



Brüssel, den 3. Dezember 2024  
(OR. en)

16543/24

SOC 894  
ANTIDISCRIM 173  
EMPL 604  
FREMP 453

#### **BERATUNGSERGEBNISSE**

|              |                                                                                                                                                                       |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Absender:    | Generalsekretariat des Rates                                                                                                                                          |
| Empfänger:   | Delegationen                                                                                                                                                          |
| Nr. Vordok.: | 15842/24                                                                                                                                                              |
| Betr.:       | Schlussfolgerungen des Rates zur Unterstützung der sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch Beschäftigung, angemessene Vorkehrungen und Rehabilitation |

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zu dem eingangs genannten Thema, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 2. Dezember 2024 gebilligt hat.

**Schlussfolgerungen des Rates  
zur Unterstützung der sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen  
durch Beschäftigung, angemessene Vorkehrungen und Rehabilitation**

**IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:**

1. Menschenwürde, Gleichheit und die Wahrung der Menschenrechte sind gemäß dem Vertrag über die Europäische Union und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union Grundwerte der Europäischen Union. Die Union ist entschlossen, soziale Ausgrenzung und Diskriminierung zu bekämpfen sowie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern.
2. Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im Folgenden: „UN-BRK“) wurde von der Union geschlossen und von allen Mitgliedstaaten ratifiziert. Die Vertragsstaaten des Übereinkommens haben sich verpflichtet, alle geeigneten und erforderlichen Schritte zu unternehmen, um die uneingeschränkte und gleichberechtigte Wahrnehmung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu garantieren; einschließlich der Förderung von Gleichheit und des Verbots von Diskriminierung. Dies umfasst auch die Gewährleistung von Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen in allen Lebensbereichen, wie beispielsweise in der allgemeinen und beruflichen Bildung, in der Beschäftigung, in Sozial- und Unterstützungsdiensten sowie in der Gesundheitsversorgung. Ferner haben sich die Vertragsstaaten verpflichtet, umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste, sowie Dienste und Programme zur Förderung des gleichen Rechts auf selbstbestimmte Lebensführung und Lebensführung in der Gemeinschaft einzurichten. Darüber hinaus haben die Vertragsstaaten zugesagt, Menschen mit Behinderungen an der Entwicklung und Umsetzung von sie betreffenden Rechtsvorschriften und politischen Maßnahmen durch enge Konsultation und aktive Einbeziehung über ihre Vertretungsorganisationen zu beteiligen.

3. Die Europäische Säule sozialer Rechte kann als Richtschnur für ein faires und inklusives Europa dienen, das eine Fülle von Chancen bietet. Alle Grundsätze der Säule sind für Menschen mit Behinderungen relevant, insbesondere jedoch Grundsatz 17 der Säule, in dem die Bedeutung der sozialen Inklusion hervorgehoben wird.
4. In der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 (im Folgenden „EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen“) werden Arbeitsbereiche genannt, die für die Ausübung ihrer Rechte, gleichberechtigt mit anderen, sowie für die Bekämpfung von Ungleichheiten von besonderer Bedeutung sind. Mit der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen soll das Leben von Menschen mit Behinderungen durch koordiniertes Handeln auf nationaler und EU-Ebene verbessert werden. In der Strategie wird hervorgehoben, wie wichtig die Gewährleistung guter Lebensqualität und eines selbstbestimmten Lebens ist – wobei hierfür hochwertige soziale, gesundheits- und beschäftigungsbezogene Dienste, barrierefreies und inklusives Wohnen, lebenslanges Lernen sowie angemessener Sozialschutz von zentraler Bedeutung sind – sowie auch die Gewährleistung von Barrierefreiheit als Schlüssel zur Wahrnehmung von Rechten, Autonomie und Gleichheit. Die Mitgliedstaaten und alle Institutionen und Agenturen der EU sollten, gemäß der Strategie, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei der Konzipierung, Umsetzung und Überwachung von Strategien, Rechtsvorschriften und Finanzierungsprogrammen durch gezielte Maßnahmen und durch das Mainstreaming dieser Thematik berücksichtigen. Die Strategie fördert zudem eine intersektionale Perspektive.
5. In der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird anerkannt, dass die Förderung des Zugangs zu hochwertigen, nachhaltigen Arbeitsplätzen für die soziale Inklusion von Menschen mit Behinderungen von entscheidender Bedeutung ist, und die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, bis 2024 ein Ziel festzulegen, um die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen und das Gefälle zwischen den Erwerbstätigenquoten bei Menschen mit und ohne Behinderungen zu verringern. Die Bewältigung dieser Herausforderungen würde zu Fortschritten zur Verwirklichung des beschäftigungspolitischen Kernziels und der nationalen beschäftigungspolitischen Zielsetzungen für 2030 beitragen.

