



Dokumentation

**Werkstätten für behinderte Menschen in ausgewählten EU-Staaten,
USA und Kanada**

Werkstätten für behinderte Menschen in ausgewählten EU-Staaten, USA und Kanada

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 040/16
Abschluss der Arbeit: 7. April 2016
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Belgien	5
3.	Dänemark	6
4.	Finnland	7
5.	Frankreich	8
6.	Niederlande	9
7.	Österreich	11
8.	Schweden	13
9.	Spanien	15
10.	Ungarn	17
11.	Vereinigtes Königreich	19
12.	Vereinigte Staaten von Amerika	20
13.	Kanada	21
14.	Anlagenverzeichnis	22

1. Einleitung

Jeder EU-Staat hat eine eigene Definition von Behinderung.¹ In der Regel ist die Grundlage eine erschwerte gesellschaftliche Teilhabe aufgrund körperlicher oder geistiger Beeinträchtigungen. In den Vereinigten Staaten gibt es in Abhängigkeit vom Zweck des verabschiedeten Gesetzes unterschiedliche Definitionen von Behinderung.

Die Europäische Kommission definiert den Begriff "geschützte Beschäftigung" als: "Beschäftigung in einem Unternehmen, wo mindestens 50% der Arbeitnehmer behindert sind." Sie definiert verschiedene Modelle von Werkstätten für behinderte Menschen:

- **Fester Arbeitsplatz** (manchmal offen für die breite Öffentlichkeit, zum Beispiel Restaurants, Wäschereien, etc.);
- **Entsendung** (einer Person werden temporär oder permanent andere Aufgaben oder andere Arbeitsorte außerhalb des freien Arbeitsmarktes übertragen);
- **Auslagerung** (Unterbringung auf dem freien Arbeitsmarkt unter den Bedingungen der geschützten Werkstätten);
- **Mobile Einheiten** (kleine Teams von Arbeitnehmern werden von externen Organisationen oder von öffentlichen Einrichtungen beschäftigt, um verschiedene kommunale Dienste - zum Beispiel in kommunalen Gärten, Reinigung öffentlicher oder privater Einrichtungen, etc. - unter den Bedingungen der geschützten Werkstätten auszuführen).²

Laut der Studie „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments“ des Europäischen Parlaments sei es nicht möglich, vergleichbare Daten über die Art und den Umfang der geschützten Werkstätten für die EU zu erhalten, da jeder Staat seine eigene nationale Definition hätte. Darüber hinaus gäbe es in einigen Staaten eine Vielzahl von juristischen Personen, die Träger der geschützten Werkstätten seien.³

Die Basis der vorliegenden Arbeit sind vorhandene Studien und Publikationen. Informationen zu Werkstätten für behinderte Menschen oder anderen Einrichtungen/Unterstützungsmaßnahmen liegen nicht für alle EU-Länder vor. Informationen zur Behindertenpolitik weiterer europäischer Länder können der Publikation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „Politik für Menschen mit Behinderung und zum Entschädigungsrecht in der EU, USA und Japan“ aus

1 Siehe hierzu die jeweiligen Definitionen im „Sozialkompass Europa“; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <http://www.sozialkompass.eu>.

2 Factsheet „Sheltered workshops in the EU“; EASPD – European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, www.easpd.eu.

3 „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments“, European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, [http://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](http://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf), S. 24.

dem Jahr 2011 entnommen werden. Auch der „Sozialkompass Europa“ des BMAS enthält Informationen zu Leistungen für behinderte Menschen aus allen europäischen Ländern.

Die oben genannte Studie des Europäischen Parlaments „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments“ geht konkret auf Werkstätten ein und gibt einen Überblick über politische Maßnahmen in einigen EU-Staaten, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen sollen. Darüber hinaus wägt die Studie deren Kosten und Nutzen ab.

Die grundlegenden Aussagen der in den jeweiligen Fußnoten angegebenen Studien und Publikationen werden nachfolgend vorgestellt.

2. Belgien

Werkstätten für behinderte Menschen wurden in Belgien um 1960 als Alternative zu regulären Arbeitsplätzen eingerichtet. Durch die steigende Tendenz Menschen mit Behinderungen in reguläre Beschäftigungen zu integrieren, stagniert die Zahl der behinderten Menschen, die in einem geschützten Umfeld arbeiten. In Belgien gibt es etwa 20.000 Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt arbeiten, von denen etwa 75 % Menschen mit geistigen Behinderungen sind.⁴

In den Werkstätten wird der landesweite Mindestlohn gezahlt.

Seit 1990 ist die Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB) für die Belange aller behinderten Menschen zuständig, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wohnen. Zu Werkstätten werden folgende Informationen veröffentlicht:

„Die Beschützenden Werkstätten (BW) beschäftigen Arbeitnehmer/-innen, die einer bezahlten Arbeit nachgehen können, jedoch den Anforderungen und Zwängen des freien Arbeitsmarktes aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht gewachsen sind. Neben Personen mit Behinderung werden auch nicht-behinderte Arbeitnehmer/-innen und leitendes Personal in den BWs beschäftigt. Zusätzlich bieten die drei Beschützenden Werkstätten Ausbildungsabteilungen an. Diese Beschäftigungsmöglichkeit richtet sich an Menschen, die aufgrund ihrer Einschränkungen in den sozial-beruflichen Fähigkeiten ein gezieltes Training benötigen, um die Anforderungen der verschiedenen Arbeitsbereiche in den Beschützenden Werkstätten erfüllen zu können. Die behinderten Menschen werden von Fachpersonal mit pädagogischer Grundausbildung begleitet. Erstes Ziel ist die Beschäftigung in einer Beschützenden Werkstätte. Ebenfalls sollen Ausbildungsabteilungen durch konkrete Arbeit auf eine entlohnte Beschäftigung vorbereiten.

Die Ausbildung in den Ausbildungsabteilungen kann maximal während drei Jahren bewilligt werden. Danach erhält die Person – abhängig von ihrer Leistungsfähigkeit – einen Arbeitsvertrag oder aber sie wird in ein Langzeitpraktikum orientiert.

4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sozialkompass Europa, <http://www.sozialkompass.eu>.

Das Langzeitpraktikum bietet die Möglichkeit, auch schwach leistungsfähige Personen unter angemessenen Arbeitsbedingungen dauerhaft in einer Beschützenden Werkstatt zu beschäftigen.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt es drei Beschützende Werkstätten.“⁵

Auf der Europäischen Fachtagung zur inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Mai 2014 wurde der Start Service (Integrationsfachdienst) vorgestellt. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (DG) sei sie die erste Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen, unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung. Die Beschäftigung in einer Werkstatt sei immer die letzte Alternative und erfolge erst wenn eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt nicht gelingen würde.⁶

Weitere Informationen können dem beigefügten „Country Report“ entnommen werden.

