



Internationales
Arbeitsamt
Genf

Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz

Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz

Vorwort

Menschen mit Behinderungen sind keine homogene Gruppe. Ihre Behinderung kann körperlicher, sensorischer, geistiger oder psychischer Art sein. Sie kann bereits von Geburt an bestehen oder in der Kindheit, der Jugend oder später im Leben oder im Verlauf der Ausbildung oder Berufstätigkeit erworben sein. Die Fähigkeit zur Arbeit und zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben kann so stark beeinträchtigt sein, daß umfangreiche Unterstützung und Hilfe erforderlich ist.

Überall leisten Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen der Welt der Arbeit einen Beitrag. Doch vielen arbeitswilligen Behinderten stehen wegen zahlreicher Hindernisse keine Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung.

Die Arbeitslosigkeit unter den insgesamt 386¹ Millionen behinderten Menschen im erwerbstätigen Alter ist weitaus höher als unter anderen Erwerbstätigen². Es steht fest, daß Wirtschaftswachstum die Beschäftigungsmöglichkeiten verbessern kann. Die Richtlinien-sammlung enthält eine Darstellung vorbildlichen Praktiken, die Arbeitgeber in die Lage versetzen, die Fähigkeiten und das Potential von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der innerstaatlichen Verhältnisse zu nutzen.

Es zeigt sich immer deutlicher, daß behinderte Menschen nicht nur einen wertvollen Beitrag zur Wirtschaft eines Landes leisten können, sondern daß ihre Beschäftigung auch die Kosten für Leistungen bei Behinderungen verringert und zum Abbau von Armut beitragen kann. Es gibt gute wirtschaftliche Gründe, die für die Beschäftigung behinderter Menschen sprechen, da diese oft besonders gut für eine bestimmte Tätigkeit qualifiziert sind. Auch kann es für Arbeitgeber vorteilhaft sein, über möglichst viele qualifizierte Arbeitskräfte zu verfügen, indem er Arbeitnehmer, die sich eine Behinderung zuziehen, weiterbeschäftigt und so wertvolles, bei der Arbeit und der beruflichen Ausbildung erworbenes Fachwissen erhalten bleibt.

Zahlreiche Organisationen und ihre Netzwerke, darunter auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie Behindertenorganisationen, tragen durch Grundsatz-erklärungen und Beratungs- und Unterstützungsdienste dazu bei, die Chancen behinderter Menschen zur Aufnahme einer Arbeit, zum Erhalt ihrer Beschäftigung und zur Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu verbessern.

Ziel dieser Richtlinien-sammlung ist es, Arbeitgebern unabhängig davon, ob es sich um große, kleine oder mittlere Unternehmen, den privaten oder staatlichen Sektor oder um Entwicklungs- oder hochentwickelte Industrieländer handelt, eine Anleitung für die Verfolgung einer positiven Strategie zum Umgang mit Behindertenfragen im Betrieb an die Hand zu geben.

Die Sammlung richtet sich zwar in erster Linie an Arbeitgeber, der Staat kann jedoch eine grundlegende Rolle bei der Festlegung entsprechender gesetzlicher und sozialpoliti-scher Rahmen und der Schaffung von Anreizen zur Förderung der Beschäftigungsmög-lichkeiten behinderter Menschen übernehmen. Darüber hinaus kommt der Mitwirkung und

¹ Auf Grundlage einer Schätzung der Weltgesundheitsorganisation, derzufolge 10 Prozent der Weltbevölkerung bzw. 610 Millionen Menschen, von denen 386 Millionen der Altersgruppe 15 bis 64 Jahre angehören, behindert sind (Vereinte Nationen: *World Population Prospects, 1998 Revision*, New York, 1999).

² Die offizielle Arbeitslosigkeit reicht von 13 Prozent im Vereinigten Königreich – einer doppelt so hohen Rate wie bei nichtbehinderten Arbeitnehmern – über 18 Prozent in Deutschland bis zu geschätzten 80 Prozent und mehr in vielen Entwicklungsländern.

Eigeninitiative der behinderten Menschen selbst bei der Durchführung der Richtlinien-sammlung eine große Bedeutung zu.

Die Sammlung basiert inhaltlich auf den Grundsätzen internationaler Instrumente und Initiativen (aufgeführt in den Anhängen 1 und 2), die die Beschäftigung aller behinderten Menschen an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen fördern sollen. Die Sammlung ist kein rechtsverbindliches Instrument und soll weder an die Stelle der nationalen Gesetzgebung treten noch sie ersetzen. Die Sammlung ist im Kontext der nationalen Bedingungen zu sehen und im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis anzuwenden.

Die Sammlung wurde auf der vom 3. bis 12. Oktober 2001 in Genf auf Beschluß des Verwaltungsrats auf seiner 277. Tagung (März 2000) einberufenen Dreigliedrigen Sachverständigentagung über den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz fertiggestellt und einstimmig angenommen. Die Sachverständigen wurden nach Befragung der Regierungen und der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats des Internationalen Arbeitsamtes ernannt. An der Tagung beteiligten sich die folgenden Sachverständigen:

Nach Befragung der Regierungen ernannte Sachverständige

Frau Christine LANGSFORD, Direktorin, Abteilung Beschäftigungsergebnisse, Referat Reformen der Dienste für Behinderte, Ministerium für Familien- und Gemeinschaftsdienste, Canberra, Australien.

Herr Michael CARLETON, Beauftragter für Berufungsverfahren, Rat für die Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in Britisch Kolumbien, Britisch Kolumbien, Kanada.

Frau Lucía VIVANCO, stellvertretende Direktorin, Nationale Stiftung für Behinderte, Santiago, Chile.

Herrn Jian Kun YIN, stellvertretender Direktor, Abteilung Arbeitskräfte, Referat Ausbildung und Beschäftigung, Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit, Beijing, China.

Herr Julio César MARTINEZ-LANTIGUA, stellvertretender Generaldirektor für Beschäftigungsfragen, Arbeitsministerium, Santo Domingo, Dominikanische Republik.

Herr Pierre BLANC, stellvertretender Generaldirektor, AGEFIPH, Bagneux, Frankreich.

Frau Csilla SZAUER, Ministerium für Familien- und Sozialangelegenheiten, Referat Rehabilitation und Behindertenfragen, Budapest, Ungarn.

Frau Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, geschäftsführende Direktorin, Amt des Präsidenten für die Lage behinderter Menschen, Pretoria, Südafrika.

Berater

Frau N. Popper (Ungarn).

Frau F. Lagadien (Südafrika).

Frau P. Linders (Südafrika).

Nach Befragung der Arbeitgebergruppe ernannte Sachverständige

Dr. Robert KOSNIK, Direktor der betriebsärztlichen Dienste, XEROX Canada Ltd., Ontario, Kanada.

Frau Anne-Geneviève DE SAINT GERMAIN, Dienststellenleiterin, Hauptabteilung Soziale Beziehungen, Mouvement des Entreprises de France, Paris, Frankreich.

Herr Reinhard EBERT, Vertreter der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, BDA, Brühl, Deutschland.

Frau Minako NISHIJIMA, Manager, Workforce Diversity, IBM World Trade Asia Corporation, Tokio, Japan.

Herr William DAMBULENI, Geschäftsführer, The Employers' Consultative Association of Malawi, Blantyre, Malawi.

Frau Anne KNOWLES, Geschäftsführerin, Business New Zealand, Wellington, Neuseeland.

Dr. Christiaan DE BEER, Geschäftsführer, Disability Management, Coris Capital (Pty) Ltd., Pretoria, Gauteng, Südafrika.

Frau Gunilla SAHLIN, Beraterin, Schwedischer Industrieverband, Stockholm, Schweden.

Herr James G. CASSADY, Vizepräsident, Humanressourcen und Verwaltung, Abteilung Elektronische Sensoren und Systeme, Northrop Grumman Corporation, Baltimore, Maryland, Vereinigte Staaten.

Berater

Herr A.J. Madott (Kanada).

Herr E. Humpal (Vereinigte Staaten)

Nach Befragung der Arbeitnehmergruppe ernannte Sachverständige

Herr Andrew KING, Leiter der Abteilung Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, Canadian National Office, United Steel Workers of America, Toronto, Kanada.

Herr Luis Alberto HERNANDES GUILLEN, Kolumbianischer Arbeitgeberverband, Bogota, Kolumbien.

Herr John K. BRIMPONG, 1. Vizepräsident, Gewerkschaftskongreß (TUC, Ghana), Accra, Ghana.

Herr Shri N. SUNDARESAN, Generalsekretär, Staatsrat von Hind Mazdoor Sabha Andhra Pradesh, Secunderabad, Indien.

Herr Ray HOWELL, Gewerkschaftsbund Jamaikas, Kingston, Jamaika.

Herr Nico WALENTINY, Luxemburgischer Verband Christlicher Gewerkschaften, Mensdorf, Luxemburg.

Herr Boubacar GUEYE, Generalsekretär, Gewerkschaft der Arbeitnehmer der Krankenkassen, Dakar, Senegal.

Frau Carina NILSSON, Landsorganisationen, Stockholm, Schweden.

Beobachter

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften.

Internationale Arbeitgeber-Organisation.

Amt des Hohen Kommissars für Menschenrechte.

Inclusion International.

