Hauptschalter arbeiten und Kund*innen betreuen.*

Eine kleine Bibliothek im südlichen Teil der Steiermark arbeitet regelmäßig mit einer Organisation namens „Lebenshilfe“ zusammen, die Menschen mit Behinderungen unterstützt, da beide Organisationen in der Nachbarschaft angesiedelt sind. Eine andere kooperiert mit einem Haus für ältere Menschen, die



Co-funded by
the European Union

*aber nicht geistig behindert sind. Letztlich liegt es in der Entscheidung jedes*r einzelnen Bibliotheksleiters*in.*

*Außerdem sind Treffen mit Interessenvertreter*innen geplant, die jedoch von der regionalen Regierung finanziell unterstützt werden müssen.*



Co-funded by
the European Union

Intentionen

Fallstudie AT01:

Die Zielgruppe muss sichtbarer werden und es braucht mehr finanzielle Mittel und Druck für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen; die Menschen müssen mehr darüber sprechen und es braucht Offenheit innerhalb des Teams; Haupthindernisse sind bestehende Vorurteile und fehlende Vorbilder; es braucht mehr Bewusstseinsbildung.

Fallstudie AT02:

Es braucht mehr Unterstützung als nur Geld oder andere infrastrukturelle Maßnahmen; es braucht intensive Unterstützung durch Verbände, die direkt mit Menschen mit (geistiger) Behinderung arbeiten. Andernfalls wird die vollständige soziale Eingliederung scheitern.

Fallstudie AT03:

Bibliotheken sind Räume der Kommunikation und es braucht die nötige Atmosphäre, die oft nicht vorhanden ist. Soziale Inklusion ist ein Thema, das dringend auf die Tagesordnung gesetzt werden muss, und dies kann nur durch Best-Practice-Beispiele geschehen, die sehr selten sind. Die Gesamtstrategie für kleinere Bibliotheken in dieser Hinsicht fehlt noch und es braucht das soziale Resort, um diesen Traum Wirklichkeit werden zu lassen.



Co-funded by
the European Union

Fallstudie AT04

Artikel	Themen/Notizen
Demografische Daten	<i>Weiblich, 50, Universitätsabschluss, 20 Jahre Arbeit in Bibliotheken, derzeit in der Bibliothek einer großen Fachhochschule als Oberbibliothekarin und Leiterin des dezentralen Teils der Bibliothek, leichte körperliche Behinderung.</i>
Mehr über die Behinderung	<i>Sie will nicht über ihre Behinderung sprechen, das ist ihr zu privat; sie spricht über andere Beispiele in ihrem beruflichen Umfeld.</i>
Geschichten	<i>Sie arbeitete mit einem jungen Mann mit Autismus-Spektrum-Störung in der Bibliothek und er brauchte detaillierte Informationen darüber, was er wie und wann tun sollte. Im Allgemeinen kennt sie nur Menschen mit leichten körperlichen Behinderungen, die in den verschiedenen Bibliotheken der Universität arbeiten. Die Universität zieht es vor, eine Gebühr an die Regierung zu zahlen, anstatt Menschen mit Behinderungen einzustellen; das ist einfacher.</i>
Empfehlungen	<i>Da die meisten Universitäten keine Strategien für eine integrative Beschäftigung haben, muss das Bewusstsein in den Personalabteilungen geschärft werden. Die Universitäten geben vor, inklusiv zu sein, aber sie sind es nicht. Es bedarf einer viel stärkeren Sensibilisierung, insbesondere in der Gruppe der Entscheidungsträger*innen, und konkreter Strategien für inklusive Beschäftigung.</i>

Zypern

In Zypern sind Menschen mit Behinderungen sozial stigmatisiert, und es gibt keine Einstellungsverfahren im GLAM-Sektor, sodass diese Personengruppe von den Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Sektor



ausgeschlossen ist. Es wurden drei Interviews geführt, zwei davon mit GLAM-Fachleuten und eines mit einer Person mit geistiger Behinderung, die sich selbst als dem Autismus-Spektrum zugehörig bezeichnet.

Fallstudien CY01-02

Artikel	Themen/Notizen
Demografische Daten	<p>Fallstudien CY01 und CY02</p> <p><i>Weiblich 1, 42 Jahre alt, leitende Position, Festangestellte - Rekrutierung von Freiwilligen nur für das Museum, mit Erfahrung aus früherer Tätigkeit aber auch in der Altertumsbehörde</i></p> <p><i>Weiblich 2, 28 Jahre alt, arbeitet in der Abteilung für Altertümer, mit Abschluss in Geschichte und Archäologie</i></p>
Fachwissen	<p>Fallstudien CY01 und CY02</p> <p><i>Sie hatten noch nie einen Kollegen in GLAM, von dem sie wussten, dass er neurodivergent ist.</i></p> <p><i>Einer der beiden hat einen Jungen im Autismus-Spektrum, ist also sensibel für dieses Thema und kennt die Herausforderungen und Probleme, die sich für neurodiverse Menschen in einer GLAM-Umgebung ergeben können, wie z. B. ihre Überempfindlichkeit oder das Gefühl, von Menschenmengen überwältigt zu werden.</i></p>
Institutioneller Ansatz	<p>Fallstudien CY01 und CY02</p> <p><i>Keine institutionelle Agenda - Politik ist vorhanden, für den GLAM-Sektor in Zypern im Allgemeinen nicht bekannt.</i></p> <p><i>Sie denken, dass es für eine neurodivergente Person sehr schwierig wäre, eine Anstellung im GLAM-Sektor zu finden, da nur wenige Stellen zur Verfügung stehen, es eine Liste gibt und die Aufnahme z.B. in der Antiquitätenbranche bis zu 10 Jahre dauern kann. Wenn sie jemanden einstellen, wollen sie in der Regel, dass diese Person multitaskingfähig ist, so dass es ein Luxus wäre, eine neurodivergente Person einzustellen, die zum Beispiel nicht in der Lage wäre, bestimmte Aufgaben in der Rollenbeschreibung zu erfüllen.</i></p>



Intentionen	<p>Fallstudien CY01 und CY02</p> <p><i>Sie wären daran interessiert, eine neurodiverse Person als Praktikant zu haben, die ihre eigenen Herausforderungen respektiert und mit einem flexiblen Zeitplan arbeiten kann. Leider haben sie keine Mittel, um Menschen im Allgemeinen zu beschäftigen, also gilt das auch für neurodiverse Menschen.</i></p> <p><i>Es wäre großartig, wenn es Rechtsvorschriften für die Beschäftigung von neurodiversen Menschen gäbe, aber sie glaube nicht, dass dies in absehbarer Zeit geschehen wird.</i></p>
-------------	---

Fallstudie CY04

Artikel	Themen/Notizen
Demografische Daten	<p><i>Weiblich, 25 Jahre alt, hat keinen Schulabschluss und 4 Universitätskurse besucht, die sie aufgrund von Behinderungen nicht abgeschlossen hat. Sie hat ein Abitur in verschiedenen Fächern und arbeitet seit ihrem 12. Lebensjahr hauptsächlich auf freiwilliger Basis in einem Altenpflegeheim; dies ist der einzige feste Arbeitsplatz, den sie in ihrem Leben hatte. Ihr Vater ist Gesellschafter des Pflegeheims. Sie hat sich in anderen Berufen beworben und kurzzeitig gearbeitet, z.B. in einem Möbelgeschäft.</i></p>
Mehr über die Behinderung	<p><i>ADHS, nicht offiziell diagnostiziert, erhält täglich Medikamente, PTSD Psychose.</i></p> <p><i>Zu den Symptomen gehören extreme Schmerztoleranz, Überempfindlichkeit gegenüber lauten Geräuschen; hat häufig emotionale Zusammenbrüche. Sie hat Schwierigkeiten, die Zeit zu begreifen, und es ist daher nicht leicht, im Voraus zu planen.</i></p> <p><i>Hyperfixationen - Überempfindlichkeit gegenüber intensiver Körpersprache. Als neurodivergente Person fühlt sie sich oft verloren im Raum, kann nicht praktisch sein. Jeder Tag ist ein harter Kampf. Ihre Behinderung ist ihre Superkraft, sie möchte, dass man sie als neurodiverse Person anspricht.</i></p> <p><i>Sie zieht es nicht vor, nur mit neurodivergenten Menschen zusammen zu sein, da jede*r von ihnen seine eigenen Herausforderungen hat und es zu Konflikten darüber kommen kann, was bei jedem neurodivergenten Menschen der Auslöser ist. Sie fühlt sich jedoch wohl in ihrer Umgebung, da diese Menschen sie verstehen.</i></p>



<p>Geschichten</p>	<p><i>Sie wurde bei zahlreichen Gelegenheiten in der Schule und am Arbeitsplatz schikaniert. Sie hatte emotionale Zusammenbrüche und wurde von ihrem Arbeitgeber entlassen.</i></p> <p><i>Sie hat sich nie um eine Stelle im GLAM-Sektor bemüht und fühlt sich an überfüllten Orten überfordert und würde es daher schwierig finden, im GLAM-Umfeld zu arbeiten. Aufgrund ihrer Überempfindlichkeit gegenüber Geräuschen fühlt sie sich in Galerien usw. überfordert, weshalb sie diese Orte nicht häufig besucht.</i></p> <p><i>Sie wäre nicht in der Lage, große Gruppen in einem musealen Kontext zu leiten. Sie könnte jedoch Kuratorin sein oder Ausstellungen betreuen. Wenn sie sich einer Sache zuwendet oder die Aufgabe erhält, sie zu schützen/bewahren, könnte sie sie aufgrund ihrer Neurodiversität mit ihrem Leben schützen - sie könnte also im Bereich der Erhaltung arbeiten, da sie auch sehr künstlerisch und organisiert ist. Sie ergänzt ihre Kollegen, und da sie überdurchschnittlich gut organisiert und effizient ist, könnte sie an jedem Arbeitsplatz eine große Hilfe sein.</i></p> <p><i>GLAM-Räume fühlen sich für neurodiverse Menschen nicht einladend an. Im Allgemeinen gibt es ihrer Kenntnis nach weder eine institutionelle Politik noch einen rechtlichen Rahmen für die Beschäftigung von Menschen mit neurodiversen Störungen.</i></p> <p><i>Sie ist enttäuscht und hat das Gefühl, dass die etablierte 9-5-Job-Routine für Angestellte in keiner Weise auf neurodiverse Menschen eingeht.</i></p> <p><i>Sie hat sich diskriminiert gefühlt, da sie sich zweimal für dieselbe Stelle beworben hat, mit genau demselben Lebenslauf, wobei sie in einem der beiden Fälle ihre Behinderung verschwieg. Nur in diesem Fall wurde sie zu einem Vorstellungsgespräch gebeten, obwohl sie ihre Behinderung nicht erwähnt hatte. Sie würde gerne eine erfüllende Arbeit haben.</i></p>
<p>Empfehlungen</p>	<p><i>Die Kultur gegenüber neurodiversen Menschen steht jetzt im Vordergrund, aber es muss in der Praxis noch viel getan werden, um den Status quo aufzuholen und ein Umdenken zu bewirken. Die Rechte neurodiverser Menschen sollten geschützt, angezeigt und respektiert werden.</i></p> <p><i>Bei Einstellungsverfahren, bei den alltäglichen Arbeitsverpflichtungen, wenn es darum geht, neurodiversen Menschen Raum und Zeit zum Durchatmen zu geben,</i></p>



Co-funded by
the European Union

wenn sie sich überfordert fühlen, oder um einen anderen Weg einzuschlagen, einen freien Tag zu nehmen.

Bundesinitiativen, Gesetzgebung, sollten weiterverfolgt werden. Vor allem ist es sehr wichtig, dass neurodiverse Menschen die Möglichkeit haben, zu arbeiten. Geben Sie ihnen eine Chance, denn sie lieben es, anderen zu dienen. Sie haben so viel zu geben.

Es ist wichtig zu verstehen, dass es für neurodiverse Menschen, die mit anderen Menschen zusammenarbeiten, eine symbiotische Beziehung braucht, die die Arbeit für alle erleichtert.

Es ist von entscheidender Bedeutung, das Bewusstsein für das Thema und die Bedeutung der Neurodiversität zu schärfen. Leider sagt sie keine größeren Gesetzesänderungen voraus.

Litauen

In Litauen sind Menschen mit Behinderungen gesellschaftlich stigmatisiert, und es gibt nur wenige Einstellungsverfahren im GLAM-Sektor. An den beiden Interviews, die durchgeführt wurden, waren eine GLAM-Fachkraft mit sonderpädagogischem Hintergrund und eine mit einer Person mit Behinderung beteiligt, um Informationen über ihre Erfahrungen zu erhalten.