6. Als eine der sieben Leitinitiativen der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat die Kommission das Paket zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen – eine Reihe von Leitlinien und Verfahren mit praktischen Schritten und Beispielen in Bezug auf die Rekrutierung, Einstellung und Personalbindung für Menschen mit Behinderungen – vorgeschlagen. Die Veröffentlichung „Angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz – Leitlinien und bewährte Verfahren“ (im Folgenden: „Leitlinien“) enthält Informationen, praktische Beispiele und Hinweise, um Arbeitgeber zu unterstützen, die Anforderung in Bezug auf angemessene Vorkehrungen zu erfüllen; zudem werden die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure sowie die einzelnen Phasen, in denen diese Vorkehrungen zu treffen sind, festgelegt.
7. Die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen, ist in der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festgelegt.
8. In der Empfehlung des Rates zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft wird anerkannt, dass sozialwirtschaftliche Einrichtungen hochwertige Arbeitsplätze schaffen und erhalten können und somit zur sozialen Inklusion und der Arbeitsmarktintegration von benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen, einschließlich von Menschen mit Behinderungen, sowie zur Sicherstellung von Chancengleichheit für alle beitragen.

9. Der Rat hat in seinen Schlussfolgerungen zur Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030, die 2021 angenommen wurden, und in seinen Schlussfolgerungen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, die 2022 angenommen wurden, ebenfalls hervorgehoben, dass Menschen mit Behinderungen nach wie vor mit mehreren Hindernissen beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, wovon einige auf falsche Vorstellungen in Bezug auf die Kosten für Anpassungen des Arbeitsplatzes und angemessene Vorkehrungen zurückzuführen sind. Er betonte zudem, wie wichtig der Zugang zu umfassenden Rehabilitationsdiensten ist, um die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu unterstützen. In weiterer Folge hat der Rat die zentrale Bedeutung der Gewährleistung angemessener Vorkehrungen und der Unterstützung für Arbeitgeber bei der Bereitstellung dieser Vorkehrungen bekräftigt und die Mitgliedstaaten ersucht, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt durch alle verfügbaren Instrumente zu fördern, indem u. a. der Übergang von Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit in den offenen Arbeitsmarkt durch umfassende Rehabilitation und Gleichberechtigung bei der Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten erleichtert wird, einschließlich für Menschen in geschützten Beschäftigungsverhältnissen. Zu diesem Zweck wurde in den Schlussfolgerungen auch hervorgehoben, dass die Rolle der Arbeitgeber auf dem Markt für geschützte Beschäftigungsverhältnisse sowie die Rolle der Sozialunternehmen bei der schrittweisen Inklusion und dem Übergang in den offenen Arbeitsmarkt anerkannt und gefördert werden müssen.
10. Das Europäische Parlament hat auch auf die zahlreichen Herausforderungen bei der Sicherstellung der uneingeschränkten und gleichberechtigten Wahrnehmung der Rechte von Menschen mit Behinderungen, einschließlich auf dem Gebiet der Beschäftigung und der sozialen und wirtschaftlichen Inklusion, hingewiesen. Das Parlament hat hervorgehoben, dass Menschen mit Behinderungen ein Recht auf angemessene Vorkehrungen haben, und die Auffassung vertreten, dass die Sensibilisierung für dieses Thema gefördert werden sollte.

