



Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung



1

ERWERBSITUATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Geschätzte 15% der Weltbevölkerung oder 1 Milliarde Menschen haben eine Behinderung. Ungefähr 80% davon sind im erwerbsfähigen Alter und leben in

Entwicklungsländern. Bauliche, soziale und Informationsbarrieren beschränken ihren Zugang zu beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung jedoch erheblich: Sie erfahren Diskriminierung, mangelndes Interesse von Regierungen, Geldgebern und Arbeitgebern sowie negative Vorurteile im Hinblick auf ihre Arbeitsfähigkeit und unzugängliche Transportmöglichkeiten, (Aus-) Bildungseinrichtungen und Arbeitsplätze. Aufgrund ausgrenzender Praktiken haben sie zudem oft ein

niedrigeres Bildungsniveau. Als Folge sind Menschen mit Behinderungen überdurchschnittlich häufig arbeitslos bzw. ökonomisch inaktiv. Sie haben ein höheres Risiko im informellen Sektor oder Niedriglohnbereich mit geringen Aufstiegschancen zu arbeiten, unzureichend sozial abgesichert zu sein und in Armut zu leben. Gender-Effekte benachteiligen Frauen mit Behinderungen (auf dem Arbeitsmarkt) zusätzlich, doch die Intersektion von Behinderung, Geschlecht, Erwerbslosigkeit und Armut bleibt weitestgehend unerkannt.

In den vergangenen neun Jahren hat das Sektorvorhaben zur 'Inklusion von Menschen mit Behinderungen' im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) Programme in mehr als zehn Partnerländern darin unterstützt, die wirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Unsere Bemühungen zielen vor allem auf Zugang zu beruflicher Qualifizierung (Technische und berufliche Bildung und Training [TVET]), arbeitsplatzbezogenes und informelles Lernen usw.) ab, die eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen spielt. Diese Publikation fasst unsere Erfahrungen von fünf inklusiven Projekten zur Beschäftigungsförderung zusammen. Sie bietet Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit und der Community of Practice Orientierung, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in diesem Bereich gelingen und die Verpflichtung des BMZ zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in diesem Sektor umgesetzt werden kann.



BEHINDERUNG DEFINIEREN

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

(VN-Behindertenrechtskonvention, Art. 1)

2

POLITISCH-STRATEGISCHER UND RECHTLICHER RAHMEN FÜR DIE INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN MASSNAHMEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

INTERNATIONALE SOWIE NATIONALE INSTRUMENTE BILDEN DEN RAHMEN FÜR DIE INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IM ARBEITSLEBEN UND IN BERUFLICHER QUALIFIZIERUNG SOWIE ENTSPRECHENDEN PROGRAMMEN:

INTERNATIONALE INSTRUMENTE

Das **ILO Übereinkommen Nr. 159 über die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten** (1983) unterstrich erstmals die Verbindung zwischen beruflicher Rehabilitation und Beschäftigung: Das Abkommen sieht nationale Strategien zur beruflichen Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie die Beteiligung ihrer Selbstvertretungs-Organisationen (SVOs) in der Umsetzung vor.

Die **Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (VN-BRK)**, 2006 markiert den Paradigmenwechsel vom medizinischen zum menschen-



SELBSTVERTRETUNGS-ORGANISATIONEN VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (SVOS)

Mitgliederorganisationen, die von Menschen mit Behinderungen geführt werden und ihre Interessen vertreten. Manche vertreten Menschen mit einer bestimmten Behinderung, andere arbeiten behinderungsübergreifend. Sie sind eigenständig, in Koalitionen oder nationalen, regionalen sowie internationalen (Dach-) Verbänden organisiert.

