

## 8 Integrations- und rehabilitationsspezifischer europäischer Wertekontext

### 8.1 Stichworte zur Europäischen Gemeinschaft

**Immanuel Kant:** Zum ewigen Frieden. 1795

(1.) Alle Staaten als Republiken eingerichtet werden. Staatsform, in der es eine Gewaltenteilung gibt und in der die Staatsbürger bzw. ihre gewählten Repräsentanten über verschiedenste Fragen, besonders aber über jene nach Krieg und Frieden mitbestimmen können.

(2.) Schaffung eines internationalen Staatenbundes womit der Krieg zwischen Staaten dauerhaft verhindert werden sollte. Dabei ist es nach Kant nötig, dass die Staaten vom Konzept einer absolut verstandenen Souveränität abgehen und eine Souveränität über sich anerkennen [Vereinte Nationen, OSZE, Europarat, EU] – Schaffung gemeinsamer Rechtsbestände und Institutionen, Plattformen der Diskussion. [[EU: Erfolgreiche Versöhnung der ehemaligen Feinde Deutschland und Frankreich im Rahmen des Europäischen Integrationsprozesses.]

(3.) Einführung eines sogenannten “Weltbürgerrechtes”: Jeder Mensch, egal wo er geboren ist, soll sich überall auf dem Planeten aufhalten dürfen, solange er sich friedlich verhält.

**Novalis:** Die Christenheit oder Europa. 1799  
Europa vereinigt durch das Christentum

1951 EGKS - Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (D,F, B, LU, NL)

1952 EVG - Europäische Verteidigungsgemeinschaft

1957 Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) – Verträge von Rom und Europäische Atomgemeinschaft (EAG/EURATOM)

1965 Fusion von EWG, EKGS, EURATOM zur **Europäischen Gemeinschaft (EG)**

1968 Zollunion der Mitgliedstaaten

1969 Grundstein für Währungs- und Zollunion

1973 Erweiterung um GB, IRL und DK

1979 Erste Wahlen zum Europäischen Parlament

1981 Süderweiterung: Griechenland; Verhandlungen mit Portugal, Spanien

1985 Beschluss, Binnenmarkt bis 1992 zu schaffen

**Die vier Freiheiten im Binnenmarkt**

- **Freier Personenverkehr**  
(Grenzkontrollen, Niederlassungs- und Beschäftigungsfreiheit ...)
- **Freier Dienstleistungsverkehr**  
(zB Öffnung der Transport- und Telekommunikationsmärkte)
- **Freier Warenverkehr**  
(Grenzkontrollen, Steuerharmonisierung ...)
- **Freier Kapitalverkehr**  
(Geld- und Kapitalbewegungen ...)



Gewitter oder Sommerregen?

1991 Österreich beantragt Mitgliedschaft

1992 Gründung der Europäischen Union (Vertrag von Maastricht)

12. Juni 1994 Volksabstimmung in Österreich über Mitgliedschaft

1995 **Beitritt von Österreich**, Schweden und Finnland

1. Mai 2004 Beitritt von Tschechien, Slowakei, Slovenien, Zypern, Malta, Lettland, Litauen, Estland, Ungarn, Polen

1997 **Vertrag von Amsterdam** (Rechte der europäischen Bürgerinnen und Bürger sind Schwerpunkt dieses Vertrags; Verbraucherschutz, Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, und Alter; Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit, Mitsprache der Sozialpartner)

2000 Gipfel von Nizza (Beschluss über Erweiterung der Union, Reform der Institutionen, Festlegung der Abgeordnetenzahl im Europäischen Parlament mit 732, **Charta der Grundrechte**)

Erstmals in der Geschichte der Europäischen Union sichert die Charta die Gesamtheit der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte der europäischen Bürger sowie aller Menschen, die auf dem Gebiete der Union leben.