11. In seiner Stellungnahme erkennt der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (im Folgenden: EWSA) die erheblichen Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen, insbesondere Frauen, vor allem in Bezug auf Beschäftigung und soziale Inklusion, konfrontiert sind, an. Außerdem stellt er fest, dass, obwohl alternative Beschäftigungsformen in den Mitgliedstaaten weit verbreitet sind, die Quoten für den Übergang von alternativen Beschäftigungsformen zum offenen Arbeitsmarkt tendenziell sehr niedrig sind. Daher fördert der EWSA den Übergang zum offenen Arbeitsmarkt durch Stärkung der Handlungskompetenz, allgemeine und berufliche Bildung, unternehmerische Selbstständigkeit und Unterstützung am Arbeitsplatz. Er fördert auch die Einrichtung eines gemeinsamen Fonds für angemessene Vorkehrungen, der von den Arbeitgebern finanziert wird, und empfiehlt, dass bei Anreizen auf der Grundlage staatlicher Beihilfen einschlägige internationale Übereinkommen geachtet werden. Außerdem stellt er fest, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen durch die technologische Entwicklung und KI gefördert werden kann. In der Stellungnahme wird betont, dass die Umsetzung der Leitlinien wesentlich zur Schaffung inklusiver Arbeitsplätze und zur Sensibilisierung für einschlägige Fördermöglichkeiten beitragen kann.
12. Aus der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2023 geht hervor, dass von einem großen Anteil der Personen im Alter von 16 Jahren oder älter und der Personen im erwerbsfähigen Alter (von 20 bis 64 Jahren) mehr oder weniger starke Behinderungen (26,8 %<sup>1</sup> bzw. 19,4 %<sup>2</sup>) angegeben wurden.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> 24,3 % der Männer und 29,2 % der Frauen.

<sup>2</sup> 18,1 % der Männer und 20,8 % der Frauen.

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_silc\\_20/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=de;).; Gemessen an der Selbsteinschätzung: „Einige oder starke Aktivitätseinschränkungen“; die Statistik bezieht sich nur auf Personen, die in privaten Haushalten leben, und es werden keine Informationen zu Einrichtungen erhoben.

13. Im Jahr 2023 gaben 51,7 %<sup>4</sup> der Personen im Alter von 65 Jahren oder älter in der EU an<sup>5</sup>, eine Behinderung zu haben<sup>6</sup>. Im Bericht über die Bevölkerungsalterung 2024 wurde festgestellt, dass der Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren oder älter von 20 %, aus dem Jahr 2019, bis 2070 auf 30 % und der Anteil der Bevölkerung im Alter von 80 Jahren oder älter auf 13 % ansteigen dürfte, also auf das Doppelte des aktuellen Werts. Dieser demografische Wandel kann zu einem Anstieg der Prävalenz von Behinderungen und somit auch des Bedarfs an Assistenz- sowie Sozial- und Unterstützungsdiensten führen.
14. Aus den neuesten verfügbaren Daten geht zudem hervor, dass im Jahr 2021 nur etwa 50,9 % der Menschen mit Behinderungen im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig waren, im Vergleich zu 74,8 % der Menschen ohne Behinderungen in der gleichen Altersgruppe<sup>7</sup>. Aus dem sozialpolitischen Scoreboard geht hervor, dass das Gefälle bei den Erwerbstätigenquoten bei Menschen mit Behinderungen in der Union im Jahr 2023 bei 21,5 Prozentpunkten<sup>8</sup> lag, was eine minimale Verbesserung in den letzten zehn Jahren, von 22,7 Prozentpunkten<sup>9</sup> im Jahr 2014, darstellt. Das Gefälle bei den Erwerbstätigenquoten ist bei Menschen mit schweren Behinderungen größer als bei Menschen mit mäßigen Behinderungen (36,5 Prozentpunkte im Vergleich zu 13,3 Prozentpunkten im Jahr 2023). Aus der EU-SILC-Erhebung geht hervor, dass im Jahr 2023 Menschen mit Behinderungen im Alter von 16 Jahren oder älter öfter von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht waren (28,8 %<sup>10</sup>) als Menschen ohne Behinderungen (18,0 %<sup>11</sup>)<sup>12</sup>. Darüber hinaus zeigen Studien, dass das Einkommen sowohl von Frauen mit Behinderungen als auch von Männern mit Behinderungen niedriger ist als das von Personen ohne Behinderungen<sup>13</sup>.