Anlage 1

3. Dänemark

„Die dänische Behindertenpolitik beruht auf den Grundsätzen Solidarität, Normalisierung und Integration. So wurden durch das Sozialhilfegesetz von 1974 die Sondervorschriften über Dienstleistungen für Behinderte abgeschafft, und diese wurden mit anderen Bevölkerungsgruppen gleichgestellt. Das Gesetz legt fest, dass allen Personen, die Hilfe benötigen, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu entwickeln oder wiederzuerlangen, oder die Pflege, eine Spezialbehandlung oder eine Schulbeihilfe brauchen, Unterstützung jeder Art gewährt werden kann.“⁷

Hilfen für Menschen mit Behinderungen fallen unter die allgemeinen beschäftigungspolitischen Maßnahmen. Sie sind also für behinderte und nicht-behinderte Menschen gleich.

Es gibt keine Beschäftigungsquote und keinen besonderen Kündigungsschutz, aber Sozialklauseln in Tarifverträgen und besondere Unterstützungsmaßnahmen angepasst an den Einzelfall.

Die kommunalen Träger müssen Menschen unter 65 Jahren eine geschützte Beschäftigung anbieten, wenn sie schwere körperliche oder geistige funktionale Einschränkungen oder besondere Probleme haben und nicht in der Lage sind, zu den üblichen Bedingungen einen Arbeitsplatz zu

5 Dienststelle für Personen mit Behinderung, <http://www.dpb.be/Angebote/BW.php>

6 Viehmeier/Hlava, Bericht von der Europäischen Fachtagung zur inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen Forum D – Nr. 18/2014, http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2014/D18-2014_Bericht_von_der_Europaeischen_Fachtagung_zur_inkluisiven_Beschaeftigung_von_Menschen_mit_Behinderungen.pdf.

7 Europäische Kommission Kompendium (1999): Vorbildliche Verfahren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, S. 63, http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_de.pdf.

finden und diesen zu behalten und nicht in der Lage sind, Dienstleistungen, die sich aus anderen Gesetzen ergeben, zu nutzen.⁸

„In Dänemark entfallen 40 Prozent der Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf die Kategorie „geschützte und unterstützte Beschäftigung und Rehabilitation“, was 0,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht. (...)

Dass arbeitsmarktferne Problemgruppen mittels hochsubventionierter Arbeitsplätze wieder näher an den Arbeitsmarkt rücken, zeigen auch Erfahrungen mit sogenannten Flex-Jobs in Dänemark. Die Arbeitsmarktpartizipation von zuvor erwerbsinaktiven Teilnehmern war 33 Prozent höher als bei Nichtteilnehmern. Allerdings tendiert die Übergangsrate in nicht subventionierte Beschäftigung gegen Null. Flex-Jobs waren 1998 als innovatives Instrument für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen geschaffen worden. Sie sind auf Dauer angelegte und großzügig geförderte Arbeitsverhältnisse bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Mit dem Instrument sollte die hohe Zahl an Zugängen in Erwerbsminderungsrenten verringert werden. Die Attraktivität des Instruments führte aber zu einer starken Expansion, ohne dass die Zahl der Invaliditätsrentner nennenswert gesunken wäre. 2012 waren 2,3 Prozent der Erwerbspersonen in Flex-Jobs, obwohl die am stärksten Eingeschränkten gar nicht erreicht wurden. Vielmehr gab es eine Verdrängung von regulären Jobs, die auf 20 Prozent geschätzt wird. Die Flex-Jobs wurden zunehmend zu einem ernsthaften finanziellen Problem für die öffentlichen Haushalte, weshalb das Programm 2013 reformiert wurde. Die Zielgruppe wurde enger gefasst, die Leistungen weniger großzügig ausgestaltet und die Förderung für unter 40-Jährige auf fünf Jahre befristet. (...) Ob allerdings die letztendliche Zielsetzung von mehr Übergängen in nicht geförderte Beschäftigung erreicht wird, bleibt abzuwarten.“⁹

4. Finnland

„In Finnland gibt es keine gesetzliche Regelung, die die Unternehmen ab einer bestimmten Größe zur Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern verpflichten würde, keine Quote und auch keine Ausgleichsabgabe. Die Beschäftigung oder Nichtbeschäftigung von arbeitsfähigen Behinderten obliegt der sozialen Verantwortung der Unternehmen. (...) Die absolute Mehrheit aller Behinderten Finnlands im arbeitsfähigen Alter bezieht also eine Rente (...) In Finnland wird das Für und Wider einer Quote zwar kontrovers diskutiert, aber Entscheidungen sind nicht gefallen.

Bei dem Arbeits- und Vorbereitungszentrum¹⁰ handelt es sich um eine offene Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Jenes Zentrum, das für bis zu 125 Personen ausgelegt ist, lässt sich vielleicht noch am ehesten mit unseren Werkstätten für behinderte Menschen vergleichen.

8 Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sozialkompass, <http://www.sozialkompass.eu/onlineversion.html>.

9 Konle-Seidl, Regina (2016), IAB-Kurzbericht Nr. 1, 12.1.2016, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0116.pdf>.

10 Das hier vorgestellte Zentrum befindet sich in Helsinkis Stadtteil Vallila (Anmerkung des Verfassers).

Die Werkstatt in Vallila bietet ihren Klienten/Nutzern Hilfe und Vorbereitung auf das Arbeitsleben, darunter Stabilisierung von Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit, Beständigkeit, Arbeitspausen nach Zeitregime...), auch Schulpraktika werden angeboten unterstützte Beschäftigung in der Werkstatt selbst (z.B. Ausführung von Verpackungs- und Montageleistungen für Unternehmen) oder aber außerhalb in privaten Unternehmen (jährlich verlassen ca. 15-20% die Einrichtung und arbeiten in Unternehmen) eine Art beruflicher Bildung (ca. 2/3 der Teilnehmer/Nutzer der Werkstatt sind in irgendeiner Form beruflich gebildet, teils durch Ausbildungsgänge vor Eintritt in die offene Werkstatt, teils durch Module, die in der Werkstatt von ihnen absolviert werden oder aber über externe Lehrgänge) Hilfe bei der Bewältigung des Alltags.“¹¹

Auf der Europäischen Fachtagung zur inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Mai 2014 wurde zum Thema Werkstätten berichtet: „Das „alte“ System von teuren und überfüllten Tageseinrichtungen und behütenden Werkstätten sei überholt und gerade junge behinderte Menschen forderten reale Arbeitsplätze. Zudem sehe sich auch Finnland den demografischen Veränderungen ausgesetzt, sodass behinderte Menschen für den finnischen Arbeitsmarkt interessanter würden. Die Beschäftigung behinderter Menschen werde auch als freiwillige gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility) über das gesetzlich geforderte Maß hinaus gesehen.“¹²

5. Frankreich

„In Frankreich wurde „Behinderung“ erstmals im Gesetz vom 11. Februar 2005 definiert, wonach als Behinderung jede Einschränkung der Aktivitäten oder der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gilt, die eine Person in ihrer Umgebung erlebt, aufgrund einer wesentlichen, andauernden oder definitiven Veränderung einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger, kognitiver oder psychischer Funktionen, einer Mehrfachbehinderung oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung (Artikel L. 114 des Sozial- und Familiengesetzbuchs „Code de l'action sociale et des familles“).“¹³

„Es gibt eine große Anzahl zweckgerechter und nichtgewinnorientierter Betriebe (entreprises adaptées), in denen überwiegend Menschen mit Behinderungen angestellt sind. Diese Betriebe werden von Verbänden verwaltet und fallen in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums unter Beachtung des allgemeingültigen französischen Arbeitsgesetzbuches (code du travail); weitaus mehr verbreitet ist die geschützte Beschäftigung (travail protégé), in denen Arbeitnehmer sozialen Schutz genießen, allerdings nicht durch das Arbeitsministerium, und daher auch nicht unter das Arbeitsrecht fallen. Es gibt mehrere hundert Einrichtungen und Unterstützungsdienste

11 Koch, Frank Thomas (2013), Helsinki-Report, zum Projekt „Fachkräfte von morgen. Der inklusive Arbeitsmarkt“, <http://www.biss-online.de/downloads/Helsinki-Report.pdf>.