1. Jänner 2002 **Einführung des EURO**

2002 Gipfel von Kopenhagen: Abschluss der Beitrittsverhandlungen mit den MOEL, Beschluss des Beitritts per 1. Mai 2004;

2003 Gipfel von Athen: Ratifizierung der Beitrittsverträge mit den zehn neuen Mitgliedern

1. Mai 2004 Beitritt von Tschechien, Slowakei, Slovenien, Zypern, Malta, Lettland, Litauen, Estland, Ungarn, Polen.



## 8.2 Europäische Charta der Grundrechte



„In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist zum ersten Mal in der Geschichte der Europäischen Union in einem einzigen Text die Gesamtheit der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte der europäischen Bürger sowie aller im Hoheitsgebiet der Union lebenden Personen zusammengefasst.“

Diese Rechte sind in sechs große Kapitel unterteilt:

- Würde des Menschen
- Freiheiten
- Gleichheit
- Solidarität
- Bürgerrechte
- Justizielle Rechte

Sie beruhen insbesondere auf den in der Europäischen Menschenrechtskonvention anerkannten Rechten und Grundfreiheiten, den Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, der Europäischen Sozialcharta des Europarates und der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sowie anderen internationalen Übereinkommen, denen die Europäische Union oder ihre Mitgliedstaaten angehören.

Die Frage des rechtlichen Status — das heißt die Rechtsverbindlichkeit der Charta durch ihre Einbeziehung in den EU-Vertrag — wurde durch den Europäischen Rat von Köln, der das Vorhaben in die Wege geleitet hat, aufgeworfen. Der Konvent arbeitete den Entwurf der Charta mit Blick auf eine etwaige Einbeziehung aus, und auch das Europäische Parlament sprach sich für deren Aufnahme in den Vertrag aus. Der Europäische Rat von Nizza (siehe Anlage I der Schlußfolgerungen) hat beschlossen, die Frage des rechtlichen Status der Charta im Rahmen der am 1. Januar 2001 eingeleiteten Debatte über die Zukunft der Europäischen Union zu prüfen.“ (Quelle: [http://www.europarl.eu.int/charter/default\\_de.htm](http://www.europarl.eu.int/charter/default_de.htm))

### **8.3 Europäische Sozialcharta (The Charter of Fundamental Rights of the European Union)**

Wie die Europäische Menschenrechtskonvention sieht auch die Sozialcharta ein internationales Rechtsschutzsystem vor, durch welches die Einhaltung ihrer Normen durch die Vertragsstaaten überwacht werden soll. Dieses Verfahren ist jedoch im Gegensatz zur Menschenrechtskonvention nicht gerichtsförmig ausgestaltet. Es basiert auf Staatenberichten über die Umsetzung der Charta, die die Regierungen der Vertragsstaaten dem Europarat alle zwei Jahre einreichen müssen.

Die Sozialcharta verfolgt zwei Ziele: Sie **schützt einerseits neunzehn wichtige soziale und wirtschaftliche Grundrechte** (z.B. Recht auf Arbeit, Streikrecht, Recht auf Sozialversicherung, Schutz von Müttern und Kindern, Recht auf Schutz der Gesundheit, Recht auf Fürsorge, Recht körperlich, geistig oder seelisch Behinderter auf berufliche Ausbildung sowie auf berufliche und soziale Eingliederung oder Wiedereingliederung) und möchte andererseits die Entwicklung einer **wirklichen Sozialpolitik in Europa fördern**. Bis heute haben 26 Staaten die Sozialcharta ratifiziert, 6 weitere haben sie unterzeichnet (Stand: 6. Februar 2004)

1996 verabschiedete der Europarat die **Revidierte Sozialcharta**, welche den Entwicklungen der europäischen Gesellschaften seit 1961 Rechnung trägt. Die Revidierte Sozialcharta fasst in einem einzigen Text alle bisherigen Änderungen der Sozialcharta zusammen und gewährt zusätzliche Garantien, wie etwa ein Recht auf Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, ein Recht auf unentgeltlichen Primar- und Sekundarschulunterricht, ein Recht auf Wohnung sowie ein Recht auf Schutz vor Armut und sozialen Ausschluss. Die revidierte Sozialcharta ist von 16 Staaten ratifiziert worden (Stand: 6. Februar 2004)