Fallstudie LT01

Artikel	Themen/Notizen
---------	----------------

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

<p>Demografische Daten</p>	<p><i>Weiblich, 50 Jahre alt, geboren in Moskau, lebt aber seit etwa 30 Jahren in Litauen. Sie hat ein Studium der Sonderpädagogik abgeschlossen und ist daher sehr an Themen interessiert, die mit Menschen mit Behinderungen zu tun haben.</i></p> <p><i>Sie begann 2004 als Bibliothekarin in der Bibliothek zu arbeiten und ist derzeit stellvertretende Direktorin in derselben Bibliothek. Insgesamt arbeitet sie seit 19 Jahren im GLAM-Sektor.</i></p>
<p>Fachwissen</p>	<p><i>Sie persönlich kennt keine spezifischen Gesetze für die Beschäftigung von Behinderten. Sie glaubt, dass die Verfahren mehr oder weniger die gleichen sind. Sie erwähnt lediglich, dass es einige Vorschriften zur Anpassung des Arbeitsplatzes an eine Person mit einer Behinderung geben könnte.</i></p> <p><i>Sie weiß nichts über Einstellungsverfahren, da die Menschen mit Behinderungen, die derzeit in der Bibliothek arbeiten, vor Jahren eingestellt worden sind und sie zu diesem Zeitpunkt nichts damit zu tun hatte.</i></p> <p><i>Sie ist der Meinung, dass Menschen mit Behinderungen in Litauen diskriminiert werden, wenn es um Einstellungsverfahren geht. Sie sagte, dass zum Beispiel, wenn jemand behindert ist oder wird, Arbeitgeber versuchen, einen Weg zu finden, wie sie diese Menschen entlassen können, weil sie nicht mehr in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen. Sie fügte hinzu, dass eine Person mit einer Behinderung auch einige Opfer bringen und sich so gut wie möglich an die Arbeit anpassen muss.</i></p>
<p>Institutioneller Ansatz</p>	<p><i>Sie machen nichts Besonderes in ihrer Institution. Das Wichtigste für sie sind Wissen, Kompetenzen und Ausbildung der Person. Wenn zum Beispiel eine Person mit einer Behinderung für die Stelle kompetenter ist, wird sie eher ausgewählt als eine Person ohne Behinderung und ohne die für die Stelle erforderlichen Kompetenzen oder Kenntnisse. Alles hängt von den Fähigkeiten der Person ab.</i></p>



Co-funded by
the European Union

	<p><i>Zum Thema Autismus fügt sie hinzu, dass es keine Belastung sei, in einer Bibliothek zu arbeiten, wenn eine Person leichten Autismus habe, aber sie räumte ein, dass das Team auch bereit sein müsse, solche Menschen zu akzeptieren.</i></p> <p><i>Im Allgemeinen suchen sie nicht nach Menschen mit Behinderungen und analysieren nicht die Gesetze im Zusammenhang mit den Einstellungsverfahren. Ihre behinderten Mitarbeiter*innen arbeiten schon seit langem in der Bibliothek, so dass sie nicht weiß, wie sie eingestellt wurden.</i></p> <p><i>Sie fügt hinzu, dass in der Bibliothek die Entscheidungen vom Direktor getroffen werden, aber wie sie bereits erwähnt hat, wird dabei das Bildungsniveau und nicht die Behinderung berücksichtigt. Derzeit gibt es zwei Menschen mit Behinderungen. Eine hat eine Bewegungsbehinderung, die andere einen Zwergwuchs. Sie erwähnt, dass viele Schulungen in Bibliotheken stattfinden, vor allem, um zu lernen, wie man Besucher*innen mit Behinderungen willkommen heißt. Außerdem gab es vor einiger Zeit ein spezielles Programm zur Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen.</i></p> <p><i>Diese Bibliothek setzt das Konzept „Bibliothek für alle“ um und bietet nicht nur Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen an, sondern informiert auch die Öffentlichkeit und fördert die Toleranz. Die Vorführung eines Films über Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen wurde in der Bibliothek organisiert, um den Menschen das Leben von Menschen mit Behinderungen näher zu bringen. Dies ist ein indirekter Weg, die Öffentlichkeit zu informieren.</i></p>
Intentionen	<p><i>Sie ist der Meinung, dass es schwierig wäre, einen Arbeitgeber zu verpflichten, behinderte Menschen einzustellen, da für sie die Kenntnisse und Kompetenzen der Person am wichtigsten sind. Sie fügt hinzu, dass es vielleicht notwendig sei, Arbeitgeber mehr über Einstellungsverfahren zu informieren. Außerdem wüssten die Arbeitgeber nicht, welche Berufe von Menschen mit Behinderungen gewählt würden und welche Kenntnisse sie hätten. Sie ist der Meinung, dass es nicht nur ein Problem in der Gesellschaft gibt, sondern dass auch Menschen mit Behinderungen</i></p>



Co-funded by
the European Union

Probleme haben, weil sie sich lange Zeit versteckt haben und nun gelehrt werden müssen, aktiver und aufgeschlossener zu sein.

In der Bibliothek fand eine Freiwilligenkampagne für Menschen mit Behinderungen statt, aber die behinderten Menschen selbst waren nicht interessiert oder hatten Angst, zu kommen. Diese Bibliothek ist offen für die Teilnahme an verschiedenen Programmen und nimmt immer teil, wenn sie kann. Sie schloss daraus, dass die Bibliothek vielleicht auch Schritte unternehmen sollte, um mehr Menschen mit verschiedenen Behinderungen aufzunehmen.

*Das Bibliothekspersonal akzeptiert Kolleg*innen mit Behinderungen und die Gleichstellung wird bei den Einstellungsverfahren unterstützt. Sie sagt, dass es ein allgemeines Einverständnis zwischen den Mitarbeiter*innen gibt und sie nicht erwarten, dass ihre behinderten Kolleg*innen Dinge tun, zu denen sie nicht in der Lage sind. Sie haben in der Vergangenheit auch offen darüber diskutiert.*

Als sie über ihre Bibliothek spricht, sagt sie, das Problem sei, dass Menschen mit Behinderungen gar nicht erst kämen. Andererseits muss die Bibliothek vielleicht mehr dafür werben, dass sie für Menschen mit Behinderungen offen ist. Sie fügte hinzu, dass sie bereit ist, Menschen mit Behinderungen zu helfen und ihnen gegenüber eine positive Einstellung hat.

Fallstudie LT02

Artikel	Anmerkungen
Demografische Daten, mehr über Behinderung	<i>Weiblich, 23 Jahre alt, lebt in Šiauliai. Zurzeit arbeitet sie als Reinigungskraft (ein paar Stunden pro Tag), außerdem arbeitet sie ehrenamtlich bei „Maisto bankas“ („Lebensmittelbank“ - Wohltätigkeits- und Unterstützungsfonds), außerdem besucht sie den „SIC Social Workshop“, spielt Fußball, geht gerne spazieren und reist. Sie hat eine Autismus-Spektrum-Störung.</i>

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

	<p><i>Sie sagt, es sei notwendig, die Öffentlichkeit über soziale Netzwerke und den öffentlichen Raum aufzuklären, da es an Informationen fehle. Menschen haben Angst vor Menschen mit Behinderungen und akzeptieren keine Informationen, sie müssen aufgeklärt werden, um offener zu werden.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Hat manchmal emotionale Zusammenbrüche,</i>• <i>Sie hat Schwierigkeiten, die Zeit zu begreifen</i>• <i>Manchmal fällt es ihr schwer, das Wesentliche zu verstehen, was ihr jemand zu sagen versucht.</i>• <i>Manchmal kann er sich nicht über längere Zeit konzentrieren.</i>
Geschichten	<p><i>Aufgrund ihrer Behinderung kann sie nicht ganztägig arbeiten, und das ist für die Arbeitgeber ein Problem, weil sie die vollen Steuern zahlen müssen und sie nicht Vollzeit arbeiten kann.</i></p> <p><i>Sie würde gerne in einer Bibliothek arbeiten, aber sie hat sich noch nicht für diese Stelle beworben, weil sie es sich nicht getraut hat. Zuerst möchte sie ein Praktikum machen, um zu sehen, ob es passt und ob sie wirklich dort arbeiten möchte.</i></p> <p><i>Sie versuchte, ihren Lebenslauf an mehrere Stellen zu schicken und eine Arbeitsstelle zu bekommen, aber aufgrund ihrer Behinderung konnte sie nicht Vollzeit arbeiten, sodass sie nicht eingestellt wurde. Einmal hatte sie ein Vorstellungsgespräch mit dem Direktor des Unternehmens, aber er lehnte sie ab, woraufhin sie sehr enttäuscht und traurig war.</i></p>
Empfehlungen	<p><i>Der GLAM-Sektor und andere Sektoren müssen die Arbeitgeber dazu erziehen, alle Arten von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen zu akzeptieren und flexibler auf ihre Behinderungen und Bedürfnisse einzugehen; außerdem müssen sie Freiwilligenprogramme anbieten, damit die Menschen neue Arbeitsplätze ausprobieren können.</i></p> <p><i>Nicht-behinderte Menschen müssen mehr kommunizieren, weil gute Dinge passieren, wenn es eine Kommunikation gibt. Es ist</i></p>



Co-funded by
the European Union

wichtig zu fragen, ob Menschen mit Behinderungen Hilfe brauchen und wie sie helfen können.

*Sie sagt dazu, es sei wichtig, eine gemeinsame Verbindung zu finden. Die Kolleg*innen sollten Hilfe anbieten, aber es ist keine besondere Aufmerksamkeit erforderlich.*

Im Allgemeinen müssen die Menschen mehr mit behinderten Menschen sprechen, sie müssen sie akzeptieren und dürfen keine Angst vor der Kommunikation haben.



Italien

In Italien beziehen sich die Geschichten zur Gänze auf die Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen, und die Durchführung der Interviews stellte eine große Herausforderung dar.

Fallstudie ITO1

Der Befragte lebt in einer Familienwohnung zusammen mit anderen Menschen mit geistiger Behinderung. Das Ziel der Unterbringung ist eine teilweise Genesung durch einen psychosozialen Rehabilitationsprozess, der unter anderem Berufsorientierung und Ausbildung umfasst.

Für die Durchführung des Interviews war ein Gatekeeper erforderlich, der den Forscher dabei unterstützte, die Fragen zu vereinfachen und die Antworten zu interpretieren.

Es ist wichtig anzumerken, dass das Kernthema des Projekts in Campobasso und generell in der Region Molise nicht auf Gegenliebe stößt, da der Rehabilitationsweg und die berufliche Orientierung von Menschen mit Behinderungen den GLAM-Sektor in der Regel nicht einschließen. Aus diesem Grund wäre das Projekt eine positive Bereicherung für unseren Kontext. Es würde eine andere Perspektive auf die berufliche Eingliederung bieten und neue Möglichkeiten in einem Berufsfeld eröffnen, das nicht oft in Betracht gezogen wird.

Artikel	Themen/Notizen
Demografische Daten	<i>Erwachsener Mann um die 35. Lebt in einem Familienhaus, das Menschen mit geistiger Behinderung beherbergt. niedriger Bildungsstand, keine Arbeitserfahrung.</i>
Fachwissen	<i>Mangelnde Kenntnisse über den Glam selbst, aber er kann die Diskriminierungen und Stereotypen/Vorurteile erkennen. Geringe Berufserfahrung, auch aufgrund mangelnder Möglichkeiten (das Haus der Familie liegt in einem Dorf mit weniger als 1.000 Einwohner*innen)</i>
Institutioneller Ansatz	<i>Die Berufsorientierung ist Teil der Rehabilitation der Person. Sie konzentriert sich auf soziale Kompetenzen und Einstellungen. Das Familienhaus bietet auch Schulungen an.</i>



Intentionen	<i>Bereitschaft, mehr über den Sektor selbst, aber auch über das Projekt zu lernen. Er ist sich der Notwendigkeit von Schulungen bewusst. Er wird möglicherweise an der Pilotphase des Projekts teilnehmen.</i>
-------------	---

Fallstudie ITO2

Artikel	Themen/Notizen
Demografische Daten	<p><i>Männlich, um die 40, Hochschulabschluss, arbeitet in der Soprintendenza in Campobasso.</i></p> <p><i>Die Soprintendenza ist eine ministerielle Einrichtung, die eine Reihe von Kulturstätten in jeder italienischen Region verwaltet.</i></p>
Fachwissen	<p><i>Das Wissen ist institutionell (Regeln, Gesetze zur beruflichen Eingliederung), aber es fehlt an spezifischem Wissen und Soft Skills in Bezug auf GLAM.</i></p> <p><i>Er arbeitet bei einer öffentlichen Einrichtung und ist sich der Besonderheiten der Gesetzgebung und der Bestimmungen für inklusive Beschäftigung nicht bewusst, abgesehen von einigen wenigen Begriffen.</i></p> <p><i>Er weiß, dass das italienische Gesetz einige Arbeitsplätze im öffentlichen Wettbewerb für Menschen mit Behinderung reserviert. Nach dem Gesetz haben Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen, die in den entsprechenden Listen und Ranglisten eingetragen sind, das Recht, Plätze im Rahmen der Gesamtquote der Verpflichtung und bis zu 50 % der verfügbaren Plätze zu reservieren.</i></p>
Institutioneller Ansatz	<p><i>Im öffentlichen Sektor scheint sich die allgemeine Einstellung der Gesetze bewusst zu sein. Fehlende Einstellung im „wesentlichen“ Teil des Themas.</i></p> <p><i>Das Bemühen hört auf, wenn es nur darum geht, die gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Der Befragte weist jedoch darauf hin, dass ein integrativer Arbeitsplatz ein Arbeitsplatz ist, an dem wir gemeinsam wachsen und produzieren, während wir die Fähigkeiten und Möglichkeiten anderer berücksichtigen.</i></p> <p><i>Er ist Zeuge von institutionellen Vorurteilen und Diskriminierung im GLAM-Sektor geworden.</i></p> <p><i>Er weiß, dass in den Museen, die sie bei Soprintendenza verwalten, einige Menschen mit Behinderungen arbeiten, aber er kennt die Zahlen nicht.</i></p>



Intentionen	<p><i>Er würde sich wünschen, dass sein Arbeitsplatz inklusiver wäre, aber im Moment hat er den Eindruck, dass sie nicht inklusiv sind.</i></p> <p><i>Er behauptet, dass sie nicht geschult sind und keine Vorstellungen davon haben, wie man als Personal kollektiv als inklusiv gelten kann. Menschen mit Behinderungen arbeiten bei uns, aber in Positionen, die nur geringe Fähigkeiten erfordern (z. B. Platzanweiser, Museumswärter, Ticketverkäufer).</i></p> <p><i>Er ist interessiert und bereit, mehr über den Sektor selbst, aber auch über das Projekt zu lernen. Er ist sich der Notwendigkeit von Schulungen bewusst.</i></p>
-------------	---

Griechenland

In Griechenland unterstützt die Gesetzgebung die Eingliederung und berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, doch die allgemein hohen Arbeitslosenquoten beeinträchtigen auch die Beschäftigungsaussichten von Menschen mit Behinderungen. Die beiden Interviews wurden mit GLAM-Fachleuten geführt.