12 Viehmeier/ Hlava (2014), Forum D, Bericht von der Europäischen Fachtagung zur inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2014/D18-2014_Bericht_von_der_Europaeischen_Fachtagung_zur_inkluisiven_Beschaeftigung_von_Menschen_mit_Behinderungen.pdf.

13 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Politik für Menschen mit Behinderung und zum Entschädigungsrecht in der EU, USA und Japan, Ein Überblick 2011, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a808-Entschaedigungsrecht-eu-usa-japan.pdf?__blob=publicationFile.

für den Bereich der Beschäftigung (Etablissement et services d'aide par le travail, ESAT) im gesamten Land, die Zehntausende von Menschen mit Behinderungen betreuen.“¹⁴ „Dabei handelt es sich um sozialmedizinische Einrichtungen, die behinderten Erwachsenen, deren Erwerbsfähigkeit weniger als ein Drittel der Erwerbsfähigkeit gesunder Arbeitnehmer beträgt, berufliche Tätigkeiten und sozialmedizinische Unterstützung anbieten. Die Entscheidung für den Besuch einer Behindertenwerkstätte wird von der Kommission für die Rechte und Selbstbestimmung Behinderter getroffen.“¹⁵

Behindertenpolitik ist eine Querschnittsaufgabe für die französische Regierung. Alle ministeriellen Gremien kümmern sich um Behindertenpolitik. Es ist keine Behörde speziell dafür benannt worden. Die MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées) sind Informations- und Beratungsstellen für Menschen mit Behinderungen auf Départementebene.

Die derzeitige französische Regierung hat Prioritäten für die nächsten Jahre gesetzt:

- Volle und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben der Gemeinschaft, vor allem
 - Verbesserung der inklusiven Bildung von Kindern mit Behinderungen,
 - Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als Teil eines Weges für mehr Beschäftigung,
 - Zugänglichkeit und Design für alle,
 - „Disability Mainstreaming“ in der Gesetzgebung durch ein Rundschreiben vom 4. September 2012, das besagt, dass in jedem Gesetzentwurf die Auswirkungen auf die Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen und zu dokumentieren sind.

6. Niederlande

„Rund 15.000 Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen besuchen Einrichtungen mit Tagesstruktur und unbezahlter Beschäftigung. In Geschützter Arbeit sind rund 100.000 Personen (ca. 1% der Erwerbsbevölkerung) tätig. Zurzeit arbeiten geschätzt 12.000 bis 15.000 Personen in Supported Employment.“¹⁶

14 Miet /Gaurier (2012) „Frankreich - Größtenteils vom medizinischen Modell geprägt“, in: „Auf dem Weg zur Inklusion, Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in den G20-Ländern“, Konrad Adenauer Stiftung, <http://www.kas.de/wf/de/33.30277/>.

15 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Politik für Menschen mit Behinderung und zum Entschädigungsrecht in der EU, USA und Japan, Ein Überblick 2011, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a808-Entschaedigungsrecht-eu-usa-japan.pdf?__blob=publicationFile.

16 Breinlinger/Wegscheider (2015), In Arbeit kommen und bleiben, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik <http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschuetzteArbeitsin视角Endbericht1320162.pdf>, S. 56.

Seit Januar 2015 ist ein „Participation Act“, also ein sog. Beteiligungsgesetz in Kraft. Es ersetzt das „Arbeits- und Sozialhilfegesetz, das Gesetz für geschützten Beschäftigung und ein Teil des Erwerbsunfähigkeitsversicherungsgesetzes (für junge behinderte Menschen -Wajong). Die Grundidee hinter dem Beteiligungsgesetz ist, dass jeder die Möglichkeit haben sollte, in vollem Umfang an der Gesellschaft teilzuhaben, vorzugsweise durch einen regulären Job. Im Rahmen des Beteiligungsgesetzes sind die Kommunen nun auch verantwortlich für die Arbeitsmarktaktivierung von Menschen mit beruflichen Beeinträchtigungen. Gleichzeitig stehen weniger finanzielle Mittel zur Verfügung und das Budget für Arbeitsmarktaktivierungen einschließlich der geschützten Beschäftigung wurde gekürzt.¹⁷

„(...) in den Niederlanden ist der Anteil erwerbstätiger behinderter Personen (vor allem in Hinsicht der günstigen Lage auf dem Arbeitsmarkt) verhältnismäßig klein. Als Land mit kompensationsorientierter Behindertenpolitik sind die Niederlande in den 2000er Jahren jedoch an finanzielle Grenzen gestoßen und haben infolgedessen umfassende Aktivierungsmaßnahmen eingeführt, um die Zahl der von Sozialleistungen abhängigen behinderten Personen zu reduzieren.“¹⁸

„Der politische Fokus richtet sich in den Niederlanden auf die Aktivierung von Personen mit Behinderungen, denen reduzierte Verdienstmöglichkeiten bescheinigt werden. Nach offiziellen Schätzungen können 65 Prozent der rund 300.000 als erwerbsunfähig eingestuften Personen reguläre Arbeit verrichten. Eingeschränkte Erwerbsfähigkeit wird dahingehend interpretiert, dass die Betroffenen mindestens 20 Prozent des Mindestlohns durch produktive Arbeit verdienen können. (...)

In den Niederlanden richten sich Reformvorhaben weniger auf Langzeitarbeitslose als vielmehr auf Menschen mit Behinderungen, die bislang in einem segregierten zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt waren. Ziel des im Januar 2015 in Kraft getretenen „Partizipationsgesetzes“ ist es, für diese Gruppe mehr subventionierte Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Arbeitgeber bekommen entsprechend dem Grad der Minderleistungen – ähnlich den Regelungen im deutschen SGB IX – einen Ausgleich in Form eines Lohnkostenzuschusses, der je nach Steigerung des Arbeitsvermögens jährlich angepasst wird. Sollte das Ziel der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze nicht erreicht werden, wird die niederländische Regierung eine Ausgleichsabgabe ähnlich der deutschen Regelung für Schwerbehinderte einführen. In einem nationalen Abkommen mit der Regierung haben sich die niederländischen Arbeitgeber verpflichtet, bis zum Jahr 2026 125.000 subventionierte Arbeitsplätze in privaten und öffentlichen Unternehmen zu schaffen.“¹⁹

17 Quelle: Groenewoud/Blommesteijn (2015), ESPN – Flash report 2015/17, Labour market activation: Recent developments in the making of a profession, European Commission, <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=30&langId=de&mode=advancedSubmit&advSearchKey=ESPNFlash>.

