inclujobs

HANDBUCH FÜR INTEGRATIVE ARBEITGEBER BEWUSSTSEIN

aiju Technological Institute for children's products & leisure

Austrian Association of Inclusive Society

VITECO elearning solutions

puzzle

Co-funded by the European Union

CC BY NC SA

Inhaltverzeichnes

Inhalt

1. Definition und Merkmale der geistigen Behinderung. 2

Wie kommt es zu einer geistigen Behinderung? 2

Erscheinungsformen der geistigen Behinderung 3

2. Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen: Hauptvorteile und Nutzen. 6

3. Vorteile einer gesteigerten Rentabilität, Mitarbeiterbindung und eines verbesserten Unternehmensimages....9

Die situation in Europe 10

Die Situation in den Vereinigten Staaten 11

4. Widerstandsfähigkeit, Durchhaltevermögen und positive Einstellung bei der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung....13

Definition und Bedeutung von Resilienz 13

Die Förderung von Resilienz bei Mitarbeitern 14

Verständnis von Durchhaltevermögen 15

Die Kraft einer positiven Einstellung 16

Schlussfolgerung 18

5. Allgemeine Situation und rechtlicher Rahmen in der EU in Bezug auf die Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in den Arbeitsmarkt. 19

6. Generelle Situation und rechtlicher Rahmen in verschiedenen Ländern. 23

Österreich 23

7. Steuerliche Vorteile bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen 28

Österreich 28

8. Wie man Unterstützung für Unternehmen und Mitarbeiter für Arbeitnehmer mit intellektuellen Behinderungen erhält. 33

Schlussfolgerung....35

Bibliografie....36

1. Definition und Merkmale der geistigen Behinderung.

“Behinderung oder Verzögerung in der Entwicklung der geistigen Aktivität, die von Geburt an oder seit der Kindheit vorliegt und die Fähigkeit einer Person beeinträchtigt, zu lernen, zu verstehen und sich mit anderen Menschen auseinanderzusetzen”

Definition der geistigen Behinderung durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Mit anderen Worten, die geistige Behinderung ist durch eine erhebliche Einschränkung der Fähigkeit gekennzeichnet, tägliche Aufgaben wie Sprechen, Schreiben, Lesen, Problemlösen, Entscheidungen treffen und abstrakte Konzepte verstehen umzusetzen; unter anderem.

Wie kommt es zu einer geistigen Behinderung?

Geistige Behinderung ist das Ergebnis einer komplexen Wechselwirkung zwischen genetischen und umweltbedingten Faktoren, die die kognitive und funktionelle Entwicklung eines Menschen beeinflussen..

Im Bereich der Genetik.

Im genetischen Bereich wurden mehrere Faktoren identifiziert, die zur Entstehung dieser Erkrankung beitragen können. Dazu gehören chromosomale Veränderungen, die Veränderungen in der Struktur oder Anzahl der Chromosomen umfassen und die Expression von Genen beeinflussen können, die mit Gehirn- und kognitiver Funktion zusammenhängen.

Darüber hinaus spielen vererbte Störungen eine entscheidende Rolle bei der Weitergabe genetischer Merkmale, die die Anfälligkeit für geistige Behinderung beeinflussen können. Diese Störungen können von Eltern auf Kinder vererbt werden und sich über Generationen hinweg manifestieren, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass bestimmte genetische Vulnerabilitäten die kognitive Entwicklung beeinträchtigen.

Auch Stoffwechselstörungen und hormonelle Ungleichgewichte spielen eine Rolle in der genetischen Landschaft der geistigen Behinderung. Stoffwechselprozesse und die Regulation von Hormonen sind entscheidend für die ordnungsgemäße Funktion des Gehirns und des Nervensystems im Allgemeinen. Jede Störung in diesen Bereichen kann sich direkt auf die kognitive und funktionelle Entwicklung eines Individuums auswirken.

In Bezug auf umweltbedingte Ursachen.

Andererseits spielen auch umweltbedingte Ursachen eine wichtige Rolle bei der Feststellung einer geistigen Behinderung. Traumatische Hirnschäden infolge von Unfällen oder Verletzungen können die kognitiven Fähigkeiten eines Menschen nachhaltig beeinträchtigen. Drogen- oder Alkoholkonsum während der Schwangerschaft kann die Entwicklung des fötalen Gehirns beeinträchtigen, was zu kognitiven Schwierigkeiten während des gesamten Lebens führt.

Ein niedriges Geburtsgewicht, das häufig mit einem suboptimalen Gesundheitszustand der Mutter zusammenhängt, kann das sich entwickelnde Gehirn Risiken aussetzen, die seine Funktionalität beeinträchtigen. Eine unzureichende medizinische Versorgung in kritischen Entwicklungsstadien kann sich ebenfalls negativ auf die Gehirn- und kognitive Entwicklung auswirken.

Darüber hinaus stellen Unterernährung und Infektionen Umweltfaktoren dar, die die kognitive Entwicklung negativ beeinflussen können. Ein Mangel an essenziellen Nährstoffen kann das Wachstum und die Gehirnfunktion beeinträchtigen, während Infektionen, insbesondere in sensiblen Entwicklungsphasen, Gehirnschäden verursachen können, die sich auf die kognitiven Fähigkeiten auswirken.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine geistige Behinderung durch eine einzige Determinante oder auch durch eine komplexe Interaktion zwischen verschiedenen Faktoren verursacht werden kann, die die kognitive und funktionelle Entwicklung beeinträchtigen. Sowohl genetische als auch Umwelteinflüsse können unabhängig voneinander oder gemeinsam wirken, so dass sich ein vielfältiges und facettenreiches Bild der Entstehung dieser Erkrankung ergibt.

Erscheinungsformen der geistigen Behinderung

Die Auswirkungen der geistigen Behinderung haben eine breite Palette von Effekten zur Folge, die sich in verschiedenen Lebensbereichen einer Person manifestieren können. Zu den häufigsten Konsequenzen, die aus dieser Bedingung resultieren, gehören zahlreiche Herausforderungen, die von kognitiven bis hin zu sozialen und emotionalen reichen.

Im Bereich der kognitiven Entwicklung wird häufig eine verzögerte Sprachentwicklung beobachtet, was die effektive und vollständige Kommunikation behindern kann. Die Fähigkeit zum Lernen kann beeinträchtigt sein, was zu Schwierigkeiten beim Aufnehmen

neuer Informationen und beim Speichern von Wissen führen kann. Problemlösung kann zu einem mühsamen Prozess werden, da die Fähigkeiten zur Analyse von Situationen und zur Suche nach effektiven Lösungen eingeschränkt sein können.

Abstraktion, eine kognitive Fähigkeit, die das Verständnis von Konzepten über das Konkrete hinaus beinhaltet, kann ebenfalls eine Herausforderung darstellen. Die Unfähigkeit, abstrakte Konzepte zu erfassen, kann sich auf die Art und Weise auswirken, wie eine Person komplexe Ideen wahrnimmt und verknüpft.

Im Bereich des Gedächtnisses sind Schwierigkeiten beim effizienten Erinnern von Informationen eine häufige Eigenschaft der geistigen Behinderung. Dies kann die Fähigkeit beeinflussen, aus vergangenen Erfahrungen zu lernen und diese Erkenntnisse in gegenwärtigen und zukünftigen Situationen anzuwenden.

In sozialer Hinsicht können Menschen mit geistigen Behinderungen Hindernisse bei der effektiven Beziehung zu anderen Menschen erleben. Das Verständnis sozialer Codes, Normen und die Feinheiten menschlicher Interaktionen können ein schwieriges Terrain sein.

Die Fähigkeit, Aktivitäten zu planen und zu organisieren, kann ebenfalls eingeschränkt sein, was sich auf die Autonomie und die Fähigkeit zur eigenständigen Durchführung täglicher Aufgaben auswirken kann.

Neben kognitiven und funktionalen Herausforderungen können Menschen mit geistigen Behinderungen Schwierigkeiten in der emotionalen Bewältigung haben. Die Kontrolle von Emotionen kann kompliziert sein, was zu intensiven oder ungewöhnlichen emotionalen Reaktionen in bestimmten Situationen führen kann.

Die Interpretation von bildhafter Sprache und sozialen Konzepten kann verwirrend sein, da diese Dimensionen oft abstrakter sind und auf kulturellen und sozialen Kontexten basieren.

Zusammengefasst spiegeln diese Konsequenzen die Komplexität der geistigen Behinderung und ihre Auswirkungen auf verschiedene Aspekte des Lebens einer Person wider. Es ist wichtig zu erkennen, dass jeder einzelne Mensch einzigartig ist, daher können die Auswirkungen von geistigen Behinderungen in Bezug auf Grad und Manifestation stark variieren.

Trotz der Auswirkungen, die die geistige Behinderung auf das persönliche Leben einer Person hat, und der damit verbundenen Herausforderungen, müssen wir uns für die volle Integration dieser Gruppe in das gesellschaftliche und öffentliche Leben einsetzen. Um dies zu erreichen, ist es notwendig, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, was dazu beiträgt, einen Status voller Rechte und Würde zu erreichen. Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit geistigen Behinderungen eröffnet Herausforderungen für den Arbeitgeber, bedeutet aber auch eine Vielzahl neuer Möglichkeiten und Mehrwert sowohl für das Unternehmen als auch für das Human Resources Team.

Dieses Dokument, das an alle Arbeitgeber und Personalmanager in europäischen Unternehmen gerichtet ist, erläutert die Bedürfnisse und auch die Vorteile der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit geistigen Behinderungen. Dieses Dokument soll dazu beitragen, die bestehenden Barrieren für die Beschäftigungsfähigkeit einer Gruppe von Menschen abzubauen, die bestrebt sind, ihren Mehrwert in der Arbeitswelt zu zeigen.

.

2. Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen: Hauptvorteile und Nutzen.