Weltverband der Pflegeberufe.

International Organisation for the Provision of Work for People with Disabilities and who are Occupationally Handicapped (IPWH).

Vertreter des Internationalen Arbeitsamtes

Herr Pekka Aro, Direktor, InFocus-Programm Fertigkeiten, Kenntnisse und Beschäftigungsfähigkeit.

Frau Barbara Murray, Koordinator, Gleichstellungsfragen, IFP/SKILLS.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	v
1. Allgemeine Bestimmungen.....	1
1.1. Zielsetzung.....	1
1.2. Grundsätze	1
1.3. Anwendungsbereich.....	2
1.4. Begriffsbestimmungen.....	2
2. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertreter sowie die Verantwortlichkeiten der zuständigen Stellen.....	7
2.1. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber	7
2.2. Verantwortlichkeiten der zuständigen Stellen	8
2.3. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmervertreter.....	9
3. Rahmen für den Umgang mit Behindertenfragen am Arbeitsplatz.....	11
3.1. Entwicklung einer Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz.....	11
3.2. Kommunikation und Schaffung von Problembewußtsein	11
3.3. Bewertung der Effektivität.....	12
4. Einstellung	13
4.1. Einstellungsvorbereitungen	13
4.2. Bewerbungsgespräche und Eignungstests	14
4.3. Arbeitseinweisung	14
4.4. Arbeitserfahrung	15
4.5. Arbeit auf Probe und gestützte Beschäftigung.....	15
4.6. Bestandsaufnahme	16
5. Beruflicher Aufstieg.....	17
5.1. Laufbahnentwicklung	17
5.2. Vom Arbeitgeber angebotene Ausbildungsmöglichkeiten – Zugang, Unterlagen und Kurse.....	17
5.3. Außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen.....	17
5.4. Prüfung und Beurteilung der Arbeitsleistung	18
6. Erhalt des Arbeitsplatzes.....	19
6.1. Politik bei erworbenen Behinderungen.....	19
6.2. Beurteilung und Rehabilitation.....	20
7. Anpassungsmaßnahmen.....	21
7.1. Zugänglichkeit	21
7.2. Anpassungsmaßnahmen.....	21

7.3. Anreize und unterstützende Dienste	22
8. Vertraulichkeit der Informationen.....	23

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Zielsetzung

Ziel dieses Leitfadens ist die Bereitstellung einer praktischen Anleitung für den Umgang mit Behindertenfragen am Arbeitsplatz im Hinblick auf die:

- a) Sicherstellung, daß Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz über Chancengleichheit verfügen;
- b) Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven für Menschen mit Behinderungen durch Erleichterung der Einstellung, der Wiedereingliederung in eine Beschäftigung, des Erhalts des Arbeitsplatzes und der beruflichen Aufstiegschancen;
- c) Förderung eines sicheren, zugänglichen und gesunden Arbeitsplatzes;
- d) Gewährleistung, daß die mit der Beschäftigung von Behinderten verbundenen Kosten für den Arbeitgeber – gegebenenfalls einschließlich der Aufwendungen für Gesundheitsfürsorge und Versicherungsleistungen – so gering wie möglich sind;
- e) Maximierung des Beitrags, den Arbeitnehmer mit Behinderungen zum Unternehmen leisten können.

1.2. Grundsätze

1.2.1. Die diesem Leitfaden zugrunde liegenden Prinzipien beruhen auf internationalen Arbeitsnormen, darunter das Übereinkommen (Nr. 159) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983, und die Empfehlung (Nr. 168).

1.2.2. Effektive Managementpraktiken beim Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz, die sich auf bewährte Praktiken und Erfahrungen stützen, befähigen Menschen mit Behinderungen, einen produktiven Beitrag zum Unternehmen zu leisten und wertvolle berufliche Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten.

1.2.3. Die Sammlung geht von der Überzeugung aus, daß die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für Arbeitgeber nützlich ist, und diese einen wichtigen Beitrag an ihrem Arbeitsplatz leisten können, wenn sie mit Tätigkeiten betraut werden, die ihren Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechen und mit den im Zusammenhang mit der Behinderung auftretenden Problemen angemessen umgegangen wird. Außerdem stützt sie sich auf die Erkenntnis, daß es im Interesse von Unternehmen liegen kann, Arbeitnehmer, die eine Behinderung erleiden, weiter zu beschäftigen, und beträchtliche Einsparungen bei Krankheitskosten und Versicherungsleistungen möglich sind und der Verlust wertvoller Zeit vermieden werden kann, wenn eine effektive Strategie zum Umgang mit der Behinderung vorhanden ist.

1.2.4. In Übereinstimmung mit den Normen der IOA sind spezielle positive Maßnahmen, die auf eine effektive Gleichheit der Chancen und der Behandlung Behinderter am Arbeitsplatz abzielen, nicht als eine gegen anderer Arbeitnehmer gerichtete Diskriminierung zu verstehen.

1.2.5. Praktiken zum Umgang mit Behinderungen sind immer dann am wirkungsvollsten, wenn sie auf einer guten Zusammenarbeit zwischen Regierungen, Arbeitgeber-

verbänden, Arbeitnehmervertretern, Arbeitnehmerverbänden und Behindertenorganisationen beruhen.

1.3. Anwendungsbereich

1.3.1. Diese Sammlung richtet sich an:

- i) Arbeitgeber unterschiedlicher Größe im privaten und im öffentlichen Sektor, in städtischen und ländlichen Gebieten der Industrieländer, der Entwicklungsländer und der Transformationsländer;
- ii) Arbeitgeberverbände als Erbringer von Informations-, Beratungs- und anderen Diensten für ihre Mitglieder und als Förderer von Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte;
- iii) Arbeitnehmerverbände als Vertreter der Interessen der Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeitnehmer mit Behinderungen, am Arbeitsplatz und in Beratungs- und Verhandlungsprozessen auf nationaler Ebene;
- iv) Institutionen des öffentlichen Sektors, die für die nationale Politik zur Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und für die Umsetzung dieser Politik verantwortlich sind;
- v) Menschen mit Behinderungen, unabhängig von Ursache oder Art der Behinderung;
- vi) Verbände der Behinderten als Förderer von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen;
- vii) andere Arbeitnehmer, aufgrund des allgemeinen Interesses an der Erkenntnis, daß ein stützendes Umfeld für ihre Weiterbeschäftigung existiert, sollten sie selbst, aus welchen Gründen auch immer, eine Behinderung erleiden.

1.3.2. Die in der Sammlung niedergelegten Bestimmungen sollten als Grundelemente für einen effektiven Umgang mit Behindertenfragen am Arbeitsplatz verstanden werden. Sie können dazu beitragen, daß der Arbeitgeber ein Höchstmaß an Nutzen aus der Beschäftigung bzw. der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen zieht, daß gewährleistet ist, daß Arbeitnehmer mit Behinderungen einen wertvollen Beitrag leisten können, und daß sie innerhalb des innerstaatlichen rechtlichen Rahmens über Chancengleichheit verfügen und nicht zu Opfern von Diskriminierung werden.

1.4. Begriffsbestimmungen

Anpassung und Modifikation

Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung, einschließlich der Anpassung und Modifikation von Maschinen und Geräten und/oder der Modifikation des Arbeitsinhalts, der Arbeitszeit und Arbeit sowie der Anpassung der Arbeitsumwelt, um den Zugang zum Arbeitsplatz zu ermöglichen und so die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern.

Arbeitgeber

Eine Person oder Organisation, die Arbeitnehmer beschäftigt, mit einem mündlichen oder einem schriftlichen Arbeitsvertrag, der in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die Rechte und Pflichten beider Parteien festlegt. Regierungen, öffentliche Behörden, private Unternehmen sowie Einzelpersonen können Arbeitgeber sein.

Arbeitgeberverband

Eine Organisation, der einzelne Arbeitgeber, andere Arbeitgeberverbände oder beide als Mitglieder angehören, vorwiegend gegründet mit dem Ziel, die Interessen der Mitglieder zu schützen und zu fördern und den Mitgliedern in beschäftigungsrelevanten Angelegenheiten Dienste anzubieten.

Arbeitnehmer

Eine Person, die lohn- oder gehaltsabhängig arbeitet und für einen Arbeitgeber Leistungen erbringt. Die Beschäftigung wird durch einen schriftlichen oder mündlichen *Arbeitsvertrag* geregelt.

Arbeitnehmervertreter

Personen, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis als solche anerkannt sind, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971, und zwar: (a) Gewerkschaftsvertreter, d.h. von Gewerkschaften bestellte oder gewählte Vertreter; oder (b) gewählte Vertreter, d.h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Betriebes im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder von Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktionen sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

Arbeitsbedingungen

Faktoren, die die Umstände bestimmen, unter denen der Beschäftigte arbeitet. Diese beinhalten Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, soziale Dienste und sämtliche Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit des Arbeitnehmers.

Arbeitserprobung

Berufliche Tätigkeiten mit dem Ziel, Erfahrungen für eine bestimmte Aufgabe zu vermitteln oder die entsprechende Eignung zu prüfen.

Arbeitsplatz

Der Bereich des Büros oder Betriebs, wo der einzelne tätig ist, einschließlich Schreibtisch bzw. genutzte Arbeitsfläche, Stuhl, Gerätschaften usw.