---

<sup>4</sup> 48,5 % der Männer und 54,2 % der Frauen.

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_silc\\_20/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=de)

<sup>6</sup> In der EU-SILC-Statistik wurde die Terminologie „Personen mit langfristigen Beeinträchtigungen bei üblichen Aktivitäten infolge von Gesundheitsproblemen (Selbsteinschätzung)“ verwendet.

<sup>7</sup> In der EU-SILC-Erhebung wurde die Terminologie des globalen Indikators für die Aktivitätseinschränkung (Global Activity Limitation Instrument, GALI) verwendet.

<sup>8</sup> 23,2 Prozentpunkte bei Männern und 19,1 Prozentpunkte bei Frauen.

<sup>9</sup> 24,8 Prozentpunkte bei Männern und 20,0 Prozentpunkte bei Frauen.

<sup>10</sup> 27,5 % der Männer und 29,7 % der Frauen.

<sup>11</sup> 17 % der Männer und 19 % der Frauen.

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_dpe010/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=de)

<sup>13</sup> Gleichstellungsindex 2023 (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen): [European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#).

15. Weniger Frauen mit Behinderungen als Männer mit Behinderungen sind Teil der Erwerbsbevölkerung, d. h. beschäftigt oder auf der Suche nach Beschäftigung<sup>14</sup>. Darüber hinaus ist bei den Frauen mit Behinderungen ein größerer Anteil teilzeitbeschäftigt<sup>15</sup>.
16. In den letzten Jahren ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht signifikant angestiegen. In der 2023 veröffentlichten Eurofound-Analyse wurden das Gefälle am Arbeitsmarkt und die Erwerbstätigenquoten bei Menschen mit Behinderungen hervorgehoben<sup>16</sup>. Zudem wurde festgestellt, dass gewisse soziale Gruppen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert sind, obwohl durch Inklusion dieser Gruppen in der EU Arbeitskräftepotenzial freigesetzt und der soziale Zusammenhalt gestärkt würde. Die Überwindung von Beschäftigungshindernissen für diese Gruppen könnte ein wichtiger Beitrag zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels sein, wie im Aktionsplan der Kommission zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU hervorgehoben wird, in dem das Fehlen von anpassungsfähigen Arbeitsplätzen und inklusiven Einstellungsverfahren sowie inklusiven Bildungsangeboten als Hindernisse für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt genannt werden;

#### **UNTER BETONUNG DES FOLGENDEN:**

17. Es ist äußerst wichtig, die Rechte von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten, im Einklang mit den in den geltenden EU-Rechtsvorschriften und internationalen Instrumenten festgelegten Verpflichtungen anzuerkennen.
18. Diversität wirkt sich positiv auf die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Beschäftigten aus. Organisationen, bei denen es Diversität bei den Beschäftigten gibt, haben für ihre Aufgaben und Herausforderungen eine Vielfalt an Lösungen zu bieten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterschiedlichem Hintergrund tragen mit ihren beruflichen Kenntnissen und Erfahrungen zur Anpassung an den Wandel der Märkte und den Bedarf der Kunden bei. Die in den Leitlinien erfassten Verfahren der Mitgliedstaaten zeigen auch die positiven Wirkungen von Diversität am Arbeitsplatz.