rechtlichen Modell von Behinderung. Deutschland und die Mehrheit der Partnerländer hat die VN-BRK ratifiziert. Die Konvention erkennt die wichtige Rolle der internationalen Zusammenarbeit in ihrer Umsetzung auf nationaler Ebene an. Artikel 32 verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, ihre Entwicklungszusammenarbeit inklusiv und zugänglich für Menschen mit Behinderungen zu gestalten. Art. 27 beschreibt das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit in einem inklusiven und für sie zugänglichen Arbeitsmarkt und Zugang zu relevanter Unterstützung wie Weiterbildung und angemessenen Vorkehrungen am Arbeitsplatz. Die Umsetzung von Artikel 27 ist eng verknüpft mit Artikel 24 zum Recht auf Bildung, der Zugang zu Berufs- und Erwachsenenbildung sowie lebenslanges Lernen gewährleistet.

Das Leitmotiv der **Agenda 2030** 'Niemanden zurücklassen' ist ein weiterer Bezugsrahmen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Entwicklungsprozessen. Fünf der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Agenda berücksichtigen Menschen mit Behinderungen explizit: Ziel 4 fordert gleichberechtigten Zugang zu allen Bildungs- und Ausbildungsstufen für Menschen mit Behinderungen (4.5) durch eine inklusive Lernumgebung (4.a). Ziel 8 fordert menschenwürdige Arbeit und gleiches Entgelt für sie (8.5). Der globale Indikatorenrahmen beinhaltet die Aufschlüsselung der Daten nach Behinderung und 11 behinderungsspezifische Indikatoren.

NATIONALE INSTRUMENTE

Viele Partnerländer haben Instrumente zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, an denen wir uns orientieren bzw. die wir unterstützen können. Dies beinhaltet Gesetze, Strategien oder Aktionspläne, die Ziele und Maßnahmen zu Inklusion enthalten und Menschen mit Behinderungen berücksichtigen.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein wichtiges Prinzip der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Auf einen ersten Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung im Jahr 2013 folgte eine neue übersektorale Strategie zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Sie buchstabiert die Umsetzung der Selbstverpflichtung zur Inklusion in allen Sektoren sowie der Verpflichtungen unter Artikel 32 der VN-BRK aus.

UMSETZUNG VON INKLUSION IN DER PRAXIS DER BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG: METHODOLOGISCHER RAHMEN

3.1.

ANSÄTZE ZUR UMSETZUNG

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und ihrer repräsentativen Organisationen

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen spielt eine Schlüsselrolle für die inklusive Ausgestaltung von Maßnahmen der Beschäftigungsförderung: Die VN-BRK betont die Verpflichtung zur Einbindung von Menschen mit Behinderungen und SVOs in ihrer Implementierung, auch im Bereich der Arbeit und Beschäftigung: Die Beteiligung von SVOs bietet Projekten ein tieferes Verständnis für die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen, die multiplen Barrieren, die ihnen den Zugang zu Arbeit und beruflicher Qualifizierung erschweren und entsprechende Bedarfslagen. Sie bietet uns Expertise wie wir darauf in unserer Programmatik eingehen und rechtliche Verpflichtungen wie z.B. angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz umsetzen können. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass es dafür einer bedeutsamen Teilhabe von SVOs bedarf, die in den Programm- und Projektabläufen institutionalisiert ist (z.B. in Form einer formalen Partnerschaft oder durch ihre Mitgliedschaft in Steuerungs- oder Beratungskomitees), um die Effektivität unserer Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung für Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Umfassende Teilhabe von SVOs beinhaltet auch ihre Teilnahme in Maßnahmen zur Kapazitätenstärkung zusammen mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen, sowie gezielte Unterstützung für SVOs und ihrer Mitglieder, damit sie in Prozessen zur Beschäftigungsförderung mitwirken können.