18 Berger, Catrin (2015), Deutschland noch weit von UN-Zielvorgaben entfernt Analysen zur Arbeitsmarktsituation von behinderten Menschen in der Europäischen Union, ISI 53, April 2015, <http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/isi-53.pdf>.

19 Konle-Seidl, Regina (2016), IAB-Kurzbericht Nr. 1, 12.1.2016, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0116.pdf>.

Weitere Informationen zur Situation in den Niederlanden siehe

Anlage 2

7. Österreich

Aufgrund der föderalen Struktur gibt es eine Vielfalt an Bezeichnungen für Werkstätten.

„Die folgenden Bezeichnungen werden in den einzelnen Bundesländern geführt:

- Vorarlberg bezeichnet Werkstätten als „verbindliche, tagesstrukturierende Angebote“,
- Oberösterreich als „Werkstätten“ bzw. „Fähigkeitsorientierte Aktivität“,
- Wien als „Beschäftigungstherapie“,
- Niederösterreich als „Tagesstätte“
- und die Steiermark als „Beschäftigung in Tageswerkstätten produktiv/kreativ, mit Tagesstruktur“.
- Salzburg differenziert die Bezeichnung in Abhängigkeit von der Zielgruppe und dem Leistungsumfang in den Einrichtungen. Infolgedessen werden Begriffe, wie „Berufliche und soziale Ausbildung“, „Beschäftigungsangebote“, „Arbeitstraining“, „Beschäftigungsprojekte“, „Tagesbetreuung und Werkstätten“, „Fachwerkstätten“ und „Tageszentrum“ verwendet.“²⁰

Nach Angaben der „Lebenshilfe Österreich“ verbringt „die Mehrzahl der Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung fast ihr gesamtes Erwachsenenleben in einer Werkstätte. Die Tätigkeit, die sie dort verrichten, ist keine Erwerbsarbeit. Deshalb bekommen die Personen auch kein Entgelt oder einen Lohn. Sie sind auch nicht kranken- oder unfallversichert und haben keinen Anspruch auf eine Pension.“ Laut Lebenshilfe leben derzeit geschätzte 85.000 Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung in Österreich. Es gäbe kaum gesicherte Daten zur Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Geschätzte 19.000 – 20.000 Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung würden in Tagesstrukturen wie Beschäftigungstherapien oder Werkstätten arbeiten. Diese Tätigkeiten fielen nicht unter Erwerbsarbeit. Die Bundesländer stützten diese Maßnahmen im Rahmen der Sozial- und Behindertenhilfe. Personen in Tagesstrukturen seien nicht arbeitslosenversichert. Sie wür-

20 Quelle: Koenig O. (2010). Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009. Datenband III der dreibändigen Reihe „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“. Wien: Universität Wien. [https://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010_Bd. III - Letztversion.pdf](https://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010_Bd._III_-_Letztversion.pdf).

den für ihre Arbeit kein Entgelt erhalten, sondern nur ein geringes Taschengeld. Das durchschnittliche monatliche Taschengeld läge bei 65 Euro, wobei die Beträge stark variieren würden. Der österreichweite Median läge bei 54 Euro.²¹

Neben den Werkstätten gibt es **Integrative Betriebe**. Hier werden Menschen mit Behinderung beschäftigt, die auf Grund der Art und Schwere ihrer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keinen Arbeitsplatz finden. Voraussetzung für eine Beschäftigung ist eine gewisse Leistungserbringung. „Integrative Betriebe sind modular aufgebaut und umfassen ein Modul Beschäftigung, ein Modul Berufsvorbereitung und ein Modul Dienstleistungen. Menschen mit Behinderungen können ihre Leistungsfähigkeit entwickeln, erhöhen oder wieder gewinnen. Dadurch soll die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Der Arbeitsplatz in einem Integrativen Betrieb ist nicht als Dauerarbeitsplatz gedacht. Wenn eine Vermittlung in einen anderen Betrieb nicht möglich ist, bleibt er den Beschäftigten aber erhalten. Es gibt einige Voraussetzungen für die Aufnahme in einen Integrativen Betrieb. Ein Beraterteam aus VertreterInnen von Land, Arbeitsmarktservice und Sozialministeriumservice sowie der Leitung des jeweiligen Integrativen Betriebes berät über die Aufnahme. Eventuell werden noch VertreterInnen von Sozialversicherungsträgern, Arbeiterkammern und Wirtschaftskammern sowie FachexpertInnen für Rehabilitation beigezogen. GeschäftsführInnen von Integrativen Betrieben sind bei der Aufnahme an die Empfehlungen des Beratungsteams gebunden. Auf die Aufnahme in einen Integrativen Betrieb besteht kein Rechtsanspruch. Ein Antrag um Aufnahme wird bei der Landesstelle des Sozialministeriumservices oder der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde gestellt. Der Integrative Betrieb übernimmt es, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen. Es besteht ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, das sich am jeweils geltenden Kollektivvertrag orientiert.“²²

Der „Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020“ ist zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich entwickelt worden. Er beinhaltet die Leitlinien der österreichischen Behindertenpolitik bis 2020, unter anderem auch die Maßnahmen zur Beschäftigung.²³

Der Unabhängige Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen kritisiert in seinem Bericht: „Derzeit arbeiten ca. 19 000 Menschen mit Behinderungen in einem geschützten, vom Arbeitsmarkt segregierten Sektor: in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivität“. Die rechtliche Absicherung ist für Menschen mit Behinderungen nicht nur mangelhaft und unzureichend, sondern darüber hinaus in allen neun Bundesländern unterschiedlich geregelt. Sie erhalten für ihre Arbeit kein (kollektivvertragliches) Entgelt sondern nur ein Taschengeld, teilweise unter 10 € pro Woche. Vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen

21 Die Lebenshilfe Österreich ist die größte Interessenvertretung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung in Österreich; <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/Arbeit> und <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Themen/Arbeit/Inklusive-Arbeit-Daten-und-Fakten>.

22 Quelle: AK.Portal, Portal der Arbeiterkammern, https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundbehinderung/Integrative_Betriebe.html.