---

<sup>14</sup>       Stellungnahme: Gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen – Förderung der gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit (SOC/807)

<sup>15</sup>       EIGE, Gleichstellungsindex 2023 – <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

<sup>16</sup>       Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper, (Arbeitsmärkte im Wandel – Wie in Zeiten des Übergangs ein Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Arbeitsplätzen verhindern? – Hintergrundpapier), Eurofound, Dublin.



19. Wenngleich sich die politischen Konzepte und Systeme der Mitgliedstaaten beträchtlich voneinander unterscheiden, wie in der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen betont wird, ist die Gewährleistung der Teilhabe an Beschäftigung doch der beste Weg zur Verwirklichung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Zwar sollte der Schwerpunkt der Bemühungen um eine Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf die Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt gelegt werden, jedoch gibt es auch alternative Beschäftigungsformen außerhalb des offenen Arbeitsmarktes (z. B. geschützte Werkstätten, geschützte Beschäftigungsverhältnisse). Diese alternativen Beschäftigungsformen unterscheiden sich in den Mitgliedstaaten erheblich voneinander, und die Übergangsquote von diesen Beschäftigungsformen zum offenen Arbeitsmarkt ist in den meisten Mitgliedstaaten sehr niedrig, trotz der Bemühungen, die UN-BRK einzuhalten.
20. Die Mitgliedstaaten verfügen über zahlreiche Instrumente zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z. B. Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Rehabilitationsdienste und Praktika) und andere Maßnahmen (z. B. die Förderung von persönlicher Assistenz bei der Arbeit, unterstützte Beschäftigung, Auszeichnungen für inklusive Arbeitsplätze, Quotensysteme und Sensibilisierungskampagnen) sowie Unterstützung für Selbstständigkeit, Start-up-Unternehmen und die Schaffung von Sozialunternehmen im Rahmen der Sozialwirtschaft können die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft positiv beeinflussen und verbessern sowie Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt fördern.
21. Die Barrierefreiheit der baulichen Umwelt (einschließlich der Arbeitsstätten), des Verkehrs (einschließlich zu den Dienstorten) und der Information und Kommunikation (einschließlich der Technologien und Systeme) in Kombination mit Unterstützungstechnologien ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt. Der Grundsatz der Barrierefreiheit ist in der UN-BRK verankert und wird in verschiedenen Bereichen des EU-Rechts, wie der Richtlinie 2019/882 oder der Richtlinie 2016/2102, anerkannt. Die Umsetzung der Barrierefreiheit und die Bereitstellung von Schulungen zur Verbesserung der beruflichen Kompetenzen wird durch die EU-Leitinitiative „Accessible EU“ der Kommission unterstützt.
22. Durch die Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz wird auch die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt gefördert.

23. In den Leitlinien wird ausgeführt, dass Barrierefreiheit – als eine Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt und für den Zugang zu Rechten – zuerst kommen muss, während angemessene Vorkehrungen erst danach bereitgestellt werden können, um noch verbleibende Hindernisse zu überwinden und dem individuellen Bedarf gerecht zu werden.
24. Bereitstellung angemessener Vorkehrungen in allen Lebensbereichen ist eine Voraussetzung gemäß UN-BRK und ein wichtiges Mittel, um Chancengleichheit zu gewährleisten und die Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu fördern. Gemäß UN-BRK kommt die Verweigerung angemessener Vorkehrungen einer Diskriminierung gleich. Jedoch dürfen die angemessenen Vorkehrungen den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belasten. Nach EU-Recht<sup>17</sup> sind angemessene Vorkehrungen ein Mittel zur Unterstützung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen, am Arbeitsmarkt. Sie umfassen geeignete und im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.
25. Jegliche Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen bereitzustellen, entsteht erst, nachdem ein Antrag auf solche Vorkehrungen gestellt worden ist oder sobald der Bedarf auftritt<sup>18</sup>. Diese Verpflichtung kann durch mehrere Maßnahmen umgesetzt werden, wie die Kommission in den Leitlinien ausgeführt hat. Obwohl in den letzten Jahren gewisse Fortschritte erzielt worden sind, bestehen bei der Umsetzung am Arbeitsplatz nach wie vor erhebliche Herausforderungen, unter anderem bei Bewerbungs- oder Einstellungsverfahren, bei den Arbeitsmethoden oder bei Veränderung des Arbeitsumfelds. Daher ist es wichtig, die Arbeitgeber für die in den Mitgliedstaaten verfügbaren finanziellen Unterstützungen und Beihilfen zu sensibilisieren.