Arbeitsplatzanalyse

Erstellung einer detaillierten Liste der zu einem Arbeitsplatz gehörenden Tätigkeiten und der dafür erforderlichen Fertigkeiten. So wird deutlich, was der Beschäftigte zu tun hat, wie er es zu tun hat, warum er es zu tun hat und welche Fähigkeiten die Tätigkeit erfordert. Diese Analyse kann auch Angaben zu genutzten Werkzeugen und Maschinen

umfassen. Eine Arbeitsplatzanalyse ist normalerweise der erste Schritt im Vermittlungsprozeß.

Arbeitsstätte

Sämtliche Orte, an denen sich die Beschäftigten in Ausübung ihrer Tätigkeit aufhalten oder an die sie sich begeben, die sich unter direkter oder indirekter Kontrolle des Arbeitgebers befinden. Beispiele hierfür sind Büros, Fabriken, Plantagen, Baustellen, Schiffe und Privatwohnungen.

Arbeitsumgebung

Sämtliche Einrichtungen und die Umstände, unter denen die Arbeit verrichtet wird, sowie Umweltfaktoren, die die Gesundheit des Arbeitnehmers beeinflussen.

Behinderter

Eine Person, deren Aussichten, eine geeignete Beschäftigung zu finden, zu ihr zurückzukehren, sie längere Zeit auszuüben und beruflich aufzusteigen infolge einer ordnungsgemäß anerkannten physischen, sensorischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigung erheblich gemindert sind.

Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung

Die Anpassung oder Modifikation von Geräten, Maschinen, Arbeitsplätzen und der Arbeitsumwelt an die Bedürfnisse des einzelnen. Dies kann auch Anpassungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitspläne, der Arbeitsabläufe und das Zerlegen von Aufgaben in grundlegende Elemente einschließen.

Behindertenverbände

Verbände, die Behinderte vertreten und für ihre Rechte eintreten. Dabei kann es sich um Organisationen von Menschen mit Behinderungen oder für Menschen mit Behinderungen handeln.

Betriebsärztliche Dienste

Medizinische Dienste mit überwiegend vorbeugender Funktion, verantwortlich für die Beratung des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers und seiner Vertreter im Hinblick auf die Anforderungen zur Errichtung und Aufrechterhaltung einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt mit dem Ziel, für die physische und psychische Gesundheit bei der Arbeit optimale Bedingungen zu schaffen. Dazu gehört auch die Beratung bezüglich der Arbeitsplatzanpassung an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit des behinderten Arbeitnehmers.

Betriebsrat

Ein Gremium von Beschäftigten in einem Unternehmen, das mit dem Arbeitgeber kooperiert und von ihm in Angelegenheiten, die von gemeinsamen Interesse sind, konsultiert wird.

Chancengleichheit

Gleicher Zugang und gleiche Chancen für alle Personen in der Beschäftigung, der beruflichen Ausbildung und in bestimmten Berufen, ohne Diskriminierung, im Einklang mit Artikel 4 des Übereinkommen (Nr. 159) der IAO.

Diskriminierung

Jegliche Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung aus Gründen, die die Chancengleichheit oder die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zunichte machen oder beeinträchtigen. Allgemeine Normen, die Unterscheidungen auf der Grundlage unzulässiger Kriterien begründen, stellen eine gesetzliche Diskriminierung dar. Das bestimmte Verhalten einer staatlichen Stelle oder einer Privatperson, die Personen oder Mitglieder einer Gruppe auf der Grundlage unzulässiger Kriterien ungleich behandelt, stellt eine Diskriminierung in der Praxis dar. Indirekte Diskriminierung bezieht sich auf scheinbar neutrale Situationen, Vorschriften oder Praktiken, die zu einer tatsächlichen Ungleichbehandlung von Personen mit bestimmten Merkmalen führen. Eine Unterscheidung oder Bevorzugung, resultierend aus der Anwendung bestimmter Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, um den persönlichen Bedürfnissen behinderter Personen gerecht zu werden, ist nicht als Diskriminierung anzusehen.

Erhaltung der Beschäftigung

Erhaltung der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, mit den gleichen oder anderen Aufgaben oder Beschäftigungsbedingungen, einschließlich der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach bezahlter oder unbezahlter Abwesenheit.

Funktionsbeeinträchtigung

Jeder Verlust oder jede Beeinträchtigung einer geistigen, physiologischen oder physischen Funktion.

Integration

Die Integration aller Menschen mit Behinderungen in die Beschäftigung, Bildung und Ausbildung sowie in alle gesellschaftlichen Bereiche.

Internationale Arbeitsnormen

Alle arbeitsrelevante Angelegenheiten betreffende Grundsätze und Normen, die von der dreigliedrigen Internationalen Arbeitskonferenz (Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer) angenommen werden. Diese Normen nehmen die Form von internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen an. Durch die Ratifikation entsteht für den Mitgliedstaat eine bindende Verpflichtung, die Bestimmungen des Übereinkommens umzusetzen. Empfehlungen sind nicht bindend, sondern bieten lediglich Orientierungshilfe zu Grundsatzpolitik, Rechtsprechung und Praxis.

Rückkehr an dem Arbeitsplatz

Verfahren zur Unterstützung des Arbeitnehmers bei der Wiederaufnahme seiner Beschäftigung nach verletzungs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit.

Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz

Ein Prozeß am Arbeitsplatz, der darauf abzielt, durch koordinierte Bemühungen und unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfssituation, der Arbeitsumwelt, der Unternehmensanforderungen und der rechtlichen Verpflichtungen, die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen zu erleichtern.

Unterstützungsprogramme für Arbeitnehmer

Ein Programm, das gemeinsam von einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmerverband oder von einem von beiden eingerichtet wird und den Beschäftigten sowie oft auch ihren Angehörigen Hilfe anbietet bei der Lösung von Problemen, die eine persönliche Belastung darstellen und die die Arbeitsproduktivität beeinträchtigen bzw. beeinträchtigen können.

Zuständige Stelle

Ein Ministerium, eine Verwaltungsinstanz oder eine andere staatliche Stelle mit der Befugnis, Verordnungen, Weisungen oder andere Instruktionen mit Gesetzeskraft zu erlassen.

2. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertreter sowie die Verantwortlichkeiten der zuständigen Stellen

2.1. Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

2.1.1. Für den Umgang mit Behindertenfragen am Arbeitsplatz sollten Arbeitgeber als integraler Bestandteil ihrer allgemeinen Beschäftigungspolitik und insbesondere als Teil ihrer Humanressourcenentwicklungsstrategie eine Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz einführen. Diese Strategie kann mit Unterstützungsprogrammen für Arbeitnehmer verzahnt werden, falls solche vorhanden sind.

2.1.2. Die Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollte folgende Maßnahmen umfassen:

- a) Einstellung von behinderten Arbeitsuchenden, einschließlich von Personen, die bisher ohne Beschäftigung waren oder nach einer Zeit der Nichtbeschäftigung in den Beruf zurückkehren möchten;
- b) Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen;
- c) Erhaltung der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die eine Behinderung erleiden.

2.1.3. Die Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollte verzahnt werden mit einer Politik zur Förderung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes, einschließlich von Arbeitsschutzmaßnahmen, einer Risikoanalyse bei Anpassungen oder Modifikationen, einem frühen Eingreifen und einer Zuführung von Personen, die bei der Arbeit eine Behinderung erleiden, zu Behandlungs- und Rehabilitationsmöglichkeiten, sowie eines Mentoring-Systems, das die Integration neuer Beschäftigter fördert.

2.1.4. Die Strategie sollte im Einklang mit der innerstaatlichen Politik und Gesetzgebung stehen und die Grundsätze der Chancengleichheit und der Integration berücksichtigen, die den einschlägigen Übereinkommen der IAO und insbesondere dem Übereinkommen Nr. 159 zugrunde liegen.

2.1.5. Das Programm sollte gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern formuliert werden, in Absprache mit einzelnen behinderten Arbeitnehmern, berufsärztlichen Diensten, wo solche vorhanden sind, und, wenn möglich, mit den Behindertenverbänden. Bei der Konzeption eines solchen Programms können die Arbeitgeber auch die zuständigen Stellen oder fachlichen Gremien, die über spezielle Kenntnisse im Bereich von Behindertenfragen verfügen, zu Rate ziehen.

2.1.6. Die Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollte so koordiniert werden, daß bestehende repräsentative Strukturen oder neue Strukturen, die zu diesem Zwecke eingerichtet werden, genutzt werden.

2.1.7. Arbeitgeber sollten mit den Vermittlungsdiensten zusammenarbeiten, damit Arbeitsuchende mit Behinderungen eine ihren Fähigkeiten, ihrem Leistungsvermögen und ihren Interessen entsprechende Beschäftigung finden können.

2.1.8. Arbeitgeber sollten gewährleisten, daß Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf Sachleistungen wie Beförderung und Unterkunft ebenso behandelt werden wie nichtbehinderte Arbeitnehmer.