23 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020; http://www.entwicklung.at/uploads/media/NAP_Behinderung_2012-2020_01.pdf.

sind auch ältere Personen mit Behinderungen (ab 45 Jahren). Der Zugang ins Erwerbsleben und der Verbleib im Erwerbsleben sind für diese Personengruppe trotz Einsatzes von Förderungen erschwert. Hörbehinderte und gehörlose Menschen haben durch fehlenden bilingualen Unterricht sehr geringe Chancen am Arbeitsmarkt und sind vielfach auf einfache, kommunikationsarme und durch Routine geprägte Arbeiten angewiesen. Sie üben kaum Berufe aus, die ihren tatsächlichen Fähigkeiten und Talenten entsprechen. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz; derzeit erhalten österreichweit nur rund 400 Menschen mit Behinderungen diese Leistung.“²⁴

„In Österreich können Arbeitsverhältnisse für schwer vermittelbare Personen bis maximal zwölf Monate gefördert werden. Im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2012 gab es jährlich 7.200 Teilnehmer mit rund 20.000 Förderepisoden von mehr als 31 Tagen. Eine mikro-ökonomische Wirkungsanalyse der Förderung dieser Transitarbeitsplätze in Sozioökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) zeigt, dass die Teilnehmer deutlich länger in unselbstständiger Beschäftigung sind als vergleichbare Arbeitslose ohne Förderteilnahme. Insgesamt ist also eine deutliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung festzustellen. So sind zwar die Zeiten außerhalb des Arbeitsmarktes (Inaktivität) bei Transitarbeitskräften gesunken, aber gleichzeitig war auch eine Ausweitung in registrierter Arbeitslosigkeit festzustellen. Eine fiskalische Kosten-Nutzen-Rechnung zeigt, dass auch nach sieben Jahren die Förderkosten nur zum Teil kompensiert werden. Das liegt vor allem daran, dass der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt insgesamt gering ist. Ein wesentlicher Teil des Beschäftigungseffektes geht auf (Folge-)Förderungen im zweiten Arbeitsmarkt zurück.“^{25, 26}

Anlage 3

8. Schweden

„Die berufliche Integration behinderter Menschen gelingt im partizipationsorientierten Schweden besonders gut. Der Anteil erwerbstätiger behinderter Personen an allen behinderten Personen im Alter von 15–64 Jahren liegt hier bei über 60%. (...) In Schweden erhalten dagegen eher we-

24 Bericht des unabhängigen und weisungsfreien Monitoringausschusses zur Umsetzung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen an das Komitee zur Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Vorbereitung auf den Dialog über den Ersten Staatenbericht Österreichs im September 2013, <http://monitoringausschuss.at/dokumente/berichte/>.

25 Wirkungsanalyse von Eppel, R.; Horvath, T.; Mahringer, H. (2014): Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Ergebnisse einer mikroökonomischen Evaluierung. In: WIFO Monatsberichte, 87(11), S. 783-794.

26 Konle-Seidl, Regina (2016), IAB-Kurzbericht Nr. 1, 12.1.2016, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0116.pdf>.

nige behinderte Arbeitnehmer eine Hilfe zur Arbeit – hier greift das allumfassende Inklusionsprinzip das auf einer barrierefreien Umwelt für alle (Design-for-All) und nicht auf Sonderlösungen für bestimmte Personengruppen basiert.“²⁷

Das staatliche, profitorientierte Unternehmen „Samhall AB“ hat den Auftrag, Arbeit für Menschen mit funktionellen Beeinträchtigungen zu schaffen. Es wurde 1980 gegründet und zählt heute zu Schwedens größten Unternehmen. Samhall agiert landesweit an 200 Standorten mit rund 23.000 Beschäftigten.²⁸

„Die Regierung kooperiert mit Samhall AB im Programm „development employment“, das im Zeitraum von 2014 bis 2017 durchschnittlich 1.000 Personen im Monat bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt helfen soll. Im Nationalen Aktionsplan ist die nachhaltige Finanzierung des Programms für die Jahre 2014 bis 2017 vorgesehen. Schweden legt aktuell verstärktes Augenmerk auf „employability“-fördernde Maßnahmen wie Supported Employment. Supported Employment wurde in den 1990er Jahren eingeführt und gezielt weiterentwickelt, den aktuellen Situationen angepasst und schließlich für effektiv befunden. Die Methode wird gerade wieder gemeinsam mit Arbeitsmarktservice und der Sozialversicherung einer Evaluierung unterzogen. (...)

Allgemeine Zielsetzungen:

- Sinnvolle Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen;
- Vermittlung in reguläre Arbeitsverhältnisse; Die Arbeit bei Samhall ist nicht als dauerhafte, lebenslange Beschäftigungsform vorgesehen;
- Eine möglichst arbeitsmarktnahe Trainingsmöglichkeit zu bieten;

Hilfen zur beruflichen Teilhabe im Rahmen der Arbeitsmarktleistungen:

- Development Employment im Rahmen von Samhall für Personen anzubieten, die die Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe verlassen und Arbeitstraining brauchen;
- Plätze für Arbeitstraining im Rahmen des Programms „Job and Development Garantie“ (Arbeitsmarktleistung). (...)

Die Zielgruppe sind Menschen mit Erwerbsminderung resultierend aus dauerhaften Beeinträchtigungen, die keine Beschäftigung (mit Hilfe von Arbeitsmarktmaßnahmen) am ersten Arbeitsmarkt finden. Eine Personengruppe ist prioritär: sie umfasst Menschen unter 30, die im Job and Development Programme (Employment Phase) sind. Diese Gruppe lebt mit kognitiven Beeinträchtigungen, neuro-psychologischen Beeinträchtigungen oder mit mehrfachen Beeinträchtigungen, die eine schwere Erwerbsminderung verursachen. Diese Gruppe soll einen Anteil von 40% bei Neuaufnahmen ausmachen, was 2010 erreicht wurde. Samhall stellt also insbesondere jene Personen

27 Berger, Catrin (2015), Deutschland noch weit von UN-Zielvorgaben entfernt, Analysen zur Arbeitsmarktsituation von behinderten Menschen in der Europäischen Union, ISI 53, April 2015, <http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/isi-53.pdf>.

28 Quelle: Samhall AB, <http://samhall.se/in-english/operations/>.

mit Behinderungen ein, die besonders arbeitsmarktfern und besonders lange Zeit arbeitslos sind (bzw. die Prognose dahingehend ist). (...) Arbeitssuchende müssen beim Arbeitsmarktservice registriert sein, um eine Stelle bei Samhall zu erlangen.

Am Anfang wird eine Vereinbarung mit dem Arbeitssuchenden, der Arbeitsvermittlung und der Gewerkschaft geschlossen. Ein persönlicher Entwicklungsplan mit den Inhalten Tätigkeit, Ziele und Unterstützungsbedarf wird erstellt. Im Laufe der Begleitung gibt es regelmäßige Besprechungen zur Überprüfung. Ein wesentlicher Teil der Begleitung ist es, die Fähigkeiten der Arbeitssuchenden zu erheben. Samhall geht hier mit einer eigenen Methode systematisch vor, indem die individuellen Ausprägungen von 16 Fähigkeiten untersucht werden. Bei einem Profil, das 80% an Deckungsgrad mit den Anforderungen eines bestimmten Berufs erfüllt, kann dieser ausprobiert werden. Obwohl die Beschäftigung bei Samhall nicht als Dauerarbeitsplatz gedacht ist, gibt es an und für sich keine zeitliche Begrenzung. Tatsächlich verbringt der größte Teil der Beschäftigten eine lange Zeit, häufig ihr ganzes Erwerbsleben, bei Samhall. Jene MitarbeiterInnen, die an einen Betrieb vermittelt wurden, haben ein Rückkehrrecht für die Dauer von 12 Monaten.