Beginnen wir mit einer Analyse der wichtigsten Vorteile und Nutzen, die ein Unternehmen durch die Aufnahme einer Person mit geistiger Behinderung in sein Team erzielen kann. Diese Vorteile sind zahlreich, aber in diesem Dokument haben wir sie in neun Gruppen zusammengefasst: Soziale Unternehmensverantwortung (CSR), Marketing, Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Menschenrechte, Zusammenarbeit mit Organisationen von Menschen mit geistiger Behinderung, finanzielle Unterstützung für unterstützte Beschäftigung, Einbeziehung von weichen Dienstleistungen, Möglichkeiten für neue Produkte und innovative Projekte sowie neue F&E-Möglichkeiten.

Schauen wir uns alle diese Bereiche nacheinander an.

Soziale Unternehmensverantwortung

Durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen demonstrieren Organisationen ihr Engagement für soziale Inklusion und Vielfalt und verbessern ihr Image im Bereich der sozialen Unternehmensverantwortung.

Es zeigt die Werte der Organisation und ihr Engagement für Chancengleichheit und fördert einen positiven Ruf bei Interessengruppen und in der Gemeinschaft.

Marketing

Die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen kann als Alleinstellungsmerkmal für das Unternehmen dienen und es von der Konkurrenz abheben.

Die Hervorhebung des inklusiven Arbeitsplatzes kann Kunden anziehen, die Vielfalt und Inklusion schätzen, was zu einer Erhöhung der Markentreue und des Marktanteils führt.

Sensibilisierung der Arbeitnehmer für Menschenrechte und aktive Bürgerschaft

Employing people with disabilities fosters a culture of respect for human rights and active citizenship within the organization.

It promotes awareness and understanding of the rights of individuals with disabilities, encouraging employees to be more inclusive and advocate for equality.

Zusammenarbeit mit Organisationen von Menschen mit geistigen Behinderungen (PWID)

Die Zusammenarbeit mit Organisationen, die Menschen mit geistiger Behinderung unterstützen und vertreten, kann wertvolle Einblicke, Ressourcen und Partnerschaften bieten.

Sie erleichtert eine stärkere Verbindung mit der Behindertengemeinschaft und ermöglicht ein sinnvolles Engagement und ein besseres Verständnis für ihre Bedürfnisse.

Verbesserung der Fähigkeiten - Persönliches Wachstum der Mitarbeiter

Mitarbeiter, die mit Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten, entwickeln wertvolle Fähigkeiten, wie Empathie, Geduld und Anpassungsfähigkeit.

Die Interaktion mit unterschiedlichen Kollegen kann die Teamarbeit, die Kommunikation und die Problemlösungsfähigkeiten aller Mitarbeiter verbessern.

Finanzielle Förderungen für Unterstützte Beschäftigung

Viele staatliche Programme und Finanzierungsinitiativen unterstützen Organisationen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen können Organisationen auf finanzielle Mittel und Anreize zugreifen und so die Kosten für die Einstellung und das Training senken.

Anpassung und Verbesserung von Soft Services

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann zur Anpassung und Verbesserung weicher Dienstleistungen führen, wie z. B. Kundenservice, Barrierefreiheit und Kommunikation.

Das Verständnis für die Bedürfnisse und Perspektiven von Menschen mit Behinderungen kann die Innovation und die Entwicklung von inklusiven Produkten und Dienstleistungen vorantreiben.

Möglichkeiten für neue Produkte und innovative Projekte, die auf Behinderte ausgerichtet sind

Ein Unternehmen, das Mitarbeiter mit Behinderungen einstellt, kann die Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Lösungen für den Behindertenmarkt inspirieren und informieren.

Unternehmen können einen wachsenden Markt erschließen, Geschäftsmöglichkeiten schaffen und Innovationen vorantreiben.

Neue F&E-Möglichkeiten

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann neue Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.

Unternehmen können in Forschungs- und Innovationsprojekte investieren, die darauf abzielen, die Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen, unterstützende Technologien und inklusives Design zu verbessern.

3. Vorteile einer gesteigerten Rentabilität, Mitarbeiterbindung und eines verbesserten Unternehmensimages.

Obwohl Behinderungen diskontinuierlich, situativ oder ausgeglichen sein können, werden sie in der Regel selten als vorteilhaft für das Unternehmen dargestellt, auch wenn dies gelegentlich zu einer Überbewertung der betroffenen Personen führt, die dann als willig und gewissenhaft beschrieben werden. Dies steht im Gegensatz zum Konzept des Diversity-Managements: Während der Business Case nach wie vor die treibende Kraft hinter der Vielfalt ist, wird jede Situation einer Behinderung oft als Hindernis für das Unternehmen wahrgenommen.

Es gibt viele Gründe, Menschen mit geistigen Behinderungen einzustellen. Menschen mit geistigen Behinderungen können und leisten bei der Arbeit einen bedeutenden Beitrag, wenn ihnen die Möglichkeit dazu gegeben wird. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen trägt zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit, Vielfalt, unternehmerischer sozialer Verantwortung und Chancengleichheit bei. Daten aus dem Jahr 2020 zeigen jedoch, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit geistigen Behinderungen sehr gering ist, nur 32 % im Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen (Australian Bureau of Statistics, Disability and The Labour Force, 2020).

Von wirtschaftlicher Seite betrachtet erkennen Arbeitgeber oft nicht, dass die Einstellung aus dieser stark diskriminierten Bevölkerungsgruppe auch den Unternehmen zugutekommen kann.

Arbeitgeber müssen möglicherweise Anpassungen am Arbeitsplatz vornehmen, um den Bedürfnissen einiger Mitarbeiter gerecht zu werden, wie z. B.:

- Kommunikation in Bildern anstelle von Worten
- Aufteilung von Aufgaben in einfache Schritte
- Spezielle Schulungen für Mitarbeiter mit geistigen Behinderungen, Vorgesetzte und Kollegen.

Diese Änderungen bedeuten anfängliche Kosten. Aber die tiefgreifenden Vorteile der Einstellung von Menschen mit geistigen Behinderungen können auch Folgendes umfassen:

- Verbesserung der Rentabilität
- größere Kosteneffizienz
- niedrigere Mitarbeiterfluktuation

hohe Raten an Mitarbeiterbindung, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Loyalität und Vorteile für das Unternehmensimage (The Conversation, 2022).

Um solche Ergebnisse zu erzielen, ist jedoch die Unterstützung der Mitarbeiter, Änderungen der Arbeitsverfahren, Flexibilität bei der Aufsicht und sehr wichtig, ein offener Geist erforderlich. Sobald Unternehmen sich dieser potenziellen wirtschaftlichen Vorteile bewusst sind, sollten sie motiviert sein, Menschen mit Behinderungen in die Belegschaft aufzunehmen, um besser zu gedeihen als je zuvor. Die Einstellung von ihnen ermöglicht es Unternehmen auch, frische Einblicke in die Entwicklung und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen zu erhalten, die den Bedürfnissen und Vorlieben von Verbrauchern mit Behinderungen entsprechen, die auch einen Markt darstellen, und zwar im Fall der Vereinigten Staaten das drittgrößte Marktsegment (Office of Disability Employment Policy, 2018).

Die situation in Europe

In Europa hat die zunehmende Verbreitung des Konzepts und der Anwendung des **Diversity-Managements** zu verschiedenen Ansätzen geführt, die wesentlich offener für die Beschäftigung von Menschen mit geistigen Behinderungen sind, auch wenn die wirtschaftlichen Vorteile immer noch weniger wahrgenommen werden und die Beschäftigungsrate immer noch sehr niedrig ist. Für viele Unternehmen wird Behinderung als Einschränkung wahrgenommen, oder sogar als Notwendigkeit, **rechtlichen Verpflichtungen** nachzukommen. Die Gesetzgebung bleibt der Hauptfaktor für das Disability-Management und die Integration von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen.

Mit anderen Worten, Menschen mit Behinderungen werden oft eingestellt, um die Beschäftigungsquote zu erhöhen, und diese Unternehmen stellen Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Behinderung ein. Einige Unternehmen gehen sogar so weit, spezielle Partnerschaften zu entwickeln, um mehr Menschen mit Behinderungen anzuziehen; sie interessieren sich hauptsächlich für ihre Quote. In diesen Fällen werden Fragen nach der Position oder den Fähigkeiten als sekundär angesehen. Es ist zum Beispiel nicht ungewöhnlich, dass Unternehmen die Einführung von kompetenzbasierten Einstellungsmethoden als Möglichkeit zur Förderung einer "vielfältigen" Einstellung darstellen.

Was die Europäische Kommission, Nichtregierungsorganisationen, die mit Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten, und öffentliche Institutionen versuchen, den Unternehmen begreiflich zu machen, ist, dass die Einstellung von Menschen mit Behinderungen für Unternehmen eine Quelle hochqualifizierter Arbeitskräfte sein kann, die vom Arbeitsmarkt oft übersehen wird, und damit die Möglichkeit bietet, neue Fähigkeiten zu erwerben und die Produktivität zu steigern.

Nicht nur das, die Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderungen kann zu einer **größeren Vielfalt von Kulturen** und Erfahrungen im Unternehmen führen und somit das Arbeitsklima und **die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern** verbessern.

Drittens kann die Einstellung von behinderten Arbeitnehmern in Europa **steuerliche Anreize** und Erleichterungen für das Unternehmen generieren, Steuerabzüge für die Einstellung von behinderten Arbeitnehmern, reduzierte Beitragssätze zur **Sozialversicherung** für Arbeitgeber, die benachteiligte und behinderte Arbeitnehmer beschäftigen.

Darüber hinaus kann die Bereitstellung von betrieblichen Sozialleistungen, die auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind, das Ansehen des Unternehmens als sozial verantwortliche Einrichtung verbessern und sich positiv auf das Image des Unternehmens auswirken, was sich dann in einer größeren Attraktivität für potenzielle Kunden und Investoren widerspiegelt (Laborability, 2023).

Gestärkte Unternehmen sollten nicht nur gesetzliche Verpflichtungen erfüllen, sondern begeistert die Vorteile nutzen, die mit der Beschäftigung kreativerer, vielfältigerer, fleißigerer und vielseitigerer Menschen einhergehen.