2.1.9. Arbeitgeberorganisationen sollten sich bei ihren Mitgliedern für die Förderung der Beschäftigungschancen behinderter Menschen und die Erhaltung der Beschäftigung derer, die bei der Beschäftigung eine Behinderung erleiden, einsetzen. Beispielsweise kann dies, insbesondere für Kleinbetriebe, durch die Bereitstellung praktischer Informationen und durch Beratungsdienste geschehen, die den Unternehmen die Vorteile des Umgangs mit Behinderungen am Arbeitsplatz aufzeigen, Partnerschaften zwischen den Arbeitgebern in Bezug auf den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz unterstützen und entsprechende Strategien in Beratungsprozessen auf nationaler und internationaler Ebene fördern.

2.1.10. Um die Einführung einer Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu fördern, sollten Arbeitgeberverbände eine solche Strategie für ihre eigenen Beschäftigten einführen und umsetzen.

2.2. Verantwortlichkeiten der zuständigen Stellen

2.2.1. Die zuständigen Stellen sollten sich im Rahmen einer innerstaatlichen Politik zur Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte im privaten und öffentlichen Sektor für die Einführung von Strategien für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz einsetzen.

2.2.2. Die zuständigen Stellen sollten unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Bedingungen und Praxis Behindertenfragen in den allgemeinen Rahmen wirtschaftlicher und sozialer Bestimmungen aufnehmen.

2.2.3. Die zuständigen Stellen sollten alle für Beschäftigung, Arbeitsplatzergänzung und Wiedereingliederung im privaten und öffentlichen Sektor maßgeblichen Regelungen und Verordnungen regelmäßig überprüfen, um zu gewährleisten, daß sie keine für Behinderte diskriminierenden Elemente enthalten.

2.2.4. Die zuständigen Stellen sollten ihre Systeme der Sozialen Sicherheit, einschließlich von Entschädigungsleistungen, einer regelmäßigen Überprüfung unterziehen, um zu gewährleisten, daß Menschen mit Behinderungen ausreichend gefördert werden und ihnen nicht unbeabsichtigt bei der Aufnahme einer Beschäftigung, dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes oder der Rückkehr auf den offenen Arbeitsmarkt und zu einer abhängigen Beschäftigung Hindernisse in den Weg gelegt werden.

2.2.5. Die zuständigen Stellen sollten die Bemühungen der Arbeitgeber beim Umgang mit Behindertenfragen am Arbeitsplatz, bei der Einstellung, dem Erhalt des Arbeitsplatzes oder der Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen unterstützen, indem sie ihnen behilflich sind bei der Ermittlung von qualitativ hochstehenden Vermittlungs-, technischen Beratungs-, Rehabilitations- und anderen unterstützenden Diensten, öffentlicher und privater Art. Entsprechend landestypischen Verhältnissen und der innerstaatlichen Gesetzgebung können auch Arbeitsschutzgremien vor Ort, Unterstützungsprogramme für Arbeitnehmer, Arbeitsbeziehungs-gremien und Gleichstellungsinstanzen vorgeschlagen werden.

2.2.6. Die zuständigen Stellen sollten sicherstellen, daß die von den Arbeitgebern benötigten Dienste der verschiedenen Einrichtungen einen hohen Qualitätsstandard haben und in koordinierter und zeitgerechter Weise zur Verfügung gestellt werden.

2.2.7. Die zuständigen Stellen sollten die Kriterien festlegen, die bestimmen, welche Maßnahmen in Übereinstimmung mit der innerstaatlicher Gesetzgebung und Praxis im Hinblick auf Anpassungen und Modifikationen vertretbar sind.

2.2.8. Die zuständigen Stellen sollten technische Unterstützung, Lohnzuschüsse und andere Anreize gewähren, um die Beschäftigungsmöglichkeiten und den Erhalt der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu erleichtern und Arbeitgeber darüber zu informieren.

2.2.9. Die zuständigen Stellen sollten Arbeitgeberverbänden nahelegen, Arbeitsvermittlungsdienste und andere in Frage kommende Dienste zu beraten und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um zu gewährleisten, daß sie ausreichend und effizient sind. Ferner sollten sie Arbeitgeberverbände ersuchen, sich an Aufklärungskampagnen über Fragen der Behinderung und Beschäftigung zu beteiligen bzw. sie zu unterstützen.

2.2.10. Die zuständigen Stellen sollten Kontakte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie mit den einschlägigen beruflichen Einrichtungen, Dienstleistern und Behindertenverbänden fördern, um Informationen über den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz auszutauschen, z.B.:

- a) Entwicklungen in Technik und Technologie zur behindertengerechten Anpassung der Arbeitsplätze;
- b) Verfahren der Arbeitsvermittlung und der Berufserkundung für Behinderte;
- c) Anpassungen von Verfahren für Stellenausschreibungen und von Methoden für Gespräche für die Einstellung und Förderung von Menschen mit Behinderungen;
- d) Praktiken im Bereich ethischer Fragen, was die Weitergabe von Informationen über Arbeitnehmer mit Behinderungen und die Schaffung von Problembewußtsein im Bereich von Behinderungen betrifft.

2.2.11. Die zuständigen Stellen sollten regelmäßig prüfen und bewerten, wie effektiv Anreize oder technische Beratungsdienste zu beschäftigungsrelevanten Behindertenfragen Beschäftigungschancen, den Erhalt der Beschäftigung und die Rückkehr zu Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern.

2.2.12. Um die Einführung von Strategien für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu fördern, sollten die zuständigen Stellen eine solche Strategie für ihre eigenen Beschäftigten einführen und umsetzen, um so im Hinblick auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, die Chancengleichheit von Arbeitnehmern mit Behinderungen, den Erhalt der Beschäftigung und Wiedereingliederungsmaßnahmen zu einem Arbeitgeber zu werden, der als Vorbild dienen kann.

2.2.13. Die zuständigen Stellen sollten Maßnahmen in Betracht ziehen, um die Beschäftigung, den Erhalt der Beschäftigung und – unter besonderer Berücksichtigung von behinderten Frauen – Wiedereingliederungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu fördern.

2.3. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmervertreter

2.3.1. Bei der Förderung des Grundsatzes der Chancengleichheit der Arbeitnehmer in der Beschäftigung auf Ebene des einzelnen Arbeitgebers sowie in innerstaatlichen Beratungs- und Verhandlungsverfahren sollten sich die Arbeitnehmerverbände aktiv für

Beschäftigungs- und Ausbildungschancen für Menschen mit Behinderungen, einschließlich von Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes und zur Rückkehr zur Beschäftigung, einsetzen.

2.3.2. Arbeitnehmerverbände sollten Beschäftigte mit Behinderungen aktiv ermutigen, ihnen beizutreten und Führungsaufgaben zu übernehmen.

2.3.3. Arbeitnehmerverbände sollten die Interessen der Arbeitnehmer mit Behinderungen gegenüber dem Management, im Betriebsrat, in Sicherheitsausschüssen oder anderen betrieblichen Gremien aktiv vertreten und positives Handeln fördern mit dem Ziel, die Integration der Behinderten am Arbeitsplatz zu unterstützen, wozu auch die Förderung von Problembewußtsein unter Vorgesetzten und Beschäftigten sowie erforderliche Anpassungen und Modifikationen gehören.

2.3.4. Die Arbeitnehmerverbände sollten ihre Mitglieder durch das Problembewußtsein fördernde Veranstaltungen und durch Veröffentlichungen, die die Chancengleichheit von Behinderten thematisieren, für Behindertenfragen sensibilisieren.

2.3.5. Um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, sollten Arbeitnehmerverbände:

- a) die Einhaltung von bestehenden Arbeitsschutznormen und die Einführung von frühzeitigen Interventions- und Verweisungsverfahren in Übereinstimmung mit der vorliegenden Sammlung nachdrücklich unterstützen;
- b) kooperieren und sich beteiligen an Informations- und Präventionsprogrammen, die vom Arbeitgeber oder von Behindertenverbänden zum Wohle der Beschäftigten angeboten werden.

2.3.6. Um eine Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu fördern, sollten Arbeitnehmerverbände eine solche Strategie für ihre eigenen Beschäftigten einführen und umsetzen.

2.3.7. Arbeitnehmerverbände sollten die Arbeitgeber auf das einschlägige Arbeitsrecht, internationale Übereinkommen und technologische Hilfen, die den Behinderten den Zugang zu Beschäftigung erleichtern, aufmerksam machen.

2.3.8. Arbeitnehmerverbände sollten ihre Mitglieder ermutigen, in Übereinstimmung mit der vorliegenden Sammlung mit von Arbeitgebern entwickelten Programmen zur Wiedereingliederung zu kooperieren, um eine frühzeitige Wiederaufnahme der Beschäftigung zu ermöglichen.

3. Rahmen für den Umgang mit Behindertenfragen am Arbeitsplatz

3.1. Entwicklung einer Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz

3.1.1. Die Arbeitgeber sollten den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz als prioritäre Aufgabe ansehen, die zum Unternehmenserfolg beiträgt und integraler Bestandteil der gesamten Humanressourcenentwicklungsstrategie sein sollte.

3.1.2. Die Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollte im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung, Politik und Praxis und unter Berücksichtigung der auf diesem Gebiet tätigen innerstaatlichen Institutionen und Organisationen konzipiert werden.

3.1.3. Bei der Konzeption einer Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollten die Arbeitgeber mit Arbeitnehmervertretern zusammenarbeiten und behinderte Arbeitnehmer oder ihre Vertreter konsultieren.