Die Europäische Sozialcharta, darauf ist ausdrücklich hinzuweisen, ist kein subjektives Recht. Es besteht auch wenig Aussicht, dass sich **Österreich**, ebenso wenig wie viele andere europäische Länder dazu entscheiden werden, die darin enthalten sozialen Grundrechte „als subjektive verfassungsrechtliche Ansprüche auf soziale Leistungen auszugestalten“. Gegen die Positivierung sozialer Grundrechte wurde nämlich schon bei der Ausarbeitung der österreichischen Verfassung vorgebracht, „dass durch die Festschreibung sozialer Grundrechte das soziale System versteinert würde und eine (...) notwendige Reform oder eine Reduzierung von Leistungen dadurch nicht mehr möglich wäre.“

Die österreichische Verfassung kennt auch keine Verpflichtung auf einen Sozialstaat, wie sie im deutschen Grundgesetz enthalten ist. Allerdings wurde der österreichische Staat zu einer **aktiven Gleichstellungspolitik** durch die Ergänzung im Artikel 7 der Bundesverfassung verpflichtet: „**Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.**“ Ausdrücklich ist die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) dazu angehalten, „die

Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

Während die österreichische Bundesverfassung nur einen allgemeinen, wenn auch nach Meinung vieler Rechtsexperten sozialrechtlich bedeutsamen Rahmen sozialer Grundrechte abgibt, so wird die Europäische Sozialcharta konkreter :

Im **Artikel 1 (Das Recht auf Arbeit)**, Abs. 4, verpflichten sich die Vertragsparteien, „eine geeignete Berufsberatung, Berufsausbildung und berufliche Wiedereingliederung sicherzustellen oder zu fördern.“

Im **Artikel 4 (Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt)** wird das Recht „auf ein gerechtes Arbeitsentgelt“ anerkannt, das (vgl. Abs. 1) „ausreicht, um ihnen [den Arbeitnehmern] und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandards zu sichern“.

**Artikel 9 (Das Recht auf Berufsberatung)** sieht vor, dass die BürgerInnen ein Recht auf Berufsberatung haben und sich die Vertragsparteien verpflichten, „einen Dienst einzurichten oder zu fördern soweit dies notwendig ist, der allen Personen einschließlich der Behinderten hilft, die Probleme der Berufswahl oder des beruflichen Aufstiegs zu lösen, und zwar unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Eigenschaften und deren Beziehung zu den Beschäftigungsmöglichkeiten“. Diese Hilfe soll unentgeltlich zur Verfügung stehen.

Im für den für hier besprochenen Zusammenhang besonders wichtigen **Artikel 10** verpflichten sich die Vertragsparteien, „die fachliche und berufliche Ausbildung aller Personen, einschließlich der Behinderten, soweit es notwendig ist, zu gewährleisten oder zu fördern“ (Abs. 1) und im **Artikel 15, der „das Recht der körperlich, geistig oder seelisch Behinderten auf berufliche Ausbildung sowie auf berufliche und soziale Eingliederung oder Wiedereingliederung“** zum Gegenstand hat, wird vereinbart, „geeignete Maßnahmen zu treffen für die Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten, erforderlichenfalls unter Einschluss von öffentlichen oder privaten Sondereinrichtungen“ (Abs. 1) sowie „Maßnahmen zu treffen für die Vermittlung Behinderter auf Arbeitsplätze, namentlich durch besondere Arbeitsvermittlungsdienste, durch Ermöglichung wettbewerbsgeschützter Beschäftigung und durch Maßnahmen, die den Arbeitgebern einen Anreiz zur Einstellung von Behinderten bieten.“ (Abs.2)

#### **8.4 Europäische Beschäftigungspolitik für BürgerInnen mit Behinderungen**

Die europäische Wertegemeinschaft hat in dieser Sozialcharta Grundrechte formuliert (Recht auf Arbeit, gerechten Lohn, Ausbildung und Beschäftigung), deren Verwirklichung eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Arbeit garantieren soll.