Fallstudien GR01-02

Artikel	Ausgangsfrage/Themen/Hinweise
Demografische Daten	<p>Fallstudie GR01 <i>Eine 48 Jahre alte Frau mit Universitätsabschluss und rund 20 Jahren Erfahrung im GLAM-Sektor. Sie ist Geschäftsführerin eines Museums, Gründungsmitglied und dessen Rechtsvertreterin.</i></p> <p><i>Sie ist für die Hervorhebung des kulturellen Erbes der Region zuständig und berät Gruppen bei der Schaffung von Einheiten der Kulturindustrie.</i></p> <p>Fallstudie GR02 <i>Eine 49 Jahre alte Frau mit Universitätsabschluss und 25 Jahren Erfahrung im GLAM-Sektor. Sie ist Bibliothekarin.</i></p>



Co-funded by
the European Union

Fachwissen	<p>Fallstudie GR01</p> <p><i>Sie kennt die griechischen Gesetze und Strategien zur integrativen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Das Museum setzt sich sehr für einen integrativen Arbeitsplatz ein (es führt Programme zur Zugänglichkeit des kulturellen und natürlichen Erbes der Region für Menschen mit Sehbehinderungen durch), hat jedoch keine behinderten Mitarbeiter*innen in der Belegschaft.</i></p> <p><i>Ihrer Meinung nach zeigt sich die Diskriminierung im Prozentsatz der Beschäftigten mit jeglicher Art von Behinderung und in der Tatsache, dass die Räumlichkeiten selbst für Menschen mit Behinderungen (Mobilitäts- oder Sehbehinderungen) nicht zugänglich sind.</i></p> <p>Fallstudie GR02</p> <p><i>Sie kennt die griechischen Gesetze und Strategien zur integrativen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Für sie ist ein inklusiver Arbeitsplatz ein Ort ohne physische Barrieren und ohne Diskriminierungsverfahren und -politik in Bezug auf jede Art von Behinderung (körperlich, geistig usw.), auch aufgrund einer fehlenden Infrastruktur.</i></p> <p><i>Sie ist der Meinung, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn ein*e Personalleiter*in anderen Dingen als den für die Stelle erforderlichen Kenntnissen Bedeutung beimisst und wenn die fehlende Infrastruktur (bei körperlichen Behinderungen) und die mangelnde Ausbildung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte (bei geistigen Behinderungen) zu einem Hindernis für die Einstellung einer Person mit Behinderungen wird, selbst wenn diese alle Qualifikationen für die Stelle mitbringt.</i></p>
Institutioneller Ansatz	<p>Fallstudie GR01</p> <p><i>Der Lenkungsausschuss des Museums ist für die Entscheidungsfindung im Falle von Einstellungsverfahren zuständig. Alternativ können auch Treffen mit den Partnern des Museums zur Entscheidungsfindung führen.</i></p>



Co-funded by
the European Union

Auch wenn sich Menschen mit Behinderungen nicht um eine Stelle im Museum beworben haben, wird die Entscheidung über ihre Einstellung nach demselben Verfahren (Lenkungsausschuss und/oder Partnertreffen) ohne jegliche Diskriminierung getroffen.

Das Museum fördert Umweltbildungsprogramme für Menschen mit Behinderungen. Daher ist das Personal geschult und weiß, wie man mit Menschen mit Behinderungen umgeht. Außerdem beschäftigt das Museum Fachpersonal für genau diesen Zweck.

Fallstudie GR02

Die Bibliothek hat keine speziellen Einstellungsrichtlinien, außer dass sie offen ist, jeden einzustellen, der die erforderlichen Qualifikationen für eine Stelle mitbringt.

*Der Verwaltungsrat ist an den Einstellungsverfahren beteiligt und verfolgt eine integrative Politik für alle, die in der Bibliothek arbeiten möchten. Bisher gibt es keine Mitarbeiter*innen, die sich selbst als behindert bezeichnen, und keine Mitarbeiterschulung für inklusive Einstellungspraktiken.*



Co-funded by
the European Union

Intentionen	<p>Fallstudie GR01</p> <p><i>Abgesehen von einigen Zugänglichkeitsmaßnahmen (soweit dies möglich ist) und der erfolgreichen Durchführung von Programmen für Sehbehinderte hat das Museum keine spezifischen Strategien für integrative Beschäftigung entwickelt.</i></p> <p><i>Es hat mit sehbehinderten Menschen während ihrer Bildungsprogramme zusammengearbeitet und es hat sich gezeigt, dass das Museumspersonal ohne Probleme mit ihnen zusammenarbeiten kann. Natürlich muss die entsprechende Ausrüstung (Braille-Schilder, Text-to-Speech-Lesegeräte, spezielle Computertypen usw.) vorhanden sein. Dazu ist das Museum bereit, um sie in sein Personal aufzunehmen.</i></p> <p><i>Das Museum möchte Menschen mit Behinderungen in seine Belegschaft aufnehmen, weil es sich für einen gleichberechtigten Zugang zum kulturellen und natürlichen Erbe der Region einsetzt und an ihre Fähigkeiten glaubt.</i></p> <p><i>Es wurden einige Maßnahmen zur Barrierefreiheit ergriffen, aber aufgrund der Historie des Gebäudes sind Eingriffe nicht erlaubt (zugängliche Toiletten). Leider befindet sich das Museum in einer Bergregion, die trotz der Bemühungen der Verwaltung des Nationalparks Nord-Pindos nicht leicht zugänglich ist.</i></p> <p><i>Sie glaubt, dass es den Menschen selbst oft schwerfällt, aus sich herauszugehen und sich um eine Stelle zu bewerben. Sie haben Angst, den Erwartungen nicht gerecht zu werden, obwohl so viele von ihnen die Herausforderung annehmen und erfolgreich sind.</i></p> <p><i>Daher ist es notwendig, die Gemeinschaft der Menschen mit Behinderungen für dieses Thema zu sensibilisieren, um sie davon zu überzeugen, dass sie die Chance ergreifen und sich um eine Stelle bewerben müssen.</i></p> <p>Fallstudie GR02</p> <p><i>Die Notwendigkeit von inklusiven Beschäftigungsstrategien im GLAM-Sektor ergibt sich aus der einfachen Tatsache, dass jeder Mensch das Recht auf Beschäftigung hat (eines der Grundrechte).</i></p>
-------------	---



Co-funded by
the European Union

Das bedeutet, dass die Arbeitsplätze für alle zugänglich sein müssen, dass sie über die notwendige Ausstattung verfügen müssen (z. B. spezielle Technologie zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen), und dass das Personal offen und bereit sein muss, diese Menschen nach ihren Fähigkeiten (praktisch und emotional) zu unterstützen.

*Die Bibliothek, in der sie arbeitet, ist inklusiv, d.h., sie nimmt jede*n auf, der*die in der Bibliothek arbeiten möchte, aber sie ist als Raum für Menschen mit körperlichen Behinderungen nicht zugänglich.*

*Eine Herausforderung bei dem Versuch, inklusive Beschäftigungspraktiken in der Bibliothek einzuführen, sind ihrer Meinung nach die Kosten, die mit der Vorbereitung der Einrichtung auf die Einstellung einer Person mit Behinderung verbunden sind (Personalschulung, Infrastruktur). Eine weitere Herausforderung ist die unbewusste Voreingenommenheit, die Personalleiter*innen gegenüber diesen Menschen haben können, auch wenn er dies nicht beabsichtigt.*

Eine gute finanzielle Unterstützung würde zu einer Verbesserung der Bibliothek im Hinblick auf einen integrativen und barrierefreien Arbeitsplatz führen. Im Allgemeinen würden Politik und Gesetzgebung auch die Sensibilisierung für eine integrative und für alle zugängliche Beschäftigung fördern.

Schlussfolgerungen

Die in diesem Abschnitt vorgestellten Fallstudien verdeutlichen die Notwendigkeit systematischer Einstellungsverfahren und beruflicher Eingliederungsprozesse für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und speziell im GLAM-Sektor. Zwar gibt es Rechtsvorschriften und Anreize für integrative Beschäftigungsprozesse, in der Praxis sind Menschen mit Behinderungen jedoch mehrheitlich von sinnvollen Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten ausgeschlossen.



Fragebogenerhebung zur integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor

Parallel zur Durchführung der teilstrukturierten Interviews in den Partnerländern wurde ein Online-Fragebogen entwickelt und in den Partnerländern verteilt (Anhang 3). Der Fragebogen wurde entwickelt, um den aktuellen Stand der integrativen Beschäftigung in Österreich, Zypern, Griechenland, Litauen und Italien zu untersuchen. Der Fragebogen wurde zwischen Januar und März 2023 verteilt. Es wurden insgesamt 67 Antworten (n=67) erfasst. Eine strategische Entscheidung bestand darin, den Fragebogen so zu strukturieren, dass die demografischen Fragen in der Umfrage an letzter Stelle standen, aber für die Zwecke dieses Berichts werden sie in umgekehrter Reihenfolge in der Einleitung der Präsentation der Ergebnisse dargestellt, um den Kontext der Antworten zu verdeutlichen.

Q1 Wie alt sind Sie?

Den demografischen Ergebnissen zufolge war die Mehrheit der Teilnehmer zwischen 46 und 65 Jahre alt, 25 Teilnehmer waren zwischen 31 und 45 Jahre alt und 12 zwischen 18 und 30 Jahre alt (Abbildung 1).

9. What is your age?

[Weitere Details](#)

● Under 18	0
● 18-30	12
● 31-45	25
● 46-65	30
● prefer not to say	0



Abbildung 1. Wie alt sind Sie?

F2 Was ist Ihr Geschlecht?

Die in allen Partnerländern des Konsortiums durchgeführte Umfrage wurde von 46 weiblichen Teilnehmern, 20 männlichen Teilnehmern und einem Teilnehmer, der es vorzog, seine geschlechtliche Orientierung nicht anzugeben, ausgefüllt (Abbildung 2).



10. What is your sex?

[Weitere Details](#)

Male	20
Female	46
Non-binary	0
Prefer not to say	1

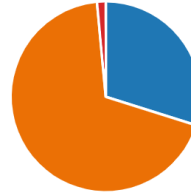


Abbildung 2. Was ist Ihr Geschlecht?

F3 In welchem Land wohnen Sie?

Insgesamt wurde die Umfrage, wie bereits erwähnt, von 67 Teilnehmer*innen ausgefüllt; 23 kamen aus Österreich, 20 aus Zypern, 13 aus Litauen, 10 aus Griechenland, 10 aus Italien und keiner aus sonstigen Ländern (Abbildung 3).

11. What is your country of residence?

[Weitere Details](#)

Austria	23
Cyprus	11
Greece	10
Italy	10
Lithuania	13
Sonstiges	0

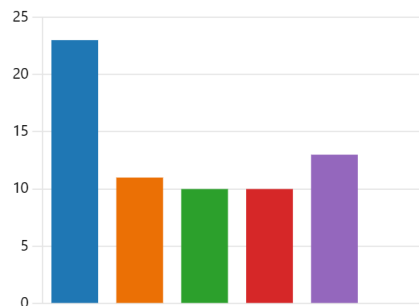


Abbildung 3. In welchem Land haben Sie Ihren Wohnsitz?

F4 Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie im GLAM-Sektor?

Die Mehrheit der Teilnehmer*innen (22) hatte 1-5 Jahre Erfahrung im GLAM-Sektor, 15 Teilnehmer*innen hatten mehr als 20 Jahre Erfahrung, 13 gaben an, dass sie zwischen 6-10 Jahre Erfahrung hatten, 12 Teilnehmer*innen hatten zwischen 11-20 Jahre Erfahrung und 5 Teilnehmer wollten die Frage nicht beantworten (Abbildung 4).



Co-funded by
the European Union

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have?

[Weitere Details](#)

1-5	22
6-10	13
11-20	12
more than 20	15
Prefer not to say	5



Abbildung 4. Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie im GLAM-Sektor?