3.1.4. Die Strategie auf der Arbeitplatzebene sollte die Humanressourcenentwicklungsstrategie ergänzen mit dem gemeinsamen Ziel, die Leistungen und Fähigkeiten aller Mitarbeiter, auch derer mit Behinderungen, zu maximieren und die Einhaltung von Arbeitsschutznormen und den damit verbundenen frühzeitigen Interventions- und Verweisungsverfahren in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der vorliegenden Sammlung zu unterstützen.

3.1.5. Die Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollte Maßnahmen für Arbeitnehmer vorsehen, die für einen Behinderten oder für Behinderte Familienpflichten übernehmen.

3.1.6. Bei der Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollten Arbeitgeber gegebenenfalls Arbeitsvermittlungsdienste oder andere Facheinrichtungen konsultieren, um – wie bei Vermittlungsverfahren üblich – zu gewährleisten, daß der Behinderte eine Tätigkeit verrichtet, für die er im Hinblick auf Fähigkeit, Leistungsvermögen und Neigung, geeignet ist.

3.2. Kommunikation und Schaffung von Problembewußtsein

3.2.1. Die Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollte allen Beschäftigten in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und in einer leicht verständlichen Sprache nahegebracht werden.

3.2.2. Alle Beschäftigte sollten allgemeine Informationen über Behindertenfragen am Arbeitsplatz erhalten; ferner konkrete Informationen über die Unternehmensstrategie, über erforderliche Anpassungen in der Arbeitsumgebung, am Arbeitsplatz und in Arbeitsplänen, um den Arbeitnehmern mit Behinderungen optimale Arbeitmöglichkeiten zu bieten. Dies könnte im Rahmen der allgemeinen beruflichen Einweisung von Vorgesetzten und Mitarbeitern oder auf einer Veranstaltung zur Sensibilisierung für Behindertenfragen erfolgen. In diesem Zusammenhang sollten alle Beschäftigten die Gelegenheit erhalten,

Fragen zu stellen bezüglich der Möglichkeit, mit einem behinderten Kollegen zusammenzuarbeiten.

3.2.3. Beiträge von Fachverbänden, hierzu können auch Behindertenverbände gehören, sollten, falls erforderlich, in die Planung solcher Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen am Arbeitsplatz einbezogen werden.

3.2.4. Arbeitgeber, einschließlich der Führungskräfte, sollten ihr Engagement für eine Strategie für den Umgang mit Behinderungen deutlich machen durch geeignete Maßnahmen im Hinblick auf die Einstellung von Behinderten und die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern, die eine Behinderung erleiden.

3.2.5. Arbeitgeber, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, zuständige Stellen und Behindertenverbände sollten gemeinsam in Betracht ziehen, Strategien zur Behinderungsproblematik und Informationen zur Durchführung dieser Maßnahmen bekannt zu machen.

3.2.6. Arbeitgeber sollten ihre Lieferanten und Einkaufsquellen über ihre Strategien für den Umgang mit Behinderungen informieren, um so vorbildliche Verfahrensweisen anzuregen.

3.2.7. Zur Förderung von Strategien für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollten Arbeitgebergruppen und Arbeitgeberverbände einen Informationsaustausch und Schulungen zum Thema mit den in Frage kommenden staatlichen Einrichtungen, sachverständigen Gremien und anderen zuständigen Stellen in Betracht ziehen.

3.3. Bewertung der Effektivität

3.3.1. Die Arbeitgeber sollten die Effektivität ihrer Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls verbessern.

3.3.2. Arbeitnehmervertreter des Betriebs sollten Zugang zu dieser Bewertung haben und sich daran beteiligen.

3.3.3. Die zuständigen Stellen sollten vom Arbeitgeber Informationen einholen können, um die Wirksamkeit einer etwaigen Förderung dieser Programme zu bewerten.

3.3.4. Sämtliche Informationen über Programme für den Umgang mit Behinderungen sollten nur in angemessener Form und unter Wahrung von Vertraulichkeit weitergegeben werden.

4. Einstellung

4.1. Einstellungsvorbereitungen

4.1.1. Bei Einstellungsverfahren sollte grundsätzlich das Prinzip der Nicht-diskriminierung beachtet werden, um einen maximalen Nutzen für den Arbeitgeber und faire Bedingungen für Kandidaten mit und ohne Behinderungen zu gewährleisten. Arbeitgeber können beispielsweise in ihren Einstellungsverfahren und Stellenausschreibungen ein Bekenntnis zu den Grundsätzen der Chancengleichheit abgeben, ein Logo benutzen, um zu signalisieren, daß eine solche Politik im Unternehmen Geltung hat, Behinderte speziell auffordern, sich zu bewerben, und erklären, daß Kandidaten ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten ausgewählt werden.

4.1.2. Die Arbeitgeber sollten sicherstellen, daß sich so viele qualifizierte Behinderte wie möglich bewerben. Dies könnte beispielsweise durch Rücksprache mit den Arbeitsvermittlungsdiensten für Behinderte oder anderen Facheinrichtungen geschehen, damit gewährleistet ist, daß Stellenausschreibungen in einer Form veröffentlicht werden, die für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen zugänglich ist - gedruckt, im Radio oder Internet – oder durch die Bereitstellung von Bewerbungsunterlagen in vielfältiger Form.

4.1.3. Wenn Arbeitgeber Arbeitsvermittlungsagenturen verwenden, können die zuständigen Stellen mit den Arbeitgeberverbänden, den in Frage kommenden Behindertenverbänden oder den stellenausschreibenden Agenturen zusammenarbeiten, um Ausschreibungspraktiken zu entwickeln, die auf das Interesse arbeitsuchender Behinderter stoßen.

4.1.4. Die zuständigen Stellen sollten die Arbeitgeber unterstützen, indem sie die Einstellung Behinderter durch die Nutzung effizienter Vermittlungsdienste erleichtern. Die zuständigen Stellen sollten ferner die Bereitstellung von technischer Beratung, Lohnzuschüssen und gegebenenfalls anderen Anreizen erleichtern.

4.1.5. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls die zuständigen Stellen können Richtlinien erstellen, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in städtischen und ländlichen Gebieten zu fördern. Diese Richtlinien sollten nationale und sektorale Bedingungen berücksichtigen.

4.1.6. Arbeitgeberverbände können die Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderungen unterstützen, indem sie mit Dienstleistern, Arbeitsvermittlungsdiensten und Behindertenverbänden zusammenarbeiten, um zu gewährleisten, daß die angebotenen Dienste den Anforderungen der Arbeitgeber gerecht werden.

4.1.7. Wird ein Behinderter für eine bestimmte Tätigkeit in Betracht gezogen, sollten die Arbeitgeber bereit sein, die erforderlichen Anpassungen der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen vorzunehmen, um den Kandidaten bestmöglich in die Lage zu versetzen, die Arbeit auszuführen. Rat und Hinweise zu entsprechenden Anpassungen können von Arbeitsvermittlungsdiensten oder Facheinrichtungen, einschließlich der Behindertenverbände, eingeholt werden. Etwaige Anpassungen sollten in Absprache mit behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten geplant und mit Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmervertreter und der Behinderten (siehe auch Abschnitt 7) durchgeführt werden.

4.2. Bewerbungsgespräche und Eignungstests

4.2.1. Eignungstests und Auswahlkriterien sollten auf die speziellen Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten abstellen, die für die zu besetzende Stelle erforderlich sind. Es sollte darauf geachtet werden, daß Tests in einem Format durchgeführt werden, das für behinderte Bewerber geeignet ist. Außerdem sollten die Auswahlkriterien sorgfältig überprüft werden, damit Behinderte nicht unbeabsichtigt ausgeschlossen werden.

4.2.2. Mitglieder von Auswahlgremien im privaten und öffentlichen Sektor sollten Anleitung erhalten bezüglich der Vorstellungs- und Auswahlverfahren von Menschen mit Behinderungen.

4.2.3. Arbeitgeber sollten prüfen, wie man Kandidaten mit Behinderungen eine chancengleiche Teilnahme an Bewerbungsgesprächen mit anderen Kandidaten ermöglichen kann, beispielsweise durch Zulassung eines Gebärdendolmetschers oder Beistands.

4.2.4. Bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch sollten Arbeitgeber die Kandidaten ermutigen, bereits vorher mitzuteilen, welche besonderen Hilfen sie benötigen, um am Vorstellungsgespräch teilzunehmen.

4.2.5. Anpassungen des Bewerbungsverfahrens, die den unterschiedlichen Bedürfnissen behinderter Arbeitssuchender Rechnung tragen, und die Gründe für solche Anpassungen sollten dem Kandidaten mit Behinderungen und den Beschäftigten mitgeteilt werden.

4.3. Arbeitseinweisung

4.3.1. Die Arbeitgeber sollten einem neueingestellten Behinderten in gleicher Weise wie bei nichtbehinderten Arbeitnehmern eine Einführung in die Firma oder den Dienst, in die Arbeitsumgebung und in die Beschäftigung geben.

4.3.2. Die Arbeitgeber sollten sicherstellen, daß die für die Beschäftigung wichtigen Informationen wie Arbeitsanweisungen, Betriebsanleitungen, Informationen zu Personalstatuten, Beschwerdeverfahren sowie Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen Arbeitnehmern mit Behinderungen in einer Weise übermittelt werden, die ihre volle Unter- richtung gewährleistet.