---

<sup>17</sup> Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates.

<sup>18</sup> Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018) Absatz 24 Buchstabe b.

26. Menschen mit Behinderungen sind beim Zugang zu Dienstleistungen wie Bildung, Ausbildung, Berufsberatung und -orientierung, Rehabilitation, Sozialschutz sowie zu Diensten und Programmen zur Förderung der selbstbestimmten Lebensführung und der Lebensführung in der Gemeinschaft nach wie vor mit erheblichen Hindernissen konfrontiert, die unter anderem auf den unzureichenden Zugang zu allgemeinen Dienstleistungen und Unterstützungsdiensten sowie auf die unzureichende Verfügbarkeit unterstützender Technologien zurückzuführen sind. Eine umfassende Rehabilitation ist ein wichtiges Element der Arbeitsmarktintegration und der sozialen Inklusion. Während des Rehabilitationsprozesses helfen Einrichtungen für die berufliche Rehabilitation Personen, die zusätzliche Unterstützung benötigen, dabei, die Hindernisse zu überwinden, mit denen sie insbesondere beim Zugang zur Beschäftigung, bei der Aufrechterhaltung einer Beschäftigung oder beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Diese Einrichtungen bieten Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz und helfen Menschen mit Behinderungen, die noch nicht in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.
27. Bei der Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen ist ein auf den Menschen ausgerichteter und ganzheitlicher Ansatz erforderlich. Der Rehabilitationsprozess sollte so früh wie möglich mit einer raschen und detaillierten Bewertung der spezifischen Bedürfnisse der betreffenden Person in einem multidisziplinären Team, mit Beteiligung der betreffenden Person, beginnen und so lange wie nötig bereitgestellt werden;

**VERFÄHRT DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION WIE FOLGT: ER RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, IM EINKLANG MIT IHREN NATIONALEN ZUSTÄNDIGKEITEN, UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN GEGEBENHEITEN UND UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND DER AUTONOMIE DER SOZIALPARTNER,**

28. Maßnahmen wie die Festlegung qualitativer oder quantitativer nationaler Ziele zu ergreifen, um die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen und somit das Gefälle zwischen den Erwerbstätigenquoten bei Menschen mit und ohne Behinderungen zu verringern, und zur Verwirklichung des Ziels der entsprechenden Aufforderung der Kommission im Rahmen der EU-Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen beizutragen;
29. die durchgängige Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen und den Ansatz eines Diskriminierungsverbots in den einschlägigen Politikbereichen zu fördern, um den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung zu tragen und deren Potenzial sowohl in der Wirtschaft als auch in der Gesellschaft insgesamt zu verwirklichen;
30. erforderlichenfalls die Bereitstellung hochwertiger inklusiver, zugänglicher und erschwinglicher allgemeiner Sozial- und Unterstützungsdienste zu stärken und dafür zu sorgen, dass diese Dienste den Qualitätsanforderungen auf der Grundlage der Menschenrechte entsprechen;