Nur die Unterstützung für arbeitsmarktferne Jugendliche ist auf ein Jahr begrenzt.

Die Beschäftigten erhalten Lohn nach Samhall-Tarifvertrag und haben die gleichen Rechte wie reguläre ArbeitnehmerInnen. Der Durchschnittslohn liegt bei 2.100 Euro.

Im Jahr 2014 wurden von 23.000 ArbeitnehmerInnen 1.122 Personen in Betriebe des regulären Arbeitsmarktes vermittelt, das ergibt eine Quote von 4,9%. Somit wurde das Ziel der Vermittlung von 1.100 erreicht. Ebenso wurden 15% der jungen arbeitsmarktfernen Jobsuchenden vermittelt.“²⁹

Weitere Informationen enthält die

Anlage 4

9. Spanien

„Geschützte Beschäftigung (Sonderbeschäftigungsstätten):

- Vollzeitanzstellung mit geringem Gehalt für Menschen mit Behinderungen.
- Einrichtungen erhalten Subventionen, z. B. Erstattung des Arbeitsgeberanteils für die Sozialversicherung; Subvention für Lohnkosten, Anpassung des Arbeitsplatzes, technische Hilfen.

29 Breinlinger/Wegscheider (2015), In Arbeit kommen und bleiben, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschutzteArbeitsin视角Perspektive_Endbericht1320162.pdf, S. 73, 75, 76, 77.

Arbeitsenklaiven:

- Dienen dem Übergang in den normalen Arbeitsmarkt.
- Vertrag zwischen Sonderbeschäftigungsstätte und Unternehmen auf normalen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen ab 33 %; Menschen mit Behinderungen arbeiten teilweise in Sonderbeschäftigungsstätte, teilweise in Unternehmen.
- Subventionen für Anpassung des Arbeitsplatzes, Erstattung des Arbeitgeberanteils für die Sozialversicherung.³⁰

„Geschützte Beschäftigung: Aktionen für die Beschäftigungsintegration von Arbeitnehmern mit Behinderungen mit besonderen Schwierigkeiten erfolgen vor allem über die Sonderbeschäftigungsstätten. Diese Arbeitsstätten werden im Zusammenhang mit Beschäftigung schaffenden Projekten bzw. Projekten zum Erhalt von Arbeitsplätzen eingerichtet. Zum Großteil beschäftigen sie Arbeitnehmer mit Behinderung.

Die zu vergebenden Anreize sind verschiedenartiger Natur. Sie umfassen Subventionen für jeden festen Arbeitsplatz, der eingerichtet wird, bis zu 12.000 Euro für den Fall, dass an der Sonderbeschäftigungsstätte über 90% Arbeitnehmer der gesamten Angestellten eine Behinderung haben; 100%ige Erstattung des Arbeitgeberanteils für die Sozialversicherung; Subventionen für Lohnkosten zu einem Betrag, der 50 % des gesetzlichen Mindestlohns entspricht; Subventionen für die Anpassung des Arbeitsplatzes und die Abschaffung der baulichen Hindernisse bis zu 1.800 Euro pro Arbeitsplatz; Subventionen für technische Hilfen und finanzielle Subventionen zur Haushaltssanierung der gemeinnützigen Sonderbeschäftigungsstätten und solcher öffentlichen Interesses.

Arbeitsenklaiven: Arbeitsenklaiven stellen eine Beschäftigungssituation dar, die zwischen dem geschützten Arbeitsmarkt und dem normalen Arbeitsmarkt liegt. Der letztendliche Zweck der Arbeitsenklaiven ist es, den Übergang der Arbeitnehmer mit Behinderung von einer Beschäftigung in einem geschützten Umfeld aus zu einer Beschäftigung in einem freien Umfeld hin zu erleichtern.

Die Arbeitsenklaive besteht aus dem Abschluss eines Vertrags zwischen einem Unternehmen des normalen Arbeitsmarkts und einer Sonderbeschäftigungsstätte. Der Vertrag hat zum Ziel, Arbeiten zu erfüllen oder Dienstleistungen zu erbringen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der normalen Tätigkeit des Unternehmens stehen und für dessen Ausführung eine Gruppe Arbeitnehmer mit Behinderungen aus der Sonderbeschäftigungsstätte, die einen Behinderungsgrad von 33% oder mehr haben, zeitweilig an der Arbeitsstätte des Unternehmens tätig ist. Die Unternehmen, die mit einem Arbeitnehmer mit Behinderung aus einer Arbeitsenklaive einen unbefristeten Vertrag unterzeichnen, können Subventionen von bis zu 7.800 Euro pro unbefristetem Vollzeitvertrag erhalten, zusammen mit einer Subvention von bis zu 900 Euro für die Anpassung an den Arbeitsplatz, neben einer Rückerstattung von 100% des Arbeitnehmeranteils für die Sozi-

30 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sozialkompass Europa, Stand Januar 2015, <http://www.sozialkompass.eu>.

alversicherung. Die Sonderbeschäftigungsstätten erhalten ihrerseits eine Subvention zur Finanzierung der Lohnkosten und der Sozialversicherungskosten, die sich aus der unbefristeten oder befristeten Einstellung ergeben, von bis zu 1.200 Euro im Jahr pro eingestelltem Arbeitnehmer mit Behinderung.

Beschäftigung mit Unterstützung: Die Beschäftigung mit Unterstützung ist ein Programm zur Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung in das normale Arbeitssystem. Sie umfasst eine Reihe von Aktionen zur individuellen Orientierung und Begleitung am Arbeitsplatz, die von spezialisierten Beschäftigungstrainern geleistet werden mit dem Ziel, die soziale Anpassung und die Anpassung im Arbeitsumfeld der Arbeitnehmer mit Behinderung, mit besonderen Schwierigkeiten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, an Unternehmen des normalen Arbeitsmarktes zu denselben Bedingungen, wie die der restlichen Arbeitnehmer, die vergleichbare Arbeitsplätze besetzen, zu erreichen. Zielgruppe sind Menschen mit Zerebralparese, geistiger Erkrankung oder anerkannter intellektueller Behinderung von 33% oder mehr und Menschen mit körperlicher oder Sinnesbehinderung von 55% oder mehr. Die Subventionen werden eingesetzt, um Lohn- und Sozialversicherungskosten zu finanzieren, die sich aus der Anstellung von Beschäftigungstrainern ergeben. Die Höhe der Subventionen hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer, der Behinderungsart und vom Behinderungsgrad ab und kann jährlich von 2.500 bis 6.600 Euro pro Arbeitnehmer mit Behinderung betragen.³¹

Weitere Informationen zu Spanien enthält der „Country Report“.