4.3.3. Wenn der Arbeitgeber dem Behinderten eine Arbeit anbietet, sollte er auf alle vorgesehenen behinderungsbedingten Anpassungen der Arbeitsumgebung, des Arbeitsplatzes, der Arbeitspläne oder der Ausbildung hinweisen und dies mit dem Kandidaten besprechen. Dabei sollte auch über spezielle Ausbildungsanforderungen und gegebenenfalls erforderliche Unterstützung gesprochen werden.

4.3.4. Arbeitnehmervertreter und die anderen Beschäftigten sollten in bezug auf wichtige Anpassungen konsultiert werden, die durchgeführt worden bzw. vorgesehen sind, um den besonderen Bedürfnissen eines behinderten Arbeitnehmers Rechnung zu tragen.

4.3.5. Die Arbeitgeber sollten mit den zuständigen Stellen oder anderen in Frage kommenden Einrichtungen zusammenarbeiten, um Lehrgänge für Führungskräfte, Vorgesetzte oder Kollegen zu ermöglichen, die alternative Kommunikationstechniken erlernen möchten, um besser mit Kollegen, die Sprach-, Hör- oder Verständnisschwierigkeiten haben, kommunizieren zu können.

4.3.6. Ist die Einstellung eines Behinderten erfolgt, können begleitende Dienste wichtig sein, damit etwaige Probleme schnell erkannt und gelöst werden können. In

diesem Kontext kann für Arbeitgeber und Beschäftigte mit Behinderungen ein ständiger Kontakt mit den Arbeitsvermittlungsdiensten und anderen relevanten Einrichtungen nützlich sein. Die Arbeitgeber sollten diese Dienste und Einrichtungen gegebenenfalls direkt konsultieren und auch dem behinderten Beschäftigten die Aufrechterhaltung solcher Kontakte ermöglichen, um so eine zufriedenstellende Integration am Arbeitsplatz zu fördern.

4.4. Arbeitserfahrung

4.4.1. Sind Arbeitgeber nicht unmittelbar in der Lage, einen Behinderten zu beschäftigen, können sie behinderten Arbeitssuchenden Möglichkeiten zur Gewinnung praktischer Arbeitserfahrung gewähren, damit sie die Qualifikationen, Kenntnisse und berufliche Einstellung erwerben können, die für eine bestimmte Tätigkeit erforderlich sind. Eine solche berufsnahe Erfahrung kann dazu beitragen, die Bedeutung der Qualifikationen des Arbeitssuchenden für den Arbeitgeber zu erhöhen. Außerdem bietet es dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Fähigkeiten und das Leistungsvermögen eines behinderten Arbeitnehmers zu beurteilen und eine etwaige Einstellung nach Abschluß der Ausbildung in Erwägung zu ziehen.

4.4.2. Wo die Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung angeboten wird, können die Arbeitgeber dem Behinderten eine Aufsichtsperson oder einen erfahrenen Mitarbeiter zur Seite stellen. Alternativ können auch die Dienste eines von den Arbeitsvermittlungsdiensten zur Verfügung gestellten Trainers (Job Coach) in Anspruch genommen werden.

4.5. Arbeit auf Probe und gestützte Beschäftigung

4.5.1. Die zuständigen Stellen sollten den Erwerb praktischer Arbeitserfahrungen, Arbeit auf Probe und gestützte Beschäftigung fördern, indem sie Arbeitgebern und Behinderten, soweit erforderlich, technische Beratung gewähren und sie über vorhandene Anreizsysteme zur Bezuschussung der entstehenden Kosten wie Lohnkosten oder Ausgaben, die für die behindertengerechte Anpassung der Arbeitsstätte, der Geräte und Maschinen entstehen, informieren.

4.5.2. Als Alternative zur sofortigen Einstellung oder der Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung können Arbeitgeber einem Behinderten auch in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die Möglichkeit einer Arbeit auf Probe oder einer gestützten Beschäftigung anbieten. Wie im Fall der Vermittlung praktischer Arbeitserfahrung ist es dem Arbeitgeber so möglich, Fähigkeiten und Leistungsvermögen zu beurteilen. In einigen Fällen kann dies zu einer Einstellung führen. Doch auch wenn dies nicht der Fall ist, ist eine Arbeit auf Probe oder eine gestützte Beschäftigung für den arbeitssuchenden Behinderten eine wertvolle praktische Erfahrung, die seine spätere Beschäftigungsfähigkeit verbessert.

4.5.3. Bei einer gestützten Beschäftigung können die zuständigen Stellen Betreuungsdienste und eine ständige Unterstützung während der gesamten Beschäftigungsdauer direkt durch die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste oder durch andere Facheinrichtungen ermöglichen.

4.5.4. Nach Abschluß der Arbeit auf Probe können die zuständigen Stellen oder anderen Facheinrichtungen mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen, um den Erfolg der Arbeit auf Probe zu beurteilen und weitere möglicherweise notwendige Vorkehrungen zu treffen. Dabei kann es sich um die Verlagerung der Arbeit auf Probe an einen anderen

Arbeitsplatz im Unternehmen oder an eine andere Stelle oder um das Angebot weiterer Schulungs- oder andere Unterstützungsmaßnahmen für den Behinderten handeln.

4.6. Bestandsaufnahme

4.6.1. Die Arbeitgeber sollten ihre Einstellungsverfahren einer ständigen Überprüfung unterziehen, um zu gewährleisten, daß sie für Menschen mit verschiedenen Arten von Behinderung geeignet sind.

4.6.2. Die zuständigen Stellen sollten die Wirksamkeit der von ihnen zur Förderung von Beschäftigungschancen für behinderte Menschen ergriffenen Maßnahmen ständig überprüfen und gegebenenfalls die Wirksamkeit dieser Maßnahmen weiter verbessern. Diese Überprüfungen sollten in Absprache mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie mit den Vertretern behinderter Menschen durchgeführt werden.

5. Beruflicher Aufstieg

5.1. Laufbahnentwicklung

5.1.1. Arbeitnehmer mit Behinderungen sollten die gleichen Chancen wie andere Arbeitnehmer haben, Fertigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, die für ihr berufliches Fortkommen erforderlich sind.

5.1.2. Informationen über die Laufbahnentwicklung und Aufstiegschancen sollten den Beschäftigten mit unterschiedlichen Behinderungen in einem Format zur Verfügung gestellt werden, das für sie zugänglich ist. Die Frage des Zugangs ist besonders wichtig, wenn solche Informationen elektronisch bereitgestellt werden.

5.1.3. Behinderte Beschäftigte sollten ermutigt werden, sich um eine Beförderung zu bemühen, insbesondere wenn ersichtlich ist, daß sie aufgrund einer Einschränkung oder einem anderen auf die Behinderung zurückzuführenden Grund oder wegen eines Hindernisses in ihrer Arbeitsumgebung zögern, dies zu tun.

5.1.4. Bei den Kriterien einer Beförderung sollten frühere Erfahrungen, Kompetenzen, die gegenwärtigen Leistungen und Fähigkeiten zusätzlich zu den für die Stelle erforderlichen formalen Qualifikation in Betracht gezogen werden.

5.2 Vom Arbeitgeber angebotene Ausbildungsmöglichkeiten – Zugang, Unterlagen und Kurse

5.2.1. Die Möglichkeiten behinderter Arbeitnehmer, sich an innerbetrieblichen Ausbildungsprogrammen zu beteiligen, sollten entwickelt und bekannt gemacht werden. Die zuständigen Stellen oder die Selbsthilfeorganisationen und die Vereinigungen der Behindertenhilfe sollten den Einsatz von Lese- und Übersetzungsgeräten und von behindertengerechten Materialien ermöglichen, sofern dies erforderlich ist.

5.2.2. Um Behinderten eine optimale Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Entwicklung aller Arbeitnehmer zu ermöglichen, sollten die Arbeitgeber die Anpassung der Stundenpläne, der Veranstaltungsorte und der Programme in Erwägung ziehen.

5.2.3. Bei der Konzeption von Schulungsmaßnahmen sollten Arbeitgeber bzw. Gruppen von Arbeitgebern darauf achten, daß diese für Menschen mit Behinderung zugänglich sind.

5.2.4. Betriebliche Schulungsunterlagen und -materialien sollten für Menschen mit Kommunikationsbeeinträchtigungen und geistigen Behinderungen zugänglich sein, was bedeutet, daß gegebenenfalls alternative Formate für Druckunterlagen und visuelle Illustrationen anstelle von Text zu verwenden sind.

5.3. Außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen

5.3.1. Die Arbeitgeber sollten bei der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen eine Politik der Chancengleichheit anwenden und darauf achten, daß Kurse allen Beschäftigten

offenstehen, auch Arbeitnehmern mit Behinderungen. Kursunterlagen und -materialien sollten falls erforderlich, modifiziert werden.

5.3.2. Die zuständigen Stellen sollten gewährleisten, daß Behinderte Zugang zu Bildungs- und Schulungsmaßnahmen haben, um ihnen den Zugang zu einer offenen Beschäftigung zu ermöglichen.