Q5 In welchem Land sind Sie wohnhaft?

Hinsichtlich ihres Bildungsniveaus waren 58 der Teilnehmer*innen Inhaber*innen eines Universitätsabschlusses, 7 gaben an, dass ihr höchstes Bildungsniveau die Sekundarschule war, und zwei antworteten mit „möchte ich nicht sagen“ (Abbildung 17).

13. What is your level of education?

[Weitere Details](#)

Primary school	0
Secondary school	7
University degree	58
Prefer not to say	2



Abbildung 5. In welchem Land haben Sie Ihren Wohnsitz?


Q6 Für welche Art von Institution arbeiten Sie?

Hinsichtlich des GLAM-Sektors, in dem sie beschäftigt sind, gaben 26 Teilnehmer*innen „Bibliothek“ an, gefolgt von „Museum“ (19), 9 Teilnehmer*innen antworteten, dass sie in „Archiven“ arbeiten, 7 mit „Sonstigem Kulturerbe“ (historische Gebäude usw.) und nur 6 mit „Galerie“ (Abbildung 18).



14. What kind of institution do you work for?

[Weitere Details](#)

 Einblicke




	Gallery	6
	Library	26
	Archive	9
	Museum	19
	Other cultural heritage (historic...	7



Abbildung 6. Für welche Art von Institution arbeiten Sie?

Bei der Untersuchung der Antworten auf nationaler Ebene auf die Frage „Für welche Art von Institution arbeiten Sie?“ ergab Folgendes:

In Österreich antworteten die meisten Teilnehmer*innen mit „Bibliothek“ (9), dicht gefolgt von „Museum“ (7). Fünf (5) der Teilnehmer*innen gaben an, dass sie in „Archiven“ arbeiten, und nur zwei (2) Teilnehmer*innen antworteten mit „Galerie“ (Abbildung 7).

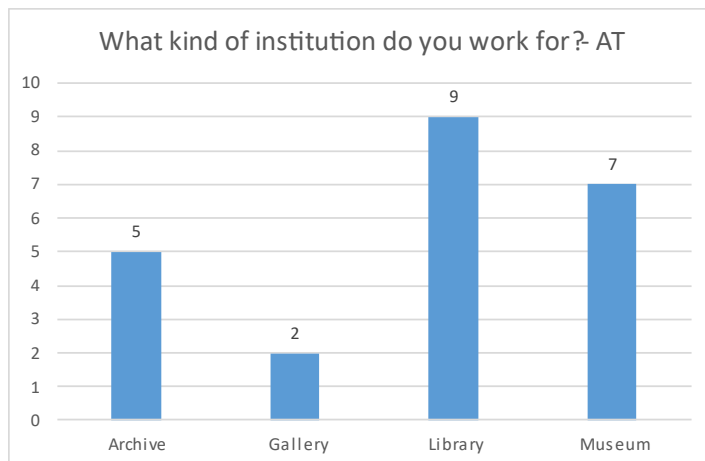


Abbildung 7. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Österreich

In Zypern antworteten auf dieselbe Frage vier (4) der Teilnehmer*innen, dass sie mit einer „Galerie“ arbeiten, drei (3) Teilnehmer*innen mit „anderem kulturellen Erbe (historisches Gebäude usw.)“, zwei (2) mit „Bibliothek“ und je ein*e (1) Teilnehmer*in mit „Museum“ und mit „Archiv“ (Abbildung 8).



Co-funded by
the European Union

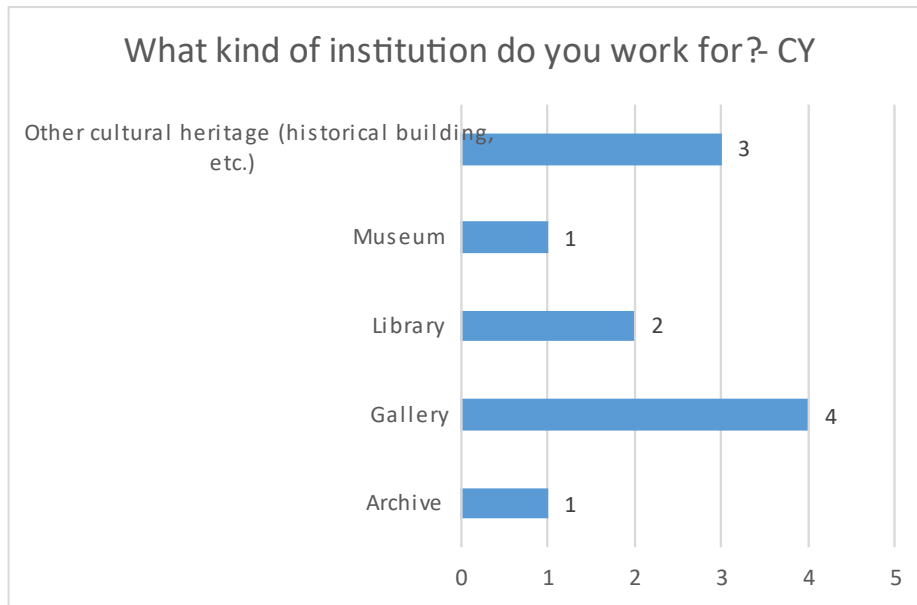


Abbildung 8. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Zypern

In Griechenland antworteten acht (8) Teilnehmer*innen, dass sie in/mit „Museen“ und zwei (2) mit einem „anderen kulturellen Erbe (historische Gebäude usw.)“ arbeiten. (Abbildung 9).

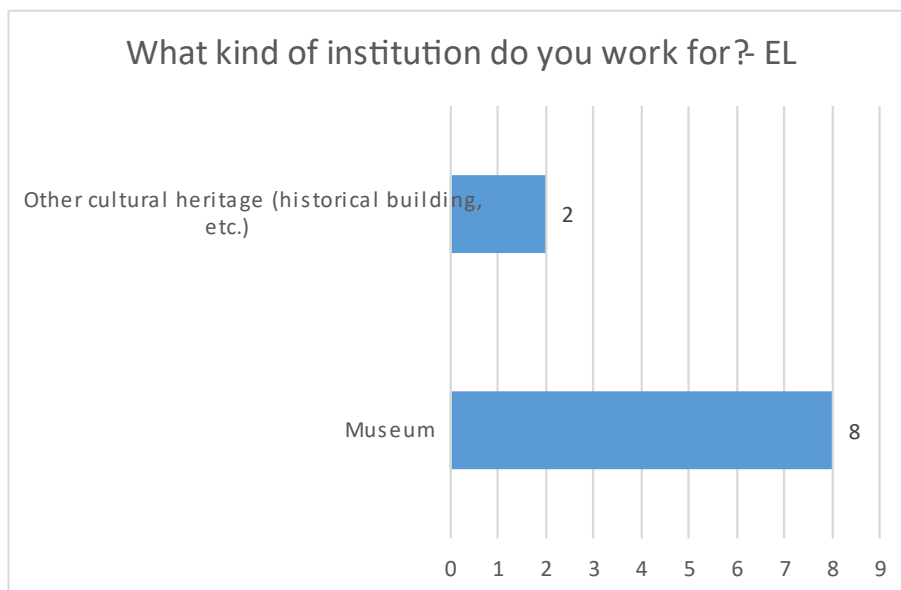


Abbildung 9. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Griechenland



In Italien gaben laut den Ergebnissen der nationalen Umfrage vier (4) der Teilnehmer*innen an, dass sie mit „Bibliotheken“, zwei (2) mit „anderem Kulturerbe (historische Gebäude usw.)“, zwei (2) mit „Museen“ und zwei (2) mit „Archiven“ arbeiten (Abbildung 10).

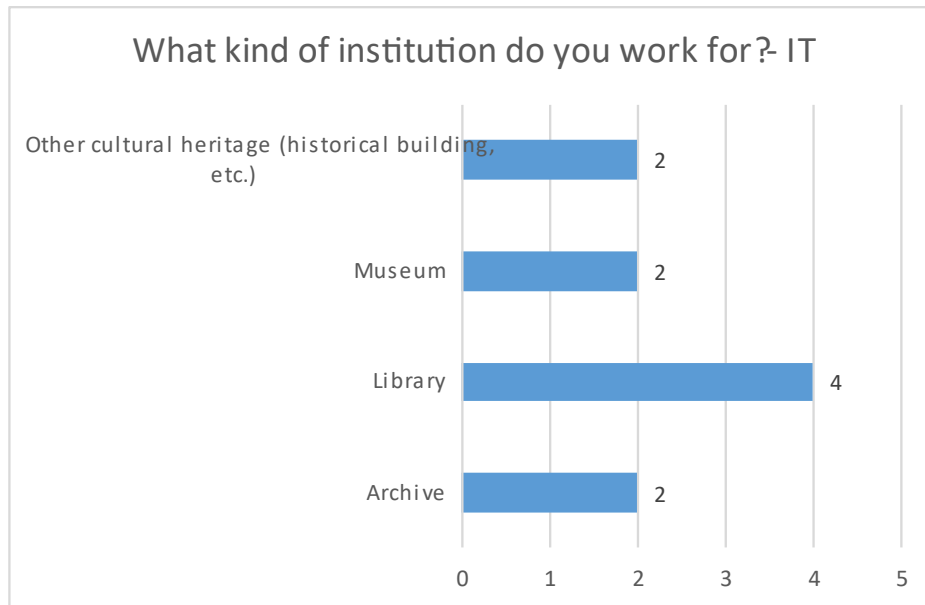


Abbildung 10. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Italien

In Litauen schließlich antworteten auf die Frage „Für welche Art von Institution arbeiten sie?“ 11 Teilnehmer*innen mit "Bibliothek", eine*r (1) mit „Archiv“ und eine*r (1) mit „Museum“ (Abbildung 11).

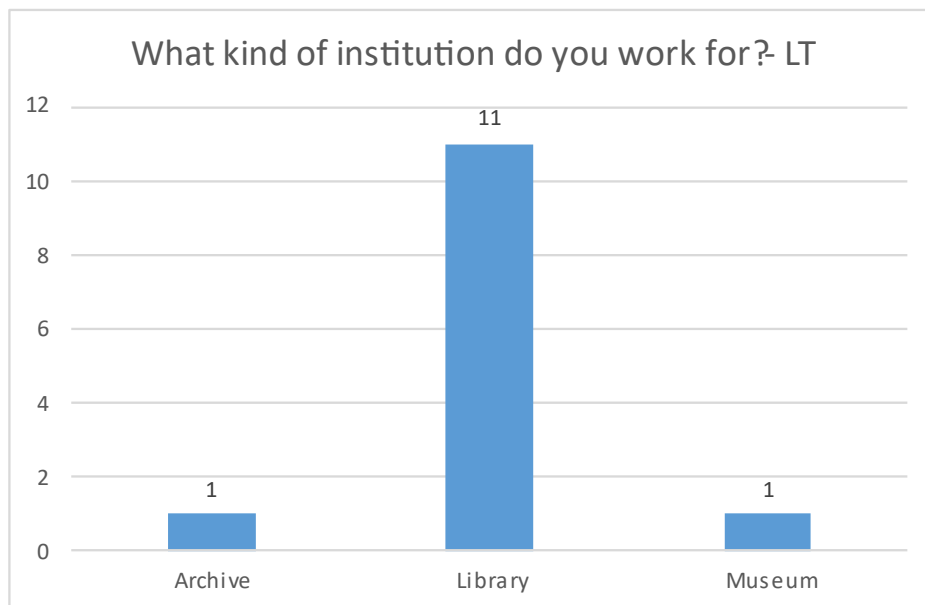


Abbildung 11. Für welche Art von Institution arbeiten Sie? Antworten aus Litauen



Q7 Was ist Ihre institutionelle Rolle oder Aufgabe?

Auf die Frage nach Vorschlägen, was getan und verbessert werden muss, um die integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor im Allgemeinen und in ihrer Einrichtung im Besonderen zu fördern, bezogen sich die meisten Antworten auf die Begriffe „Direktor“, „Manager“ und „Leiter“, was darauf hindeutet, dass die Verantwortung hauptsächlich auf den Schultern des Führungsteams liegt (Abbildung 12).



Abbildung 12. Wordcloud mit Antworten auf die Frage „Was ist Ihre institutionelle Rolle oder Aufgabe?“

Q8 Wie viele Mitarbeiter*innen arbeiten an Ihrer Einrichtung?

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter in ihrer Einrichtung arbeiten, gaben 20 Umfrageteilnehmer*innen an, dass sie mit großen Teams mit mehr als 50 Personen arbeiten, 14 Teilnehmer*innen mit kleinen Gruppen, die aus 1-5 Personen bestehen, 12 mit einem Team von 6-10 Personen, 9 mit 11-20 Personen und 2 Teilnehmer*innen antworteten mit „Ich weiß nicht“ (Abbildung 13).