31. den Zugang zu Prozessen zu fördern und zu ermöglichen, die Menschen mit Behinderungen beim Übergang von der allgemeinen und beruflichen Bildung zum offenen Arbeitsmarkt sowie von geschützten Beschäftigungsverhältnissen zur Teilhabe am offenen Arbeitsmarkt unterstützen, unter besonderer Berücksichtigung der lebensbegleitenden Beratung und, soweit machbar, einer personalisierten kontinuierlichen Unterstützung; in diesem Zusammenhang die Einbeziehung wichtiger Akteure, z. B. der Sozialpartner oder der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, zu fördern; dafür zu sorgen, dass Einstellungsverfahren zugänglich und inklusiv sind und dass Leistungsbewertungen fair und unvoreingenommen sind und sich auf die Fähigkeiten und Errungenschaften des Einzelnen stützen;
32. erforderlichenfalls die nationalen Rahmen für angemessene Vorkehrungen zu stärken und sie, wenn nötig, mit der UN-BRK in Einklang zu bringen;
33. die Umsetzung aller Leitlinien im Rahmen des Pakets zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen zu fördern; Arbeitgeber bei der Ermittlung und Bewertung von Hindernissen, die angemessene Vorkehrungen betreffen, sowie von möglichen geeigneten Maßnahmen zur Überwindung dieser Hindernisse zu unterstützen;
34. Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Programme zur Förderung der Diversität, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, zu fördern und sie über die verfügbaren Finanzierungs- und Unterstützungsprogramme zu informieren;
35. die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in einem inklusiven, offenen Arbeitsmarkt zu fördern, indem, unter Einbeziehung und Wahrung der Autonomie der Sozialpartner, für mehr Gleichbehandlung gesorgt wird und Möglichkeiten und Chancen unterstützt werden, flexible Arbeitsregelungen (beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Telearbeit, projektbasierte Beschäftigung oder auch Jobsharing) zu nutzen, die personalisierte Arbeitsbedingungen und Flexibilität bieten;

36. die Möglichkeiten für die Entwicklung und Verbesserung umfassender Rehabilitationsdienste für Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung folgender Aspekte zu prüfen:
- a) Dienste, die die Teilhabe an der Gesellschaft und insbesondere die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse unterstützen;
  - b) Zusammenarbeit im Sinne von Transparenz und Komplementarität zwischen einschlägigen Politikbereichen wie Gesundheit, Soziales, allgemeine und berufliche Bildung und Beschäftigung, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen unter gebührender Berücksichtigung der spezifischen individuellen Bedürfnisse dieser Menschen zu unterstützen;
  - c) Bereitstellung barrierefreier und erschwinglicher hochwertiger Dienstleistungen für alle Menschen mit Behinderungen sowie bei Bedarf unterstützender Technologien;
  - d) Förderung und Ermittlung neuer Kapazitäten;
  - e) Förderung der aktiven und wirksamen Einbeziehung von Interessenträgern, insbesondere Menschen mit Behinderungen und der sie vertretenden Organisationen, in die Gestaltung und Entwicklung umfassender Rehabilitationsdienste;
37. im Einklang mit der Empfehlung des Rates zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft die Rolle der Sozialwirtschaft und insbesondere der Sozialunternehmen, die zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beitragen, zu fördern;

**ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION, IM RAHMEN IHRER JEWEILIGEN ZUSTÄNDIGKEITEN,**

38. erforderlichenfalls die Erhebung von Daten zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen und die Erhebung aufgeschlüsselter Daten, wie in der UN-BRK gefordert, zu verbessern, unter anderem in Bezug auf Informationen über Rehabilitation und Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt sowie über alternative Beschäftigungsformen;

39. den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren mit einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen im Wege der European Disability Platform (Europäische Plattform für das Thema Behinderungen) in Bezug auf die Unterstützung einer wirksamen Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, die Umsetzung angemessener Vorkehrungen, die Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit und die umfassende Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen fortzusetzen;

**ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,**

40. Im Jahr 2024 einen Bericht auszuarbeiten, in dem die Fortschritte bei der Umsetzung der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bewertet werden, in Fortführung der Zusammenarbeit und der engen Abstimmung mit den Mitgliedstaaten im Rahmen der European Disability Platform, und die Strategie erforderlichenfalls auf der Grundlage der Ergebnisse des Berichts zu aktualisieren;
41. im Zusammenhang mit der weiteren Umsetzung der Strategie
- a) zu prüfen, wie die wirksame Umsetzung angemessener Vorkehrungen nicht nur im Bereich der Beschäftigung, sondern auch in anderen Lebensbereichen gefördert werden kann;
  - b) zu prüfen, wie die Beseitigung bestehender Hindernisse beim Zugang am Arbeitsplatz sowie in den Bereichen Verkehr, Informations- und Kommunikationstechnologien gefördert und die Barrierefreiheit in diesen Bereichen verbessert werden kann;
  - c) die Einleitung von Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, durch die Arbeitgeber dabei unterstützt werden, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen besser zu verstehen und diesen Bedürfnissen besser Rechnung zu tragen, um die Teilhabe und Inklusion dieser Menschen zu gewährleisten;
42. den Beschäftigungsstatus von Menschen mit Behinderungen zu beobachten und zu ermöglichen, dass die Mitgliedstaaten in Bezug auf Herausforderungen, Erfahrungen und bewährte Verfahren, insbesondere im Rahmen des Europäischen Semesters, voneinander lernen; außerdem zu prüfen, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt durch einen intersektionalen Ansatz, insbesondere für Frauen mit Behinderungen, besser gefördert werden kann;

**ERSUCHT DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR  
SOZIALSCHUTZ,**

43. die Erhebung vergleichbarer Daten über die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen zu fördern und gleichzeitig die EU-Indikatoren weiterzuentwickeln;
  44. Peer-Learning und die Ermittlung bewährter Verfahren in den Mitgliedstaaten in Bezug auf Behinderungen zu fördern, insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, angemessene Vorkehrungen, Entwicklung und Bewertung umfassender Rehabilitationsdienste sowie von Diensten und Programmen zur Förderung der selbstbestimmten Lebensführung und der Lebensführung in der Gemeinschaft.
-

**Referenzdokumente**

**1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU**

Europäische Säule sozialer Rechte

[https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet\\_de](https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_de)

**2. EU-Rechtsvorschriften**

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16)

Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1)

Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (ABl. L 151 vom 7.6.2019, S. 70)

**3. Rat der Europäischen Union**

Schlussfolgerungen des Rates zur Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 (Dok. 9749/1/21 REV 1)

Schlussfolgerungen des Rates zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt (Dok. 15134/22)

Schlussfolgerungen des Rates zum Sonderbericht Nr. 20/2023 des Europäischen Rechnungshofs – „Unterstützung von Menschen mit Behinderungen“ (Dok. 15575/23)

Empfehlung des Rates vom 27. November 2023 zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft (C/2023/1344)



#### **4. Europäisches Parlament**

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13. Dezember 2022 zu dem Thema „Gleiche Rechte für Menschen mit Behinderungen“ (2022/2026(INI))

#### **5. Europäische Kommission**

Mitteilung der Kommission: „Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030“ (COM (2021) 101 final)

Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities (Paket zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

Angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz – Leitlinien und bewährte Verfahren

<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/f3f79e30-23c7-11ef-a195-01aa75ed71a1>

Guidelines for effective vocational rehabilitation schemes covering frequent diseases and types of accident (Leitfäden für wirksame Programme zur beruflichen Rehabilitation bei häufigen Krankheiten und Unfallarten)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan“ (COM(2024) 131 final)

#### **6. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss**

Stellungnahme: Gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen – Förderung der gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit beeinträchtigter Arbeitsfähigkeit (SOC/807)

#### **7. Vereinte Nationen**

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

UN CRPD Committee’s General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment (Allgemeine Bemerkung Nr. 8 (2022) des VN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen über das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung)

UN CRPD Committee General Comment No. 2 (2014) on Accessibility (Allgemeine Bemerkung Nr. 2 (2014) des VN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen über Zugänglichkeit)

## 8. Eurostat

Disability statistics introduced – Eurostat Statistics Explained:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics\\_introduced#Disability\\_models](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models)

---