Die Bedingungen dafür, dass diese Rechte eingelöst werden können, haben sich allerdings im letzten Jahrzehnt deutlich geändert: Strukturwandel der Wirtschaft und damit verbunden der Berufslandschaft, Technologisierung und Automatisierung, Rationalisierung und neue Arbeitstätigkeiten, Flexibilisierung und Beschleunigung, Deregulierung und Globalisierung sind Begriffe, die den Wandel charakterisieren können.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind Normalarbeitsverhältnisse geworden:

1978 arbeiteten 167.500 Personen teilzeit, 1991 waren das schon 280.400, 1999 436.800, 2001 620.000 Personen. Während in den 60er Jahren ca. 42% der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen in der Produktion tätig waren, sind es heute nur mehr rund 30%. Im tertiären Sektor (Dienstleistungen) ist der Anteil hingegen von 36% auf 67% gestiegen. Diese Entwicklung wird sich weiter fortsetzen.

Innerhalb des Dienstleistungsbereichs sind viele neue und hochqualifizierte, sozial- und wissensbasierende Berufsfelder entstanden, einfache Tätigkeiten in Verarbeitung und Güterproduktion verschwinden sukzessive, häufig durch Automatisierung und Rationalisierung, häufig aber auch durch die Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland. Lebensbegleitendes Lernen ist von einem Privileg zu einer existenzsichernden Leistung geworden.

Menschen, die den neuen komplexen kognitiven, psychischen, physischen und sozialen Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht vollständig entsprechen können, sind gefährdet ferner an den Rand der Gesellschaft gedrängt zu werden. Die herkömmlichen Beschäftigungsstrategien für Menschen mit Behinderungen sind jedoch noch immer zu sehr in traditionellen Bildern der Arbeitswelt verwurzelt und zielen auf angelernte, zumeist manuelle Tätigkeit ab.

Die **Beschäftigungspolitik der Europäischen Union** hat auf diese Veränderungen und auf den zunehmenden Kostendruck, ausgelöst durch steigende Sozialausgaben, reagiert und einen Schwerpunkt darauf gelegt, passive Maßnahmen (Zuteilung von Sozialleistungen) durch aktive Maßnahmen (Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverhältnisse, Qualifizierung, Integration in Normalarbeitsverhältnisse, Antidiskriminierung) zu ersetzen. Einen wirkungsvollen Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen stellt die Individualisierung von Unterstützungs- und Förderangeboten dar. Dabei wird versucht, die individuellen Problemkonstellationen ganzheitlich zu bearbeiten, häufig im Rahmen eines Maßnahmenangebots.

#### **8.4.1 Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen**

Eine Vielzahl von Projekten im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT (1994 – 1999), namentlich im Bereich HORIZON (1.700 Projekte) zielten darauf ab, neue Problemlösungen für Menschen mit Behinderungen, insbesondere Fortschritte in der Ausbildung und Beschäftigung zu entwickeln. Zahlreiche andere Programme befassen sich ebenfalls mit der Thematik (z.B. TIDE-Technologie-Initiative der Gemeinschaft für Behinderte und ältere Menschen, SOCRATES, LEONARDO DA VINCI, DAPHNE, PRINCE, PHARE, TACIS) und im Rahmen des Aktionsprogramms HELIOS der Gemeinschaft wurde die Chancengleichheit und Integration von Menschen mit Behinderungen unterstützt.