16. How many staff members work at your institution?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)

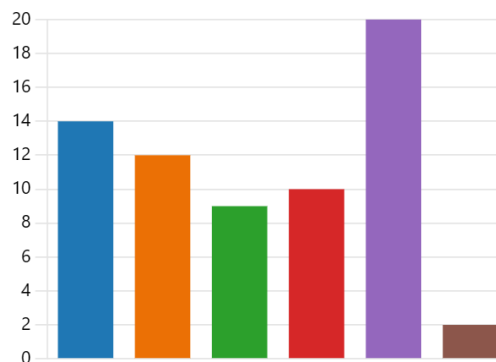
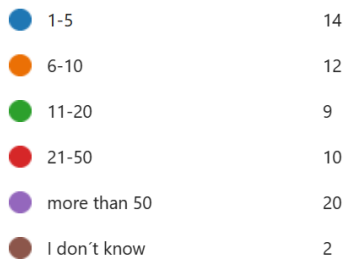


Abbildung 13. Wie viele Mitarbeiter*innen arbeiten in Ihrer Einrichtung?




Q9 Ist Ihnen ein gesetzlicher und/oder politischer Rahmen für integrative Beschäftigung auf nationaler Ebene bekannt?

Auf die Frage, inwieweit sie über den gesetzlichen und/oder politischen Rahmen für integrative Beschäftigung in ihrem Land Bescheid wissen, antworteten 46 der 67 Teilnehmer*innen mit „Ja“, 16 mit „Nein“ und sechs (6) der Teilnehmer*innen gaben an, dass sie „lieber nichts sagen“ möchten (Abbildung 14).

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country?

[Weitere Details](#)

 Einblicke




	Yes	45
	No	16
	Prefer not to say	6



Abbildung 14. Kennen Sie einen gesetzlichen und/oder politischen Rahmen für integrative Beschäftigung in Ihrem Land?

Q10 Welche rechtlichen und/oder politischen Rahmenbedingungen sind Ihnen bekannt?

Bei der Bewertung der Kenntnisse der Teilnehmer*innen über die spezifischen rechtlichen und/oder politischen Rahmenbedingungen waren mehr als die Hälfte, nämlich 36 Teilnehmer*innen, mit den „Finanziellen Hilfen für Mitarbeiter*innen mit besonderen Bedürfnissen“ vertraut, 31 Teilnehmer*innen kannten die einschlägigen „Infrastrukturverordnungen“. 29 Teilnehmer*innen äußerten sich positiv zu ihren „Kenntnissen über die empfohlenen Prozentsätze für Mitarbeiter mit Behinderungen“ und 28 Teilnehmer*innen kannten die „Besondere Unterstützung für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen“.

Insgesamt gaben 17 Teilnehmer*innen an, dass sie von „administrativer Unterstützung“ wissen, 12 von der „besonderen Freistellungsbeihilfe“, 10 von den „HR-Schulungen“ und 10 von „Sonstiges“ (Abbildung 15).



2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible)

[Weitere Details](#)

● Financial fundings for staff with ...	36
● Administrative support	17
● HR Trainings	10
● Special assistance for employee...	28
● Recommended percentages for ...	29
● Infrastructural regulations	31
● Special take off from work allow...	12
● Sonstiges	10

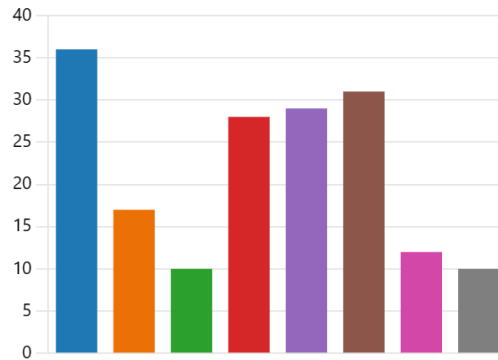


Abbildung 15. Welche rechtlichen und/oder politischen Rahmenbedingungen kennen Sie?

Q11 Welche Parameter beschreiben für Sie einen integrativen Arbeitsplatz?

Auf die Frage nach den drei wichtigsten Parametern, die einen integrativen Arbeitsplatz ausmachen, gaben die Befragten an, dass es am wichtigsten sei, geeignete „architektonische Maßnahmen“ zu ergreifen (51 Teilnehmer*innen), gefolgt von „besondere Unterstützung für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen“ und „aufgeschlossene Mitarbeiter*innen“ (44 Teilnehmer*innen) (Abbildung 16).

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chose up to the three most important ones)

[Weitere Details](#)

● Architectural measures	51
● Financial support	22
● Open minded employees	44
● Other infrastructural measures	24
● Special support for employees ...	48
● Common staff trainings	34
● Sonstiges	6

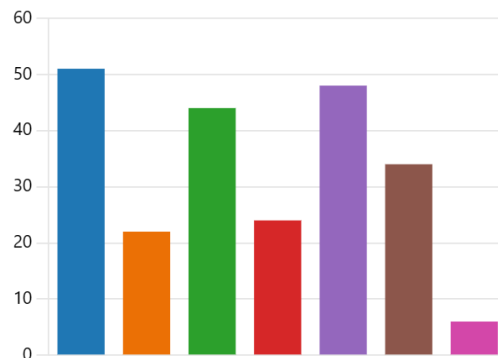


Abbildung 16. Welche Parameter beschreiben für Sie einen integrativen Arbeitsplatz?



Q12 Welche Maßnahmen werden an Ihrer Einrichtung in Bezug auf integrative Beschäftigung ergriffen?

Auf die Frage nach den verschiedenen Maßnahmen, die auf institutioneller Ebene zur Förderung der inklusiven Beschäftigung ergriffen wurden, gaben die Teilnehmer*innen unterschiedliche Antworten, die von keiner spezifischen Politik/Agenda bis hin zu verschiedenen Mechanismen und Strategien reichten, wie z.B. spezielle Schulungen, Unterstützungsfonds, Eingliederungspolitik, Vorkehrungen für die Zugänglichkeit, um den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen, die in der Einrichtung arbeiten, Rechnung zu tragen, Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften, flexible Arbeitsbedingungen und Anpassung an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen (Abbildung 17).

Die Antworten umfassten spezifische Maßnahmen wie Vorkehrungen für die architektonische Inklusion, die durch die Mitarbeiter*innen erleichtert werden, regelmäßige Schulungsaktivitäten, die Einrichtung einer Gruppe für soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR), „Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Behinderungen, langjährige Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Steiermark, weitestgehend barrierefreie Arbeitsplätze, hohes positives Bewusstsein in der Belegschaft, AK-Projekte zur Integration von Mitarbeiter*innen mit altersbedingten Behinderungen“.



Abbildung 17. Welche rechtlichen und/oder politischen Rahmenbedingungen sind Ihnen bekannt?



Q13 Sind Sie an der Entscheidungsfindung über integrative Beschäftigung beteiligt?

Darüber hinaus gaben 40 der 67 Teilnehmer*innen an, dass sie sich nicht als „am Entscheidungsprozess über eine integrative Beschäftigung beteiligt“ betrachten, und nur 23 antworteten positiv auf dieselbe Frage (Abbildung 18).

5. Are you involved in decision making on inclusive employment?

[Weitere Details](#)

Einblicke

Yes	23
No	40
Prefer not to say	4



Abbildung 18. Sind Sie an der Entscheidungsfindung über integrative Beschäftigung beteiligt?

Q14 Wie viele Mitarbeiter*innen mit Behinderungen sind in Ihrer Einrichtung beschäftigt?

Auf die Frage nach der Anzahl der Mitarbeiter*innen mit Behinderungen, die in ihrer Einrichtung beschäftigt sind, gaben 25 der Befragten an, dass sie mit 1-3 Menschen mit Behinderungen arbeiten, 17 antworteten mit 4-9 und nur 1 der Befragten gab an, dass in seiner*ihre Einrichtung 10-20 Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind. Keine*r der Befragten gab an, dass an seinem*ihrem Arbeitsplatz mehr als 20 Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind, und 24 Befragte wussten nicht, ob es an ihrem Arbeitsplatz Mitarbeiter*innen mit Behinderungen gibt (Abbildung 19).

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution?

[Weitere Details](#)

1-3	25
4-9	17
10-20	1
more than 20	0
I don't know	24



Abbildung 19. Wie viele Mitarbeiter mit Behinderungen sind in Ihrer Einrichtung beschäftigt?



Q15 Was sind die größten beruflichen und persönlichen Herausforderungen bei der Umsetzung von integrativen Beschäftigungspraktiken/-policies an Ihrer Einrichtung?

Auf die Frage nach den größten beruflichen und persönlichen Herausforderungen bei der Umsetzung integrativer Beschäftigungspraktiken und -strategien in ihrer Einrichtung nannten von den insgesamt 67 Teilnehmer*innen „finanzielle Unterstützung“ als größte Herausforderung (31), gefolgt von einer angemessenen „Mitarbeiterschulung“ (27), „Vorurteilen“ (27) und Infrastruktur (27) (Abbildung 12).

Darüber hinaus gaben 25 Teilnehmer*innen an, dass „kognitive/berufliche Einschränkungen“ ebenfalls eine wichtige Herausforderung darstellen, 24 Teilnehmer*innen wiesen auf die Barriere „ungeeignete strukturelle Aspekte des Arbeitsplatzes“ hin und 22 Teilnehmer*innen nannten „besondere und unvorhergesehene Bedürfnisse“ als eine zu berücksichtigende Herausforderung (Abbildung 12).

8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible)

[Weitere Details](#)

Financial support	31
Administrative support	20
Staff training	27
Prejudices	27
Cognitive/professional limitations	25
Infrastructure	27
Unfit working staff	11
Unfit structural aspects of the w...	24
Special and unpredicted needs ...	22
Sonstiges	5

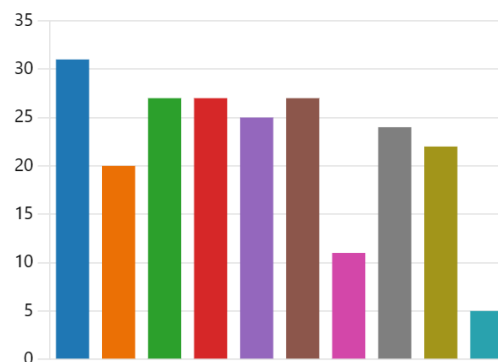


Abbildung 21. Was sind die größten beruflichen und persönlichen Herausforderungen bei der Umsetzung von integrativen Beschäftigungspraktiken/-politiken an Ihrer Einrichtung?

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

16 % der Weltbevölkerung bestehen aus Menschen mit Behinderungen. Mit anderen Worten: Weltweit gibt es mehr als 1,3 Milliarden Menschen mit einer Behinderung (WHO, 2023). In Europa leben mehr als 100 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen und in den kommenden Jahren wird diese Zahl aufgrund der demografischen Entwicklung auf mehr als 120 Millionen ansteigen. Das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD), das erste Übereinkommen des 21. Jahrhunderts, das sicherstellen soll, dass alle Menschen mit Behinderungen ihre Menschenrechte und Grundfreiheiten uneingeschränkt und gleichberechtigt genießen können, wurde 2007 von den Vereinten Nationen angenommen. Die Europäische Kommission hat im November 2010



die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-2020 angenommen, die auf dieser Konvention aufbaut und sich auf die zustimmenden Verpflichtungen stützt, um die nationalen Bemühungen durch einen europaweiten Ansatz zu ergänzen. Mit Hilfe mehrerer Tätigkeitsbereiche wie Zugänglichkeit, Teilhabe, Gleichstellung und Beschäftigung soll das Recht von Menschen mit Behinderungen auf volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft und der Wirtschaft vollständig verwirklicht werden.

Im Jahr 2010 war ein Sechstel der Arbeitskräfte in der EU Menschen mit Behinderungen, die 15 % der Gesamtbevölkerung ausmachten. Einer der Gründe, warum die neue EU-Strategie für Menschen mit Behinderungen 2020-2030 eine koordinierte Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die EU und die Mitgliedstaaten sicherstellen und sich zu neuen behindertenpolitischen Maßnahmen und Rechtsvorschriften im Einklang mit der Agenda 2030 verpflichten muss, ist die Tatsache, dass Prognosen zufolge bis zum Jahr 2020 ein Fünftel der Bevölkerung irgendeine Form von Behinderung haben wird.

Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie hat zu Verzögerungen in der Gesetzgebungsagenda, zu Änderungen der Tagesordnung und zu Anpassungen des Zeitplans für die vereinbarten Ergebnisse geführt. Die Pandemie hat uns daran erinnert, dass wir zusammenarbeiten müssen, um Antworten auf die vielen Probleme zu finden, mit denen die Welt heute konfrontiert ist. Mehr Zusammenarbeit und Solidarität sind heute mehr denn je erforderlich, um eine Zukunft mit wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt für alle Europäer zu sichern. Diese Grundsätze bilden das Fundament der Sozialwirtschaft und sind der einzige Weg, wie wir diese Krise erfolgreich überwinden können. Um alle zu schützen, die Demokratie aufrechtzuerhalten und auf eine vielfältige Wirtschaft hinzuarbeiten, muss die Solidarität im Mittelpunkt der Krisenbewältigung stehen.

In Bezug auf den GLAM-Sektor ging aus der Umfrage hervor, dass GLAM-Fachleute sich der bestehenden Rechtsvorschriften bewusst sind und dass es in vielen Fällen institutionelle Strategien für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen gibt, dass es aber an der tatsächlichen Praxis und den Verfahren mangelt. Es wurde deutlich, dass es für einen Schritt nach vorn in Bezug auf die inklusive Einstellung und Integration wichtig ist, dass Personalfachleute angemessen geschult werden, dass Erwachsenen mit Behinderungen und GLAM-Mitarbeitern insgesamt Schulungen angeboten werden, während vorgeschlagen wurde, dass spezifische Finanzierung und Anreize, die den Einrichtungen besser vermittelt werden, wahrscheinlich einen Unterschied in Richtung eines inklusiveren GLAM-Sektors machen könnten.