Die Situation in den Vereinigten Staaten

In den Vereinigten Staaten ist die Beschäftigungsfähigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung weitaus günstiger. Eine Studie von **Accenture** aus dem Jahr 2018 zeigt, dass Unternehmen, die aktiv nach der Einstellung von Menschen mit Behinderungen suchen, besser abschneiden als Unternehmen, die dies nicht tun.

Tatsächlich haben Unternehmen mit einer gezielten Kampagne zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen im Durchschnitt den doppelten Nettogewinn ihrer Konkurrenten.

Die Vorteile der Inklusion sind vielfältig und sie sind nicht nur, sondern auch ein wichtiger Teil der wirtschaftlichen Einnahmen des Unternehmens.

Hier sind einige davon aufgelistet:

- **Erhöhte Innovation**

Menschen mit Behinderungen neigen dazu, kreativ zu sein, um sich an die Welt um sie herum anzupassen. Aus diesem Grund entwickeln sie Stärken wie Problemlösungsfähigkeiten, Agilität, Ausdauer und Experimentierfreudigkeit, die heutzutage für die Innovation in einem Unternehmen unerlässlich sind.

- **Verbesserte Unternehmensbewertung**

Die Investorengemeinschaft überwacht zunehmend die Unternehmenskultur und die Vielfalt innerhalb des Unternehmens. Die Einbeziehung von Menschen mit

Behinderungen ist ein wichtiger Bestandteil dieser Kennzahlen, und die verpflichtende Berichterstattung über sie wird den Ruf und die Einhaltung von Verträgen stärken.

- **Steigerung der Produktivität**

Die Studie zeigt, dass die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern mit Behinderungen nichtbehinderte Personen sensibler und bewusster dafür macht, wie man den Arbeitsplatz inklusiver und besser für alle gestalten kann. Es wird auch festgestellt, dass die Fluktuation des Personals um bis zu 30 % geringer ist. Arbeitsumgebungen, die inklusiver für Menschen mit Behinderungen sind, weisen oft verbesserte Produktivitätsniveaus auf. Im Gegensatz zum europäischen Trend entdecken immer mehr amerikanische Organisationen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht so teuer oder herausfordernd ist, wie oft angenommen wird.

- **Verbesserter Marktanteil**

Wie bereits erwähnt, stellen Menschen mit Behinderungen einen bedeutenden Teil des Verbrauchermarktes dar. Dieser Markt erweitert sich, wenn Familienmitglieder, Betreuer und andere gezählt werden, die Waren und Dienstleistungen bevorzugen, die inklusive Menschen mit Behinderungen sind.

- **Verbesserte Reputation**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Unternehmen, die inklusive Marketing- und Werbemaßnahmen übernehmen, tendenziell aus der Konkurrenz hervorstechen (Accenture, 2018).

Zusammenfassend können wir sagen, dass in Europa die Beschäftigungssituation von Menschen mit geistiger Behinderung hauptsächlich wirtschaftliche Vorteile bietet und nicht die Vorteile, die die Vereinigten Staaten und Australien erleben. Darüber hinaus neigen große Unternehmen dazu, offener für Einstellungspolitiken zu sein, während kleinere Unternehmen dieses Risiko nicht eingehen, weil sie Angst vor den anfänglichen Investitionen haben, die erforderlich sind, um das Unternehmen an eine inklusive Realität anzupassen.

4. Widerstandsfähigkeit, Durchhaltevermögen und positive Einstellung bei der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung

Die Akzeptanz der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung geht über die Förderung von sozialer Gerechtigkeit, Vielfalt und unternehmerischer sozialer Verantwortung hinaus. Sie bietet auch eine Reihe von Vorteilen für Unternehmen und die breitere Gemeinschaft. Um eine wirklich inklusive und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen, ist es entscheidend, Widerstandsfähigkeit, Durchhaltevermögen und eine positive Einstellung sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern zu fördern. Dieses Kapitel hat zum Ziel, Arbeitgeber und Unternehmen mit wesentlichen Erkenntnissen und praktischen Strategien auszustatten, um diese Qualitäten bei der Interaktion mit Menschen mit geistiger Behinderung zu fördern.

Definition und Bedeutung von Resilienz

Resilienz im Kontext von geistigen Behinderungen bezieht sich auf die Fähigkeit von Individuen, sich nach Widrigkeiten und Herausforderungen zu erholen und anzupassen. Es handelt sich um eine grundlegende Eigenschaft, die eine entscheidende Rolle am Arbeitsplatz spielt und den Mitarbeitern ermöglicht, Schwierigkeiten zu bewältigen und weiterhin auf ihre Ziele hinzuarbeiten. Resilienz befähigt Menschen mit geistigen Behinderungen, Hindernisse zu überwinden, persönlich und beruflich zu wachsen und auf sinnvolle Weise zum Arbeitsplatz beizutragen.

Im Bereich der Beschäftigung ist Resilienz von größter Bedeutung, da Menschen mit geistigen Behinderungen auf verschiedene Hürden stoßen können. Diese Hürden können mit Aufgaben am Arbeitsplatz, Kommunikation, sozialen Interaktionen oder Anpassungen im Zusammenhang mit ihren einzigartigen Bedürfnissen zusammenhängen. Durch die Annahme von Resilienz können Menschen mit geistigen Behinderungen diese Herausforderungen mit Entschlossenheit, Kreativität und einer positiven Einstellung angehen. Ein Beispiel, das die Kraft der Resilienz verdeutlicht, ist eine Person mit Down-Syndrom, die in einem Einzelhandelsgeschäft arbeitet. Zunächst stießen sie auf Skepsis einiger Kollegen und Kunden, die ihre Fähigkeit zur effizienten Durchführung von Aufgaben anzweifelten. Sie ließen sich jedoch nicht entmutigen, und mit der Unterstützung des Managers und des Teams arbeiteten sie beharrlich weiter. Im

Laufe der Zeit ermöglichte ihnen die Resilienz, Selbstvertrauen aufzubauen, ihre Fähigkeiten zu verbessern und den Respekt der Kollegen zu gewinnen.

Die Förderung von Resilienz bei Mitarbeitern

Förderung von Resilienz bei Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist entscheidend, um ihnen zu helfen, am Arbeitsplatz erfolgreich zu sein. Hier sind praktische Techniken und Strategien zur Unterstützung der Entwicklung von Resilienz:

- Förderung einer Wachstumsmentalität: Verinnerlichen Sie bei den Mitarbeitern eine Wachstumsmentalität und betonen Sie, dass Herausforderungen Chancen für Lernen und Wachstum sind. Ermutigen Sie sie dazu, Rückschläge als Stufen zum Erfolg anstelle von Hindernissen zu betrachten.

- Realistische Ziele setzen: Helfen Sie den Mitarbeitern, erreichbare Ziele zu setzen, die ihren Stärken und Interessen entsprechen. Das Aufteilen größerer Aufgaben in kleinere, überschaubare Schritte kann ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation steigern.

- Konstruktives Feedback geben: Bieten Sie regelmäßiges Feedback, das sich auf Stärken und Fortschritte konzentriert. Konstruktives Feedback kann als Motivationsquelle und Verstärkung dienen und Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen helfen, ihre Resilienz aufzubauen.

- Ein unterstützendes Netzwerk aufbauen: Pflegen Sie eine Kultur der Unterstützung und Kameradschaft am Arbeitsplatz. Ermutigen Sie die Mitarbeiter, Hilfe und Ratschläge von Kollegen einzuholen und fördern Sie ein Gemeinschaftsgefühl.

- Sensorfreundliche Maßnahmen einführen: Berücksichtigen Sie Umweltfaktoren, die sich auf Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen auswirken können. Führen Sie sensorfreundliche Maßnahmen ein, wie Lärmminderungsmaßnahmen oder ausgewiesene ruhige Räume, um ihren Komfort und ihre Konzentration zu erhöhen.

- Flexible Arbeitsarrangements anbieten: Begrüßen Sie Flexibilität bei Arbeitsarrangements, wie flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zur Telearbeit, um den Bedürfnissen von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen gerecht zu werden und ein gesünderes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben zu fördern.

Die Förderung offener Kommunikation und Empathie ist entscheidend für die Schaffung eines sicheren und unterstützenden Arbeitsumfelds. Arbeitgeber und Kollegen müssen

den Bedürfnissen und Anliegen von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen aktiv zuhören, um sicherzustellen, dass sie sich wertgeschätzt und gehört fühlen. Die Schaffung eines Raums, in dem Mitarbeiter ihre Gedanken und Emotionen offen ausdrücken können, kann das Vertrauen und das gegenseitige Verständnis fördern und somit zu ihrem allgemeinen Wohlbefinden und ihrer Resilienz beitragen. Durch die Definition von Resilienz, die Anerkennung ihrer Bedeutung und die Weitergabe inspirierender Geschichten können Arbeitgeber ein Arbeitsumfeld schaffen, das Anpassungsfähigkeit, Durchhaltevermögen und eine positive Einstellung schätzt.

Die Förderung von Resilienz bei Mitarbeitern mit intellektuellen Beeinträchtigungen erfordert praktische Techniken und die Förderung offener Kommunikation und Empathie. Arbeitgeber müssen aktiv das Wachstum ihrer Belegschaft unterstützen, ihre Stärken anerkennen und ihre Erfolge feiern. Durch das Teilen bewährter Praktiken von erfolgreichen Arbeitgebern zielt dieses Modul darauf ab, Unternehmen dazu zu inspirieren, Strategien umzusetzen, die Resilienz fördern und so zu einem inklusiveren und unterstützenderen Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter beitragen.

Verständnis von Durchhaltevermögen

Perseveranz, eine mächtige Eigenschaft angesichts von Hindernissen und Rückschlägen, hat für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen auf ihrem Weg zur Beschäftigung große Bedeutung. Es handelt sich um die unerschütterliche Entschlossenheit und den Mut, trotz Herausforderungen, Rückschlägen oder Entmutigungen voranzuschreiten. Am Arbeitsplatz ermöglicht Ausdauer Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, Hindernisse zu überwinden und letztendlich persönliches Wachstum und beruflichen Erfolg zu erreichen.