Richtungsweisende Dokumente wurden am 17. Juni 1999 auf der Basis des Arbeitspapiers „Die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen anheben – Eine gemeinsame Herausforderung“ (Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen) vom Europäischen Rat beschlossen („Entschließung zum Thema gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen“) und am 20. Mai 2000 erfolgte eine Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen mit dem Titel: „Auf dem Weg zu einem Europa ohne Hindernisse für Menschen mit

Behinderungen“. Dieser Mitteilung ging im April 2000 eine „Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zur Beschäftigung von behinderten Menschen“ voraus.

Im Februar 2000 legte die Kommission im Rahmen der Initiative eEurope den Unternehmen der Informationsgesellschaft nahe, die Anwendung von Standards für eine benutzerfreundliche Ausstattung sicher zu stellen.

Weitere Impulse für die Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen sind von der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (2000 – 2006) zu erwarten, worin mit neuen Kooperationsformen und grenzüberschreitender Zusammenarbeit neue Möglichkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt erschlossen werden sollen.

Im bereits erwähnten Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen zum Thema „Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen“ werden, übereingestimmt mit den Beschäftigungsleitlinien von Amsterdam (Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung, neuer Unternehmergeist, neues Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit, Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen um insbesondere Frauen und Personen mit Behinderungen zu ermöglichen, gleichberechtigt und in gleicher Verantwortung tätig werden zu können), Strategien unterstützt, die darauf abzielen, die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern bzw. zu erhalten und von Unterstützungsleistungen unabhängig zu werden.

Als Strategien der Beschäftigungsförderung werden genannt :

Verbesserung der Qualifikation von Behinderten (Zugang zu Regeleinrichtungen, Übergang von Schule ins Arbeitsleben, arbeitsplatzbezogene Qualifikationen);

aktive statt passive Maßnahmen (Aktivierungs- und Vorbeugungsmaßnahmen).

Übereinstimmung besteht zwischen den Mitgliedstaaten auch dahingehend, es zu erleichtern, „behindertenfreundliche Arbeitsplätze“ zu schaffen. Soweit es sich um Arbeitsplätze in geschützten (beschützenden) Werkstätten handelt, wird es darum gehen, diese Beschäftigungen dem derzeitigen Arbeitsmarkt anzupassen, beispielsweise durch Kooperationen zwischen den (geschützten/integrativen) Werkstätten und auf dem Markt tätigen Unternehmen. Eine stärkere Bedeutung sollten auch die (integrativen) unterstützten Beschäftigungsverhältnissen sowie neue Beschäftigungsformen (im „Dritten Sektor“) erhalten.

Eine zentrale Rolle kommt der Gestaltung sicherer Arbeitsplätze zu, um zu vermeiden, dass Arbeitnehmer wegen Berufserkrankungen, Arbeitsunfällen oder Verletzungen aus dem Arbeitsprozess ausscheiden. ‚Behinderte Menschen‘ sollen einen unbeschränkten Zugang zur Informationsgesellschaft haben und Geräte, Software, Informationsinhalte bzw. Dienste so gestaltet werden, dass sie von Personen mit Behinderung barrierefrei benutzt werden können. Neue Technologien am Arbeitsplatz können helfen, diesen Menschen neue Zugänge zur Beschäftigung zu erschließen.

Im Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen werden auch die Rahmenbedingungen erörtert, um Chancengleichheit zu verwirklichen. Dabei werden zwei Strategien, die sich bei der Umsetzung der Nationalen Aktionspläne ausgebildet haben, erörtert und zwar einerseits Vorschriften gegen Diskriminierung, andererseits positive Diskriminierungssysteme (z.B. Quotensysteme), Verhaltenskodizes und Sensibilisierungskampagnen. Positive Diskriminierungsstrategien lassen sich aber auch im Bereich der Personaleinstellung beobachten.