Co-funded by
the European Union

TEIL 3: LEITFADEN FÜR INTEGRATIVE BESCHÄFTIGUNG IM GLAM-SEKTOR

Die quantitativen und qualitativen Analysen in diesem Bericht unterstreichen, dass es nach wie vor einen massiven Bedarf an der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen unserer Gesellschaft gibt. Insbesondere die Suche nach einem Arbeitsplatz spielt eine entscheidende Rolle für die soziale Integration und die Eingliederung. Eine aktive Teilnahme am Arbeitsleben führt zu sozialer und wirtschaftlicher Sicherheit und Selbstvertrauen. Menschen mit Behinderungen müssen ein gleichberechtigter Teil unserer Gesellschaft sein und deshalb sollten die folgenden Ansätze und Maßnahmen von den Akteuren im europäischen GLAM-Sektor in Betracht gezogen werden.

Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen

Die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben erfordert ein aktives Engagement von zwei Seiten – sowohl von Arbeitnehmer*innen als auch von Arbeitgebern. In allen Partnerländern, die in diesem Bericht behandelt werden, arbeiten zahlreiche Akteure wie Verbände und öffentliche Einrichtungen aktiv an der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und die beschriebenen rechtlichen Rahmenbedingungen sind so gestaltet, dass sie Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Wie aus den verschiedenen Analysen hervorgeht, besteht die Notwendigkeit, die Seite der Arbeitgeber in den Kultursektoren in Richtung mehr Vielfalt und Inklusion zu verbessern. Daher können die folgenden Mapping-Ansätze definiert werden.

Soziale Ziele

Der GLAM-Sektor zeichnet sich durch einige einzigartige Merkmale aus, die die soziale Eingliederung fördern. Bei diesen Einrichtungen handelt es sich hauptsächlich um (1) gemeinnützige Organisationen, (2) die von der Öffentlichkeit finanziert werden, und (3) Orte der sozialen Interaktion. „Während wirtschaftliche Aktivitäten wichtig sind, um Einnahmen zu generieren [...], werden sie mit dem primären Ziel durchgeführt, einen sozialen Auftrag zu erfüllen“ (Zolyomi / Birtha 2020, S. 23).

Daher sollten die Einrichtungen im GLAM-Sektor die folgenden drei Anforderungen in ausgewogener Weise erfüllen:

- Anbindung von Menschen mit Behinderungen an den allgemeinen Arbeitsmarkt;
- Schaffung von Möglichkeiten zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt;
- Unterstützung derjenigen, die unter schweren Behinderungen leiden und den größten Abstand zum Arbeitsmarkt haben. (Zolyomi / Birtha 2020, S. 23).

Organisatorische Merkmale des GLAM-Sektors im Hinblick auf die Arbeitsintegration

Insbesondere Einrichtungen im GLAM-Sektor zeichnen sich durch folgende organisatorische Besonderheiten aus, die die Integration von Menschen mit Behinderungen unterstützen sollen:



- Aufgrund nationaler gesetzlicher Vorschriften sind die meisten Gebäude im GLAM-Sektor barrierefrei.
- Arbeitnehmer*innen können direkt in den Räumen der Einrichtung arbeiten, und es sind keine Dienstreisen oder andere Mobilitäten erforderlich.
- Menschen mit Behinderungen müssen ihren Arbeitsplatz nicht wechseln und können in internen sogenannten „Enklaven“ mit anderen Arbeitnehmer*innen oder unter Anleitung von Job-Coaches arbeiten, die in vielen der untersuchten Länder von der Regierung finanziert werden.
- Einrichtungen im GLAM-Sektor haben die Möglichkeit, individuelle Arbeitsverträge abzuschließen, die flexibles Arbeiten für Menschen mit Behinderungen ermöglichen.
- Schließlich sind viele Berufsbilder im GLAM-Sektor durch sich wiederholende Prozesse gekennzeichnet, die sich nicht ändern.

Aus all diesen Gründen sind Einrichtungen im GLAM-Sektor „perfekte“ Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen und müssen von den regionalen und föderalen Regierungen mehr oder weniger gezwungen werden, einen bestimmten Prozentsatz von Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Obwohl viele nationale Gesetze in den untersuchten Ländern dies empfehlen, suchen viele Einrichtungen im GLAM-Sektor immer noch nach Wegen, um die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu vermeiden.

Zusammenarbeit

Der GLAM-Sektor ist gut mit anderen relevanten Akteuren vernetzt und kann als ideales „Sprungbrett“ für Menschen mit Behinderungen zu anderen Akteuren in verschiedenen sozialen und wirtschaftlichen Bereichen bezeichnet werden. Es bestehen Kontakte und Kooperationen mit den folgenden Institutionen:

- Andere Einrichtungen innerhalb des GLAM-Sektors oder Dachorganisationen;
- Bildungseinrichtungen (z.B. Schulen, Universitäten usw.);
- Soziale Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser, Altenheime usw.);
- Organisationen der Zivilgesellschaft und Organisationen von Menschen mit Behinderungen;
- Akteure aus Industrie und Wirtschaft
- Öffentliche Stellen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene;
- Gewerkschaften.

Diese großen und interdisziplinären Netzwerke auf verschiedenen Ebenen fördern die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in alle Bereiche unserer Gesellschaft.

Institutionsspezifische Maßnahmen

Nach der Darstellung der organisatorischen Merkmale, die die soziale Eingliederung fördern, wird sich der folgende Teil dieses Berichts auf konkrete Maßnahmen konzentrieren, die von Einrichtungen im GLAM-Sektor bei der integrativen Rekrutierung berücksichtigt werden sollten.



Co-funded by
the European Union

Einstellung und Unterbringung von Arbeitnehmern mit Behinderungen

Öffentliche Arbeitsämter, Kommunen oder andere öffentliche Einrichtungen auf lokaler und regionaler Ebene, die bereits Kooperationspartner von GLAM-Einrichtungen sind, sollten als Kooperationspartner für die integrative Rekrutierung aktiviert werden.

Alle diese Einrichtungen verfügen über das nötige Know-how, die Kontakte sowie die personelle und technische Infrastruktur, um die GLAM-Einrichtungen bei der Suche nach dem richtigen Personal für die richtige Stelle, in der anschließenden Einarbeitungsphase und schließlich während der gesamten Dauer der Beschäftigung der betreffenden Person zu unterstützen.

Das Wichtigste für einen erfolgreichen Rekrutierungsprozess ist eine gut geplante und durchgeführte Bedarfsermittlung und ein Job-Matching im Vorfeld. In dieser Phase sollten die GLAM-Einrichtungen in engem Kontakt mit Einrichtungen stehen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen, um die richtige Person für die richtige Stelle zu finden (z.B. Arbeitsmarktservice, Organisationen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen). Dieser Schritt verringert weitere Komplikationen, baut bestehende Vorurteile ab (siehe qualitative Interviews) und schafft Motivation für alle Beteiligten - den Arbeitgeber, das Personal und den*die Arbeitnehmer*in mit einer Behinderung.

Die durchgeführten Interviews zeigen, dass dieser so wichtige geführte und strukturierte Rekrutierungsprozess (Bedarfsanalyse - Rekrutierung - Job-Matching - Onboarding - Job-Assistenz) nicht in allen untersuchten Ländern und Institutionen existiert. Obwohl der gesetzliche Rahmen in allen Ländern zusätzliche finanzielle (z.B. Steuerbefreiungen, reduzierte Sozialversicherungsbeiträge, Mittel für Infrastruktur, Arbeitsassistenten usw.) und nicht-finanzielle (z.B. Personalschulungen, Beratung, persönliche Betreuung usw.) Unterstützung für all diese Maßnahmen ermöglichen würde, nutzen GLAM-Institutionen diese nicht, weil sie Vorurteile haben, die auf schlechte Erfahrungen mit unstrukturierten Rekrutierungsprozessen in der Vergangenheit zurückzuführen sind.

Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen

Nach der Darstellung von Verbesserungen auf organisatorischer Ebene konzentriert sich der letzte Teil dieses Berichts auf Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen selbst als zweiten Hauptbestandteil eines erfolgreichen inklusiven Einstellungsverfahrens.

Ausbildung

Ein sehr wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Integration am Arbeitsplatz sind alle Arten von Mitarbeiterschulungen für Menschen mit Behinderungen. Diese können vor der Einstellung einer Person oder während des Einarbeitungsprozesses von internen oder externen Ausbilder*innen durchgeführt werden. Auch Freiwillige oder Jobcoaches auf freiwilliger Basis können für die Schulung von Menschen mit Behinderungen gefunden werden. Im Allgemeinen können diese Schulungen in allen Partnerländern mit öffentlichen Mitteln finanziert werden.

Schulungen für Menschen mit Behinderungen sollten sich auf Kommunikationsfähigkeiten, soziale Kompetenzen, Sicherheit und Konfliktmanagement konzentrieren. Der wichtigste Punkt ist schließlich,



Schulungen zu allen Aspekten der Digitalisierung anzubieten, die im modernen GLAM-Sektor eine entscheidende Rolle spielt.

In diesem Zusammenhang wird auch empfohlen, gemeinsame Schulungen für das gesamte Personal einer GLAM-Einrichtung durchzuführen, was auch massive positive Auswirkungen auf das soziale Miteinander innerhalb der jeweiligen Einrichtung hat. Nach Abschluss der Mitarbeiter*innen-Schulungen können abschließende, offiziell anerkannte Zertifikate, die es in fast allen untersuchten Ländern gibt, als Qualitätskriterium einer GLAM-Einrichtung angesehen werden. Schließlich können sie als gemeinsame Erfolgserlebnisse gesehen werden, die den internen Teamgeist stärken.

Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen

Neben Schulungen sollten GLAM-Institutionen verschiedene Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Beförderung innerhalb der jeweiligen Institution anbieten. Dieser Teil ist eng mit den oben genannten Inhalten verbunden. Es braucht permanente Weiterbildungsmöglichkeiten, um einen internen Qualifikationsfluss zu schaffen. Ältere Mitarbeiter*innen können einen „besseren“ Job bekommen, und jüngere überholen ihre Vorgänger*innen. Durch diese Maßnahme ist es möglich, einen internen Qualifikationskreislauf zu schaffen.

Menschen mit Behinderungen können Verantwortung für Teams übernehmen und brauchen Zukunftsperspektiven, um über Jahre hinweg ein aktiver Teil einer GLAM-Einrichtung zu sein. Diese Maßnahme schafft Motivation und eine bessere soziale Integration in das Team.

Hemmende Faktoren und rechtliche Anreize und Maßnahmen

Alle beschriebenen Maßnahmen werden durch nationale institutionelle Rahmenbedingungen und gesetzliche Regelungen beeinflusst. In den meisten untersuchten Ländern kann die finanzielle Unterstützung auf verschiedenen Ebenen erfolgen (z. B. auf kommunaler, regionaler und föderaler Ebene sowie über Förderprogramme).

Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Einstellung von Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor nicht eine Frage fehlender finanzieller und nicht-finanzieller Unterstützungsinstrumente ist. Es ist eine Frage der fehlenden Bereitschaft in den GLAM-Einrichtungen selbst, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Es besteht nach wie vor ein enormer Bedarf an Sensibilisierung und vor allem an Schulungen für alle Beteiligten. Neben einer verbesserten Bildung und Ausbildung spielt die moderne digitale Technologie eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Moderne IKT unterstützen Menschen mit allen Arten von Behinderungen und sind ein Muss für fast alle Berufsprofile (World disability report S. 183). Auch der GLAM-Sektor wandelt sich rasch in Richtung Digitalisierung und Barrierefreiheit. Daher sollten sich die im Rahmen des INCLUDED-Projekts entwickelten Schulungen auf digitale Kompetenzen und Kommunikation im digitalen Zeitalter



konzentrieren, um ein Umfeld zu schaffen, das mehr Inklusion und Vielfalt im europäischen GLAM-Sektor ermöglicht.

Referenzen

Argumente der WKÖ (2022). Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Anreize statt Strafen. https://news.wko.at/news/oesterreich/position_behinderung.html

Article 27 – Work and employment | United Nations Enable. (n.d.). <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

Association “Lithuanian National Non-governmental Development Cooperation Organisations’ Platform”. (2023). Lithuanian NGDO Platform Equal Opportunities and Non-discrimination Policy. https://vbplatforma.org/uploaded_files/articles/2.1%20Equality-Policy.pdf

Barnes, Colin. (2000). A Working Social Model? Disability, work and disability politics in the 21st century. Critical Social Policy - CRIT SOC POLICY. 20. 441-457. 10.1177/026101830002000402.