Hervorhebung des persönlichen Wachstums und beruflicher Ziele:

Ausdauer spielt eine entscheidende Rolle bei der Förderung persönlichen Wachstums und der Erreichung beruflicher Ziele für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Wenn sie Herausforderungen bewältigen und Hindernisse überwinden, erwerben sie neue Fähigkeiten, entwickeln mehr Selbstvertrauen und bauen Widerstandsfähigkeit auf. Die Entschlossenheit, erfolgreich zu sein, kommt nicht nur ihrer beruflichen Entwicklung zugute, sondern steigert auch ihr allgemeines Wohlbefinden und ihr Gefühl der Erfüllung.

Um Ausdauer bei Mitarbeitern mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu fördern, können Arbeitgeber die folgenden praktischen Strategien umsetzen:

- Individuelle Unterstützung: Bieten Sie Mitarbeitern individuelles Coaching und Unterstützung und identifizieren Sie ihre einzigartigen Stärken und Entwicklungsbereiche. Eine maßgeschneiderte Unterstützung entsprechend

ihrer spezifischen Bedürfnisse ermöglicht es Einzelpersonen, Herausforderungen selbstbewusst anzugehen.

- Klare Zielsetzung: Legen Sie gemeinsam mit den Mitarbeitern klare, erreichbare Ziele fest und betonen Sie den schrittweisen Fortschritt sowie das Feiern von Meilensteinen auf dem Weg. Die Anerkennung ihrer Leistungen steigert die Moral und fördert die Ausdauer.

- Positive Verstärkung: Bieten Sie regelmäßiges positives Feedback und Ermutigung für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen und würdigen Sie ihre Anstrengungen und Hingabe. Positive Verstärkung stärkt ihr Engagement zur Überwindung von Hindernissen.

- Berufliche Entwicklung: Bieten Sie Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Fähigkeitsverbesserung, um das Selbstwirksamkeitsgefühl der Mitarbeiter zu steigern. Die Bereitstellung von relevanten Schulungsprogrammen und Workshops ermöglicht es Einzelpersonen, ihre Fähigkeiten aufzubauen und in ihren Rollen durchzuhalten.

- Betonung von Anerkennung und Feier: Die Anerkennung der Bemühungen und des Fortschritts von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist entscheidend für die Förderung von Ausdauer. Das Feiern ihrer Erfolge, sowohl großer als auch kleiner, zeigt Wertschätzung für ihre harte Arbeit und Hingabe. Diese Anerkennung stärkt ihr Zugehörigkeitsgefühl und motiviert sie, weiter voranzukommen.

Ausdauer ist eine transformative Qualität, die es Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ermöglicht, am Arbeitsplatz Widrigkeiten zu triumphieren. Indem Arbeitgeber die Bedeutung von Ausdauer verstehen und Beispiele für Erfolge aus dem wirklichen Leben teilen, können sie eine Umgebung schaffen, die persönliches Wachstum und beruflichen Erfolg fördert. Durch die Umsetzung dieser Strategien und Einblicke aus erfolgreichen Unternehmen zielt dieses Modul darauf ab, Arbeitgeber zu inspirieren, Arbeitsplätze zu schaffen, die Ausdauer fördern und Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen befähigen, in ihrer Karriere erfolgreich zu sein..

Die Kraft einer positiven Einstellung

Eine positive Einstellung hat immense Kraft, um ein förderliches Arbeitsumfeld für Menschen mit geistiger Behinderung zu schaffen. Sie setzt den Ton für den Arbeitsplatz, fördert eine unterstützende und ermutigende Atmosphäre und ermöglicht es allen Mitarbeitern, erfolgreich zu sein. Eine positive Einstellung kommt nicht nur dem

Einzelnen mit geistiger Behinderung zugute, sondern hat auch eine positive Auswirkung auf das gesamte Team und die Organisation.

- Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld: Eine positive Einstellung fördert ein Gefühl der Inklusion und Zugehörigkeit am Arbeitsplatz. Wenn Menschen mit geistiger Behinderung sich willkommen und wertgeschätzt fühlen, sind sie eher engagiert und motiviert in ihren Aufgaben. Ein positives Arbeitsumfeld steigert außerdem die Arbeitszufriedenheit, was wiederum zu einer besseren Bindung von Mitarbeitern und erhöhter Mitarbeiterloyalität führt.

- Steigerung von Produktivität und Zusammenarbeit: Eine positive Einstellung beeinflusst die Produktivität und Zusammenarbeit der Mitarbeiter auf signifikante Weise. Mitarbeiter mit geistiger Behinderung, die Positivität am Arbeitsplatz erleben, sind tendenziell fokussierter und begeisterter bei ihren Aufgaben. Ihr Sinn für Zweck und Engagement führt zu höherer Produktivität und trägt zum Gesamterfolg der Organisation bei.

Um eine positive Arbeitskultur zu fördern, die Vielfalt schätzt und Positivität fördert, können Arbeitgeber die folgenden Empfehlungen umsetzen:

- Schulungen zu Vielfalt und Inklusion: Führen Sie Workshops und Schulungen durch, die das Bewusstsein für vielfältige Perspektiven und inklusive Praktiken fördern. Solche Initiativen schaffen einen Arbeitsplatz, der individuelle Unterschiede respektiert und schätzt.

- Anerkennung von Leistungen: Anerkennen und feiern Sie die Leistungen aller Mitarbeiter, einschließlich derer mit geistiger Behinderung. Die öffentliche Anerkennung ihrer Bemühungen fördert eine Kultur der Wertschätzung und Positivität.

- Mitarbeiter-Netzwerke: Richten Sie Mitarbeiter-Netzwerke ein, die Unterstützung und eine Plattform für Mitarbeiter mit geistiger Behinderung bieten, um ihre Erfahrungen und Ideen auszutauschen. Diese Gruppen fördern ein Gefühl der Gemeinschaft und gegenseitigen Unterstützung.

- Förderung von offener Kommunikation und gegenseitiger Unterstützung: Offene Kommunikation ist ein Eckpfeiler einer positiven Arbeitskultur. Arbeitgeber sollten regelmäßiges Feedback fördern und sicherstellen, dass sich Mitarbeiter wohl fühlen, ihre Gedanken und Anliegen auszudrücken. Der Aufbau einer Kultur der gegenseitigen Unterstützung und Teamarbeit fördert ein kooperatives Umfeld, in dem jeder Beitrag geschätzt wird.

- Hervorhebung der Vorteile einer positiven Arbeitskultur: Unternehmen, die eine positive Arbeitskultur angenommen haben, haben zahlreiche Vorteile erlebt, darunter eine gesteigerte Mitarbeiterbindung, höhere Arbeitszufriedenheit und

verbessertes Wohlbefinden insgesamt. Wenn sich Mitarbeiter wertgeschätzt, unterstützt und befähigt fühlen, sind sie eher bereit, Initiativen zu ergreifen, innovative Ideen beizutragen und Engagement für ihre Arbeit zu zeigen.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Arbeitgeber und Unternehmen, indem sie die Prinzipien der Widerstandsfähigkeit, Ausdauer und einer positiven Einstellung in ihre Beschäftigungspraktiken integrieren, den Weg für sinnvolle und erfüllende Karrieren für Menschen mit geistiger Behinderung ebnen können. Die Schaffung eines unterstützenden und inklusiven Arbeitsumfelds kommt nicht nur den Einzelpersonen zugute, sondern führt auch zu einer blühenden und engagierten Belegschaft, was zum Gesamterfolg der Organisation beiträgt.

Während wir weiterhin nach sozialer Gerechtigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit streben, sollten wir nicht vergessen, dass die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung nicht nur die richtige Sache ist, sondern auch ein Schritt hin zu einer inklusiveren und mitfühlenderen Gesellschaft. Indem wir diese Qualitäten annehmen, können wir Barrieren überwinden, Brücken bauen und Menschen mit geistiger Behinderung ermächtigen, ihr volles Potenzial zu entfalten und eine hellere und inklusivere Zukunft für alle zu schaffen.

5. Allgemeine Situation und rechtlicher Rahmen in der EU in Bezug auf die Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in den Arbeitsmarkt.

Der Zugang zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen ist sowohl auf individueller als auch auf EU-Ebene eine große Herausforderung. In Europa werden große Anstrengungen unternommen, um die Daten zur Integration und zum Zugang von Menschen mit Behinderungen zur Beschäftigung zu verbessern. Die Daten zeigen jedoch immer noch ernsthafte Anzeichen von Diskriminierung und eine große Kluft zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen in Bezug auf die Beschäftigung, wie es die Europäische Kommission selbst feststellt.[1]:

- Nur die Hälfte der Menschen mit Behinderungen ist erwerbstätig. Die Zahlen sind viel schlechter als bei nicht behinderten Menschen, von denen drei von vier erwerbstätig sind.
- Aufgrund dieser mangelnden Beschäftigung sind 28,4% der Menschen mit Behinderungen von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht, verglichen mit etwa 18% der nicht behinderten Bevölkerung..

Zusammenfassend sind in der Europäischen Union 50,8% der Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt tätig, während 75% der Menschen ohne Behinderungen am Arbeitsmarkt teilnehmen. Diese Zahl bezieht sich auf die Anzahl der inaktiven Personen, da nur 17,6% der nicht behinderten Menschen inaktiv sind, verglichen mit 37,6% der Menschen mit Behinderungen.

Die Situation in Bezug auf Menschen mit geistigen Behinderungen ist besonders besorgniserregend. Obwohl es keine spezifischen Statistiken zur Erwerbstätigkeit von Menschen mit geistigen Behinderungen gibt, wird geschätzt, dass die Daten zur Arbeitsmarktbeteiligung in dieser Gruppe noch besorgniserregender sind, hauptsächlich aufgrund der schwerwiegenderen Behinderung in dieser Gruppe. Darüber hinaus zeigen Studien, dass die Arbeitsqualität dieser Gruppe in den meisten Fällen schlechter ist, mit Teilzeitarbeit und hauptsächlich zugewiesenen "niedrigeren Status" -Aufgaben. Es gibt auch geschlechtsspezifische Unterschiede, wobei Männer häufiger am freien Arbeitsmarkt (reguläre Beschäftigung) teilnehmen als Frauen[2] .