Multi-Akteurs Ansätze & Empowerment

Eine Vielzahl an Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen (von Entscheidungs- zu Implementierungsebenen) spielen eine Rolle in der Beschäftigungsförderung für Menschen mit Behinderungen und

müssen identifiziert werden. Sie haben unterschiedliche (Unterstützungs-) Bedarfe im Hinblick auf die inklusive Ausgestaltung von Beschäftigungsförderung:

- Regierungsakteure müssen in der Lage sein, relevante Gesetze und Politikstrategien zu entwickeln oder zu korrigieren und zu verankern
- Arbeitgeber müssen über Willen und Kapazitäten verfügen, die Rekrutierung und langfristige Bindung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern
- Anbieter beruflicher Qualifizierung müssen über Engagement und Ressourcen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in ihren Programmen verfügen SVOs benötigen Raum und Kapazitäten, um in relevanten Prozessen aktiv mitzuwirken
- Arbeitsvermittlungen müssen in der Lage sein, ihre Dienstleistungen zugänglich und relevant für Menschen mit Behinderungen zu gestalten.

Für eine breite Unterstützung für die Beschäftigungsförderung für Menschen mit Behinderungen und deren Inklusion in entsprechende Projekte ist es wesentlich, diese Akteure zu beteiligen und ihren Bedarfen zu entsprechen.

Anwendung des integrierten Ansatzes zur Beschäftigungsförderung

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit verfolgt einen integrierten Ansatz zur Beschäftigungsförderung mit fünf Komponenten (politisch-strategischer Rahmen, Instrumente, Anbieter, Nachfrage sowie Vermittlung). Der Ansatz bietet eine gute Basis für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung und den Arbeitsmarkt. Er identifiziert relevante Aktionsfelder und unterstreicht ihre gegenseitige Abhängigkeit und somit die Notwendigkeit in allen inklusiv tätig zu werden, um die

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern: Zugang zu Berufsbildung zum Beispiel führt nicht unbedingt zu einer erhöhten Beschäftigungsrates von Menschen mit Behinderungen ohne die Förderung inklusiver Praktiken auf der Arbeitgeberseite. Die Anwendung eines bestehenden Sektoransatzes eröffnet zudem einzigartige Möglichkeiten für gegenseitiges Lernen unter Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit und der Entwicklung einer *Community of Practice* zu inklusiver Beschäftigungsförderung.

3.2.

EFFEKTIVE MASSNAHMEN UND MECHANISMEN

Es gibt eine Reihe von Maßnahmen und Mechanismen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Beschäftigungsförderung zu stärken.

INTEGRIERTER ANSATZ ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG, ANGEPASST FÜR DIE INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

STRATEGISCHER RAHMEN

Förderung von Politikstrategien, die den Zugang zu beruflicher Bildung und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen unterstützen, wie zum Beispiel:

- Inklusive Strategien für die berufliche Bildung und Beschäftigung
- Strategien zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

TOOLS

Verbesserung der Datenlage zur Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen, wie zum Beispiel:

- Inklusion von Behinderung in Erhebungen zur Erwerbstätigkeit (z.B. ELMA)

ANGEBOTSSEITE

Förderung der Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von beruflicher (Weiter-) Bildung für Menschen mit Behinderungen, wie zum Beispiel:

- Inklusive arbeitsmarktorientierte technische Berufsbildungssysteme (TVET)
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen in non-formale Bildung und *Entrepreneurship education*

VERMITTLUNG

Förderung der Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von inklusiven Arbeitsvermittlungsangeboten für Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebern, wie zum Beispiel:

- Inklusive Karriere- und Jobberatung und Stellenvermittlung
- Durchsetzung von behinderungsbezogenen Arbeitsmarktvorschriften (z.B. Quote zur Beschäftigungsverpflichtung von Menschen mit Behinderungen)

NACHFRAGESEITE

Förderung inklusiver Arbeitgeberpraktiken und Arbeitsplätze, wie zum Beispiel:

- Inklusion von Behinderung in Geschäftsentwicklungsförderung (*Business Development Services*)
- Inklusive Fördermaßnahmen für Existenzgründer*innen und Start-ups