Anlage 5

10. Ungarn

Im Jahr 2010 stuft die OECD die Behindertenpolitik in Ungarn als ein "korporatistisches" Modell ein. Die Leistungen für behinderte Menschen seien zugänglich und großzügig, aber nicht auf dem hohen Niveau der nordischen Modelle.³²

Arbeitgeber mit 25 oder mehr Beschäftigten müssen mindestens 5% der Stellen mit behinderten Personen besetzen. Wenn ein Arbeitgeber diese Quoten nicht erfüllt, muss er Beiträge an den Unter-Fonds für Rehabilitation des Staatshaushalts in Höhe von HUF964.500 (€3.068) pro Person und Jahr zahlen.

Arbeitgeber, die behinderte Personen (mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 50% und ohne Bezug einer Rente wegen Invalidität oder Alters) für mindestens 1 Jahr einstellen, erhalten eine nach der Beschäftigungsdauer gestaffelte Leistung.

31 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Politik für Menschen mit Behinderung und zum Entschädigungsrecht in der EU, USA und Japan, Ein Überblick 2011, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a808-Entschaedigungsrecht-eu-usa-japan.pdf?__blob=publicationFile.

32 Organisation for Economic Co-operation and Development (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, A Synthesis of Findings across OECD Countries*, S.88.

Beschützende Werkstätten sind staatlich unterstützte Unternehmen für Personen, deren Erwerbsfähigkeit gemindert ist.³³

Der geschützte Beschäftigungssektor in Ungarn wird durch die Regierungsverordnung 327/2012 (XI.16.) 464 geregelt. Danach erfolgt geschützte Beschäftigung durch einen zugelassenen Arbeitgeber, wenn dieser sog. „transit employment“ oder „long-term supported employment“ anbietet und mindestens 50 Prozent der Mitarbeiter eine reduzierte Arbeitsleistung haben. Die beiden Arbeitsformen sind wie folgt definiert:

„Transit employment“: Diese Beschäftigungsform bereitet die Mitarbeiter vor, die rehabilitiert werden können (Einstufung "arbeitsfähig mit Rehabilitation"). Sie arbeiten unter geschützten Bedingungen auf dem offenen Arbeitsmarkt.

„Long-term supported employment“: Die Erhaltung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit, des Gesundheitszustandes, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen unter geschützten Arbeitsbedingungen.³⁴

Weitere Informationen sind dem beigefügten Country Report zu entnehmen.

Anlage 6

Im Januar 2000 wurde die gemeinnützige GmbH Napra Forgó gegründet. Ziel ist die (Re)integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Das Unternehmen bietet Arbeitsmarktdienstleistungen sowohl für Arbeitsuchende als auch für Arbeitgeber an.

„Der Prozess der integrierten Rehabilitation erfolgt über unterschiedliche Stufen, die alle zusammen als den „Nupra Forgó's Integration Level“ bezeichnet werden. Dies ist ein innovatives und komplexes Modell zu Reintegration in den Arbeitsmarkt. Arbeitssuchende Menschen mit Behinderung können alle Stufen durchlaufen oder nur jene, die für sie am geeignetsten erscheinen, absolvieren.

Die wichtigsten Schritte dabei sind: Rekrutierung, individuelle Dienstleistungen bezüglich Arbeitsmarkt, Beratung, Training, „Arbeitsteam“ (um Arbeitserfahrung zu gewinnen), Mediation während der Arbeit schließlich die Beschäftigung am freien Arbeitsmarkt.

Das Unternehmen hat 150 Beschäftigte, 50% davon sind Menschen mit Behinderungen. Napra Forgó hat 6 verschiedene Standorte in Ungarn, an denen Menschen mit Behinderung in sogenannten „Nupra Forgó Arbeitsteams“ arbeiten.

33 MISSOC, Vergleichende Tabellen zur sozialen Sicherheit, Ungarn, http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree_de.jsp.

34 Quelle: „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments“, European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf), S.179.

Diese „Arbeitsteams“ bieten Unternehmen eine Alternative zu ihrem bestehenden Stammpersonal, damit sie entsprechend flexibel auf Nachfrageänderungen reagieren können. Die „Arbeitsteams“ werden entsprechend bedarfsgerecht und zeitlich befristet an Unternehmen vermittelt.“³⁵

11. Vereinigtes Königreich

„Großbritannien hat alle früheren Aktivierungsprogramme (New Deal-Programme) durch das 2011 eingeführte „Work Programme“ (WP) ersetzt und verfolgt damit einen völlig anderen Weg zur Integration von arbeitsmarktfernen Leistungsbeziehern als die anderen Vergleichsländer. Langzeitarbeitslose und inaktive Leistungsbezieher werden auf dem Weg zu einer (nachhaltigen) Beschäftigung durch Dritte, kommerziell arbeitende private oder gemeinnützige Anbieter, betreut. (...) Während für die Bezieher von Arbeitslosengeld die vom Ministerium festgelegten Mindesteingliederungsquoten (ca. 25 %) inzwischen erreicht wurden, konnten die angestrebten Eingliederungsquoten für gesundheitlich eingeschränkte Bezieher von „ESA“ (Employment und Support Allowance) auch im dritten Programmjahr nicht erreicht werden. Nach Befunden der Begleitforschung liegt dies auch daran, dass die Kosten für die schwierigen Kundengruppen höher sind als erwartet.“³⁶

Die Werkstätten des ehemals staatlich geförderten Arbeitgebers Rempoly wurden sukzessive seit 2007 geschlossen. Mit umgerechnet 30.000 Euro pro Jahr subventionierte die Regierung jeden Arbeitsplatz in einer Werkstatt, die auf der Insel „Factories“ hießen. Im Jahr 2014 wurden die letzten Werkstätten für Menschen mit Behinderung geschlossen. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) handelte es sich bei den ehemaligen Rempoly-Werkstätten um Organisationen, die am ehesten mit deutschen Integrationsfirmen vergleichbar waren.³⁷ Seit April 2015 ist die staatliche Förderung beendet und Rempoly und der US-Konzern MAXIMUS haben ein Joint Venture gegründet. MAXIMUS ist ein internationales Unternehmen, das Gesundheits- und Beschäftigungsdienstleistungen auf drei Kontinenten anbietet. MAXIMUS schloss einen Vertrag mit dem Department for Work and Pensions (DWP) für das „Work Programme“ in England, Wales und Schottland bis April 2015.³⁸

Die nachhaltige Arbeitsmarktintegration behinderter Menschen soll über „Supported Employment“ erfolgen. Weitere Informationen können der beigefügten

Anlage 7

entnommen werden.

35 Quelle: Projekt STAR - Programm für lebenslanges Lernen, Dauer des Projekts: 1. August 2013 – 31. Juli 2015, das Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert, <http://starllp.eu/>.

36 Konle-Seidl, Regina (2016), IAB-Kurzbericht Nr. 1, 12.1.2016, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0116.pdf>.