[1] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1137

[2] People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? - Mark Bell, 2020 (sagepub.com)

Die Europäische Union setzt sich dafür ein, die Situation umzukehren und den Zugang zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen gleichwertig zu dem von nicht behinderten Menschen zu gestalten. Dies wurde durch die Annahme der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) durch die Europäische Union im Jahr 2006 deutlich gemacht. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sind Vertragsparteien des CRPD.

Darüber hinaus hat die Europäische Kommission im März 2021 die Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 eingeführt, die darauf abzielt, die Lebensqualität in allen Bereichen, einschließlich der Arbeit, für Menschen mit Behinderungen in Europa, aber auch in anderen Regionen der Welt, zu verbessern. Diese Strategie setzt die vorherige Strategie aus dem Zeitraum von 2010 bis 2020 fort. Eines der Ziele dieser Strategie ist die Förderung des gleichberechtigten Zugangs zur Teilhabe an der Gesellschaft und der Wirtschaft. Konkret lautet es wie folgt:

> *"Grundsatz 17 dieses Pfeilers unterstreicht, dass Menschen mit Behinderungen das Recht auf Einkommensunterstützung haben, um ein würdiges Leben sicherzustellen, auf Dienstleistungen, die ihnen die Teilnahme am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft ermöglichen, und auf eine Arbeitsumgebung, die ihren Bedürfnissen angepasst ist".*[3]

Genauer gesagt gibt es mehrere Vorschriften und Richtlinien, die die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen, einschließlich geistiger Behinderungen, betreffen. Einige der wichtigsten Vorschriften sind:

- Richtlinie 2000/78/EG: Diese Richtlinie legt einen allgemeinen Rahmen für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest, verbietet Diskriminierung aufgrund von Behinderung und verlangt von Arbeitgebern, angemessene Anpassungen vorzunehmen, um gleiche Chancen für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen.
- Richtlinie 2010/41/EU: Diese Richtlinie konzentriert sich speziell auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung und zu den Arbeitsbedingungen, einschließlich Bestimmungen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- Richtlinie 2013/34/EU: Diese Richtlinie enthält spezifische Bestimmungen zur nicht-finanziellen Berichterstattung bestimmter Unternehmen, einschließlich Informationen über Politik, Risiken und Leistung in Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Behinderung.

Die Europäische Union arbeitet auch an der Standardisierung von Barrierefreiheitskriterien für Menschen mit Behinderungen, wobei der Schwerpunkt auf der Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen liegt. Die Europäische Kommission hat die Schaffung von Standards in diesem Bereich gefordert, was zu folgendem geführt hat:

[3] EUR-Lex - 52021DC0101 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

- Mandat 376 zur Barrierefreiheit von IKT (Europäische Norm EN 301 549): Dieses Mandat zielt darauf ab, die physische und kognitive Barrierefreiheit von Informationstechnologien und Kommunikationstechnologien (IKT) sicherzustellen. Es legt Standards fest, um digitale Produkte, Dienstleistungen und Technologien für eine breite Palette von Nutzern zugänglich zu machen, einschließlich Menschen mit Behinderungen. Dies ist entscheidend für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem Mitarbeiter mit Behinderungen IKT-Tools effektiv nutzen können.
- Zugänglichkeit zur gebauten Umgebung (Europäische Norm EN 17210): Diese laufende Normungsarbeit konzentriert sich darauf, Arbeitsplätze und deren Umgebung physisch zugänglich für Menschen mit Behinderungen zu gestalten, einschließlich Menschen mit intellektuellen Behinderungen. Sie erkennt an, dass intellektuelle Behinderungen mit physischen Behinderungen einhergehen können, und das Ziel ist es, eine inklusive physische Umgebung zu schaffen. Darüber hinaus kann sie die kognitive Zugänglichkeit fördern, um sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz auf kognitive Bedürfnisse eingeht.
- Mandat 473 zur Zugänglichkeit und Design für Alle (Europäische Norm EN 17161): Dieses Mandat führt zur Europäischen Norm EN 17161, die Anforderungen für Organisationen festlegt, um Produkte, Waren und Dienstleistungen zu gestalten, zu entwickeln und bereitzustellen, die für eine breite Palette von Nutzern zugänglich sind, einschließlich Menschen mit Behinderungen. Der "Design für Alle"-Ansatz, der in dieser Norm festgelegt ist, ist inklusiv und kann von privaten und öffentlichen Organisationen angewendet werden. Er fördert die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die die vielfältigen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen.
- Mandat 420 zur Zugänglichkeit von Websites und mobilen Anwendungen (Europäische Norm EN 301 549): Dieses Mandat konzentriert sich auf die Aktualisierung der Europäischen Norm EN 301 549, um sicherzustellen, dass Websites und mobile Anwendungen Zugänglichkeitsstandards erfüllen. Es befasst sich mit der digitalen Zugänglichkeit von Produkten und Dienstleistungen, die Informationstechnologien und Kommunikationstechnologien (IKT) verwenden, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen diese Technologien effektiv nutzen können.

Die Europäische Union arbeitet durch ihre Institutionen aktiv an der Schaffung von Standards und Richtlinien, die dazu beitragen, die Produktionsstruktur im Prozess der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Es gibt jedoch keine konkreten und greifbaren Politiken, die speziell auf die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigung von Menschen mit intellektuellen Behinderungen abzielen.

Darüber hinaus liegen die endgültigen Kompetenzen im Hinblick auf Arbeitsgesetzgebung und -regulierung bei den Institutionen der Mitgliedstaaten; Die

europäischen Institutionen fungieren daher eher als Förderer und Anreger als als Gesetzgeber für spezifische Richtlinien und Vorschriften für Unternehmen.

Interessante Dokumentation

Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
Link

Bericht über die Situation von Menschen mit Behinderungen, Vergleich zwischen den Ländern in Europa.

6. Generelle Situation und rechtlicher Rahmen in verschiedenen Ländern.

Österreich

Das Verständnis der allgemeinen Situation und des rechtlichen Rahmens in Österreich ist für Arbeitgeber und Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen, einschließlich geistiger Behinderungen, einstellen wollen, von entscheidender Bedeutung. Dieses Modul bietet einen Überblick über Österreichs Ansatz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, den aktuellen Stand der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und die gesetzlichen Bestimmungen, die die Rechte und Möglichkeiten von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz unterstützen.

Arbeitsmarktlandschaft

Der österreichische Arbeitsmarkt zeichnet sich durch Stabilität und vielfältige Industrien aus. Als eines der wohlhabendsten Länder in Europa verzeichnet Österreich im Vergleich zu vielen anderen europäischen Nationen eine relativ niedrige Arbeitslosenquote. Zu den Schlüsselsektoren, die die österreichische Wirtschaft antreiben, gehören die Produktion, Dienstleistungen, Tourismus und Technologie. Laut aktuellen Daten zum Arbeitsmarkt ist die Beschäftigungsrate in Österreich in den letzten Jahren stetig gestiegen, was das wirtschaftliche Wachstum des Landes widerspiegelt. Die Beteiligungsrate der Arbeitskräfte in Österreich ist relativ hoch, was auf eine signifikante Anzahl von Menschen hinweist, die aktiv nach Arbeit suchen oder sich am Arbeitsmarkt beteiligen.

Laut dem Österreichischen Behindertenrat erfahren Menschen mit Behinderungen in Österreich nach wie vor eine hohe Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt. Trotz verschiedener Bemühungen zur Förderung von Inklusion bleiben die Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Gruppe begrenzt, was sich erheblich auf ihre gesellschaftliche Teilhabe und wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirkt. Die Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderungen in Österreich verdeutlichen die bestehenden Unterschiede zwischen dieser Gruppe und der Allgemeinbevölkerung. Aktuelle Daten zeigen, dass nur 55,9 Prozent der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter entweder beschäftigt sind oder aktiv nach Arbeit suchen, im Gegensatz zur deutlich höheren Beschäftigungsquote von 77,1 Prozent bei Personen ohne Behinderungen. Diese erhebliche Kluft in den Beschäftigungsquoten macht deutlich, dass gezielte Politiken und Initiativen zur Förderung eines inklusiveren Arbeitsmarktes erforderlich sind. Diese Situation ist besonders herausfordernd für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, die zusätzliche Hindernisse bei der Sicherung und Aufrechterhaltung stabiler Beschäftigungsverhältnisse erleben.

Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen stehen vor zahlreichen Herausforderungen bei der Suche nach Arbeit, was zu ihrer geringen Vertretung auf dem Arbeitsmarkt führt. Zu den Hauptbarrieren gehören Stigmatisierung, mangelnde Barrierefreiheit und diskriminierende Praktiken. Negative Vorstellungen über die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen führen oft zu Vorurteilen und Zurückhaltung bei Arbeitgebern, sie einzustellen. Barrierefreiheit bleibt ein zentrales Problem, da viele Arbeitsplätze und Bewerbungsprozesse möglicherweise nicht vollständig auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind. Physische Hindernisse und die begrenzte Verfügbarkeit von Hilfstechnologien behindern ihre Teilnahme in verschiedenen Arbeitsumgebungen.

Darüber hinaus können Stereotypen und Missverständnisse über Behinderungen dazu beitragen, dass Jobsuchende mit Behinderungen kein Vertrauen in ihre Fähigkeiten haben, was sich auf ihre Bereitschaft auswirken kann, Beschäftigungsmöglichkeiten zu verfolgen. Diskriminierung bei Einstellungspraktiken und im Bewerbungsprozess verschärft die Herausforderungen, denen Menschen mit Behinderungen gegenüberstehen. Arbeitgeber können zögern, gleiche Chancen oder angemessene Unterstützungen anzubieten, was qualifizierte Bewerber daran hindert, geeignete Stellen zu finden.