Bartlett L. and Vavrus, F. (2017). Comparative Case Studies: An Innovative Approach. Nordic

Behindertenanwaltschaft (2023). <https://www.behindertenanwalt.gv.at/>

Bouronikos, V. (2021). *4 Examples of Social Inclusion for People with Disabilities through Social Enterprises in Greece*. Institute of Entrepreneurship Development. <https://ied.eu/blog/4-examples-of-social-inclusion-through-social-enterprises-in-greece/>

Caritas Europa Lithuania (2021). Lithuania INCLUSIVE LABOUR MARKETS: ENSURING NO ONE IS LEFT BEHIND. https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2022/02/Lithuania_CountryReport_singles.pdf

Conoscere il mondo della disabilità (2019). CONOSCERE IL MONDO DELLA DISABILITÀ: PERSONE, RELAZIONI E ISTITUZIONI. <https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilita.pdf>

Corlett, A. (2021, March 18). *Four Remarkable Greeks With Autism Hope To Conquer Granola Bar Industry*. GreekReporter.com. <https://greekreporter.com/2021/03/18/four-remarkable-greeks-with-autism-hope-to-conquer-granola-bar-industry/>

CRPD (2015). [Human Rights Instruments](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf) - CORE INSTRUMENT. Convention on the Rights of Persons with Disabilities https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf

Dachverbandes berufliche Integration Austria (2023). <https://www.dabei-austria.at/>

Department for Social Inclusion of persons with disabilities - UN Convention on the Rights of Persons



Co-funded by
the European Union

Digital Portal for People with Disabilities (PWD) - National Action Plan. (n.d.).

<https://www.amea.gov.gr/action>

Disabili.com, Manifesto per la Voce delle persone con disabilità, <https://www.disabili.com/amici-e-incontri/articoli-amici/ecco-il-manifesto-per-la-voce-delle-persone-con-disabilita>

Eduportal, & Eduportal. (2015). *Social reintegration, support for people with special needs - Part 3.*

Hellenic Education Portal. <https://www.eduportal.gr/psathas3/>

EU Commission Joint Employment Report 2023 (p. 35), PROPOSAL FOR A JOINT EMPLOYMENT REPORT

European Commission (2017). *The European Pillar of Social Rights.*

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

European Commission (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities*

2021-2030. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23707&langId=en>

European Disability Strategy (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe.* [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF)

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality - Greece. (2021, February).

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffdaf641-a70f-11eb-9585-01aa75ed71a1>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Austria (2021). European

Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23948&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Greece (2021). European

Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23931&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Italy (2021). European Commission.

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Lithuania (2021). European

Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23944&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Cyprus (2021). European Commission.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23930&langId=en>

FISH Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, pubblicazioni varie su

<https://www.fishonlus.it/pubblicazioni/>

FROM THE COMMISSION AND THE COUNCIL. [https://commission.europa.eu/system/files/2022-](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/COM_2022_783_1_EN.pdf)

[11/COM_2022_783_1_EN.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/COM_2022_783_1_EN.pdf)

Georgiopolou, T. (2022, June 23). *Job search platform for people with autism.* kathimerini.gr.

<https://www.kathimerini.gr/society/561922582/platforma-eyresis-ergasias-gia-atoma-me-aytismo/>

Goodrick, D. (2014). *Comparative Case Studies, Methodological Briefs: Impact Evaluation 9, UNICEF*

Greece | European Blind Union. (n.d.). <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece#2>



Co-funded by
the European Union

Greece 2021 – Factsheet on Social Inclusion. (2021, September). http://www.iobe-ec-conference.gr/2021/Factsheet_on_Social_Inclusion_Sep2021.pdf

Grigaite-Mockeviciene S. (2019) Equal opportunities in the Lithuanian labor market: an overview. Vilnius: Office of the equal opportunities ombudsman. Available at: https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf

Hafsteinsdóttir Á, & SC. Hardonk (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. *Work*. 75(2), pp.433-445. doi: 10.3233/WOR-211219. PMID: 36641711; PMCID: PMC10357207.

Hellenic Republic. (2022). *VNR 2022 Greece Report*. <https://www.statistics.gr/documents/20181/13491320/VNR+2022+Greece+Report.pdf/d0b97502-84b4-866f-e32e-2d91dff2538a>

Household Income and Living Conditions Survey 2020/ Observatory Disability Issues Observatory - Annual Report 2020.

Inclusive Employment. (2020, May 22). <https://pfp-idefellowship.org/about-fellowship-in-us/inclusive-employment/>

Inklusive Jobs für Menschen mit Behinderungen & chronischen Erkrankungen in Österreich. (2023). <https://www.myability.jobs/at/>

International Labour Organization, ILO (2015). World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf

JobsLink Presenetation. Asperger.gr (2022, June 15). <https://asperger.gr/%cf%80%ce%b1%cf%81%ce%bf%cf%85%cf%83%ce%af%ce%b1%cf%83%ce%b7-jobslink/>

Journal of Comparative and International Education, 1(1): 5-17.

Junior Achievement Greece & UNICEF. (2022, December). *Creating employment opportunities for young people with disabilities*. <https://www.unicef.org/greece/en/stories/creating-employment-opportunities-young-people-disabilities>

Kazarian, S. (2022). Lengvatų daugėja, bet dirbančių neįgaliųjų – ne. <https://lsveikata.lt/aktualijos/lengvatu-daugeja-bet-dirbanciu-neigaliuju-ne-15152>

Latsiou, E., & Latsiou, E. (2021, July 2). *Kympoyropoylos: Disability, Autism and inclusive employment (Βίντεο)*. NEVRONAS. <https://nevronas.gr/kympoyropoylos-anapiria-aytismos-kai-apascholisi-choris-apokleismoys/>



Co-funded by
the European Union

Leymat, A. (2011). Inclusive employment: how to develop projects which promote the employment of people with disabilities and other vulnerable populations. Handicap International – Technical Resources Division. *Policy Paper* – PP 05.

Lietuvos žmonių su negalia sąjunga (2023). Neįgaliųjų įdarbinimo rėmimas.

<https://www.negalia.lt/naudinga-info/darbas/neigaliuju-idarbinimo-remimas/>

List of issues in relation to the initial report of Greece. (2019, 26 August–20 September).

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhskOcZ9cO6iPa1r3wEJzoMtZrMdwWBVu54zCU5VVVICIdapF1q7g%2B51GP34B5bhZFKWsX1LvM1U2JZPtk%2FzqQy1a9NV29rAk2gQOeJ1%2F2UHiqf49tJYqkvIxMdr8XqIkxJw%3D%3D>

LRT.lt.(2021). VDU psichologė: Lietuvoje suaugęs autistiškas asmuo susiduria su visiškai jo poreikiams nepritaikyta aplinka (2021). <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1423645/vdu-psichologe-lietuvoje-suauges-autistiskas-asmuo-susiduria-su-visiskai-jo-poreikiams-nepritaikyta-aplinka>

Memorandum of Cooperation between DYPA and the Hellenic Association for Asperger Syndrome.

PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE. (2022, December 15). <https://www.dypa.gov.gr/mnimonio-sinerghias-tis-dypa-me-ton-elliniko-sylogho-ghia-to-syndromo-asperger>

Ministry of Labour and Social Affairs. (2022, August). *National Strategy for Active Labour Market Policies* (page 134). https://ynergias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_2022.pdf

Ministry of Labour: Four new actions for people with disabilities - New programs from the DYPA.

Taxheaven. (2022, December). <https://www.taxheaven.gr/news/61834/yp-ergias-tesseris-nees-drases-gia-atoma-me-anaphria-nea-programmata-apo-th-dypa>

Miteinander für psychische Gesundheit.

Österreichischer Dachverband für Vereine und Gesellschaften für psychische und soziale Gesundheit. (2023) <https://www.promenteaustria.at/de/home/>

Mpofu, Elias & Tansey, Timothy & Mpofu, Ngonidzashe & Tu, Wei-Mo & Li, Qiwei. (2019). *Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age.* https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_15

National Action Plan on Disability.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8b_en/dsipd8b_en?Openform

National Disability Action Plan 2013-2015, www.mlsi.gov.cy/dsid

National Program for the implementation of the Convention for the Rights of persons with disabilities 2019 (p. 22)

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by
the European Union

Newsroom. (2022, November 24). *Pilot employment program for people on the Autism Spectrum*. Business Daily. https://www.businessdaily.gr/oikonomia/74801_pilotiko-programma-apasholisis-gia-atoma-sto-fasma-toy-aytismoy

Office of Research, Florence.

Pagidas, N., & Pagidas, N. (2020, December 8). *What is supported employment and how it works? Work inclusion of people with disabilities*. NEVRONAS. <https://nevronas.gr/ti-einai-i-ypostiriktiki-ergasia-kai-pos-efarmozetai-ergasiaki-syemperilipsi-atomon-me-anapiria/>

PIRMINĖS ATASKAITOS PAGAL JUNGTINIŲ TAUTŲ NEJGALIŲJŲ TEISIŲ KONVENCIJĄ PROJEKTAS (2010). <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAP/TAPIS.138519/>

Porto Declaration (2021),

Presentation of the Department for Social Inclusion of persons with disabilities – Cyprus. <https://exchangeability.esn.org/sites/default/files/pages/Microsoft%20PowerPoint%20-%20Disability%20Policies%20MLSI.pdf>

Rachanioti, E., Giaouri, S., Laskaraki, E., & Alevriadou, A. (2021). *“Can I Work Here?”: Employment Barriers for Individuals with Intellectual Disabilities in Greece*. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*, 9(4), 354–362. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2021.09.04.1>

References

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare (2023). <https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/home-en/home-en?OpenForm>

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare, 2023.

Scheme for Supported Employment. http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). *Achieving disability inclusive employment – are the current approaches deep enough?* *Journal of International Development*.

Sozialministeriumservice (2023). *Menschen mit Behinderung*. https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung.de.html

Special and Vulnerable Groups. DYP. (n.d.). <https://www.dypa.gov.gr/idikes-koinonikes-omades>

STATISTINIŲ DUOMENŲ PORTALAS (2023). *Skelbiami operatyvūs einamųjų metų duomenys gali keistis* <https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>

Svarbiausios, (2023). *KTU tyrimas: neįgalieji Lietuvoje neįsidarbina dėl motyvacijos stokos ir darbdavių požiūrio*. <https://ktu.edu/news/ktu-tyrimas-neigalieji-lietuvoje-neisidarbina-del-motyvacijos-stokos-ir-darbdaviu-poziorio/>



Co-funded by
the European Union

T, D. (2021). *Recruitment and Employment Obligation*. Labour Inspectorate.

<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/amea-kai-alla-prostatefomena-prosopa/ypochreosi-proslipsis-kai-apascholisis/>

The Greek Ombudsman. (2019). *EQUAL TREATMENT - SPECIAL REPORT 2019* (pages 60 & 62).

<https://www.globalwps.org/data/GRC/files/Equal%20Treatment%20Special%20Report%202019.pdf>

The Recruitment of persons with Disabilities in the Wider Public Sector Law L.146(1)/2009.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd92_en/dsipd92_en?OpenDocument

UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Cyprus Reports (2017). First Report of the Republic of Cyprus on the implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8a_en/dsipd8a_en?OpenDocument

UN Optional Protocol, 2006). Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch-15-a.pdf>

Vasilopoulos, E. F. (2022). *Diverse People in Diverse Businesses: Creating an Ecosystem around Inclusiveness*. HAPSc Policy Briefs Series, 3(2), 52–60. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.33781>

Vlachou, A., Roka, O., & Vlachos, F. (2021). *Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece*. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(2), 151–167.

<https://doi.org/10.1177/1744629519871172>

WHO (2023). Disability. https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

with Disabilities - Cyprus Reports.

WorkAbility consortium. (2016). *Legislation, policies and practices related to accessibility affecting the Region of Central Macedonia*. http://workability.gr/wp-content/uploads/2017/05/2.1_english.pdf

World Health Organization & World Bank. (2011). *World report on disability 2011*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>

Zero Project in Österreich (2023). *Initiativen für inklusive Beschäftigung*. <https://austria.zeroproject.org>

Zólyomi, E. and Birtha, M. (2020). *Towards inclusive employment of persons with disabilities: A comparative study of six social enterprises and organisations in Europe*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.



Anhänge

ANHANG 1: LEITFADEN FÜR INTERVIEWS

Die Primärforschung umfasst Fragebögen, Experteninterviews und mehr umfassen. Im Rahmen von INCLUDED werden wir zwei maßgeschneiderte halbstrukturierte Interviewprotokolle verwenden: eines für Menschen mit ASD und eines für HR-Entscheidungssträger*innen im nationalen GLAM-Sektor.

Die Interviews sind Teil von WP2: *Rahmen für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor* und werden durchgeführt, um reale Daten und Informationen darüber zu sammeln, wie, wann und wo integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor stattfindet. Diese Daten werden verwendet, um die Anforderungen, Lücken und Bedürfnisse für integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor, eingebettet in ein offenes Innovationsökosystem, zu bestimmen. Aus den gesammelten Informationen wird ein umfassender/vergleichender Bericht mit allen gesammelten Daten und Vorschlägen zur Weiterentwicklung der digitalen Ressourcen von WP3 erstellt.

Die in jedem Partnerland geplanten Interviews (mindestens 2 pro Land) werden nach einer halbstrukturierten Interviewmethode durchgeführt, bei der der*die Interviewer*in flexibel von dem Interviewplan abweichen oder über die erhaltenen Antworten hinausgehen kann; wir raten jedoch, zunächst sicherzustellen, dass die Fragen angemessen beantwortet wurden.