37 BAG WfbM, Aktuelle Meldung vom 18. November 2015, <http://www.bagwfbm.de/article/2582>.

38 Breinlinger/Wegscheider (2015), In Arbeit kommen und bleiben, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik <http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschutzteArbeitsin视角Endbericht1320162.pdf> S. 41.

12. Vereinigte Staaten von Amerika

Die Behindertenpolitik wird generell in Bundes- oder Landesgesetzen oder von Kommunalverwaltungen festgelegt.

„In den Vereinigten Staaten gibt es in Abhängigkeit vom Zweck des verabschiedeten Gesetzes unterschiedliche Definitionen von Behinderung. Nachfolgend sind die Definitionen, für die Bundesgesetze aufgeführt:

Das Americans with Disabilities Act (Amerikanisches Schwerbehindertengesetz) definiert Behinderung in Bezug auf eine Person als

- a) eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung, die eine oder mehrere wichtige Tätigkeiten im Leben einer solchen Person wesentlich einschränkt
- b) eine Historie einer solchen Beeinträchtigung; oder
- c) die Einschätzung, dass eine solche Beeinträchtigung vorliegt.

Das Rehabilitation Act of 1973 (Rehabilitationsgesetz von 1973) definiert in seiner geänderten Fassung Behinderung als

- a) eine geistige oder körperliche Beeinträchtigung, eine Beeinträchtigungshistorie aufweist oder die als Person mit einer solchen Beeinträchtigung betrachtet wird; und
- b) bei der wichtige Tätigkeiten des Lebens wie beispielsweise (aber nicht ausschließlich) die Selbstversorgung, das Atmen, Gehen, Sehen, Arbeiten in der Schule, Sprechen und Lernen wesentlich eingeschränkt sind.

Das Individuals with Disabilities Education Act (Bildungsgesetz für Menschen mit Behinderung) definiert Behinderung wie folgt:

- a) Allgemeines. (1) Bei einem Kind mit Behinderung handelt es sich um ein Kind, das gemäß §§ 300.304 bis 300.311 eine geistige Behinderung, eine Hörschädigung (inkl. Taubheit), eine Sprach- oder Sprachentwicklungsstörung, eine Sehbehinderung (inkl. Blindheit), eine schwere emotionale Störung (in diesem Teil als „Affektstörung“ bezeichnet), eine orthopädische Beeinträchtigung, Autismus, einen traumabedingten Hirnschaden, sonstige gesundheitliche Beeinträchtigungen, eine spezielle Lernbehinderung, Taub-Blindheit oder Mehrfachbehinderungen aufweist und aus diesem Grunde sonderpädagogische oder verwandte Leistungen benötigt.

Das Social Security Act (Sozialversicherungsgesetz) definiert Behinderung entweder als „Unfähigkeit, aufgrund einer medizinisch diagnostizierbaren körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung jeglicher Art, die voraussichtlich zum Tode führt oder über einen durchgängigen Zeitraum

von mindestens 12 Monaten bestand oder voraussichtlich bestehen wird, eine maßgebliche Erwerbstätigkeit auszuüben“ oder als „Blindheit“, die als „Sehschärfe von 20/200 oder weniger auf dem besseren Auge mit Brillen- oder Kontaktlinsenkorrektur“ definiert ist.“³⁹

Der National Council on Disability (NCD) wurde 1978 als Beratungsgremium innerhalb des Bildungsministeriums der Vereinigten Staaten gegründet und hat die Aufgabe, Chancengleichheit für behinderte Menschen zu gewährleisten. Regelmäßig werden „Fortschrittsberichte“ zur nationalen Behindertenpolitik veröffentlicht (letzter Bericht Oktober 2014)⁴⁰. Laut Bericht böten viele Unternehmen Beschäftigungsmöglichkeiten speziell für Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer geschützten Werkstatt an. Diese Einrichtungen seien mit der Absicht geschaffen worden Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, was wohl selten gelänge. Das Government Accountability Office (GAO) hätte geschätzt, dass nur fünf Prozent der Werkstatt-Mitarbeiter die Werkstatt verlassen würden, um Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzunehmen. Das GAO hätte auch geschätzt, dass 95 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderungen in einer Werkstatt weniger als den Mindestlohn erhalten würden (Bericht S. 39).

13. Kanada

In der bevölkerungsreichsten Provinz Ontario ist eine schrittweise Abkehr von Werkstätten für behinderte Menschen vorgesehen. Geplant ist mehr inklusive Beschäftigung sowie andere Möglichkeiten zur Teilhabe in der Gemeinschaft. Es soll keine Schließung von Werkstätten geben, ohne dass Alternativen vorhanden sein werden.

Aktuelle Informationen hierzu hat das zuständige Ministry of Community and Social Services veröffentlicht. Die Informationen können der

Anlage 8

entnommen werden.

Der Fonds „Employment and Modernization Fund“ unterstützt Projekte, die Menschen mit geistiger Behinderung mehr Integration und Unabhängigkeit ermöglichen. Informationen hierzu sind auf den Seiten des Ministry of Community and Social Services erhältlich:

<http://www.mcscs.gov.on.ca/en/mcscs/programs/developmental/emf/index.aspx>.

39 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Politik für Menschen mit Behinderung und zum Entschädigungsrecht in der EU, USA und Japan, Ein Überblick 2011, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a808-Entschaedigungsrecht-eu-usa-japan.pdf?__blob=publicationFile.

40 Der Bericht ist abrufbar unter dem Link: http://www.ncd.gov/sites/default/files/Documents/NCD_Report_FINAL_CLEAN_09-22-14.pdf.

14. Anlagenverzeichnis

- Anlage 1: **Country Report Belgium**; European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy (2015), Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments, S. 149-161, [http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf).
- Anlage 2: **Niederlande**; Breinlinger/Wegscheider (2015), In Arbeit kommen und bleiben, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, S. 56-63, <http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschutzteArbeitsin视角Endbericht1320162.pdf>.
- Anlage 3: **Österreich**; Breinlinger/Wegscheider (2015), In Arbeit kommen und bleiben, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, S. 7-15, <http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschutzteArbeitsin视角Endbericht1320162.pdf>.
- Anlage 4: **Schweden**; Breinlinger/Wegscheider (2015), In Arbeit kommen und bleiben, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, S. 71-82, <http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschutzteArbeitsin视角Endbericht1320162.pdf>.
- Anlage 5: **Country Report Spain**, European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy (2015), Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments, S. 193-203, [http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf).
- Anlage 6: **Country Report Hungary**; European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy (2015), Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments, S. 177-193, [http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf).
- Anlage 7: **Großbritannien (England)**; Breinlinger/Wegscheider (2015), In Arbeit kommen und bleiben, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, S. 37-55, <http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschutzteArbeitsin视角Endbericht1320162.pdf>.
- Anlage 8: **Spotlight on transformation**, 2016 Ontario Budget invests in developmental services and supports, Developmental Services, Issue 52, March 2016; http://www.mcsc.gov.on.ca/documents/en/mcsc/publications/spotlight/DS-Spotlight_issue52_en.pdf.

Ende der Bearbeitung