Als Schlüsselfaktoren für die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen führen die Kommissionsdienststellen an :

- Festlegung eindeutiger Zielsetzungen und –vorgaben
- Einbeziehung der Behinderungsproblematik in die übrigen Politikbereiche

- Erleichterung des Zugangs zur allgemeinen und beruflichen Bildung für Behinderte
- Überprüfung der Einkommenssicherungssysteme
- Verstärkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen
- Erleichterte Arbeitsplatzschaffung
- Stärkung des Problembewusstseins
- Förderung einer neuen Betriebskultur
- Einbeziehung der Behindertenorganisationen

Auch die Sozialpartner fanden auf europäischer Ebene zu einer gemeinsamen Erklärung, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen durch Chancengleichheit und Betonung der Fähigkeiten, nicht der Behinderungen zu fördern. Zudem bekannten sie sich dazu, dass durch die Beschäftigung behinderter Menschen in den Unternehmen ungenutzte Potentiale erschlossen und ausgebaut werden können sowie durch Berücksichtigung einer Behinderung die Arbeitsbeziehungen verbessert werden können. Die Sozialpartner werden sich demnach dafür einsetzen, dass behinderte Stellenbewerber/-innen ausschließlich auf Grundlage ihrer Fähigkeiten berücksichtigt werden,

Auswahl- und Einstellungsverfahren ohne jegliche Diskriminierung erfolgen und behinderten Arbeitnehmern die gleichen Aufstiegschancen zu gewährleisten sind, wie sie die übrigen Mitarbeiter finden.

Die Politik der Europäischen Union zum Thema „Behinderung und Beschäftigung“ kann, die historische Entwicklung berücksichtigend und insbesondere auf der Grundlage der Entschließung des Rates vom 17. Juni 1999, wie folgt zusammengefasst werden:

Unabhängig von Art und Schweregrad einer Behinderung sollen behinderte Menschen uneingeschränkt an allen Lebensbereichen teilhaben können wobei ihnen Wahlfreiheit zu bieten ist (Mainstreaming). Damit Menschen mit Behinderungen eine selbständige Lebensführung ermöglicht wird, sind aktive Maßnahmen der bloßen Zuteilung von sozialen Unterstützungen vorzuziehen. Um soziale und ökonomische Ausschließung zu verhindern, sind präventive Maßnahmen zu setzen. Durch Verbesserung der Qualifikationen können die Beschäftigungschancen verbessert bzw. Beschäftigung erhalten werden.

Adaptive neue Technologien können die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen erhöhen. Durch Überzeugungsarbeit und Antidiskriminierungsmaßnahmen bzw. positive Diskriminierung können günstigere Rahmenbedingungen für die umfassende Integration hergestellt werden.

#### **8.4.2 Beschäftigungspolitische Leitlinien**

Bereits 1986 hat der Rat der Europäischen Union die Eingliederung behinderter Menschen in berufliche Bildung und Beschäftigung empfohlen und 1989 wurde in der **Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer festgehalten:**

**„ Alle Behinderten müssen unabhängig von der Ursache und Art ihrer Behinderung konkrete ergänzende Maßnahmen, die ihre berufliche und soziale Eingliederung fördern, in Anspruch nehmen können. Diese Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen müssen sich je nach Fähigkeiten der Betroffenen auf berufliche Bildung, Ergonomie, Zugänglichkeit, Mobilität, Verkehrsmittel und Wohnung erstrecken.“**

Sowohl 1983 als auch 1992 und 1993 wurden Empfehlungen, Übereinkommen und Rahmenbestimmungen für die Herstellung von Chancengleichheit für Behinderte verabschiedet.

Im Juli 1996 hat die Europäische Kommission eine **neue Strategie der Gemeinschaft** in der Behindertenthematik, nämlich einen rechtebezogenen Ansatz dargelegt. Darin wird, neben der stärkeren Betonung der Rechte von Personen mit Behinderungen, festgestellt, dass sich die **„Gesellschaft auf Unterschiede einstellen muss, statt die zwangsweise Anpassung an eine künstliche Norm zu betreiben.“**

In einer Entscheidung vom 20. Dezember 1996 haben sich der Rat und die im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten erneut zu dem Grundsatz der Chancengleichheit bei der Erarbeitung umfassender Maßnahmen bekannt und 1998 Grundsatzfragen einer koordinierten Strategie im Bereich Behinderung und Beschäftigung formuliert. Der **Vertrag von Amsterdam** (1997) hat zudem die Handlungsspielräume für Antidiskriminierungskonzepte und –maßnahmen erheblich erweitert. Der Artikel 13 des Vertrages ist gegen jegliche Diskriminierung in den Bereichen Arbeit und Beschäftigung gewandt.

Am **Luxemburger Gipfel** (1997) wurden 22 beschäftigungspolitische Leitlinien vereinbart, die bis 2002 umzusetzen sind. Die Leitlinie 9 betrifft die „Eingliederung von Behinderten, ethnischen Minoritäten und Benachteiligten“. Darin wird die Notwendigkeit für die Mitgliedstaaten anerkannt, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen, ethnischer Minderheiten und anderer Gruppen und Einzelpersonen, die gegebenenfalls benachteiligt sind, besondere Aufmerksamkeit zu schenken und geeignete präventive und aktive politische Ansätze zu entwickeln, um die Eingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Seit dem Beschäftigungsgipfel in Luxemburg (1997) sind **behindertenspezifische Fragen ein fester Bestandteil der jährlichen Leitlinien des Rates**, seit 1998 auch der Nationalen Aktionspläne (NAP). In Luxemburg wurden die vier Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie definiert: Beschäftigungsfähigkeit, Förderung des Unternehmertums, Anpassungsfähigkeit an den industriellen Wandel sowie Chancengleichheit für Frau und Mann.

Auf dem Wiener Gipfel **1998** wurde die **bessere Integration von Menschen mit Behinderungen vereinbart sowie die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor im 3. System (tertiärer Arbeitsmarkt)** und die vermehrte Weiter- und Fortbildung für ältere ArbeitnehmerInnen sowie Gender-Mainstreaming.

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien **1999** sahen die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit und besondere Bemühungen um die **Integration von Menschen** mit Behinderungen vor.

Die in Lissabon (**2000**) beschlossenen Schwerpunktsetzungen „Bekämpfung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ und „Förderung der sozialen Integration“ sind direkte Anforderungen, begleitende Integrationsdienstleistungen anzubieten und Arbeitgeber über Beschäftigungsmöglichkeiten und förderliche Arbeitsbedingungen zu informieren.

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr **2001** sahen vor, die Voraussetzung für Vollbeschäftigung in einer wissensbasierten Gesellschaft zu schaffen. Vollbeschäftigung wurde zu einem übergeordneten beschäftigungs- und sozialpolitischem Ziel der EU erklärt und die Mitgliedschaften verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt wird.

Ein aktiver Wohlfahrtsstaat, der auf Humanressourcenentwicklung, Partizipation, Integration und Solidarität beruht, ist ein zentrales Element der darauf hinführenden politischen Strategien. Auf dem Weg in die wissensbasierte Gesellschaft ist, so der Beschluss des Rates, auf den Grundsatz der Gleichbehandlung uneingeschränkt zu achten. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, besondere Aufmerksamkeit den jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten und bildungsbezogenen Problemen zu widmen. Maßnahmen sollen konzipiert werden, die Zahl der jungen Erwachsenen, die lediglich die Sekundarstufe I (5. Bis 8. Schuljahr) abgeschlossen haben und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung absolvieren, bis zum Jahr 2010 zu halbieren. Besondere präventive und aktive Maßnahmen zur Integration benachteiligter Personen sollen gesetzt werden, Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekämpfen und geeignete Maßnahmen sollen von den Mitgliedsstaaten ergriffen werden, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Zu diesem Zweck sollen nationale Ziele festgelegt werden.

#### **Beschäftigungspolitische Leitlinien 2002:**

Es müssen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und entsprechende Arbeitsanreize für alle an einer Erwerbstätigkeit interessierten Personen geschaffen werden, um dem Ziel der Vollbeschäftigung näher zu kommen; dabei ist zu berücksichtigen, dass die Mitgliedstaaten unterschiedliche Ausgangspositionen haben und dass die Vollbeschäftigung ein Ziel der nationalen Wirtschaftspolitik insgesamt ist. Daher sollten die Mitgliedstaaten in Erwägung ziehen, nationale Zielvorgaben für die Anhebung der Beschäftigungsquote festzulegen, um einen Beitrag zur Verwirklichung der folgenden übergeordneten europäischen Ziele zu leisten:

- Gesamtbeschäftigungsquote von 67 % und Frauenbeschäftigungsquote von 57 % bis zum Jahr 2005;
- Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % und Frauenbeschäftigungsquote über 60 % bis zum Jahr 2010;
- Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64 Jahre) von 50 % bis zum Jahr 2010.

#### **Beschäftigungspolitische Leitlinien 2003:**

Die Beschäftigung wird als ein wichtiger Faktor der sozialen Eingliederung identifiziert und daher der Zugang zu qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen für alle erwerbsfähigen Frauen und Männer, durch Bekämpfung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt und durch Vermeidung einer Ausgrenzung von Menschen aus der Arbeitswelt erleichtert werden.

In der Präambel (Abschnitt 17) wird festgestellt: „Mit der effektiven Arbeitsmarkteingliederung benachteiligter Menschen wird ein Beitrag geleistet zur sozialen Integration, zur Anhebung der Beschäftigungsquoten und zur Verbesserung der Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die Politik muss gegen Diskriminierung vorgehen, mit personalisierten Angeboten individuellen Bedürfnissen gerecht werden und angemessene Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, indem Arbeitgebern Anreize zur Einstellung von Arbeitskräften gegeben werden. (...) Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist eine der zentralen Prioritäten für Maßnahmen zugunsten der Menschen mit Behinderungen, deren Zahl auf etwa 37 Millionen in der Europäischen Union geschätzt wird und von denen viele arbeiten können und auch wollen.“

#### **Die Leitlinie 7 betrifft die FÖRDERUNG DER INTEGRATION UND BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG BENACHTEILIGTER MENSCHEN AUF DEM ARBEITSMARKT:**

„Die Mitgliedstaaten werden die Integration von Menschen fördern, die auf dem Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert sind, wie zum Beispiel Schulabbrecher, gering qualifizierte Arbeitskräfte, Menschen mit Behinderungen, Zuwanderer und Angehörige

ethnischer Minderheiten; dies soll durch Verbesserung ihrer Vermittelbarkeit, durch Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und durch Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung geschehen.

Die Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, dass bis 2010 Folgendes erreicht wird:

- Senkung der durchschnittlichen Schulabbrecherquote für die Europäische Union auf höchstens 10 %;
- erhebliche Verringerung der Differenz zwischen der Arbeitslosenquote benachteiligter Menschen - entsprechend allen einzelstaatlichen Zielvorgaben und Definitionen - und der Gesamtarbeitslosenquote in jedem Mitgliedstaat;
- erhebliche Verringerung der Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten von Bürgern der Europäischen Union und den Arbeitslosenquoten von Drittstaatsangehörigen - in jedem Mitgliedstaat

entsprechend den nationalen Zielvorgaben.

**Beschäftigungspolitische Leitlinien 2004 (Entwurf):**

Vorgeschlagen wird im vorliegenden Entwurf (Datum 7. April 2004) Leitlinien nur mehr alle 3 Jahr komplett überarbeitet werden sollen, dazwischen wird es nur zu Anpassungen kommen. Menschen mit Behinderungen bzw. Benachteiligte werden nicht mehr besonders berücksichtigt. Schwerpunkte der Leitlinien betreffen das Lebenslange Lernen und die Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.