Intellektuelle Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Menschen mit intellektuellen Behinderungen stehen vor besonderen Herausforderungen bei der Suche nach Arbeit und ihrer Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt. Die Komplexität dieser Herausforderungen ergibt sich aus der spezifischen Natur intellektueller Behinderungen, die kognitive Fähigkeiten, Lernprozesse und adaptive Verhaltensweisen beeinträchtigen können.

Eine der Hauptbarrieren, mit denen Menschen mit intellektuellen Behinderungen konfrontiert sind, ist das mit ihrer Behinderung verbundene Stigma. Negative Stereotypen können Arbeitgeber dazu veranlassen, ihr Potenzial zu unterschätzen und die wertvollen Beiträge, die sie am Arbeitsplatz leisten können, zu übersehen. Darüber hinaus erschwert die geringe Verfügbarkeit angemessener Unterstützungssysteme und Anpassungen ihren Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten. Menschen mit intellektuellen Behinderungen benötigen oft maßgeschneiderte Unterstützung und angemessene Anpassungen am Arbeitsplatz, um ihre Fähigkeiten voll zu entfalten.

Aufgrund der spezialisierten Bedürfnisse kann es für Menschen mit intellektuellen Behinderungen schwierig sein, geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden. Die begrenzte Aufklärung und das Verständnis für das Potenzial dieser Personen tragen ebenfalls zu ihrer geringen Vertretung auf dem Arbeitsmarkt bei.

Um die Situation für Menschen mit intellektuellen Behinderungen zu verbessern, besteht ein dringender Bedarf an gezielten beruflichen Ausbildungsprogrammen, inklusiven Einstellungspraktiken und Sensibilisierungsinitiativen für Arbeitgeber. Durch die Förderung eines besseren Verständnisses und den Abbau von Barrieren kann Österreich eine inklusivere und unterstützende Umgebung schaffen, die es Menschen mit intellektuellen Behinderungen ermöglicht, aktiver am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Darüber hinaus können Partnerschaften zwischen Unternehmen, Behindertenorganisationen und Regierungsbehörden die Schaffung vielfältiger und anpassungsfähiger Arbeitsplätze erleichtern, die sowohl Arbeitgebern als auch Mitarbeitern zugutekommen.

Rechtsrahmen in Österreich

Österreich hat mehrere rechtliche Bestimmungen eingeführt, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und einen inklusiveren Arbeitsmarkt zu schaffen. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) dient als wichtige Säule des rechtlichen Rahmens und stellt sicher, dass Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung geschützt sind und gleichen Zugang zu Chancen in verschiedenen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, haben. Dieses Gesetz betont die Beseitigung von Barrieren und die Umsetzung angemessener Anpassungen, um die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Darüber hinaus ist das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ein wichtiges gesetzliches Instrument, das sich speziell auf die Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt konzentriert. Das BEinstG verpflichtet Unternehmen mit mindestens 25 Mitarbeitern, eine bestimmte Anzahl von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage eines Verhältnisses von 1:25 einzustellen. Unternehmen, die diese Beschäftigungsquote nicht erfüllen, sind verpflichtet, eine "Ausgleichstaxe" zu zahlen, die zur Finanzierung von Programmen und Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten von Menschen mit Behinderungen beiträgt.

Diese rechtlichen Bestimmungen spielen eine grundlegende Rolle bei der Schaffung eines Umfelds der Chancengleichheit und des Zugangs zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen. Durch die gesetzlichen Verpflichtungen für Arbeitgeber und die Förderung positiver Maßnahmen zielt die österreichische Regierung darauf ab, Diskriminierung zu bekämpfen und die Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Österreich hat ein starkes Engagement für die Rechte und das Wohlergehen von Menschen mit Behinderungen gezeigt, indem es die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ratifiziert hat. Durch die Unterzeichnung im

Jahr 2007 und die Ratifizierung im Jahr 2008 hat Österreich seine Hingabe zur Wahrung der Menschenrechte und der Würde von Menschen mit Behinderungen demonstriert. Die UN-BRK legt Grundsätze und Verpflichtungen fest, um die uneingeschränkte Ausübung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, schützen und sicherstellen.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt unterstreicht die UN-BRK die Bedeutung von inklusiven Beschäftigungspolitiken, angemessenen Anpassungen und Nichtdiskriminierungspraktiken. Sie fordert die Staaten auf, eine förderliche Umgebung zu schaffen, die es Menschen mit Behinderungen ermöglicht, aktiv an allen Aspekten der Gesellschaft, einschließlich des Arbeitsmarktes, teilzunehmen. Die Grundsätze der Konvention stimmen mit den breiteren Zielen Österreichs zur Förderung sozialer Inklusion, wirtschaftlicher Unabhängigkeit und gleicher Chancen für alle Bürger, unabhängig von ihren Fähigkeiten, überein.

Inklusive Beschäftigungspolitiken

Die österreichische Regierung hat verschiedene Initiativen zur Förderung inklusiver Beschäftigungspolitiken ergriffen, die die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern. Diese Politiken beruhen auf den Grundsätzen der Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Bereitstellung angemessener Anpassungen.

Eine der prominenten Initiativen ist die Einrichtung des Inklusionsfonds, wie im Regierungsübereinkommen von 2019 vorgesehen. Der Inklusionsfonds, der gemeinsam von Bund und Ländern finanziert wird, dient der Finanzierung von Initiativen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen auf bundesweiter Ebene. Dieser Fonds zielt darauf ab, die finanziellen Aspekte der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz anzugehen und gleiche Chancen für ihre Beschäftigung zu schaffen.

Die Bemühungen der Regierung erstrecken sich auch auf die Unterstützung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Um inklusive Einstellungspraktiken zu fördern, profitieren Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, von bestimmten Steuerbefreiungen. Diese Befreiungen umfassen den Verzicht auf den Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung, den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, die Kommunalsteuer und die U-Bahn-Steuer. Diese Steueranreize dienen als wertvolles Mittel, um Arbeitgeber dazu zu ermutigen, vielfältige und inklusive Arbeitsplätze zu schaffen, die die Talente und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen schätzen.

Darüber hinaus arbeitet die österreichische Regierung aktiv mit Behindertenorganisationen und Interessenvertretern zusammen, um maßgeschneiderte Unterstützungssysteme zu entwickeln, die den Übergang von Arbeitssuchenden mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt erleichtern. Berufliche

Ausbildungsprogramme, Jobcoaching und Anpassungen am Arbeitsplatz sind einige der Ressourcen, die zur Überbrückung der Lücke zwischen Jobsuchenden mit Behinderungen und potenziellen Arbeitgebern zur Verfügung stehen.

Durch eine Kombination von rechtlichen Bestimmungen, internationalen Verpflichtungen und inklusiven Beschäftigungspolitiken strebt Österreich an, eine Umgebung zu schaffen, in der Menschen mit Behinderungen aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen können, sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten finden und soziale und wirtschaftliche Teilhabe erleben. Durch die Bewältigung der Herausforderungen, die Bereitstellung notwendiger Unterstützung und die Förderung einer positiven Zusammenarbeit mit Arbeitgebern strebt Österreich an, eine Gesellschaft zu schaffen, die die Beiträge all ihrer Bürger, unabhängig von ihren Fähigkeiten, wertschätzt.

Schlussfolgerung

Die allgemeine Situation und der rechtliche Rahmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Österreich zeigen ein Engagement für die Schaffung einer inklusiven und vielfältigen Belegschaft. Die Initiativen, Gesetze und Ressourcen des Landes bieten eine unterstützende Umgebung für Menschen mit Behinderungen, einschließlich solcher mit intellektuellen Behinderungen, um auf gleicher Augenhöhe mit ihren Kollegen am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Arbeitgeber und Unternehmen können die rechtlichen Bestimmungen und unterstützenden Dienste Österreichs nutzen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in ihren Arbeitsplätzen zu fördern. Durch die Bereitstellung angemessener Anpassungen, die Einhaltung von Anti-Diskriminierungsgesetzen und die Umsetzung bewährter Praktiken können Arbeitgeber eine inklusive Arbeitsumgebung schaffen, die es Menschen mit Behinderungen ermöglicht, erfolgreich zu sein und ihre einzigartigen Talente in die Arbeitswelt einzubringen.

.

7. Steuerliche Vorteile bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen

Österreich

Im Oktober 2017 hat das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz der Republik Österreich einen Plan namens "Inklusionspaket" entwickelt, um Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Der Plan konzentriert sich auf die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und die Optimierung bestehender Dienstleistungen. In diesem Zusammenhang wird besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit und Effektivität der Maßnahmen gelegt, wobei eine ausgewogene Herangehensweise unterstützt wird, die sowohl Unternehmen als auch Einzelpersonen direkt fördert. Im Rahmen der neu geschaffenen Inklusionsunterstützung können Arbeitgeber beispielsweise Unterstützungsdienste vom Sozialministeriumsdienst erhalten, wenn sie berechtigte Personen mit Behinderungen einstellen.

Um kurz darauf einzugehen, bilden das Behinderteneinstellungsgesetz sowie das Bundes-Behindertengesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz die rechtliche Grundlage für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Es enthält wichtige Bestimmungen in Bezug auf:

- Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Ausgleichsabgabe
- Begünstigte Personen mit Behinderungen
- Behindertenvertreter
- Schutz vor Diskriminierung

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz (§ 1 Abs. 1) sind alle Unternehmen in Österreich, die 25 oder mehr Personen beschäftigen, verpflichtet, für jeweils 25 Mitarbeiter eine qualifizierte Person mit Behinderung einzustellen. Mitarbeiter mit bestimmten schweren Behinderungen (z. B. Blinde, Rollstuhlnutzer) zählen doppelt zur vorgeschriebenen Quote.

Arbeitgeber, die qualifizierte Personen mit Behinderungen einstellen, sind von Gemeindesteuern, Beiträgen zum Familienausgleichsfonds, Kammerumlagen und in Wien von der U-Bahn-Steuer befreit. Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt oder

nur teilweise erfüllt wird, muss das Unternehmen für jede unbesetzte Pflichtstelle pro Monat eine Ausgleichsabgabe zahlen.