INKLUSIVES INTERVIEW-PROTOKOLL - Anmerkungen für den Interviewer/Moderator
<i>Verteilen Sie die Einverständniserklärung und das Formular zum Schutz der Privatsphäre an die Befragten und stellen Sie sicher, dass sie diese vor dem Tag des Gesprächs unterzeichnet haben.</i>
<i>Jede Organisation kann entscheiden, ob sie ein virtuelles oder physisches Gespräch führen möchte. Das Gespräch wird maximal eine Stunde dauern. Es wird empfohlen, die wichtigsten Teile des Gesprächs zu transkribieren (sich Notizen zu machen), um die Antworten zu einem späteren Zeitpunkt zu analysieren/interpretieren.</i>
<i>Planen Sie 5 Minuten für eine Einführung in das Projekt und seinen Umfang sowie den Zweck der Interviews und die erwarteten Vorteile und Nutznießer des Projekts und die Teilnahme an der Forschung für die nationalen Berichte ein und treten Sie, wenn möglich, der INCLUDED-Projektgemeinschaft bei (über die Konten der sozialen Medien usw.).</i>
<i>Nehmen Sie sich etwas Zeit, um die Ansichten, Werte, den persönlichen Lebensweg und die Hauptorganisation(en) und/oder das/die Projekt(e) zu beschreiben, an dem/denen die befragte Person arbeitet.</i>
Für die Analyse der Antworten aus den Interviews



Versuchen Sie, eine Zeitleiste mit den wichtigsten Trends, Mustern und Wendepunkten der Diskussion und den wichtigsten Erkenntnissen der Teilnehmer und ihrer Einrichtungen in Bezug auf die identifizierten und unten aufgeführten Themen für den Interviewfragebogen zu erstellen.

Versuchen Sie, wenn möglich, konkrete Beispiele zu nennen.

ZIELGRUPPEN

A: HR-Entscheidungsträger*innen im nationalen GLAM-Sektor (Direktor*innen, Leiter*innen von HR-Abteilungen, Mitglieder von Vorständen in GLAM-Einrichtungen usw.).

Für die zweite Zielgruppe versuchen wir, Daten aus offiziellen Quellen zu sammeln und herauszufinden, wie der Ansatz der Länder in Bezug auf integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor aussieht.

Die Daten beider Zielgruppen werden in der Phase der Forschungsanalyse ausgewertet und auf Gemeinsamkeiten hin überprüft.

B: Erwachsene mit ASD, die im GLAM-Sektor arbeiten oder eine Beschäftigung suchen.

Von der ersten Zielgruppe versuchen wir, Daten direkt von Menschen mit ASD zu erheben, insbesondere von denjenigen, die Erfahrung mit der Beschäftigung haben oder die eine Beschäftigung im GLAM-Sektor anstreben.

Die Interviewfragen sind in die folgenden Themenbereiche gegliedert:

A: HR-Entscheidungsträger*innen im nationalen GLAM-Sektor (Direktoren, Leiter von HR-Abteilungen, Mitglieder von Vorständen in GLAM-Einrichtungen usw.).

1. **Demografische Daten:** In diesem Teil geht es darum, die demografischen Gemeinsamkeiten und/oder Unterschiede der Befragten zu ermitteln.
2. **Fachwissen:** In diesem Teil versuchen wir, das Wissen der Befragten über integrative Beschäftigung zu ermitteln; wie definieren sie integrative und barrierefreie Einstellungspraktiken und Einstellungsverfahren; kennen sie die diesbezüglichen nationalen Rechtsvorschriften usw.
3. **Institutionsspezifischer Ansatz:** In diesem Teil versuchen wir herauszufinden, wie der institutionelle Ansatz zur inklusiven Beschäftigung im GLAM-Sektor aussieht, wie die derzeitige Einstellungspraxis aussieht, wenn überhaupt, in Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen, was die Herausforderungen sind und wie viele Mitarbeiter mit Behinderungen derzeit beschäftigt sind.



4. **Intentionen:** In diesem Teil versuchen wir herauszufinden, was diese Fachleute für machbar und realistisch halten, um integrative und barrierefreie Einstellungspraktiken zu fördern und einen integrativen und barrierefreien Arbeitsplatz für Menschen mit ASD zu schaffen.

B: Erwachsene mit ASD, die im GLAM-Sektor arbeiten oder eine Beschäftigung suchen.

1. **Demografische Daten:** In diesem Teil geht es darum, die demografischen Gemeinsamkeiten und/oder Unterschiede der Befragten zu ermitteln.
2. **Mehr über die Behinderung:** In diesem Teil geht es darum, mehr über die Art der Behinderung zu erfahren.
3. **Geschichten:** In diesem Teil versuchen wir, die Erfahrungen der Befragten aus erster Hand und die Herausforderungen auf dem Weg zu einer inklusiven Beschäftigung zu schildern und dabei zu berücksichtigen, wie sich ihr Profil und ihre Behinderung in diesem Zusammenhang möglicherweise auf das Potenzial auswirken, im GLAM-Sektor beschäftigt zu werden.
4. **Empfehlungen:** In diesem Teil versuchen wir, die Denkweise und die praktischen Vorschläge der Befragten zu erfahren, wie der GLAM-Sektor möglicherweise integrativere und zugänglichere Einstellungspraktiken einführen kann.



ANHANG 2: INTERVIEWPROTOKOLL

INDIKATIVER RAHMEN FÜR INTERVIEWS MIT PERSONALENTSCHEIDERN IM NATIONALEN GLAM-SEKTOR

1. Demografische Daten

- Wie alt sind Sie?
- In welchem Land sind Sie geboren?
- Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie als GLAM-Fachkraft?
- Wie hoch ist Ihr Bildungsniveau?
 - Primarschule
 - Sekundarschule
 - Universität

- Für welche Art von Institution/Organisation des kulturellen Erbes arbeiten Sie in erster Linie?
 - Archiv
 - Galerie
 - Bibliothek
 - Museum
 - Sonstige Kulturerbestätte (z. B. archäologische Stätte, historisches Gebäude)

- Was ist Ihre institutionelle Rolle/Aufgabenbeschreibung?

2. Fachwissen

In diesem Teil versuchen wir, das Wissen der Befragten über integrative Beschäftigung zu ermitteln; wie definieren sie integrative und barrierefreie Einstellungspraktiken und Einstellungsverfahren; kennen sie die diesbezüglichen Rechtsvorschriften der Länder usw.

- Können Sie einige Eckpfeiler des rechtlichen und politischen Rahmens in Ihrem Land im Hinblick auf integrative Beschäftigung beschreiben?
- Wie sieht ein integrativer Arbeitsplatz für Sie aus? Wie definieren Sie integrative und barrierefreie Einstellungspraktiken/Einstellungsverfahren?
- Wie sieht Diskriminierung in der Einstellungspraxis/im Einstellungsverfahren aus?



3. Institutionsspezifischer Ansatz

- Welche integrativen Einstellungsmaßnahmen sind Ihnen an Ihrer Einrichtung/den betreffenden Abteilungen bekannt? Bitte erläutern Sie dies anhand von Beispielen (z.B. Führung und Engagement für Gleichstellung, Durchführung von Schulungen zu Gleichstellung und Vielfalt und Überwachung des Zugangs zu Schulungen sowie Überwachung der Einstellung).
- Inwieweit sind Sie an der Entscheidungsfindung für Einstellungspraktiken/Einstellungsverfahren an Ihrer Einrichtung beteiligt?
- Haben Sie derzeit Mitarbeiter*innen, die sich selbst als behindert bezeichnen? Wenn ja, wie viele und welche Art von Behinderung?
- Schulen Sie Ihr Personal für integrative Einstellungspraktiken/Einstellungsverfahren? Wenn ja, beschreiben Sie diese bitte.

4. Absichten

- Inwiefern besteht die Notwendigkeit, integrative Beschäftigungsstrategien im GLAM-Sektor und insbesondere in Ihrer Einrichtung zu verfolgen/verbessern?
- Warum betrachten Sie Ihre Organisation als einen integrativen und zugänglichen Arbeitsplatz?
- Welches sind die größten beruflichen und persönlichen Herausforderungen, mit denen Sie konfrontiert sind, wenn Sie versuchen, integrative Beschäftigungspraktiken/-politiken in Ihrer Einrichtung zu fördern?
- Welche praktischen Strategien sind Ihrer Meinung nach in Ihrer Einrichtung erforderlich, um einen integrativen und barrierefreien Arbeitsplatz zu schaffen oder zu verbessern?

Fallstudien

Entweder eine Person mit einer Behinderung (ASD) oder ein Entscheidungsträger*innen mit behinderten Mitarbeiter*innen; die Menschen sollten etwas zu dem Thema zu sagen haben.

1. Mehr über die Behinderung

- Was ist Ihre offizielle/erklärte Behinderung? Wie identifizieren Sie sich in Bezug auf Ihre Behinderung?
- Was würden Sie sich wünschen, dass die Menschen besser über Behinderungen Bescheid wissen?
- Sind Sie derzeit Teil eines sozial aktiven Umfelds? Bitte identifizieren Sie sich.
- Schule
- Aktives Arbeitsumfeld
- Fitnessstudio



Co-funded by
the European Union

- Club
- Aktivistengruppe
- Andere

2. Geschichten

- Auf welche Hindernisse stoßen Sie als behinderter Mensch in Bezug auf die Beschäftigung?
- Sind Sie mit Ihrem Zugang zu Einstellungsmöglichkeiten im GLAM-Sektor zufrieden?
- Haben Sie jemals Diskriminierung aufgrund Ihrer Behinderung bei Einstellungsverfahren/Prozessen im GLAM-Sektor und darüber hinaus erlebt?
- Wenn Sie wegen Ihrer Behinderung diskriminiert wurden, um eine Anstellung zu bekommen, könnten Sie die Aspekte dieser Erfahrung näher erläutern? Wo, wie, von wem, wie haben Sie reagiert?
- Wenn Sie eine Erfolgsgeschichte zu erzählen haben, geben Sie sie bitte hier an. Wo, wie, von wem, wie war Ihre Reaktion?

3. Empfehlungen

- Wie kann der GLAM-Sektor ein Verbündeter der Behindertengemeinschaft sein, wenn es darum geht, ein integratives und zugängliches Arbeitsumfeld zu schaffen?
- Wie sollten nichtbehinderte Menschen Menschen mit Behinderungen bei der Einstellung im GLAM-Sektor unterstützen? Welche inklusiven und barrierefreien Einstellungspraktiken sind zu beachten?



Co-funded by
the European Union

ANHANG 3: FRAGEBOGEN ZUR UMFRAGE

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INCLUDED - inclusive employment in the GLAM-sector Galleries, Libraries, Archives, Museums

As part of the EU Erasmus+ project INCLUDED the partnership is trying to collect information on national frameworks and activities on inclusive employment in the GLAM-sector.

It would be a great help for us in this effort if you would take a few minutes to answer a few questions.

Some of the questions will be closed – in a multiple choice format, others will require you to write a few words. There are no correct or incorrect answers. All of your information will be collected and analyzed anonymously and no sensitive personal information will be collected.

Thank you for lending us your time!

Contact details:

Dr. Rainer Schabereiter

rainer.schabereiter@vinco.at

This project n° 2022-1-AT01-KA220-ADU-00008513 has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country? *

- Yes
- No
- Prefer not to say

2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible) *

- Financial fundings for staff with special needs
- Administrative support
- HR Trainings
- Special assistance for employees with disabilities
- Recommended percentages for employees with disabilities
- Infrastructural regulations
- Special take off from work allowances for people with special needs
- Others



Co-funded by
the European Union

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chose up to the three most important ones) *

- Architectural measures
- Financial support
- Open minded employees
- Other infrastructural measures
- Special support for employees with disabilities
- Common staff trainings
- Others



Co-funded by
the European Union

Institutional Approach

4. Which measures regarding inclusive employment are taken in your institution? (use keywords) *

5. Are you involved in decision making on inclusive employment? *

- Yes
- No
- Prefer not to say

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution? *

- 1-3
- 4-9
- 10-20
- more than 20
- I don't know



Co-funded by
the European Union

Intentions

7. What is needed to pursue/improve inclusive employment in the GLAM-sector in general and in your institution in specific? (use keywords) *

8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible) *

- Financial support
- Administrative support
- Staff training
- Prejudices
- Cognitive/professional limitations
- Infrastructure
- Unfit working staff
- Unfit structural aspects of the working environment
- Special and unpredicted needs of the employees
- Others



Co-funded by
the European Union

Demographics

9. What is your age? *

- Under 18
- 18-30
- 31-45
- 46-65
- prefer not to say

10. What is your sex? *

- Male
- Female
- Non-binary
- Prefer not to say



Co-funded by
the European Union

11. What is your country of residence? *

- Austria
- Cyprus
- Greece
- Italy
- Lithuania
- Others

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have? *

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- more than 20
- Prefer not to say



Co-funded by
the European Union

13. What is your level of education? *

- Primary school
- Secondary school
- University degree
- Prefer not to say

14. What kind of institution do you work for? *

- Gallery
- Library
- Archive
- Museum
- Other cultural heritage (historical building, etc.)

15. What is your institutional role or job? *



Co-funded by
the European Union

16. How many staff members work at your institution? *

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- 21-50
- more than 50
- I don't know