5.3.3. Bei der Auswahl von außerbetrieblichen Ausbildungsdiensten und -möglichkeiten sollten die Arbeitgeber auf die Erreichbarkeit der Schulungsstätte für Behinderte achten.

5.4. Prüfung und Beurteilung der Arbeitsleistung

5.4.1. Bei der Beurteilung der Arbeitsleistung eines behinderten Beschäftigten sollten die gleichen Kriterien angewandt werden wie bei Inhabern gleicher oder ähnlicher Positionen.

6. Erhalt des Arbeitsplatzes

6.1. Politik bei erworbenen Behinderungen

6.1.1. Wenn Arbeitnehmer im Verlauf ihrer Beschäftigung eine Behinderung erleiden, können Arbeitgeber die Summe ihrer beruflichen Erfahrungen weiter nutzen, indem sie geeignete Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung treffen. Bei der Entwicklung einer Strategie für den Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz sollten Arbeitgeber folgende Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes vorsehen:

- a) frühzeitige Intervention und Verweisung an die entsprechenden Dienste;
- b) Maßnahmen für eine schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit;
- c) Möglichkeiten für Behinderte, eine Arbeit versuchsweise auszuüben oder Erfahrungen an einem alternativen Arbeitsplatz zu sammeln, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können;
- d) Hilfen und technische Beratung, um alle vorhandenen Möglichkeiten und möglicherweise notwendige Anpassungen zu ermitteln.

6.1.2. Bei dem Bemühen, einem behinderten Arbeitnehmer den Erhalt des Arbeitsplatzes oder die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen, sollten sich die Arbeitgeber über die vorhandenen Möglichkeiten im klaren sein. In einigen Fällen kann es möglich sein, daß der Beschäftigte ohne irgendwelche Änderungen an denselben Arbeitsplatz zurückkehrt. In anderen Fällen sind möglicherweise geringfügige Anpassungen der Arbeit selbst, des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsumgebung erforderlich. Es kann jedoch auch erforderlich sein, daß die Person an eine andere Position innerhalb des Betriebs versetzt wird. Die Strategie für den Umgang mit Behinderungen sollte Maßnahmen vorsehen, die den Erhalt des Arbeitsplatzes in all diesen Formen ermöglicht, sei es durch Schulung oder Umschulung der betroffenen Person, durch die Unterrichtung von Vorgesetzten und Kollegen, die Verwendung von Geräten und Vorrichtungen, das Recht auf Nutzung anderer Hilfsmittel oder durch Modifikationen von Arbeitsverfahren in der Form, daß sich der bestehende Zustand nicht verschlechtert.

6.1.3. Bei der Konzeption von Maßnahmen für die Versetzung von Arbeitnehmern mit Behinderungen sollten Arbeitgeber die beruflichen Präferenzen dieser Arbeitnehmer berücksichtigen und gegebenenfalls die Arbeitnehmervertreter zu Rate ziehen.

6.1.4. Wenn ein Arbeitnehmer eine Behinderung erleidet, sollte der Arbeitgeber sicherstellen, daß alle möglichen Anpassungsmaßnahmen erwogen werden, um das Potential und die verbleibenden Fähigkeiten des Arbeitnehmers voll auszuschöpfen, bevor andere Schritte unternommen werden.

6.1.5. Die zuständigen Stellen sollten Arbeitgebern, Gruppen von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden Beratungsmöglichkeiten, Dienste und Hilfsanreize anbieten, damit behinderte Menschen bestmögliche Chancen erhalten, ihre Beschäftigung zu behalten bzw. ihre Arbeit nach einem Unfall, einer Verletzung, einer Erkrankung, einer Veränderung ihrer Leistungsfähigkeit oder einer behindernden Krankheit rasch wieder aufzunehmen. Dies kann Maßnahmen beinhalten wie individuelle Beratung, individuelle Rehabilitationspläne oder Programme zum Beschäftigungserhalt, um diesen Arbeitnehmern in ihrer gegenwärtigen oder einer anderen Beschäftigung optimale Möglichkeiten zu geben, ihre

Fähigkeiten und ihre Erfahrung, möglichst ohne Einkommensverlust, einzusetzen. Solche Maßnahmen sollten in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, zuständigen Fachleuten und Behindertenverbänden entwickelt werden.

6.2. Beurteilung und Rehabilitation

6.2.1. Die zuständigen Stellen sollten Arbeitgeber, die es wünschen, unterstützen, die Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen der Arbeitnehmer, die eine Behinderung erlitten haben oder deren Arbeitsfähigkeit vermindert ist, zu beurteilen, damit diese weiterhin ihre Arbeit ausüben können, falls nötig mit einer Umgestaltung der Aufgaben, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeiten oder nach einer Umschulung.

6.2.2. Die zuständigen Stellen sollten es Menschen, die im Laufe ihres Arbeitslebens eine Behinderung erleiden, sich berufsbedingt verletzen oder eine Berufskrankheit zuziehen, ermöglichen, wirtschaftlich aktiv zu bleiben, insbesondere durch:

- a) berufliche Umschulungsmöglichkeiten, einschließlich solcher, die für unterschiedliche Sektoren auf dem offenen Arbeitsmarkt geeignet sind;
- b) Förderung und Unterstützung von Informations- und Beratungsdiensten im Zusammenhang mit dem Erhalt der Beschäftigung und Fragen der Wiedereingliederung;
- c) der Ausarbeitung von Dokumentation, wenn möglich in Form einer elektronischen Datenbank, mit Beispielen für Praktiken und erfolgreiche Erfahrungen bei dem Erhalt der Beschäftigung von Männern und Frauen, von älteren und jüngeren Beschäftigten, in städtischen und ländlichen Gebieten, angepaßt an die innerstaatlichen Bedingungen;
- d) Aktionsprogramme, um die Integration oder die Reintegration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu fördern;
- e) Überwachung der Kompatibilität von Systemen der Sozialen Sicherheit für behinderte Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Beschäftigung zu erhalten und die Rückkehr an dem Arbeitsplatz zu ermöglichen.

6.2.3. Die zuständigen Stellen sollten gewährleisten, daß die entsprechenden Dienste den Menschen, die im Verlauf ihrer Beschäftigung eine Behinderung erleiden, rasch zur Verfügung stehen und von hoher Qualität und gut koordiniert sind.

6.2.4. Die zuständigen Stellen sollten alle Beschäftigten auf Art und Umfang von Geld- und Sachleistungen, die innerhalb ihrer Systeme der sozialen Sicherheit gewährt werden und eine präventive, kompensatorische oder rehabilitative Funktion im Hinblick auf die Behinderung zum Ziel haben, aufmerksam machen.

6.2.5. Die zuständigen Stellen sollten vorbildliche Praktiken und Verfahren zur Erhaltung der Beschäftigung im öffentlichen Sektor einführen.

6.2.6. Arbeitnehmervertreter sollten in ihren eigenen Verbänden und im Rahmen ihrer Vorschläge für Tarifverhandlungen Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung von Behinderten vorsehen.

7. Anpassungsmaßnahmen

Bei der Einstellung und der Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen, muß der Arbeitgeber in einigen Fällen Anpassungsmaßnahmen vornehmen, damit der betreffende Arbeitnehmer seine Arbeit effizient ausführen kann. Der Einfachheit halber werden die verschiedenen Arten möglicher Anpassungsmaßnahmen in diesem Abschnitt gemeinsam dargestellt. Es muß jedoch betont werden, daß solche Anpassungen in vielen Fällen nicht erforderlich sind.

7.1. Zugänglichkeit

7.1.1. Um die Einstellung von Behinderten und den Erhalt des Arbeitsplatzes für Behinderte zu erleichtern, sollten die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen treffen, um den Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen den Zugang zum Betrieb zu erleichtern. Dies betrifft insbesondere den behindertengerechten Eingang, die Bewegungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs und die Toiletten und sanitären Einrichtungen.

7.1.2. Zugänglichkeit umfaßt auch eine behindertengerechte Beschilderung, Handbücher, Arbeitsplatzanweisungen und elektronische Informationen. Diese sollten gegebenenfalls auch auf ihre Zugänglichkeit für Menschen mit Sehbehinderungen und insbesondere für Menschen mit einer geistigen Behinderung überprüft werden.

7.1.3. Die Zugänglichkeit für Menschen mit einer Hörbehinderung betrifft den Zugang zu Informationen, die häufig durch Ton vermittelt werden - wie Klingelsignale, Feueralarm, Pfeifen oder Sirenen. Solche Einrichtungen sollten überprüft und gegebenenfalls zusätzlich mit alternativen Vorrichtungen, z.B. Lichtsignalen, ergänzt werden.

7.1.4. Bei der Planung eines behindertengerechten Zugangs sollten die Arbeitgeber die Behinderten und spezielle technische Beratungsdienste – hierzu können Behindertenverbände gehören – konsultieren und auf Kriterien hinweisen, die von den zuständigen Stellen festgelegt worden sind.

7.1.5. Die Planung für das Verhalten bei Notfallsituationen sollte gewährleisten, daß Behinderte den Arbeitsplatz rasch und sicher verlassen und sich an einen sicheren Ort begeben können.