Ausgleichsabgabe im Jahr 2023:

- Für Unternehmen mit 25-99 Mitarbeitern pro Monat und unbesetzten Pflichtstellen: **292 Euro.**
- Für Unternehmen mit 100 bis 399 Mitarbeitern pro Monat und unbesetzten Pflichtstellen: **411 Euro.**
- Für Unternehmen mit mehr als 400 Mitarbeitern pro Monat und unbesetzten Pflichtstellen: **435 Euro.**

Das gesamte durch die Ausgleichsabgaben eingezogene Geld fließt in einen speziellen Fonds namens Ausgleichsabgabenfonds. Dieses Geld wird speziell verwendet, um Menschen mit Behinderungen bei der Jobsuche zu unterstützen und in die Arbeitswelt zu integrieren. Sowohl die Personen mit Behinderungen als auch ihre Vorgesetzten können finanzielle Unterstützung aus diesem Fonds erhalten.

Wenn ein Unternehmen einen Lehrling einstellt, der zur Gruppe der berechtigten Personen mit Behinderung gehört, erhält das Unternehmen einen Bonus. Dieser Bonus beträgt ab dem 1. Januar 2023 EUR 292 pro Monat. Der Bonus wird aus dem Ausgleichsabgabenfonds gezahlt.

Sowohl die Ausgleichsabgaben als auch die Boni werden für die gesamte Region Österreich in der Regionalstelle Wien des Sozialministeriumsdienstes abgewickelt.

Bestimmte berechtigte Mitarbeiter mit Behinderungen, die doppelt zur verpflichtenden Beschäftigungsquote zählen, sind:

- Blinde Personen
- Behinderte Personen vor Vollendung des 19. Lebensjahres
- Behinderte Personen während der Dauer einer Lehre (auch nach Vollendung des 19. Lebensjahres)
- Behinderte Personen nach Vollendung des 50. Lebensjahres, sofern ihr Behinderungsgrad mindestens 70 Prozent beträgt
- Behinderte Personen nach Vollendung des 55. Lebensjahres oder
- Behinderte Personen, die überwiegend auf einen Rollstuhl angewiesen sind

Beispiel:

Ein Unternehmen mit 50 Mitarbeitern ist verpflichtet, im Rahmen seiner Beschäftigungspflicht zwei qualifizierte Personen mit Behinderung einzustellen.

Erfüllt das Unternehmen diese Anforderung nicht, ist es zur Zahlung einer Gebühr verpflichtet. Die Gebühr beträgt ab dem 1. Januar 2023 EUR 292 pro Person, die sie hätten einstellen sollen. Für Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitern beträgt die Gebühr EUR 411 pro Person und Monat. Für Unternehmen mit 400 oder mehr Mitarbeitern beträgt die Gebühr EUR 435 pro Person, die sie hätten einstellen sollen, pro Monat. Diese Gebühr wird als Ausgleichsabgabe bezeichnet.

Das gesamte als Ausgleichsabgabe von diesen Unternehmen eingezogene Geld wird im sogenannten Ausgleichsabgabenfonds zusammengeführt.

Auf der Grundlage bestimmter Richtlinien erhält Österreich vom Bundesstaat bis zu 50 % der Kosten (maximal €16,30) pro Stunde Unterstützung. Anträge auf Förderung sollten beim Sozialministeriumsdienst eingereicht werden.

Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit für Personen mit Behinderungen, die Leistungen erhalten, wird verbessert. In der Regel können Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis solcher Personen nur durch Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen beenden, es sei denn, es ist bereits eine längere Kündigungsfrist vorgeschrieben.

Zum Beispiel:

Für reguläre Mitarbeiter gilt in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung eine längere Kündigungsfrist von mindestens 6 Wochen. Diese 6-wöchige Kündigungsfrist muss jedoch eingehalten werden.

Für Arbeiter kann eine kürzere Kündigungsfrist gelten, je nach einschlägiger Kollektivvereinbarung (außer in saisonalen Branchen, in denen Kündigungsfristen und Beendigungstermine ab dem 1. Oktober 2021 angeglichen wurden). Dennoch muss die längere 4-wöchige Kündigungsfrist eingehalten werden.

Begünstigte Personen mit Behinderungen

- Österreichische Staatsbürger mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent haben die Möglichkeit, als begünstigte Personen mit Behinderungen anerkannt zu werden.
- Folgende Personen, die einen Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent aufweisen, haben die gleichen Rechte wie österreichische Staatsbürger:
- Bürger der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Bürger der Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, Schweizer Bürger und ihre Familienangehörigen,
- Asyl gewährende Flüchtlinge, solange sie das Recht auf ständigen Aufenthalt in Österreich haben, und
- Drittstaatsangehörige, die in Österreich zur Arbeit und zum Aufenthalt berechtigt sind, sofern sie nach dem Unionsrecht hinsichtlich der Beendigungsbedingungen ähnlich wie österreichische Staatsbürger behandelt werden. Hierzu gehören insbesondere Personen, die eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis besitzen.
- Ausgenommen davon sind:
- Studenten,

- Personen, die dauerhafte Pensionsleistungen nach Bundes- oder Landesvorschriften (dauernde Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, Ruhebezüge oder Renten wegen Erreichens des Pensionsalters) erhalten und nicht erwerbstätig sind, sowie
- Personen, die nicht in einem aktiven, sozialversicherten Beschäftigungsverhältnis stehen und nicht in einem geschützten Arbeitsplatz oder einem Integrationsunternehmen beschäftigt werden können.

Begünstigte Personen mit Behinderungen profitieren von zahlreichen Vorteilen:

- Erhöhte Arbeitssicherheit: Unternehmen müssen die Zustimmung des Behindertenbeirats einholen, bevor sie eine Kündigung aussprechen.
- Berufliche Unterstützung: Diese umfasst verschiedene Formen der Unterstützung, von finanzieller Hilfe bis hin zu spezieller Schulung und technischen Arbeitsmitteln.
- Zusätzlicher Urlaub: Zusätzlicher Urlaub wird gemäß Kollektivvertrag, Dienstordnung oder Betriebsvereinbarung gewährt.
- Steuerabzug: Steuervergünstigungen können bei der Steuerbehörde für Personen mit einem Behinderungsgrad von 25 Prozent oder mehr geltend gemacht werden.

Es ist wichtig zu betonen, dass der Besitz eines Behindertenausweises jemanden nicht automatisch zu einer begünstigten Person mit Behinderungen gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz macht.

Um die Vorteile für Arbeitgeber hervorzuheben, ist es entscheidend, auf folgende Subventionen des Sozialministeriums hinzuweisen, die in Betracht gezogen werden könnten:

Gehaltszuschüsse

- Zuschüsse zu den Lohnkosten aufgrund verringerter Leistungsfähigkeit (Lohnunterstützung)
- Zuschüsse zu den Lohnkosten im Falle einer Arbeitsplatzgefährdung (Arbeitssicherheitsunterstützung)

Subventionen für Arbeitsplatz- und Schulungszwecke

- Technische Arbeitsunterstützung
- Anpassung und Schaffung von Arbeits- und Schulungsplätzen
- Schulungskosten
- Schulungshilfen
- Kosten für Gebärdensprachdolmetscher

Darüber hinaus gibt es finanzielle Unterstützungen des Arbeitsmarktservice:

- Wiedereingliederung in die Arbeit ("Come Back" Wiedereingliederungsunterstützung)

- Unterstützung für die berufliche Ausbildung

Es ist wichtig zu beachten, dass kein automatischer Anspruch auf diese Subventionen besteht. Es ist wichtig, einen Antrag mit dem bereitgestellten Formular vor Beginn des Projekts einzureichen. Für Unterstützung durch den Arbeitsmarktservice ist es möglich, sich an das örtliche Regionalbüro zu wenden.

Integrative Unternehmen: Ein erfolgreicher Ansatz für Inklusion

Integrationsbetriebe (IB) sind ein spezielles Programm, das von der Regierung reguliert wird, um Menschen mit Behinderungen in Österreich bei der Jobsuche zu unterstützen. Derzeit gibt es acht IBs in sieben Regionen, die Arbeitsmöglichkeiten und Schulungen in verschiedenen Bereichen bieten. Diese Unternehmen erhalten finanzielle Unterstützung aus öffentlichen Mitteln, um rund 1.700 Vollzeitstellen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Die Hauptfinanzierungsquelle, etwa zwei Drittel des Budgets, stammt vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) über den Integrationsabgabefonds (ATF). Die verbleibenden Mittel stammen von den Bundesländern und dem Arbeitsmarktservice (AMS). Diese finanzielle Unterstützung hilft den IBs, die Herausforderungen zu bewältigen, denen sie bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen und im Wettbewerb mit anderen Unternehmen gegenüberstehen.

Um Teil eines IBs zu sein, müssen die Personen ein Mindestmaß an Leistungsfähigkeit nachweisen, das mindestens 50% dessen entspricht, was ein Standardarbeiter tun kann. Vor etwa 35 Jahren wurden IBs als eine neue Art von "Beschützender Werkstatt" geschaffen, die dazu konzipiert ist, wie reguläre Unternehmen zu funktionieren, Standardarbeitsbedingungen und stabile Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen anzubieten. Im Laufe der Jahre hat sich der Erfolg der IBs bei der Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten und Schulungen für Menschen mit Behinderungen durch öffentliche Mittel als deutlich erwiesen.

8. Wie man Unterstützung für Unternehmen und Mitarbeiter für Arbeitnehmer mit intellektuellen Behinderungen erhält.

Zu guter Letzt enthält dieser Punkt sechs abschließende Tipps zur Unterstützung der erfolgreichen Integration des neuen Mitarbeiters mit intellektuellen Behinderungen in das Unternehmen. Wenn Sie diesen sechs Tipps folgen, erleichtern Sie dem neuen Mitarbeiter mit Behinderungen eine korrekte Integration in den Arbeitsplatz. Die ersten Tage im Job sind entscheidend für die Person mit intellektuellen Behinderungen. Wenn diese ersten Tage zufriedenstellend und angenehm für diese Person sind, wird der Arbeitgeber einen engagierten und produktiven Mitarbeiter sicherstellen.

Arbeitgeber-Zusammenarbeit mit relevanten Stellen:

Arbeiten Sie mit Organisationen oder Agenturen zusammen, die sich auf die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert haben, um geeignete berufliche Fähigkeiten und Kandidaten zu identifizieren.

Nutzen Sie ihre Expertise, um die Fähigkeiten potenzieller Mitarbeiter mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes im Unternehmen abzustimmen.

Etablieren Sie Partnerschaften, um eine kontinuierliche Unterstützung und Kommunikation während des gesamten Einstellungsprozesses zu erleichtern.

Vorbereitung des Arbeitnehmers auf die Arbeitsumgebung:

Bieten Sie Workshops zur Arbeitsintegration oder Programme zur beruflichen Vorbereitung an, die spezifisches Training für den Arbeitsplatz und die Aufgaben im Job bieten.

Fokussieren Sie auf die Entwicklung der notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen für den Erfolg in der spezifischen Arbeitsumgebung.

Bieten Sie praktische Erfahrungen, Simulationen und Szenarien aus der realen Welt, um das Selbstvertrauen und die Vertrautheit mit den arbeitsbezogenen Aufgaben aufzubauen.

Schulung der Mitarbeiter in Bezug auf das Bewusstsein für Behinderungen:

Organisieren Sie Schulungen zum Thema Behinderung für alle Mitarbeiter, um eine unterstützende und inklusive Unternehmenskultur zu schaffen.

Bilden Sie die Mitarbeiter über geistige Behinderungen aus, klären Sie Mythen und Missverständnisse auf und fördern Sie Verständnis und Empathie.

Geben Sie Anleitungen zu effektiven Kommunikationsstrategien und dem Umgang mit behinderten Kollegen, wobei Respekt und Inklusion im Vordergrund stehen.

Schulung der Mitarbeiter:

Bieten Sie inklusive Schulungsprogramme an, um den Mitarbeitern das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, effektiv mit Menschen mit geistigen Behinderungen zu arbeiten.

Bieten Sie Schulungen zu inklusiven Unterrichtsmethoden, Kommunikationstechniken und Strategien zur Unterstützung der spezifischen Bedürfnisse von Kollegen mit Behinderungen an.

Stellen Sie sicher, dass Schulungsprogramme interaktiv, ansprechend sind und realistische Szenarien einbeziehen, um das Lernen und die praktische Anwendung zu fördern.

Unterstützung durch einen zertifizierten Arbeitsberater:

Engagieren Sie einen zertifizierten Arbeitsberater oder Jobcoach, der sich auf die Unterstützung von Menschen mit geistigen Behinderungen spezialisiert hat.

Der Berater kann kontinuierliche Unterstützung, Anleitung und Mentoring sowohl für den Mitarbeiter als auch für den Arbeitgeber bieten.

Der Berater wird auch sicherstellen, dass der Arbeitsplatz inklusiv und barrierefrei ist.

Psychologische Stärkung durch einen Fachmann für psychische Gesundheit:

Nutzen Sie die Dienste eines Fachmanns für psychische Gesundheit, wie eines Psychologen oder Beraters, der psychologische Unterstützung und Stärkung für den Mitarbeiter mit geistiger Behinderung bieten kann.

Der Fachmann kann individuelle Beratung anbieten, sich mit psychischen Gesundheitsproblemen befassen, das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen aufbauen und Strategien zur Bewältigung von Stress und Angst am Arbeitsplatz bereitstellen.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend ist die Integration von Menschen mit intellektuellen Behinderungen am Arbeitsplatz nicht nur ein Akt sozialer Verantwortung, sondern bringt auch eine Vielzahl konkreter und positiver Vorteile für Unternehmen mit sich. Wenn Organisationen sich für Vielfalt und Gleichberechtigung öffnen, stehen ihnen menschliche Potenziale zur Verfügung, die eine einzigartige Perspektive und inspirierende Entschlossenheit mitbringen. Die Anwesenheit von Mitarbeitern mit intellektuellen Behinderungen fördert die Schaffung vielfältigerer und zusammenhängender Teams, in denen unterschiedliche Fähigkeiten und Blickwinkel einander ergänzen, um Innovation und kreatives Problemlösen voranzutreiben. Darüber hinaus fördern diese Einstellungen eine Unternehmenskultur der Akzeptanz, Empathie und des Respekts, stärken die Mitarbeiterbindung und verbessern das Ansehen des Unternehmens in der Gemeinschaft.

Da Unternehmen das Potenzial von Menschen mit intellektuellen Behinderungen erkennen und wertschätzen, profitieren sie auch von größerer Flexibilität bei der Anpassung von Aufgaben und Rollen. Die Kreativität bei der Anpassung von Aufgaben gemäß den individuellen Fähigkeiten maximiert nicht nur die Leistung der Mitarbeiter, sondern eröffnet auch die Möglichkeit zur Schaffung neuer Arbeitsnischen. Ebenso trägt die Einstellung von Menschen mit intellektuellen Behinderungen dazu bei, eine inklusivere Gesellschaft insgesamt aufzubauen, die andere Akteure in der Geschäftswelt dazu ermutigt, dem Beispiel zu folgen und dazu beiträgt, eine Arbeitsgemeinschaft zu schaffen, in der jeder die Möglichkeit hat, beizutragen und erfolgreich zu sein. Kurz gesagt, indem sie Vielfalt begrüßen und Menschen mit intellektuellen Behinderungen Chancen bieten, ernten Unternehmen nicht nur die Vorteile eines stärkeren und produktiveren Teams, sondern spielen auch eine wesentliche Rolle beim Aufbau einer inklusiveren und bereichernden Arbeitszukunft für alle.

Bibliografie

Bell, M. (2020). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? European Labour Law Journal, 11(1), 3–25. https://doi.org/10.1177/2031952519882953: Link: People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? - Mark Bell, 2020 (sagepub.com)

Beyer, S. (n.d.). Opportunities and Barriers of Different Employment Models. Retrieved from https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf

Citizen Network. (n.d.). SDS and System Design. Retrieved from https://citizennetwork.org/library/sds-and-system-design.html

Come il welfare può aiutare a ridurre il costo del lavoro. 25 May 2023. Laborability. Link: https://laborability.com/speciali/welfare-e-wellbeing/come-il-welfare-puo-aiutare-a-ridurre-ilcosto-del-lavoro

Communication from the Commission to the European Parliament (COM/2021/101). Link: EURLex- 52021DC0101 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

Cross, R. (2021, September 17). The secret to building resilience. Harvard Business Review. https://hbr.org/2021/01/the-secret-to-building-resilience

Disability and the labor force. July 2022. Australian Bureau of Statistics. Link: https://www.abs.gov.au/articles/disability-and-labour-force

Disability:IN. (2021). Disability Inclusion Employment Best Practices. Retrieved from https://disabilityinbulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf

European Commission, Employment, social affairs and inclusion. Link: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1137

GETTING TO EQUAL: THE DISABILITY INCLUSION ADVANTAGE. 2018. Accenture. Link: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-researchreport.Pdf

Gleeson, B. (2020, November 4). 5 Top Reasons Resilience At Work Matters. Forbes. https://www.forbes.com/sites/brentgleeson/2020/11/04/5-top-reasons-resilience-at-workmatters/

Greek Ministry of Labour and Social Affairs. (n.d.). Persons with Disabilities. https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/

Hiring People with Disabilities is Good for Business. December 27th, 2018. Disability:IN Link: https://disabilityin.org/disability-equality-index/hiring-people-with-disabilities-is-good-forbusiness/

Ireland, J., & Starke, M. (2020b). Factors associated with positive work experience among professionals supporting people with intellectual disabilities: a comparative analysis of three welfare organisations in Sweden. International Journal of Developmental Disabilities, 68(4), 436–444. https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1794767

International Labour Organization. (n.d.). Disability Inclusion in Employment: A Review of the Literature. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

Low staff turnover, high loyalty and productivity gains: the business benefits of hiring people with intellectual disability. May 24, 2022. THE CONVERSATION. Link: https://theconversation.com/low-staff-turnover-high-loyalty-and-productivity-gains-thebusiness-benefits-of-hiring-people-with-intellectual-disability-180587

National Quality Framework. https://nqf.gov.gr/en/index.php/ethniko-plaisio-prosonton/

Office of Disability Employment Policy. Link: https://www.dol.gov/agencies/odep

Scheffers, F., Moonen, X., & Van Vugt, E. (2020). External sources promoting resilience in adults with intellectual disabilities: A systematic literature review. Journal of Intellectual Disabilities, 26(1), 227–243. https://doi.org/10.1177/1744629520961942

Scheffers, F., Van Vugt, E., & Moonen, X. (2020). Resilience in the face of adversity in adults with an intellectual disability: A literature review. Mental Handicap Research, 33(5), 828–838. https://doi.org/10.1111/jar.12720

Spanish Ministry of Social Rights and Agenda 2030. Link: Ministry of Social Rights and Agenda 2030 - Employment and Disability (mdsocialesa2030.gob.es)

Theotokos Foundation. (n.d.). Link: https://www.theotokos.gr/ypiresies/ergasiakiapokatastasi-ergaxia/

Yeka.gr. link: https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f

INCLUJOBS - Holistic Learning for Job Inclusion of People with Intellectual Disabilities.
Project N°.: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612

Das Projekt "INCLUJOBS" wird von der Europäischen Union kofinanziert. Die in diesem Dokument geäußerten Meinungen und Ansichten sind die der Autoren (AIJU, VITECO, PUZZLE, APFAR und AIS) und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder des Spanischen Dienstes für die Internationalisierung des Bildungswesens (SEPIE) wider. Weder die Europäische Union noch die Nationale Agentur SEPIE können für sie verantwortlich gemacht werden.