POLITISCH-STRATEGISCHER RAHMEN

Gut gestaltete Politikstrategien können die Arbeitsmarktkonstruktion von Menschen mit Behinderungen erheblich verbessern. Während diese oft um die Angebotsseite gravieren, ist ein Fokus auf die Nachfrageseite ebenso wichtig, um Barrieren in der Organisation des Arbeitsmarktes und der entsprechenden Infrastruktur zu reduzieren. Inklusive Beschäftigungsförderung bietet Raum für SVOs, um die Entwicklung von Arbeitsmarkt- und Behindertenpolitik und entsprechender Strategien gemäß der VN-BRK zu beeinflussen. Sie bietet aber auch die Möglichkeit für direktes Engagement, z.B. durch anwaltschaftliche Arbeit, *Policy Influencing* oder Mitgliedschaft in VN-BRK Komitees.

ANGEBOTSSEITE

Ziel ist zum einen der verbesserte Zugang zu regulärer beruflicher Qualifizierung für Menschen mit Behinderungen: Relevante Maßnahmen hierzu sind u.a. Bewusstseinsbildung und der Aufbau von Kapazitäten zu Inklusion für Ausbildungseinrichtungen und Ausbilder*innen, Einsetzen von Behindertenbeauftragten, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen intern zu fördern, Überarbeitung von Ausbildungscurricula im Hinblick auf Behinderung und die Bedarfe von Menschen mit verschiedenen Behinderungen sowie die Entwicklung von Inklusions-Checklisten oder Standards für Ausbildungseinrichtungen. Daneben bedarf es gezielter Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und behinderungsspezifische Anbieter: Praktika für Menschen mit Behinderungen und Ansätze der Einzelfallhilfe, die sie bei Bedarf in Ausbildung, Übergang und am Arbeitsplatz unterstützen, sowie die Zusammenarbeit mit behinderungsspezifischen Ausbildungsträgern, um ihre Qualität, Arbeitsmarktorientierung und Anerkennung zu verbessern und sie mit dem Arbeitsmarkt zu verlinken.

ARBEITSVERMITTLUNG

Die Vermittlung zwischen Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebern erfordert ebenfalls einen zweigleisigen Ansatz: Dazu gehören behinderungsspezifische Angebote wie Fallmanager*innen oder Arbeitsvermittlungsangebote, die Arbeitgeber bei der Suche nach Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen sowie Arbeitssuchende mit Behinderungen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz unterstützen und beiden Unterstützung in der Übergangsphase bieten. Aber auch Maßnahmen wie Fortbildungen und Arbeitshilfen, die reguläre Arbeitsvermittlungen und -agenturen befähigen, ihre Angebote zugänglich und auf die Bedarflagen von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet zu gestalten, bilden einen weiteren Ansatz.

NACHFRAGESEITE

Der Abbau von Vorurteilen ist wesentlich für die Arbeitsmarktkonstruktion von Menschen mit Behinderungen: Sensibilisierung von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie die Präsentation von Praxisbeispielen gelungener Inklusion in Zusammenarbeit mit SVOs zeigen den Gewinn durch Inklusion (z.B. Fachkräftesicherung, Innovation, Reputation als Arbeitgeber) auf. Enge Beratung für Arbeitgeber zur Rekrutierung und Bindung von Menschen mit Behinderungen (z.B. durch Inklusionsbeauftragte) und verfügbare Unterstützung helfen, erstes Interesse für Inklusion in die Praxis umzusetzen.





Impressum

Herausgeber:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sektorvorhaben Inklusion
von Menschen mit Behinderungen
E disability@giz.de

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Deutschland
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66
E info@giz.de
I www.giz.de

Bonn, November 2018

Autorin:
Bettina Schmidt (GIZ)

Design:
yellow too, Berlin

Fotonachweise
© GIZ

URL-Verweise:
Für Inhalte externer Seiten, auf die hier verwiesen wird, ist stets der jeweilige Anbieter verantwortlich. Die GIZ distanziert sich ausdrücklich von diesen Inhalten.

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.