7.2 Anpassungsmaßnahmen

7.2.1. Eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes kann erforderlich sein, um dem betreffenden Arbeitnehmer eine effektive Ausübung seiner Tätigkeit zu ermöglichen. Bei der Planung von Anpassungsmaßnahmen sollten die Arbeitgeber den Behinderten und die Arbeitnehmervertreter konsultieren.

7.2.2. Außerdem können Anpassungen von Geräten und Maschinen erforderlich sein, um eine optimale Leistungsfähigkeit zu ermöglichen. Auch in diesem Fall sollten der Behinderte und die Arbeitnehmervertreter konsultiert werden.

7.2.3. Im Fall mancher Arbeitnehmer mit Behinderungen kann es erforderlich sein, daß die Stellenbeschreibung überarbeitet und geändert wird, indem z.B. Tätigkeiten, die

von dem Behinderten nicht mehr ausgeführt werden können, gestrichen und durch andere Aufgaben ersetzt werden.

7.2.4. Die Flexibilität von Arbeitsplänen kann bei der zufriedenstellenden Arbeitsleistung einzelner Behinderter ebenfalls ein bedeutsamer Faktor sein. Auch dies sollte in Gesprächen mit den betroffenen Arbeitnehmern und ihren Vertretern berücksichtigt werden.

7.2.5. Möglicherweise ist es erforderlich, in Absprache mit den Behinderten und ihren Vertretern, insbesondere kurz nach der Einstellung oder wenn ein bereits Beschäftigter eine Behinderung erlitten hat, Leistungsanforderungen zu überarbeiten.

7.3. Anreize und unterstützende Dienste

7.3.1. Die zuständigen Stellen sollten Arbeitgebern Anreize für eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung sowie einen technischen Beratungsdienst anbieten, der aktuelle Informationen über gegebenenfalls notwendige Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsorganisation bereitstellen kann.

8. Vertraulichkeit der Informationen

8.1. Mit Zustimmung der betroffenen Personen sollten alle relevanten Informationen über eine verringerte Leistungsfähigkeit oder gesundheitliche Einschränkungen eines behinderten Beschäftigten vom Arbeitgeber in einer Weise dokumentiert und aufbewahrt werden, die Vertraulichkeit gewährleistet.

Anhang 1

Einschlägige internationale Behinderteninitiativen

Zu den einschlägigen internationalen Behinderteninitiativen zählen u.a.:

- Das von den Vereinten Nationen 1982 angenommene Weltaktionsprogramm für Behinderte (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- Die Behindertendekade der Vereinten Nationen, 1983-92 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Die 1993 angenommenen Rahmenbestimmungen der Vereinten Nationen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- Das IAO-Übereinkommen (Nr. 159) und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 168) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983, und die Empfehlung (Nr. 99) betreffend die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung der Behinderten, 1955 (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- Die Asiatisch-Pazifische Behindertendekade, 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Die Kopenhagener Erklärung über soziale Entwicklung, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).
- Die Afrikanische Behindertendekade, 2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecon017e2.htm>).

Ziel dieser Initiativen ist die Förderung der vollen Teilhabe behinderter Menschen an allen Aspekten und Sektoren der Gesellschaft. In der Kopenhagener Erklärung von 1995 wird die Behinderung als eine Form der sozialen Diversität bezeichnet und auf die Notwendigkeit einer umfassenden Reaktion hingewiesen, die den Aufbau einer „Gesellschaft für alle“ anstrebt.

Anhang 2

Sonstige einschlägige IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen

GRUNDLEGENDE MENSCHENRECHTE

Übereinkommen (Nr. 111) und Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.

BESCHÄFTIGUNG

Beschäftigungspolitik

Übereinkommen (Nr. 122) und Empfehlung (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964;

Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982;

Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984;

Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988.

Arbeitsvermittlungsdienste.

Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948.

Berufsberatung und berufliche Ausbildung

Übereinkommen (Nr. 142) und Empfehlung (Nr. 150) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975.

Beschäftigung bestimmter Personenkategorien

Übereinkommen (Nr. 77) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Gewerbe), 1946;

Übereinkommen (Nr. 78) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten), 1946;

Empfehlung (Nr. 79) betreffend ärztliche Untersuchung Jugendlicher, 1946;

Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980.

ARBEITSBEZIEHUNGEN

Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitsschutz

Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977;

Übereinkommen (Nr. 155) und Empfehlung (Nr. 164) über den Arbeitsschutz, 1981;

Übereinkommen (Nr. 161) und Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985;

Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990.

Löhne

Übereinkommen (Nr. 99) über die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen (Landwirtschaft), 1951;

Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951.

SOZIALE SICHERHEIT

Empfehlung (Nr. 67) betreffend Sicherung des Lebensunterhalts, 1944;

Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952;

Übereinkommen (Nr. 121) und Empfehlung (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964;

Übereinkommen (Nr. 128) und Empfehlung (Nr. 131) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967.

Der Text dieser Übereinkommen und Empfehlungen kann auf der Website der IAO (<http://www.ilo.org>) eingesehen werden.

Anhang 3

Beispiele für rechts- und grundsatzpolitische Rahmen einiger IAO-Mitgliedstaaten im Behindertenbereich

In den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts vollzogen sich weltweit in den rechts- und grundsatzpolitischen Rahmen im Behindertenbereich wichtige Änderungen. Die Politik vieler Regierungen diente dem Ziel, die Rechte behinderter Menschen auf eine möglichst umfassende Teilhabe an der Gesellschaft insbesondere durch eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten behinderter Menschen und die Annahme entsprechender Gesetze zu fördern.

In einigen Ländern zählen hierzu Gesetze oder Vorschriften, die in der Regel als Quotenregelung bezeichnet werden und die Arbeitgeber zur Vergabe eines bestimmten Anteils von Arbeitsplätzen an Menschen mit anerkannten Behinderungen verpflichten. Bei Nichteinhaltung dieser Regelung sind Arbeitgeber in vielen Ländern verpflichtet, einen Beitrag zu einem zentralen Fonds zu leisten, der der Verbesserung der Zugänglichkeit zu Arbeitsstätten oder beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen dient. Diese Art von Gesetzgebung findet sich in vielen europäischen Ländern, z.B. in Frankreich, Deutschland und Italien, sowie in einigen asiatischen Ländern wie China, Japan und Thailand.

Andere Länder haben Gesetze zur Bekämpfung der Diskriminierung bzw. zur Gleichstellung in der Beschäftigung erlassen, die es Arbeitgebern untersagen, bei der Einstellung, Beförderung, Entlassung und anderen Beschäftigungsaspekten eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vorzunehmen. Gesetze dieser Art gibt es z.B. in Australien, Kanada, Neuseeland, den skandinavischen Ländern, Südafrika, den Vereinigten Staaten und im Vereinigten Königreich.

Viele Länder haben zur Förderung der Durchführung dieser Politik und Gesetze zahlreiche Maßnahmen ergriffen, z.B. eine finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber als Anreiz oder Garantie dafür, daß die Beschäftigung der behinderten Person für den Arbeitgeber nicht mit zusätzlichen Kosten oder mit sonstigen Problemen verbunden ist, und Fachberatungsdienste zur raschen Lösung etwaiger Probleme.

Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen in Politik und Gesetzgebung haben sich Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen in den letzten zehn bis 20 Jahren dramatisch verändert. Statt ihnen eine Arbeit in geschützten Werkstätten zu verschaffen, wird heute eher versucht, Arbeitssuchende mit Behinderungen über den Arbeitsmarkt zu integrieren. Einige Arbeitgeber haben behinderte Menschen direkt eingestellt, andere hingegen waren zurückhaltender und haben es vorgezogen, Behinderte vor einer entgeltigen Einstellung versuchsweise oder im Rahmen eines Praktikums im Betrieb zu beschäftigen. Außerdem beschäftigen heute viele Arbeitgeber Arbeitskräfte, die sich bei der Arbeit eine Behinderung zugezogen haben, wobei dies in einigen Fällen gesetzlich vorgeschrieben ist, und sie erleichtern die Wiedereingliederung derjenigen, die aufgrund ihrer Behinderung arbeitslos geworden sind. Man hat viel über die Fähigkeiten behinderter Menschen gelernt, und dies sollte von Arbeitgebern und allen in der Beschäftigungshilfe Tätigen berücksichtigt werden, damit auch diese Menschen effizient arbeiten können.

Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz

In allen Ländern leisten Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen der Welt der Arbeit einen Beitrag. Doch vielen arbeitswilligen Behinderten stehen keine Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung. Diese Richtlinienammlung befaßt sich mit diesen und anderen Fragen und gibt Arbeitgebern nützliche Hinweise für den Umgang mit Behindertenfragen am Arbeitsplatz. Die Sammlung erstreckt sich auf Behinderungen, die bei der Arbeit erworben wurden, sowie auf andere Behinderungen, und sie skizziert die Verantwortlichkeiten bei der Verbesserung der Beschäftigungsaussichten von Menschen mit Behinderungen, insbesondere was die Einstellung, die Rückkehr an den Arbeitsplatz, eine Weiterbeschäftigung und Aufstiegschancen betrifft.

Zwar richtet sich die Sammlung hauptsächlich an Arbeitgeber, sie behandelt jedoch auch die Rolle der Regierungen und Gewerkschaften. Sie untersucht, wie rechts- und sozialpolitische Rahmen sowie Anreize zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, für alle Menschen eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen.