



A9-0014/2021

3.2.2021

BERICHT

über die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatlerin: Katrin Langensiepen

INHALT

	Seite
BEGRÜNDUNG – ZUSAMMENFASSUNG DER FAKTEN UND ERKENNTNISSE	3
ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	10
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BÜRGERLICHE FREIHEITEN, JUSTIZ UND INNERES	32
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAUEN UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	40
STELLUNGNAHME DES PETITIONSAUSSCHUSSES	47
ANGABEN ZUR ANNAHME IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS	55
NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS	56

BEGRÜNDUNG – ZUSAMMENFASSUNG DER FAKTEN UND ERKENNTNISSE

Es ist für jeden Menschen entscheidend, eine Arbeit zu haben. Eine Arbeit ist grundlegend, um zwischenmenschliche Beziehungen zu pflegen, um die notwendigen finanziellen Mittel zu verdienen, die es ermöglichen, ein erfülltes und gesundes Leben zu führen, um unser Potenzial als Menschen zu realisieren und um Teil der Gesellschaft zu sein. Allerdings wird uns Menschen mit Behinderungen das „Recht zu arbeiten“¹, das durch verschiedene internationalen Menschenrechtsdokumente und die EU-Grundrechtecharta geschützt ist und gefördert wird, systematisch verweigert, und wir werden aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen. In der gesamten Europäischen Union zahlen Arbeitgeber lieber ein Bußgeld als Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Es gibt selten amtliche Statistiken über Behinderungen, und meist sind diese nicht nach Art der Behinderung, Rasse/ethnischer Herkunft, sexueller Ausrichtung usw. aufgeschlüsselt; zudem liegen kaum Daten zu der Art der Beschäftigung vor, zu der Menschen mit Behinderungen Zugang haben. Man weiß jedoch Folgendes: Nur 50,6 % der Menschen mit Behinderungen sind erwerbstätig (48,3 % der Frauen und 53,3 % der Männer), im Vergleich zu 74,8 % bei Menschen ohne Behinderung². Die neuesten zur Verfügung stehenden Statistiken zeigen, dass nur 20,7 % der Frauen mit Behinderungen Vollzeit erwerbstätig sind, im Vergleich zu 28,6 % der Männer mit Behinderungen³. Diese Daten geben allerdings keine Auskunft darüber, wie viele Menschen im offenen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, und Menschen mit Behinderungen, die in Heimpflege leben, bei denen es weit unwahrscheinlicher ist, dass sie einer Arbeit nachgehen oder dass sie mit allen Mitteln in die Gemeinschaft eingegliedert werden, sind in diesen Zahlen nicht berücksichtigt. Weiter unten folgen weitere Daten.

Erwerbstätigkeit ist natürlich nicht der einzige Bereich, in dem Diskriminierung gegen uns Menschen mit Behinderungen weit verbreitet ist. Es ist aber auf jeden Fall ein Bereich, in dem – über die Wahrung gleicher Rechte und Chancen – Veränderungen sowohl für die betroffenen Menschen mit Behinderungen als auch für die gesamte Gesellschaft möglich sind.

Unsere Gesellschaften sind vielfältig. *Wir alle* haben unterschiedliche Identitäten, Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, und in der Europäischen Union, die stolz verkündet, im Kampf für die Grundrechte ganz vorne zu stehen, müssten Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung für alle gewährleistet sein, auch für Menschen mit Behinderungen, die selbst eine heterogene Menschengruppe mit verschiedenen, nebeneinander bestehenden Identitäten und unterschiedlichen Fähigkeiten bilden.

Trotz aller gemeinsam vereinbarten Werte und Verträge werden Minderheiten, darunter auch Menschen mit Behinderungen, immer noch weitverbreitet und systemisch ihre Rechte verweigert, angefangen bei Bildung, Zugang zur Justiz, Zugang zu Rechten der sexuellen und reproduktiven Gesundheit, bis zu den Rechten auf eine eigenständige Lebensführung und ein Leben ohne Gewalt und Missbrauch, auf einen angemessenen Lebensstandard und soziale Absicherung usw. Es ist höchste Zeit, dass wir alle verstehen, dass alle von uns vielfache/sich überschneidende Identitäten besitzen, dass die Durchsetzung von Menschenrechten nicht eine

¹ Artikel 15 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

² EU SILC 2017.

³ Gleichstellungsindex 2019.

Gunst ist, um die wir andere bitten müssen, sondern das absolute Mindestmaß, das wir uns gegenseitig zuzugestehen haben. Wir sind eine vielfältige Gesellschaft. Diversität ist ein Wert und eine Stärke, dank der wir uns den sich ständig verändernden lokalen und globalen Herausforderungen stellen können. Wir Menschen mit Behinderungen, mit all unseren Talenten und Fähigkeiten, sind eine der Quellen dieser Diversität.

Einer der häufigsten Rechtsverstöße, den wir Menschen mit Behinderungen erleben, ist die Verweigerung unserer Teilhabe. Deshalb hat die Berichterstatterin zur Vorbereitung dieses Berichts Menschen mit Behinderungen sowie deren repräsentativen Organisationen im Rahmen einer Reihe von Gesprächen im Juni und Juli dieses Jahres sowie während des Entwurfsprozesses im August und September um ihre Stellungnahme gebeten. Da wir fest überzeugt sind, dass nicht nur der Vorgang zur Erarbeitung unseres Berichts, sondern auch das Endergebnis für Menschen mit Behinderungen leichter zugänglich sein soll, enthält unser Bericht auch einen **Text in leichter Sprache**. Wir möchten Aurelie Baranger, Christian Takow, Helen Portal, Fanny Lamon und Soufiane El Amrani für die Ausarbeitung der Fassung in leichter Sprache danken.

Die Berichterstatterin möchte hier auch allen Kollegen danken, die sich an den Befragungen von Interessenvertretern beteiligt haben, namentlich

- ❖ Aurelie Baranger und Christian Takow von *Autism-Europe*,
- ❖ Claudia Rustige und Klaus Meyer zu Brickwedde von der *Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen*,
- ❖ Lars Bosselmann und Antoine Fobe von der *Europäischen Blindenunion*,
- ❖ Marine Uldry und Haydn Hammersley vom *Europäischen Behindertenforum*,
- ❖ Natasa Kokic und Frank Sioen vom *Europäischen Netzwerk für selbstbestimmtes Leben*,
- ❖ Mark Wheatley und Jorge Crespo Garcia von der *Europäischen Union der Gehörlosen*,
- ❖ Helen Portal von *Inclusion Europe*,
- ❖ Renee Jopp und Hildur Onnudottir von *International Federation for Spina Bifida and Hydrocephalus* und
- ❖ Laura Marchetti, Marie Fallon Kund und Jonas Bull von *Mental Health Europe*.

Da sie bereit waren, mit uns ihre Kenntnisse und Erfahrungen in Zusammenhang mit den dringlichsten Angelegenheiten und Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen sowie den Verletzungen ihrer Rechte, die sie oft erleben, zu teilen und bewährte Verfahren sowie nachhaltige Maßnahmen aufzuzeigen und Änderungen vorzuschlagen, die sie in Bezug auf die EU-Politik und -Rechtsvorschriften gerne sehen würden, konnten wir uns ein klareres Bild der Lage in Bezug auf die Beschäftigung auf lokaler Ebene machen und eine umfassendere Liste von Forderungen erstellen.

Die Berichterstatterin möchte auch Dr. Jone Elizondo Urrestarazu, der Vertreterin von *Equinet*, ihren Dank und ihre Wertschätzung ausdrücken, die uns ihre unschätzbaren Erkenntnisse zu rechtlichen Aspekten und Werkzeugen zur Überwindung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung, der sich Menschen mit Behinderungen in den EU-Mitgliedstaaten ausgesetzt sehen, mitgeteilt hat. Ein weiterer Dank geht an namhafte Rechtsanwälte der *Academia*, Professorin Delia Ferri von der *National University of Ireland Maynooth* und Professor Mark Priestley von der *University of Leeds*, die sich für Menschen

mit Behinderungen einsetzen und so freundlich waren, ihre Fachkenntnisse und Vorschläge bezüglich des Schutzes der Rechte von Menschen mit Behinderungen mit uns zu teilen. Außerdem möchte die Berichterstatterin dem *Europäischen Netz gegen Rassismus (ENAR)*, dem *European Roma Grassroots Organisations (ERGO) Network*, *ILGA-Europe*, und der *Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM)* dafür danken, dass sie uns ihre schriftlichen Beiträge zukommen ließen, in denen sie Probleme in Zusammenhang mit sich überschneidender Diskriminierung darlegen. Zuletzt bedankt sich die Berichterstatterin für die Möglichkeit, die Fachleute der *Agentur der Europäischen Union für Grundrechte* zur Nutzung und Erfassung von Daten zur Gleichstellung zu befragen.

All diese Kollegen stimmten mit uns darin überein, dass es für jeden Menschen entscheidend ist, eine Arbeit zu haben. Einige von ihnen drückten es so aus: Eine erfüllende Erwerbstätigkeit ist definitiv eines der stärksten Zeichen von Inklusion. Das ist sowohl gut für die beschäftigte Person als auch für die Kollegen, die Inklusion in der Praxis erleben⁴! Bildung und Erwerbstätigkeit sind entscheidend, um selbstbestimmt zu leben⁵. Arbeit und Erwerbstätigkeit bedeuten, ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft und Kollege, nicht nur ein Empfänger von Leistungen zu sein. Menschen definieren sich über ihre Arbeit und ihren sinnvollen Beitrag zum Arbeitsleben⁶. In einer idealen Welt würden Arbeit und Erwerbstätigkeit Befähigung, Unabhängigkeit und vollständige Inklusion in die Gesellschaft bedeuten. Danach muss man streben⁷.

Die Berichterstatterin hofft, dass man in absehbarer Zeit in der Lage sein wird, die Vorteile inklusiver Arbeitsplätze und einer inklusiven Gesellschaft zu erkennen, und dass das offizielle EU-Motto „In Vielfalt geeint“ gemeinsam erfüllt werden kann. Es liegt aber noch ein langer Weg vor uns. Wir hoffen auf die Hilfe von Ihnen allen, um dieses Ziel zu erreichen.



Text in leichter Sprache



Das ist ein Bericht des Europäischen Parlaments.
Im Europäischen Parlament werden wichtige Entscheidungen der Europäischen Union getroffen.



Die Europäische Union ist eine Gruppe von 27 Ländern.
Wir nennen sie EU.
Die Länder haben sich zusammengetan, um politisch und wirtschaftlich stärker zu sein.



Die EU macht Gesetze und Maßnahmen zu wichtigen Dingen für die Menschen in diesen Ländern.

Dieser Bericht handelt von der Lage von Menschen mit Behinderungen in der Arbeit.



Viele Menschen mit Behinderungen in der Europäischen Union haben keine Arbeit.

Das nennt man Diskriminierung.



Das bedeutet: Sie können nicht Teil der Gemeinschaft sein.

Das bedeutet: Sie sind ärmer.

Das bedeutet: Sie können nicht zeigen, wie fähig und talentiert sie sind.

Viele Menschen mit Behinderungen arbeiten in einer geschützten Werkstatt. Geschützte Werkstätten sind Orte, an denen Menschen mit Behinderungen getrennt von anderen Menschen arbeiten.

Das bedeutet: Sie haben keine Kollegen ohne Behinderung.

Das bedeutet: Sie verdienen weniger Geld. Sie haben weniger Rechte als Menschen ohne Behinderung.



Frauen mit Behinderungen haben noch größere Probleme.

Für Frauen mit Behinderungen ist es schwerer als für Männer mit Behinderungen, eine Arbeit zu finden.

Frauen mit Behinderungen verdienen weniger Geld als Männer mit Behinderungen.

Frauen mit Behinderungen sind oft Opfer von sexueller Belästigung und Missbrauch.



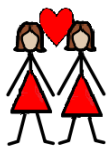
Sexuelle Belästigung heißt: Jemand zwingt eine andere Person, über Sex zu sprechen oder verlangt sexuelle Dinge.

Missbrauch heißt: Jemand behandelt Sie schlecht.

Menschen mit Behinderungen können auch Probleme haben, eine Arbeit zu finden und zu behalten. Zum Beispiel: Weil sie eine andere Hautfarbe haben oder weil sie einer anderen Kultur angehören.



Zum Beispiel: Ein Roma mit Behinderungen ist oft ärmer als andere Menschen mit Behinderungen.



Menschen mit Behinderungen mit einer anderen sexuellen Ausrichtung leiden auch unter mehr Diskriminierung.

Sie können größere Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden. Vielleicht werden sie dann in der Arbeit schlecht behandelt.



Wir wollen diese Situation ändern.

Wir haben diesen Bericht geschrieben. Menschen mit Behinderungen haben uns geholfen.

Wir wollen, dass sich in Europa viele Dinge ändern.

Wir wollen diese Änderungen:

Wir wollen eine Behindertenquote in der Europäischen Union.

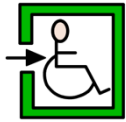
⁴ Lars Bosselmann, Europäische Blindenunion.

⁵ Senada Halilcevic, Inclusion Europe.

⁶ Claudia Rustige, Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.

⁷ Marine Uldry, Europäisches Behindertenforum.

Eine Quote ist, wenn mindestens eine bestimmte Anzahl von Menschen mit Behinderungen in einem Unternehmen arbeitet.
Das heißt: Alle großen Unternehmen müssen Menschen mit Behinderungen einstellen.



Wir wollen, dass die Unternehmen angemessene Vorkehrungen treffen.
Das bedeutet: Unternehmen machen Änderungen, damit Menschen mit Behinderungen dort arbeiten können.



Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen Hilfe bekommen, um eine gute Arbeit zu finden.

Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen Hilfe bekommen, um ihre Arbeit gut zu machen.

Wir wollen, dass dieses Hilfspersonen so lange bei den Menschen mit Behinderungen bleiben, wie sie Hilfe brauchen.



Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen nicht ihre Erwerbsunfähigkeitsleistungen verlieren, wenn sie anfangen zu arbeiten.

Eine Erwerbsunfähigkeitsleistung ist das Geld, das eine Person mit Behinderung wegen der Behinderung vom Staat bekommt.

Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen für die gleiche Arbeit gleich viel Lohn bekommen wie Menschen ohne Behinderung.

Wir wollen, dass sich Menschen mit Behinderungen an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen.



Wir wollen eine Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderungen nützlich sind.

Das bedeutet: Wir erkennen an, wie begabt sie sind und wie hart sie arbeiten.

SITUATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN BEZUG AUF ERWERBSTÄTIGKEIT IN ZAHLEN

Um die schwerwiegenden Auswirkungen von Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu belegen, möchte die Berichterstatterin auf die jüngsten zur Verfügung stehenden Erkenntnisse aus Erhebungen und Forschungsergebnisse hinweisen, die auch die Heterogenität und Diversität innerhalb der Gruppe aufdecken:

Die **Arbeitslosenquote** bei Menschen mit Behinderungen (17,1 %) ist fast doppelt so hoch wie bei der Gesamtbevölkerung (10,2 %)⁸, und die Arbeitslosigkeit dauert bei Menschen mit Behinderungen, unabhängig von den Qualifikationen, länger als bei Menschen ohne Behinderung.

Die Arbeitslosenquote ist unter **jungen Menschen mit Behinderungen** (Altersklasse 16–24) mit 24,9 % Arbeitslosen im Vergleich zu 16,6 % in der Gesamtbevölkerung besonders hoch, und das steht untrennbar mit den Bildungsmöglichkeiten in Verbindung⁹.

Frauen mit Behinderungen, die 16 % der gesamten weiblichen Bevölkerung und 60 % aller Menschen mit Behinderungen in der EU darstellen, sind in allen Bereichen des Lebens immer noch zahlreichen und sich überschneidenden Diskriminierungen ausgesetzt. Nur 20,7 % der Frauen mit Behinderungen haben eine Vollzeitbeschäftigung, im Vergleich zu 28,6 % der Männer mit Behinderungen¹⁰. Die Nichterwerbsquote liegt bei Frauen mit Behinderungen zwei Drittel über derjenigen der gesamten weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16–64 Jahre).

Im erweiterten Europa gibt es über 30 Millionen **blinde und teilweise sehbehinderte Menschen**; bei ihnen liegt die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei 75 % – unter Frauen ist sie noch höher –, und das führt zu sozialer Ausgrenzung und Armut¹¹.

In der EU gibt es ungefähr eine Million **Benutzer der Gebärdensprache** für Gehörlose und 51 Millionen schwerhörige Menschen, von denen auch viele die Gebärdensprache verwenden¹² und bei denen die Arbeitslosigkeit unzureichend gemeldet und nicht ausreichend erforscht ist.

In der EU gibt es ungefähr sieben Millionen **Menschen mit geistiger Behinderung**, deren Beschäftigungsgrad sehr niedrig ist¹³.

Schätzungen zufolge sind in Europa nur ungefähr 10 % der **Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung** erwerbstätig, meist in Teilzeit- und Niedriglohnarbeiten, in unterqualifizierten Stellen oder in betreuten Einrichtungen¹⁴.

⁸ EU SILC 2017.

⁹ ANED 2019.

¹⁰ Gleichstellungsindex 2019.

¹¹ http://euroblind.org/sites/default/files/documents/once_ebu_employment_report_en.pdf

¹² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0442_DE.html#def_1_15

¹³ Inclusion Europe

¹⁴ https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf

29,5 % der Frauen und 27,5 % der Männer mit Behinderungen¹⁵ sind in der EU von **Armut** und sozialer Ausgrenzung bedroht, im Vergleich zu 22,4 % der Gesamtbevölkerung. Bei Menschen mit Behinderungen ist **Armut trotz Erwerbstätigkeit** wahrscheinlicher als bei Menschen ohne Behinderung (11 % im Vergleich zu 9,1 %)¹⁶. Das ist auf zusätzliche Kosten wegen ihrer Behinderung zurückzuführen, wie beispielsweise Gesundheitsversorgung, logistische und menschliche Unterstützung, die Tatsachen, dass sie weniger verdienen als ihre Kollegen in einer gleichwertigen Stellung, dass eine Beförderung unwahrscheinlicher ist¹⁷ und dass sie ihren Anspruch auf Behindertenleistung verlieren, sobald sie erwerbstätig werden. Bei Menschen mit schwerem Behinderungsgrad ist die Gefahr von Armut noch größer.

Eine unverhältnismäßig hohe Anzahl von Menschen mit Behinderungen ist **obdachlos**¹⁸, und die Gefahr, obdachlos zu werden, ist bei Menschen mit Behinderungen höher¹⁹.

Infolge der Kumulationswirkung von sich überschneidender Diskriminierung ist davon auszugehen, dass für **Roma mit Behinderungen** noch mehr Barrieren bestehen, dass sie unter höherer Arbeitslosigkeit, noch extremerer Armut und weniger Zugang zu Bildung und Leistungen leiden als wenn sie keine Behinderung hätten²⁰.

Für **LGBTI-Personen mit Behinderungen** bestehen bei der Erwerbstätigkeit zusätzliche Hindernisse; 16 % von ihnen werden wegen ihrer Identität Anstellungen oder Beförderungen verweigert, im Vergleich zu 10 % bei LGBTI-Personen allgemein; ein Viertel der LGBTI-Personen mit Behinderungen musste abfällige Kommentare, Mobbing und Missbrauch ertragen und wurde ohne deren Zustimmung geoutet.²¹

Gemäß einer jüngeren EU-weiten Umfrage unter Menschen mit Behinderungen erachten 96 % von ihnen den **Zugang zum offenen Arbeitsmarkt** für ungenügend oder verbesserungswürdig; nur 10 % sind der Ansicht, die gegenwärtigen gesetzlichen Bestimmungen seien angemessen, um Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt vor Diskriminierung zu schützen, und 18 % war es nicht bekannt, dass in ihrem Land gesetzliche Bestimmungen existieren, die sie vor Diskriminierung schützen sollen²².

¹⁵ EU-SILC 2018.

¹⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/34425.pdf>

¹⁷ <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-107-the-disability-pay-gap.pdf>

¹⁸ <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>

¹⁹ <https://www.housingrightswatch.org/content/homelessness-and-disabilities-impact-recent-human-rights-developments-policy-and-practice%E2%80%8B>

²⁰ <https://www.ecmi.de/publications/studies/8-not-even-in-the-margins-where-are-roma-with-disabilities>

²¹ https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt_in_britain_work_report.pdf

²² Die Umfrage wurde von ENIL durchgeführt.

ENTWURF EINER ENTSCHESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vertrag über die Europäische Union (EUV), den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK), das gemäß dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft am 21. Januar 2011 in Kraft getreten ist,
- unter Hinweis auf die Allgemeinen Bemerkungen des VN-BRK-Ausschusses zur Umsetzung der VN-BRK, insbesondere die Allgemeine Bemerkung Nr. 2 (2014) vom 22. Mai 2014 zum Recht auf Zugänglichkeit, die Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (2016) vom 26. August 2016 zu Frauen und Mädchen mit Behinderungen, die Allgemeine Bemerkung Nr. 5 (2017) vom 27. Oktober 2017 zum Recht auf unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018) vom 26. April 2018 über Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung,
- unter Hinweisen auf die abschließenden Bemerkungen des VN-BRK-Ausschusses vom 2. Oktober 2015 zum ursprünglichen Bericht der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- unter Hinweis auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030 der Vereinten Nationen) und die damit verbundenen Nachhaltigkeitsziele (SDG),
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau,
- unter Hinweis auf die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Übereinkommen von Istanbul),
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte (ESSR),

- unter Hinweis auf das Ziel im Rahmen der Strategie Europa 2020, Armut und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung)¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft²,
- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (COM(2008)0426) und unter Hinweis auf den diesbezüglichen Standpunkt des Parlaments vom 2. April 2009³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen⁴,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen⁵,
- unter Hinweis auf die Verordnungen zur Festlegung von Vorschriften für EU-Finanzierungsprogramme im mehrjährigen Finanzrahmen, insbesondere den Europäischen Sozialfonds (ESF), die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen, den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), das Erasmus-Programm und den Fonds für einen gerechten Übergang, über die die EU finanzielle Unterstützung zur Verbesserung der Lage von Menschen mit Behinderungen bereitstellt,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit⁶, insbesondere auf die Verpflichtung der Arbeitgeber, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen, und darauf, dass die Arbeitgeber die Kosten der Einhaltung dieser Verpflichtung nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen dürfen,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 15. November 2010 mit dem

¹ ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

² ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

³ ABl. C 137 E vom 27.5.2010, S. 68.

⁴ ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1.

⁵ ABl. L 151 vom 7.6.2019, S. 70.

⁶ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

Titel „Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020: Erneuerteres Engagement für ein barrierefreies Europa“ (COM(2010)0636),

- unter Hinweis auf die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 2. Februar 2017 mit dem Titel „Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010–2020)“ (Fortschrittsbericht über die Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020) (SWD(2017)0029),
- unter Hinweis auf die Empfehlung der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen⁷,
- unter Hinweis auf das Pilotprojekt der Kommission aus dem Jahr 2013 zur Einführung eines EU-Behindertenausweises,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 8. Juli 2020 zu den Rechten von Menschen mit geistiger Behinderung und von ihren Familien in der COVID-19-Krise⁸,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 18. Juni 2020 zu der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen für die Zeit nach 2020⁹,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. November 2018 zur Situation von Frauen mit Behinderungen¹⁰,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 30. November 2017 zur Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen¹¹,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 7. Juli 2016 zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unter besonderer Berücksichtigung der abschließenden Bemerkungen des Ausschusses der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen¹²,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 20. Mai 2015 zu der vom Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen angenommenen Fragenliste im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Bericht der Europäischen Union¹³,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 25. Oktober 2011 zu der Mobilität und Integration von Menschen mit Behinderungen und der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020¹⁴,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 6. Mai 2009 zu der aktiven Eingliederung

⁷ ABl. L 167 vom 4.7.2018, S. 28.

⁸ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0183.

⁹ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0156.

¹⁰ ABl. C 363 vom 28.10.2020, S. 164.

¹¹ ABl. C 356 vom 4.10.2018, S. 110.

¹² ABl. C 101 vom 16.3.2018, S. 138.

¹³ ABl. C 353 vom 27.9.2016, S. 41.

¹⁴ ABl. C 131 E vom 8.5.2013, S. 9.

- der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen¹⁵,
- unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 17. Juni 1988 zur Zeichensprache für Gehörlose¹⁶, vom 18. November 1998 zur Gebärdensprache¹⁷ und vom 23. November 2016 zu Gebärdensprachen und professionellen Gebärdensprachdolmetschern¹⁸,
 - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 17. April 2020 zu abgestimmten Maßnahmen der EU zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen¹⁹,
 - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 16. Januar 2019 zur Lage der Grundrechte in der Europäischen Union 2017²⁰,
 - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 15. September 2016 zur Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf²¹,
 - unter Hinweis auf die einschlägigen Studien der Fachabteilung A, insbesondere die Studie mit dem Titel „Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities“ (Diskriminierung und Zugang zu Beschäftigung für Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen) von 2017 und der Studie mit dem Titel „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments“ (Angemessene Vorkehrungen und geschützte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen: Kosten und Renditen) von 2015,
 - unter Hinweis auf die einschlägigen Studien des Wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments, insbesondere die Evaluierungen der europäischen Umsetzung von 2016 mit den Titeln „EU Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)“ (Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (VN-BRK) durch die EU) und „The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ (Die Pflichten der öffentlichen Verwaltung der EU im Sinne des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen),
 - unter Hinweis auf die ständig wachsende Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bezüglich der Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG,
 - unter Hinweis auf den Jahresbericht 2018 und 2019 der Europäischen Bürgerbeauftragten,
 - unter Hinweis auf die strategischen Untersuchungen der Europäischen

¹⁵ ABl. C 212 E vom 5.8.2010, S. 23.

¹⁶ ABl. C 187, 18.7.1988, S. 236.

¹⁷ ABl. C 379 vom 7.12.1998, S. 66.

¹⁸ ABl. C 224 vom 27.6.2018, S. 68.

¹⁹ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0054.

²⁰ ABl. C 411 vom 27.11.2020, S. 94.

²¹ ABl. C 204 vom 13.6.2018, S. 179.

- Bürgerbeauftragten zu der Frage, wie die Kommission sicherstellt, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu ihren Websites haben (OI/6/2017/EA), wie die Kommission Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Gemeinsamen Krankheitsfürsorgesystems für EU-Bedienstete behandelt (OI/4/2016/EA), und auf die Entscheidung über die gemeinsame Untersuchung in den Fällen 1337/2017/EA und 1338/2017/EA über die Zugänglichkeit für sehbehinderte Bewerber in Auswahlverfahren zur Einstellung von EU-Beamten, die vom Europäischen Amt für Personalauswahl abgehalten werden,
- unter Hinweis auf die Initiativuntersuchung der Europäischen Bürgerbeauftragten in Bezug auf die Einhaltung der Grundrechte bei der Umsetzung der EU-Kohäsionspolitik (OI/8/2014/AN),
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mit dem Titel „Shaping the EU agenda for disability rights 2020-2030“ (Gestaltung der EU-Agenda für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2020–2030),
 - unter Hinweis auf die thematischen Berichte der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, einschließlich ihrer COVID-19-Pandemie-Bulletins,
 - unter Hinweis auf das Kompendium mit Praxisbeispielen bezüglich Gleichstellungsdaten und auf die Leitlinien zur Verbesserung der Erhebung und Nutzung von Gleichstellungsdaten (Gleichstellungsdatenleitlinien), die von der Untergruppe zu Gleichstellungsdaten der Hochrangigen Gruppe der EU für Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung ermittelt wurden,
 - unter Hinweis auf den Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen,
 - unter Hinweis auf die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
 - unter Hinweis auf die Berichte und Empfehlungen von repräsentativen Organisationen von Menschen mit Behinderungen, insbesondere Autism-Europe, Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, Europäische Blindenunion, Europäisches Behindertenforum, Europäisches Netzwerk für selbstbestimmtes Leben, Europäische Gehörlosenunion, Inclusion Europe und International Federation for Spina Bifida and Hydrocephalus und Mental Health Europe, sowie die Berichte und Empfehlungen von Equinet und Akademikern, die im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderungen tätig sind,
 - gestützt auf Artikel 54 seiner Geschäftsordnung sowie auf Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe e und Anlage 3 des Beschlusses der Konferenz der Präsidenten vom 12. Dezember 2002 zum Verfahren für die Genehmigung der Ausarbeitung von Initiativberichten,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahmen des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres, des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter sowie des Petitionsausschusses,

- unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0014/2021),
 - A. in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen²² das Recht haben, vollumfänglich am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft teilzuhaben, ihnen ihre Grundrechte jedoch häufig vorenthalten werden; in der Erwägung, dass sie in überwältigendem Ausmaß vom offenen Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind und ihnen ihr Recht verwehrt wird, gleichberechtigt mit anderen einer Beschäftigung nachzugehen, oder dass sie große Schwierigkeiten haben, einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten und gleiche Bedingungen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt vorzufinden;
 - B. in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Behinderung und ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Herkunft, ihres Alters, ihrer Religion oder ihres Glaubens, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihres Migrationsstatus oder ihres sozioökonomischen Hintergrunds und ihres Bildungsgrads weiterhin zahlreichen und sich überschneidenden Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass Diskriminierung in den verschiedenen Phasen des Arbeitszyklus, angefangen bei der Einstellung, zu beobachten ist, was zur sozialen Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen führen kann; in der Erwägung, dass Diskriminierung und mangelnde Diversität am Arbeitsplatz mit erheblichen menschlichen und wirtschaftlichen Kosten einhergehen;
 - C. in der Erwägung, dass gemäß der Charta Diskriminierung aus jedwedem Grund, einschließlich aufgrund von Behinderung, verboten ist, und die Rechte von Menschen mit Behinderungen anerkannt sind²³;
 - D. in der Erwägung, dass die EU im Dezember 2010 die VN-BRK ratifiziert hat und das Übereinkommen in der EU im Januar 2011 in Kraft getreten ist; in der Erwägung, dass die VN-BRK für die EU, ihre Organe und Mitgliedstaaten verbindlich ist, denen daher die direkte Pflicht obliegt, sie umfassend umzusetzen, einschließlich Artikel 27 über Arbeit und Beschäftigung; in der Erwägung, dass seit ihrer Annahme gewisse, aber nicht ausreichende Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele der VN-BRK erzielt wurden;
 - E. in der Erwägung, dass die EU daher verpflichtet ist, im Einklang mit der VN-BRK zu handeln, und dass der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) verpflichtet ist, die EU-Gesetzgebung, einschließlich der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, in einer Art und Weise auszulegen, die mit der VN-BRK in Einklang steht;
 - F. in der Erwägung, dass in der VN-BRK das medizinische Modell der Behinderung abgelehnt und stattdessen das Verständnis von Behinderung nach dem Menschenrechtsmodell und nach dem sozial-kontextuellen Ansatz befürwortet werden; in der Erwägung, dass in der VN-BRK inklusive Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen gefordert werden; in der Erwägung, dass gemäß der VN-BRK

²² Wir verwenden den Begriff „Menschen mit Behinderungen“ gemäß Artikel 1 der VN-BRK: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

²³ Artikel 21 und 26 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht auf Arbeit haben wie andere und dass sie das Recht haben, ihre berufliche Tätigkeit frei zu wählen, akzeptiert zu werden und in einem offenen, inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfeld zu arbeiten;

- G. in der Erwägung, dass sich gemäß der Definition und den Maßgaben der VN-BRK angemessene Vorkehrungen auf die spezifischen Bedürfnisse von Einzelpersonen konzentrieren, während sich Fördermaßnahmen auf eine ganze, potenziell diskriminierte Personengruppe beziehen; in der Erwägung, dass beides notwendig ist, um Diversität am Arbeitsplatz sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Arbeit gleichberechtigt ausüben können; in der Erwägung, dass klare EU-Leitlinien für angemessene Vorkehrungen fehlen und dieses Konzept von Arbeitgebern oftmals nicht ausreichend verstanden wird bzw. diese Vorkehrungen nicht vorhanden oder unzureichend sind; in der Erwägung, dass sich angemessene Vorkehrungen mit Blick auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Behinderungen wesentlich auf die Qualität der Arbeitsplätze, die beruflichen Perspektiven und die Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses auswirken;
- H. in der Erwägung, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wesentlich zu ihrer Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und zum Übergang von institutioneller zu gemeinschaftsbasierter Unterstützung beiträgt; in der Erwägung, dass der Prozess der Abkehr von der Unterbringung in gesonderten Einrichtungen in den Mitgliedstaaten abgeschlossen werden muss, da Menschen mit Behinderungen das Recht haben, in der Gemeinschaft zu leben und vollumfänglich an ihr teilzuhaben; in der Erwägung, dass dieser Prozess der Deinstitutionalisierung in den Mitgliedstaaten unterschiedlich weit gediehen ist und dass trotz der Einführung von Strategien und der Zuweisung erheblicher Mittel in der EU noch immer eine Million Menschen in Einrichtungen leben;
- I. in der Erwägung, dass die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im Folgenden „die Richtlinie“), die im Jahr 2000 in Kraft getreten ist, derzeit das wesentliche Rechtsinstrument der EU ist, um Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung zu schützen; in der Erwägung, dass es in die geteilte Zuständigkeit der EU und der Mitgliedstaaten fällt, Gleichbehandlung sicherzustellen und das Diskriminierungsverbot durchzusetzen;
- J. in der Erwägung, dass die Richtlinie nur teilweise an der VN-BRK ausgerichtet ist, da darin nicht das Menschenrechtsmodell von Behinderung aufgegriffen wird, Diskriminierung aufgrund von angenommener oder künftiger Behinderung nicht behandelt wird, nicht auf sich überschneidende Diskriminierung abgezielt wird, die Mitgliedstaaten nicht aufgefordert werden, Fördermaßnahmen zu treffen, sie auf den Bereich Beschäftigung und Berufsbildung beschränkt ist, nicht – wie gemäß der VN-BRK vorgesehen – alle Lebensbereiche einbezogen werden, die Freizügigkeit aus beruflichen Gründen nicht behandelt wird, nicht die Einrichtung unabhängiger Überwachungsmechanismen gefordert wird, nicht für die systemische Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und ihren repräsentativen Organisationen an der Überwachung gesorgt wird und keine Verpflichtung enthalten ist, aufgeschlüsselte Daten zu erfassen;
- K. in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten mit der Richtlinie nicht rechtlich verpflichtet

werden, eine Gleichstellungsstelle zu benennen, die gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderungen vorgeht, was sehr problematisch ist, da Gleichstellungsstellen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung von Gleichbehandlungsrichtlinien in Bereichen spielen, die in ihre Zuständigkeit fallen, wie etwa zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse und der ethnischen Herkunft;

- L. in der Erwägung, dass die Erhebung vergleichbarer Daten über Gleichstellung für eine faktengestützte Politikgestaltung und Entscheidungsfindung von entscheidender Bedeutung ist; in der Erwägung, dass es an amtlichen Statistiken mangelt, insbesondere über Menschen mit Behinderungen, die in institutionellen Betreuungseinrichtungen leben, und über Merkmale wie deren Rasse, ethnische Herkunft oder sexuelle Orientierung, worauf auch in den Leitlinien für Daten zur Gleichstellung hingewiesen wurde; in der Erwägung, dass sich dieser Umstand durch die Verordnung (EU) 2019/1700²⁴ erheblich verbessern wird, was die Daten aus der Haushaltserhebung zur Beschäftigung, nach Art der Behinderung aufgeschlüsselte Daten und Daten über das Herkunftsland (erste und zweite Generation) betrifft, wobei gemäß dieser Verordnung zudem Pilotstudien zu in Einrichtungen lebenden Personen vorgesehen sind; in der Erwägung, dass weiterhin Lücken bestehen werden, die geschlossen werden sollten;
- M. in der Erwägung, dass nur 50,6 % der Menschen mit Behinderungen erwerbstätig sind (48,3 % der Frauen und 53,3 % der Männer), im Vergleich zu 74,8 % der Menschen ohne Behinderung²⁵; in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen, die in Institutionen leben oder als arbeitsunfähig gelten, aus der Statistik ausgeschlossen werden²⁶; in der Erwägung, dass aus diesen Zahlen keine Informationen über die Art, Qualität und die Bedingungen der Beschäftigung hervorgehen, zum Beispiel dazu, ob die Beschäftigung über den offenen Arbeitsmarkt erfolgt, ob der Arbeitnehmerstatus mit Arbeitnehmerrechten einhergeht und ob die Zahlung eines Mindestlohns sichergestellt ist; in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen eine vielfältige Gruppe bilden und oft sich überschneidender Diskriminierung ausgesetzt sind, deren Kumulationswirkung die Beschäftigung erheblich beeinträchtigt;
- N. in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen in einigen Mitgliedstaaten überwiegend in geschützten Werkstätten beschäftigt sind; in der Erwägung, dass es das Ziel solcher geschützten Werkstätten sein sollte, die Inklusion und Rehabilitation und einen möglichst raschen Übergang in den offenen Arbeitsmarkt zu unterstützen; in der Erwägung, dass geschützte Werkstätten häufig ein isoliertes Umfeld sind, in dem die Arbeitnehmer mit Behinderungen keinen Arbeitnehmerstatus und keine Arbeitnehmerrechte haben oder keinen garantierten Mindestlohn erhalten; in der Erwägung, dass dies eindeutig einen Verstoß gegen die VN-BRK darstellt; stellt fest, dass in einigen Mitgliedstaaten geschützte Werkstätten derzeit als Übergangsstation zum offenen Arbeitsmarkt genutzt werden; in der Erwägung, dass Forschungsarbeiten

²⁴ Verordnung (EU) 2019/1700 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Oktober 2019 zur Schaffung eines gemeinsamen Rahmens für europäische Statistiken über Personen und Haushalte auf der Grundlage von Einzeldaten aus Stichprobenerhebungen, zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 808/2004, (EG) Nr. 452/2008 und (EG) Nr. 1338/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1177/2003 des Europäischen Parlaments und des Rates und der Verordnung (EG) Nr. 577/98 des Rates.

²⁵ EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), 2017.

²⁶ *Ebenda*.

auf europäischer Ebene zu den Merkmalen und der Vielfalt geschützter Werkstätten, die bisweilen auch als geschütztes Beschäftigungsverhältnis bezeichnet werden, dazu beitragen könnten, bewährte Verfahren zu ermitteln, die Debatte voranzubringen und für die Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften und der VN-BRK zu sorgen; in der Erwägung, dass integrative Modelle der unterstützten Beschäftigung, sofern sie auf Rechten beruhen und als Beschäftigung anerkannt werden, die Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen ermöglichen sowie der Inklusion und dem Übergang in den offenen Arbeitsmarkt dienen können;

- O. in der Erwägung, dass die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderungen (17,1 %) fast doppelt so hoch liegt wie bei der Gesamtbevölkerung (10,2 %)²⁷ und die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen, unabhängig von ihren Qualifikationen, länger dauert als bei Menschen ohne Behinderung;
- P. in der Erwägung, dass junge Menschen mit Behinderungen (Personen zwischen 16 und 24 Jahren) mit 24,9 % im Vergleich zu 16,6 % der Gesamtbevölkerung die am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffene Gruppe sind; in der Erwägung, dass dieser Unterschied untrennbar mit Bildungschancen verbunden ist;
- Q. in der Erwägung, dass Frauen mit Behinderungen, die 16 % der gesamten weiblichen Bevölkerung und 60 % aller Menschen mit Behinderungen in der EU ausmachen, in allen Bereichen des Lebens immer noch zahlreichen und sich überschneidenden Diskriminierungen ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass die Nichterwerbsquote bei Frauen mit Behinderungen mehr als zwei Drittel über derjenigen der gesamten weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (16–64 Jahre) liegt; in der Erwägung, dass nur 20,7 % der Frauen mit Behinderungen eine Vollzeitbeschäftigung haben, im Vergleich zu 28,6 % der Männer mit Behinderungen;
- R. in der Erwägung, dass vor allem Frauen für die Haushaltsführung verantwortlich sind und die große Mehrheit der Betreuungs- und Pflegekräfte für Menschen mit Behinderungen stellen; in der Erwägung, dass ledige Mütter, die Kinder mit Behinderungen betreuen, einem hohen Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass alle Altersgruppen von Diskriminierung aus Gründen des Alters betroffen sind, was mit Stereotypen und Hindernissen einhergehen kann; in der Erwägung, dass sich ältere Frauen mit Behinderungen oftmals allein um Familienangehörige mit Behinderungen kümmern müssen; in der Erwägung, dass sich dieser Umstand unmittelbar auf ihre Anfälligkeit für Armut und soziale Ausgrenzung und auf ihren Zugang zu Arbeitsplätzen sowie auf ihre berufliche Weiterbildung auswirkt und ihre Beschäftigungsbedingungen beeinträchtigen kann;
- S. in der Erwägung, dass in der erweiterten EU über 30 Millionen blinde und teilweise sehbehinderte Menschen leben; in der Erwägung, dass die durchschnittliche Arbeitslosenquote in dieser Bevölkerungsgruppe bei 75 % und bei Frauen noch höher liegt, was zu sozialer Ausgrenzung und Armut führt²⁸; in der Erwägung, dass in der EU ungefähr eine Million Gehörlose leben, die die Gebärdensprache verwenden, und dass

²⁷ EU SILC 2017.

²⁸ ONCE und Europäische Blindenunion, „Bericht über die Situation blinder und sehbehinderter Menschen in Bezug auf die Beschäftigung in Europa zehn Jahre nach dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – Herausforderungen und Chancen“, Oktober 2019.

es 51 Millionen schwerhörige Menschen gibt, wovon viele ebenfalls die Gebärdensprache verwenden, deren Arbeitslosigkeit unzureichend gemeldet und nicht ausreichend erforscht ist; in Erwägung, dass in der EU ungefähr sieben Millionen Menschen mit geistiger Behinderung leben, deren Beschäftigungsgrad erheblich unter dem Durchschnitt liegt²⁹; in der Erwägung, dass in Europa nur ungefähr 10 % der Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung erwerbstätig sind, meist in Teilzeit und auf schlecht bezahlten Arbeitsplätzen oder solchen, für die nur eine geringe Qualifizierung erforderlich ist, oder in betreuten Einrichtungen³⁰;

- T. in der Erwägung, dass unter den Menschen mit Behinderungen in der EU 29,5 % der Frauen und 27,5 % der Männer von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, im Vergleich zu 22,4 % der Gesamtbevölkerung; in der Erwägung, dass für Menschen mit Behinderungen aufgrund der zusätzlichen Kosten infolge ihrer Behinderung (zum Beispiel für die Gesundheitsversorgung, logistische Unterstützung und Pflege), des Verlusts des Anspruchs auf Behindertenrente, sobald sie erwerbstätig werden, sowie der Tatsache, dass sie weniger verdienen als ihre Kollegen in einer gleichwertigen Stellung und dass ihre Beförderung unwahrscheinlicher ist, eine größere Wahrscheinlichkeit von Armut trotz Erwerbstätigkeit besteht als für Menschen ohne Behinderung (11 % im Vergleich zu 9,1 %) ³¹; in der Erwägung, dass bei Menschen mit schwerem Behinderungsgrad das Armutsrisiko noch höher ist;
- U. in der Erwägung, dass ein unverhältnismäßig großer Anteil von Menschen mit Behinderungen obdachlos ist und dass Menschen mit Behinderungen einem erhöhten Risiko, obdachlos zu werden, ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass bei Obdachlosen die Risiken, die sich aus ihren Lebensbedingungen ergeben, eine Behinderung zur Folge haben können, wie zum Beispiel die Amputation von Gliedmaßen;
- V. in der Erwägung, dass infolge der Kumulationswirkung von sich überschneidender Diskriminierung davon auszugehen ist, dass für Roma mit Behinderungen noch mehr Barrieren bestehen, dass sie unter höherer Arbeitslosigkeit, noch extremerer Armut und einem eingeschränkteren Zugang zu Bildung und Leistungen leiden als Roma ohne Behinderung³²;
- W. in der Erwägung, dass LGBTI mit Behinderungen mit zusätzlichen Hindernissen bei der Beschäftigung konfrontiert sind, da 16 % der LGBTI aufgrund ihrer Identität nach eigenen Angaben bereits Stellen oder Beförderungen verwehrt wurden, im Vergleich zu 10 % aller LGBTI, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden; in der Erwägung, dass ein Viertel der LGBTI-Personen mit Behinderungen bereits abfällige Kommentare, Mobbing und Missbrauch ertragen musste und ohne ihr Einverständnis

²⁹ Inclusion Europe.

³⁰ Autism Europe, „Autism and Work – Together we can“ (Autismus und Beschäftigung – Zusammen schaffen wir es“, 2014.

³¹ Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte, Forschungsbericht Nr. 107 – , Forschung zum Einkommensgefälle, „The Disability Pay Gap“ (Einkommensgefälle bei Menschen mit Behinderung), August 2017.

³² Europäisches Zentrum für Minderheitenfragen, Studie Nr. 8, „Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?“ (Nicht einmal am Rande – Wo sind die Roma mit Behinderungen?), Februar 2016.

geoutet wurde³³;

- X. in der Erwägung, dass laut einer jüngeren EU-weiten Umfrage unter Menschen mit Behinderungen 96 % von ihnen den Zugang zum offenen Arbeitsmarkt für ungenügend oder verbesserungswürdig halten, nur 10 % der Ansicht sind, die gegenwärtigen gesetzlichen Bestimmungen seien angemessen, um Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt vor Diskriminierung zu schützen, und es 18 % nicht bekannt war, dass in ihrem Land gesetzliche Bestimmungen existieren, mit denen sie vor Diskriminierung geschützt werden sollen³⁴;
- Y. in der Erwägung, dass diese Daten zeigen, dass im Rahmen der EU-Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020 nicht genug Nachdruck auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und auf sich überschneidende Diskriminierungen gelegt wurde, mit denen sie konfrontiert sind;
- Z. in der Erwägung, dass aufgrund von Belästigungen am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung und Repressalien infolge von Beschwerden, insbesondere für Frauen mit Behinderungen der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung sowie deren Erhalt und zu einer gleichberechtigten Berufslaufbahn erschwert ist;
- AA. in der Erwägung, dass Benachteiligung, Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt kein singuläres Problem sind, sondern mit mangelnder inklusiver Bildung unter anderem in der frühen Kindheit, fehlenden Möglichkeiten lebenslangen Lernens einschließlich der Berufsbildung, Segregation und Diskriminierung in Bezug auf Wohnraum und Gesundheit, fehlender Barrierefreiheit im Verkehr und fehlenden anderen Dienstleistungen und Produkten zusammenhängen; in der Erwägung, dass daher ein komplexer Ansatz und umfassende Maßnahmen erforderlich sind, um Abhilfe zu schaffen;
- AB. in der Erwägung, dass Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit und zur Vorbeugung von psychischen Erkrankungen und psychosozialen Behinderungen am Arbeitsplatz von wesentlicher Bedeutung sind;
- AC. in der Erwägung, dass die Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen und Verkehrsmitteln sowie der Zugang zu Unterstützungsleistungen, insbesondere zu persönlicher Betreuung, und die Zugänglichkeit der Gesellschaft als Ganzes für Menschen mit Behinderungen von grundlegender Bedeutung sind, wenn es darum geht, dass sie ihr Recht auf eine selbstständige Lebensführung und ihr Recht auf Arbeit tatsächlich wahrnehmen können; in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten sich ebenfalls für die Schaffung einer barrierefreien baulichen Umwelt einsetzen sollten; in der Erwägung, dass die Richtlinie (EU) 2019/882 über Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen nach ihrer Umsetzung erhebliche Verbesserungen im Sinne einer barrierefreien Gesellschaft bewirken wird; in der Erwägung, dass ihre Umsetzung daher zeitnah und genau überwacht werden muss;
- AD. in der Erwägung, dass die Streichung von Erwerbsunfähigkeitsrenten, sobald ein Mensch mit Behinderung eine bezahlte Arbeitsstelle antritt, eine hoch riskante und

³³ Stonewall, „LGBT in Britain – Work Report“ (LGBT in Großbritannien – Arbeitsbericht), 2018.

³⁴ Die Umfrage wurde vom „European Network on Independent Living“ (ENIL) durchgeführt.

belastende Politik, ein erhebliches Hindernis beim Zugang zum Arbeitsmarkt und sozial ungerecht ist, weil die mit einer Behinderung verbundenen höheren Lebenshaltungskosten dabei nicht berücksichtigt werden;

- AE. in der Erwägung, dass die unterschiedlichen Definitionen von Behinderung, die in den Mitgliedstaaten angewendeten unterschiedlichen und oftmals unklaren Beurteilungs- und Einstufungsmethoden von Behinderung sowie die fehlende gegenseitige Anerkennung des Behinderungsstatus Menschen mit Behinderungen die Freizügigkeit innerhalb der EU erschweren;
- AF. in der Erwägung, dass Sensibilisierung von grundlegender Bedeutung ist, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, in Kenntnis ihrer Pflichten und Rechte im Bereich des Diskriminierungsverbots adäquat zu handeln und zu reagieren;
- AG. in der Erwägung, dass mithilfe neuer Technologien, insbesondere KI-gestützten Systemen, effiziente, barriere- und diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren entwickelt werden können, während technologische Entwicklungen, die nicht inklusiv gestaltet sind, das Risiko neuer Barrieren und Formen der Diskriminierung bergen; in der Erwägung, dass gemäß Artikel 9 der VN-BRK der gleichberechtigte Zugang zu Informationen und zu Kommunikationstechnologien und -systemen sichergestellt werden muss;
1. fordert die Institutionen der EU und die Mitgliedstaaten auf, ihre Verpflichtung zu bekräftigen, inklusive Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen zu realisieren und die VN-BRK umfassend umzusetzen, einschließlich Artikel 27 zu Arbeit und Beschäftigung; fordert die Institutionen der EU und die Mitgliedstaaten daher auf, ihre Bemühungen zu verstärken und darauf hinzuarbeiten, mit einem ganzheitlichen strategischen Konzept auf der Grundlage des Lebenszyklus einen inklusiven, barrierefreien und diskriminierungsfreien Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen und für alle Menschen zu schaffen, und zwar im Einklang mit den EU-Verträgen, den in der europäischen Säule sozialer Rechte festgelegten Rechten und den in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und den Zielen für nachhaltige Entwicklung verankerten internationalen Werten; fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, das Fakultativprotokoll zur VN-BRK zu ratifizieren;
 2. vertritt die Auffassung, dass die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf so bald wie möglich überarbeitet werden muss, um sie mit den Bestimmungen der VN-BRK vollständig in Einklang zu bringen und ein Beteiligungsverfahren umzusetzen, mit dem eine direkte und umfassende Einbeziehung von Organisationen sichergestellt werden soll, die Menschen mit Behinderungen vertreten;

Für einen inklusiven und barrierefreien Arbeitsplatz

3. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Standards für barrierefreies Design und Leitlinien für die Barrierefreiheit von Umgebungen, Programmen, Diensten und Produkten, einschließlich Arbeitsplätzen, ihrer Ausstattung und ihrer Einrichtungen, anzunehmen, damit sie für alle Menschen nutzbar werden;
4. fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass für Menschen mit Behinderungen

angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz getroffen werden, ohne dass die Arbeitnehmer für die Kosten aufkommen müssten; fordert die Kommission auf, klare EU-Leitlinien über angemessene Vorkehrungen auszuarbeiten, in denen im Detail aufgeführt ist, welche Formen sie im Einklang mit den individuellen Bedürfnissen annehmen können, damit Artikel 5 der Richtlinie effektiv in innerstaatliches Recht umgesetzt werden kann; fordert die Kommission auf, Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten und die Mitgliedstaaten zu bestärken, sicherzustellen, dass eine Sanktionsregelung in Kraft ist, falls keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden, da dies eine Form von Diskriminierung darstellt; hält es für möglich, dass das Parlament auf die Option zurückgreift, die Kommission aufzufordern, solche Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten; fordert die Mitgliedstaaten auf, unterstützende Materialien und Leitlinien zu erstellen und einschlägige Schulungen in barrierefreien Formaten für Arbeitgeber, Verantwortliche, Arbeitnehmer und Menschen mit Behinderungen bereitzustellen, damit diese mit dem notwendigen Wissen, den notwendigen Kompetenzen und dem notwendigen Bewusstsein für die praktische Umsetzung angemessener Vorkehrungen ausgestattet werden und dem Mythos der damit einhergehenden unerschwinglichen Kosten entgegengewirkt wird;

5. bedauert nachdrücklich die uneinheitliche und unzureichende Durchsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates in einigen Mitgliedstaaten, die anhaltende Verstöße gegen die EU-Rechtsvorschriften nicht wirksam und einheitlich überwachen und sanktionieren;
6. ist der Ansicht, dass das Recht aller Menschen auf Gleichheit vor dem Gesetz und Schutz vor Diskriminierung ein allgemeines Menschenrecht ist, das in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt wurde, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden; weist darauf hin, dass das Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf untersagt;
7. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, auf die Einführung verpflichtender Diversitätsquoten am Arbeitsplatz zurückzugreifen oder diese zu prüfen, um ein inklusives Arbeitsumfeld mit wirksamen und verhältnismäßigen Sanktionen bei Nichterfüllung zu fördern; schlägt vor, dass Geldstrafen zu Inklusionszwecken reinvestiert werden; betont, dass solche Maßnahmen unter Berücksichtigung kleiner Strukturen verhältnismäßig sein müssen; fordert die Mitgliedstaaten eindringlich auf, öffentliche und private Unternehmen bei der Umsetzung jährlicher Diversitätspläne mit messbaren Zielen und regelmäßigen Evaluierungen sowie Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen durch Maßnahmen wie die Einrichtung einer auf Freiwilligkeit basierenden Liste oder ein zentrales Portal für Bewerber mit Behinderungen zu unterstützen, über das Bewerber für eine Einstellung ausgewählt werden können; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Einführung von Quoten mit Schulungen für Arbeitgeber zum Inhalt und Anwendungsbereich der geltenden Vorschriften zu begleiten; fordert die Mitgliedstaaten auf, öffentliche Arbeitsverwaltungen mit der Erstellung einer auf Freiwilligkeit basierenden Liste von

Bewerbern mit Behinderungen zu beauftragen, die es Arbeitgebern erleichtert, der Auflage von Diversitätsquoten nachzukommen;

8. fordert die Institutionen der EU auf, mit gutem Beispiel voranzugehen, beispielsweise durch die Festlegung einer allgemeinen Diversitätsquote und einer spezifischen Diversitätsquote für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen, die Entwicklung interner Leitlinien für angemessene Vorkehrungen, die Sicherstellung von Fairness und vollumfänglicher Barrierefreiheit beim Auswahlverfahren und am Arbeitsplatz sowie die Einstellung von Menschen mit allen Arten von Behinderungen auf allen Ebenen und die aktive Suche nach Menschen mit Behinderungen bei der Besetzung von Stellen; fordert die Mitgliedstaaten auf, in ihren öffentlichen Verwaltungen gleichermaßen zu verfahren;
9. fordert die Mitgliedstaaten auf, nachhaltige inklusive Beschäftigungsmaßnahmen zu verabschieden, etwa angepasste Einstellungsverfahren, Job-Carving, maßgeschneiderte, flexible und unterstützte Beschäftigung, Jobsharing, individuelle Vermittlung und Unterstützung sowie inklusive Unternehmen, wobei den besonderen Merkmalen von Menschen mit verschiedenen Arten von Behinderungen Rechnung zu tragen und deren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern ist; fordert die Mitgliedstaaten auf,
 - Steueranreize und andere finanzielle Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen, einschließlich KMU, einzusetzen, die Menschen mit Behinderungen einstellen oder ihnen eine Berufsausbildung und Lehrstellen bieten,
 - inklusive Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt eine Anstellung bieten, mittels Vergabe öffentlicher Aufträge zu unterstützen,
 - gezielte Modelle der Arbeitsplatzvermittlung zu fördern,
 - die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern und Organisationen der Sozialwirtschaft zu unterstützen, die ihre Gewinne in soziale Ziele reinvestieren,
 - und Arbeitgeber über diese Strategien und Anreize zu informieren;fordert die Mitgliedstaaten auf, Unternehmen zu unterstützen, die zielgerichtete Fördermaßnahmen anbieten, um gegen mehrfache Benachteiligungen vorzugehen; fordert die Mitgliedstaaten auf, sich über bewährte Verfahren auszutauschen, um einen gezielten Mix von Maßnahmen zu ermitteln und anzuwenden, mit dem die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Beschäftigung gefördert wird;
10. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dringend Maßnahmen zu ergreifen, um die wichtigsten Tendenzen für die Zukunft der Arbeit aus einer Behindertenperspektive unter aktiver Beteiligung von Menschen mit Behinderungen zu bewerten, um spezifische Maßnahmen zu ermitteln und einzuleiten, damit der Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der Vielfalt von Menschen mit Behinderungen inklusiver gestaltet wird; betont in diesem Zusammenhang, wie wichtig inklusive und barrierefreie Initiativen einhergehend mit einer angemessenen Finanzierung sind, deren Ziele lebenslanges Lernen, darunter eine berufliche Bildung und die Entwicklung von Kompetenzen bei Menschen mit Behinderungen von klein auf, sind, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf digitalen und ökologischen Kompetenzen im Einklang mit

den sich schnell wandelnden Gegebenheiten und Anforderungen des derzeitigen und künftigen Arbeitsmarkts liegt; betont ferner, dass es wichtig ist, Menschen mit Behinderungen im Laufe ihres gesamten Lebens in geeigneter Weise zu unterstützen, innovative Technologien besser einzusetzen, um gleiche Rahmenbedingungen zu schaffen und Hindernisse für die Berufsausbildung und Beschäftigung zu beseitigen, und Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu digitalen Werkzeugen und Software zu helfen, die für deren eigenständige Lebensführung unabdingbar sind;

11. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu erhöhen, um ein Netzwerk inklusiver Unternehmen aufzubauen, um auf jeder Ebene spezialisierte Arbeitsvermittler, etwa Arbeitsberater, einzustellen, die eine Beurteilung der individuellen Bedürfnisse vornehmen, Schulungen anbieten und Menschen mit Behinderungen, die eine Arbeit suchen, unterstützen, und um solange wie nötig Assistenten bei der Ausübung der Arbeit bereitzustellen, um Menschen mit Behinderungen dabei zu helfen, auf dem offenen Arbeitsmarkt ihrer Arbeit nachzugehen;
12. fordert die Mitgliedstaaten auf, menschenrechtsgestützte Ansätze in der Bildung zu fördern, um inklusive und diskriminierungsfreie Bildungssysteme einzurichten, die Entwicklung und Bereitstellung von Schulungen in den Bereichen barrierefreies Design, angemessene Vorkehrungen und Diversität am Arbeitsplatz für Hochschulstudierende an den einschlägigen Fakultäten unter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und die Schulung von Arbeitsberatern, Assistenten bei Ausübung der Arbeit sowie Behinderten- und Diversitätsberatern mit Schwerpunkt auf den Besonderheiten der verschiedenen Behinderungen zu fördern;
13. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Charakteristika, die Vielfalt und die Effektivität der bestehenden geschützten Werkstätten zur Vermittlung von Kompetenzen an Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt gemeinsam mit Vertretern von Menschen mit Behinderungen laufend zu bewerten, dafür zu sorgen, dass diese von Rechtsrahmen erfasst und geschützt werden, die soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne und das Diskriminierungsverbot umfassen, und zugleich die Bestimmungen, die nicht im Einklang mit der VN-BRK und insbesondere mit deren Artikel 27 stehen, schrittweise abzuschaffen; fordert die Kommission auf, diesen Prozess zu überwachen; weist darauf hin, dass geschützte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen lediglich eine Option für einen befristeten Zeitraum in ihrem Arbeitsleben darstellen sollten; fordert die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang auf, inklusive Beschäftigungsmodelle auf dem offenen Arbeitsmarkt und außerhalb geschützter Werkstätten in voller Übereinstimmung mit der VN-BRK auszuarbeiten und zu fördern; betont darüber hinaus, dass Arbeitnehmern mit Behinderungen in geschützten Werkstätten zumindest die Rechte und der Status gewährt werden sollten, die den Arbeitsrechten von Menschen entsprechen, die auf dem offenen Arbeitsmarkt arbeiten; fordert die Mitgliedstaaten diesbezüglich auf, die Enthospitalisierung zu beschleunigen, wirksame regionale und dezentrale Versorgungssysteme, darunter Dienste zur gesellschaftlichen Aktivierung, auf allen Ebenen der Gesellschaft bereitzustellen und eine reibungslosere Einbindung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft insgesamt sicherzustellen;

14. bedauert, dass Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung die Verwirklichung der Ziele des Vertrags über die Europäische Union (EUV) unterlaufen kann;
15. begrüßt Initiativen der Kommission wie die Auszeichnung „Access City Award“ und spricht sich für entsprechende Initiativen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene aus;
16. bedauert, dass Menschen mit geistigen oder psychosozialen Behinderungen vielfältigen rechtlichen, institutionellen, kommunikativen und sozialen Barrieren bei der Ausübung ihrer Rechte ausgesetzt sind, die sie daran hindern, zu wählen, sich um ein öffentliches Amt zu bewerben, ihre Bürgerbeteiligung auszuüben oder einfach nur ihr eigenes Leben mitzubestimmen; legt den Mitgliedstaaten nahe, unverzüglich Maßnahmen zur Reform ihrer Rechtsrahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen im Einklang mit Artikel 12 der VN-BRK in allen Lebensbereichen gleichberechtigt mit anderen Rechts- und Handlungsfähigkeit genießen, und weist darauf hin, dass die politischen Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Möglichkeit, diese gleichberechtigt mit anderen zu genießen, gemäß Artikel 29 der VN-BRK gewährleistet werden müssen;
17. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, zu gewährleisten, dass EU-Mittel nicht für Programme zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in einer abgetrennten Umgebung aufgewendet werden, die keine Aussicht auf Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt bieten;

Für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz

18. appelliert mit Nachdruck an die Kommission und die Mitgliedstaaten, ihre Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen, den sie vertretenden Organisationen und Gleichstellungsstellen zu intensivieren, damit für Arbeitgeber, Verantwortliche in allen Bereichen und die Gesellschaft im weiteren Sinne umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen und gezielte Schulungen in zugänglichen Formaten und Gebärdensprachen vorbereitet und durchgeführt werden, bei denen es um die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen sowie um die Vorteile von Vielfalt, Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot geht, um das derzeitige Stigma und die Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen zu beseitigen, Mobbing, Belästigungen und Ausbeutung zu bekämpfen und die inklusive Gleichbehandlung aller Menschen zu verwirklichen;
19. betont, wie wichtig es ist, dass Opfer von Diskriminierung Zugang zu Informationen erhalten; hält es für erforderlich, dass die Mitgliedstaaten die geeigneten Schritte unternehmen, damit Opfer in allen Phasen des Rechtsweges angemessene und zugängliche Rechtsberatung und Rechtshilfe durch Gleichbehandlungsstellen oder geeignete zwischengeschaltete Stellen erhalten können, wozu auch vertrauliche und persönliche Beratung und emotionale, persönliche und moralische Unterstützung zählen; fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu bekämpfen, die die Würde einer Person verletzen und/oder ein von Beleidigungen geprägtes Umfeld am Arbeitsplatz erzeugen;
20. fordert die Mitgliedstaaten auf, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um das

Diskriminierungsverbot gegenüber allen Menschen, einschließlich gegenüber Menschen mit Behinderungen, zu garantieren, um im Einklang mit der VN-BRK die Zugänglichkeit zum Arbeitsplatz, zu Verkehrsmitteln und zur bebauten Umgebung sicherzustellen und um in allen beruflichen Phasen – von der Einstellung bis hin zum beruflichen Aufstieg – angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zugunsten sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen und des beruflichen Wiedereinstiegs bereitzustellen; fordert die Institutionen der EU auf, die gleichen Maßnahmen zu treffen; fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte unter gleichen Bedingungen wahrnehmen können und vor Gewalt, Mobbing, Cybermobbing und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung und insbesondere jener, die sich gegen Frauen mit Behinderungen richtet, geschützt sind; fordert die Mitgliedstaaten zu diesem Zweck nachdrücklich auf, das Übereinkommen von Istanbul zu ratifizieren, das sich übergreifend auf alle EU-Rechtsvorschriften auswirken soll, mit besonderem Augenmerk auf Frauen mit Behinderungen, die Mehrfachdiskriminierung und einem höheren Risiko von Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind; fordert die Institutionen der EU auf, die gleichen Maßnahmen zu treffen;

21. betont überdies, dass eine Garantie der Rechte von Menschen mit Behinderungen erforderlich ist, die mit konkreten Maßnahmen einhergeht, durch die den Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung getragen wird;
22. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass Inklusionsstrategien für die Branchen- und Unternehmensebene in Abstimmung mit Arbeitnehmervertretern festgelegt werden;
23. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Arbeitnehmer mit Behinderungen, die von einem Unfall herrühren, zu unterstützen, sodass sie ihrer Beschäftigung weiter nachgehen können oder der betroffenen Person eine gleichwertige Beschäftigung angeboten wird, die ihren neuen Fähigkeiten entspricht, ohne dass sie die Rechte und Arbeitsbedingungen verlieren, die sie vor dem Unfall hatten;
24. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, bei der Unterstützung der Einstellung und Rückkehr von Menschen mit Behinderungen an den Arbeitsplatz einen vorbeugenden und inklusiven Ansatz für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verfolgen; merkt an, dass dies durch integrierte Wege erreicht werden könnte, bei denen die Vorbeugung im Rahmen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit verschiedenen Maßnahmen für die Beschäftigungsfähigkeit, etwa individuelle Unterstützung, Beratung, Anleitung und Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung, kombiniert wird;
25. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das bestehende Lohngefälle aufgrund von Geschlecht, Behinderung und ethnischer Herkunft zu beheben und dabei direkte und indirekte Lohndiskriminierung und die Gefahr von Armut trotz Erwerbstätigkeit für Arbeitnehmer, die bei der Arbeit auf Hürden stoßen und einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, insbesondere LGBTI-Personen, Frauen, Roma und Flüchtlinge, zu bekämpfen; erwartet, dass die Kommission die angekündigte Gesetzesvorlage über Lohntransparenz am Arbeitsplatz im ersten Quartal 2021 vorstellt, um gegen das Lohngefälle vorzugehen, von dem benachteiligte soziale Gruppen und

insbesondere Menschen mit Behinderungen betroffen sind;

26. betont, dass der Schutz von Transgender-Personen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz wirksam sein muss, und fordert die Mitgliedstaaten auf, insbesondere im Beschäftigungsbereich gegen diese Diskriminierung vorzugehen;
27. fordert die Mitgliedstaaten auf, Menschen mit Behinderungen keine Ansprüche auf Leistungen im Zusammenhang mit ihrer Behinderung zu entziehen, durch die ihre mit der Behinderung verbundenen zusätzlichen Aufwendungen gedeckt werden, wenn sie sich in den Arbeitsmarkt eingliedern oder ein bestimmtes Einkommensniveau überschreiten, da diese Praxis zu Armut trotz Erwerbstätigkeit und Altersarmut führt, zumal diese Ansprüche dazu dienen, Menschen mit Behinderungen bei der Überwindung von Hürden zu unterstützen, und dazu beitragen können, dass deren Würde und Gleichbehandlung gewährleistet werden;
28. fordert die Mitgliedstaaten auf, bei der Bereitstellung von sozialer Unterstützung und sozialen Vergünstigungen ausreichend Flexibilität vorzusehen, damit diese an die individuellen Bedürfnisse und beruflichen Laufbahnen von Menschen mit Behinderungen angepasst werden können;
29. fordert die Kommission auf, zu bewerten, ob in den Mitgliedstaaten detaillierte Bestimmungen für die Wahrnehmung des Rechts auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und Pflegefreistellung sowie Regelungen für eine flexible Arbeitszeit vorgesehen sind und ob diese an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Müttern mit Behinderungen, von Müttern von Kindern mit Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen oder von Müttern, die sich in einer besonderen Lage, beispielsweise bedingt durch eine Frühgeburt, befinden, angepasst sind; fordert ehrgeizigere Maßnahmen zur Förderung einer gleichberechtigten Rolle der Männer als pflegende Angehörige; fordert die Mitgliedstaaten auf, nationale Strategien vorzulegen, um informell Pflegende zu unterstützen; betont, dass es hochwertige und zugängliche Kinderbetreuungsdienstleistungen geben muss, damit Frauen gleichberechtigt am Arbeitsumfeld teilnehmen können;
30. fordert die Kommission auf, nach Konsultationen von Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, Rechtsvorschriften für Standards von Gleichstellungsstellen vorzuschlagen, ihnen damit ein stärkeres Mandat und angemessene Ressourcen zum Schutz der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen zu gewähren und die barrierefreie Informationsvermittlung für alle sicherzustellen;
31. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Kapazitätsaufbau von Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, nachhaltig zu finanzieren und so die wichtige Rolle anzuerkennen, die diese bei der Bekämpfung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen spielen;
32. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Definition des Begriffs Behinderung untereinander abzustimmen und für die gegenseitige Anerkennung des Behindertenstatus in allen Mitgliedstaaten zu sorgen, damit die Freizügigkeit für Menschen mit Behinderungen und die Ausübung ihrer Rechte als Unionsbürger sichergestellt sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten zu diesem Zweck

auf, eine Studie über die geltenden Rechtsvorschriften durchzuführen und bewährte Verfahren aus den Mitgliedstaaten zu sammeln; weist darauf hin, dass die Freizügigkeit in der EU ein Grundrecht ist; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, die Verwendung des EU-Behindertenausweises auf alle Mitgliedstaaten auszudehnen und dessen Anwendungsbereich zu erweitern, sodass er zur Anerkennung des Behindertenstatus und für den Zugang zu Diensten EU-weit eingesetzt werden kann und es für Menschen mit Behinderungen einfacher wird, im Ausland zu leben und zu arbeiten; fordert die Kommission auf, eine zentrale Auskunftsstelle in nationalen Gebärdensprachen und in für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Formaten einzurichten, über die Informationen zu verfügbaren Diensten für Menschen mit Behinderungen in den einzelnen Mitgliedstaaten erhältlich sind;

33. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eine nutzergesteuerte persönliche Assistenz im Einklang mit der Allgemeinen Bemerkung Nr. 5 des Fachausschusses der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anzuerkennen und zu fördern, um ein eigenständiges Leben und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen; weist darauf hin, dass die Freizügigkeitsbestimmungen infolge der besonderen Eigenschaften der persönlichen Assistenz an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst werden müssen; fordert, dass die EU Maßnahmen im Bereich der persönlichen Assistenz ergreift, insbesondere was die Freizügigkeit von Menschen mit Behinderungen und ihren persönlichen Assistenten betrifft;
34. weist darauf hin, dass neue Technologien für alle Arbeitnehmer und insbesondere für Menschen mit Behinderungen sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance darstellen; betont in diesem Zusammenhang, dass neue Technologien für Menschen mit Behinderungen größere Herausforderungen im Bereich des Zugangs mit sich bringen könnten; unterstreicht daher, dass Barrierefreiheit als Vorbedingung in sämtliche Initiativen der EU aufgenommen werden muss und dass die EU Maßnahmen ergreifen sollte, um die Anwendbarkeit von barrierefreiem Design zu unterstützen und die Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit von Assistenztechnologien sicherzustellen; fordert die Kommission auf, im Einklang mit der VN-BRK sicherzustellen, dass Informations- und Kommunikationstechnologien und -systeme gleichermaßen uneingeschränkt und tatsächlich barrierefrei sind, und in diesem Zusammenhang Leitlinien anzuwenden, die KI-Entwicklern dabei helfen, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei der Entwicklung zu berücksichtigen, und keine neuen diskriminierenden Verzerrungen entstehen zu lassen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Forschungsprogramme zu unterstützen, in deren Mittelpunkt die Entwicklung assistiver Technologien, einschließlich Robotik, digitaler Technologien und künstlicher Intelligenz, steht, damit sich Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des Lebens vollständig integrieren können; fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu erschwinglichen digitalen Werkzeugen und Software haben, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind, und bei der Festlegung, welche digitalen Werkzeuge oder Software für die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen am besten geeignet sind, auf die Expertise von Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, aufzubauen;

Weiterführende zielgerichtete Maßnahmen und Berücksichtigung der Rechte von Menschen mit Behinderungen

35. begrüßt die öffentliche Konsultation der Kommission zu ihrer EU-Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen für die Zeit nach 2020; fordert die Kommission auf, in der Strategie dem Bereich Beschäftigung besondere Beachtung zukommen zu lassen, alle Bestimmungen der VN-BRK abzudecken, klare, messbare und ehrgeizige Ziele im Sinne der Diversität am Arbeitsplatz zu erstellen, die der Heterogenität von Menschen mit Behinderungen gerecht werden, gegen Mehrfachdiskriminierung und intersektionelle Diskriminierung vorzugehen und die Effizienz der Strategie unter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und von Organisationen, die diese vertreten, zu überwachen; betont, dass die Zusammenarbeit mit Behörden, Sozialpartnern, Organisationen und der Zivilgesellschaft auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene unerlässlich ist, um die Umsetzung der Strategie und der VN-BRK sicherzustellen; fordert die Kommission auf, Maßnahmen vorzuschlagen, um Herausforderungen in Zusammenhang mit COVID-19 sowie Verstöße gegen die Rechte von Menschen mit Behinderungen anzugehen; betont, dass sich die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung während der COVID-19-Pandemie verschärft hat, wodurch das Leben von Menschen mit Behinderungen gefährdet und ihre körperliche und geistige Gesundheit bedroht wird; fordert die Kommission auf, die künftige Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen mit dem Prozess des Europäischen Semesters zu verknüpfen;
36. fordert die Erfassung von EU-weiten Daten im Zusammenhang mit Behinderungen mit einem auf den Menschenrechten beruhenden Ansatz, wobei sich die Daten auch auf Beschäftigung und berufliche Bildung beziehen und nach Geschlecht, Alter, Art der Behinderung, Rasse/ethnischer Herkunft, sexueller Ausrichtung, Bildungsstand usw. aufgeschlüsselt sein sollten und auch Menschen mit Behinderungen, die bislang nicht in den Statistiken berücksichtigt wurden, einbezogen werden sollten; fordert die Erfassung von Daten zu den Auswirkungen der COVID-19-Krise auf Menschen mit Behinderungen, um in Vorbereitung auf künftige Krisen Strategien zu entwickeln;
37. fordert alle Institutionen der EU und die Mitgliedstaaten auf, entsprechend dem Motto „nichts über uns ohne uns“ vorzugehen und eine enge Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen und den Organisationen, die diese vertreten, zu etablieren, auf deren Fachwissen aufzubauen und sie in allen Phasen der einschlägigen Entscheidungsfindung sowie in die Ausarbeitung der einschlägigen Rechtsvorschriften, Strategien, Maßnahmen und Programme aktiv einzubinden, auch wenn sie allgemeiner Art sind;
38. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Rechte von Menschen mit Behinderungen durchgängig zu berücksichtigen und dabei bei allen Vorschlägen im Zusammenhang mit Beschäftigung der besonderen Situation von Menschen, die mit Mehrfachdiskriminierung konfrontiert sind, Rechnung zu tragen, auch wenn es um Vorschläge zu den erwarteten Veränderungen der künftigen Arbeitswelt sowie um die Ausgestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Entwicklung von digitalen und ökologischen Kompetenzen geht;
39. fordert die Kommission, insbesondere die Task-Force für Gleichheitspolitik, und die Mitgliedstaaten auf, die Rechte von Menschen mit Behinderungen unter besonderer Berücksichtigung von Menschen, die intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt sind, systematisch in allen einschlägigen Gesetzen, Strategien und Programmen zu berücksichtigen, da Gleichbehandlung bei der Beschäftigung untrennbar mit

Gleichberechtigung beim Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung, Wohnraum, Justiz und Sozialschutz verbunden ist, und fordert, die Barrierefreiheit noch stärker ins Blickfeld zu rücken, damit Fortschritte bei der Barrierefreiheit in der bebauten Umgebung, im öffentlichen Raum, im Verkehr sowie bei Informations- und Kommunikationstechnologien usw. erzielt werden; betont in diesem Zusammenhang, dass in allen EU-Institutionen einschließlich aller Generaldirektionen der Kommission und aller EU-Agenturen eine Kontaktstelle für Behinderungsfragen benannt werden muss und dass es darüber hinaus eines interinstitutionellen Koordinierungsmechanismus bedarf, damit die durchgängige Berücksichtigung des Themas Behinderung in der gesamten EU-Gesetzgebung sichergestellt wird;

40. ist besorgt darüber, dass für Menschen mit Behinderungen und insbesondere für Blinde und Taube, Menschen mit geistigen Behinderungen und Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung erhebliche Barrieren beim Zugang zu Informationen und Kommunikation bestehen; weist darauf hin, dass Unterschiede bei den Fähigkeiten des Einzelnen, Informationen zu empfangen und zu übermitteln sowie Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen, ein Wissensgefälle darstellen, das Ungleichheit schafft;
41. fordert eine bereichsübergreifende und umfassende Überprüfung des Unionsrechts und der Unionspolitik, um die uneingeschränkte Einhaltung der VN-BRK sicherzustellen;
42. fordert die Mitgliedstaaten auf, mithilfe eines integrierten Ansatzes gegen Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern mit Behinderungen vorzugehen und dabei anzuerkennen, dass sie einem höheren Risiko ausgesetzt sind, Opfer solcher Verhaltensweisen zu werden; betont, dass die Stimme von Kindern mit Behinderungen gehört werden sollte, wenn es um die Gestaltung, Umsetzung und Überwachung von entsprechenden Gesetzen, Strategien, Dienstleistungen und Maßnahmen geht;
43. betont, dass spezifische und geeignete Bestimmungen in das neue Migrations- und Asylpaket aufgenommen werden müssen, damit die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in allen Phasen und Prozessen angemessen berücksichtigt werden;
44. bedauert, dass das Unionsrecht Einzelpersonen außerhalb des Arbeitsplatzes und über den Bereich der Beschäftigung hinaus nicht vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung schützt;
45. fordert den Rat auf, die Blockade der Verhandlungen über die vorgeschlagene horizontale Antidiskriminierungsrichtlinie unverzüglich aufzuheben und auf eine Einigung hinzuwirken, um so den Schutz von Menschen mit Behinderungen über den Bereich der Beschäftigung hinaus zu erweitern;
46. ist tief besorgt darüber, dass die meisten allgemeinen Programme, einschließlich derjenigen, die unter die Strukturfonds fallen, die am stärksten benachteiligten Gruppen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, nicht erreichen; fordert den Europäischen Rechnungshof daher auf, die Leistung der EU-Programme zu überprüfen und dabei besonders genau auf Bildungs- und Beschäftigungsprogramme zu achten, beispielsweise auf den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen, den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (ERDF) und Erasmus+;

47. fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass die EU-Fonds mit den europäischen und internationalen Menschenrechtsnormen und Übereinkommen, etwa der VN-BRK, im Einklang stehen und dass damit keine Maßnahmen und Programme unterstützt werden, die zu Segregation oder sozialer Ausgrenzung beitragen; fordert die Kommission darüber hinaus auf, Maßnahmen zu finanzieren, durch die ein barrierefreies Umfeld sowie barrierefreie Produkte, Dienstleistungen, Verfahren und Geräte geschaffen werden, die Enthospitalisierung gefördert und eine persönliche Assistenz unterstützt wird, und dafür zu sorgen, dass von der EU finanzierte Maßnahmen Menschen mit Behinderungen zugutekommen und deren aktive Teilhabe an der Gesellschaft sicherstellen;

o

o o

48. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung der Kommission, dem Rat, den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten und Bewerberländer, der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, dem Europäischen Rechnungshof, dem Gerichtshof der Europäischen Union, der Europäischen Bürgerbeauftragten, dem Ausschuss der Regionen, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss – zwecks Weiterleitung an die subnationalen Parlamente und Räte –, dem Europarat und den Vereinten Nationen zu übermitteln.

13.1.2021

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BÜRGERLICHE FREIHEITEN, JUSTIZ UND INNERES

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Lucia Ďuriš Nicholsonová

VORSCHLÄGE

Der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. weist darauf hin, dass das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK), dem auch die EU als Vertragspartei angehört, darauf abzielt, die uneingeschränkte und gleichberechtigte Wahrnehmung sämtlicher Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen, unabhängig von langfristigen körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen, zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten; betont, dass sich die EU und ihre Mitgliedstaaten mit der Ratifizierung der VN-BRK den auf internationaler Ebene vereinbarten Bemühungen um die Wahrung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Förderung ihrer Inklusion in die Gesellschaft und die Arbeitswelt angeschlossen haben; hebt hervor, dass gemäß der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) die Ratifizierung des Übereinkommens durch alle Mitgliedstaaten und die EU selbst zwar ein wichtiger Meilenstein ist, dass aber nach wie vor Lücken zwischen dem Versprechen des Übereinkommens und der Realität vor Ort bestehen¹;
2. fordert die EU und ihre Mitgliedstaaten auf, das Fakultativprotokoll zur VN-BRK zu ratifizieren;
3. betont, dass das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung

¹ Grundrechtebericht 2019 der FRA.

und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft zudem in der EU-Grundrechtecharta verankert ist, die für die EU und die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Unionsrechts verpflichtend ist; weist darauf hin, dass die EU und ihre Mitgliedstaaten die in der Charta verankerten Rechte und Grundsätze wahren und die Anwendung der Charta fördern müssen; hebt hervor, dass es einer besseren Sensibilisierung für die Charta und besserer Informationen darüber bedarf;

4. betont, dass Artikel 19 der VN-BRK, der das Recht auf eine unabhängige Lebensführung und auf Einbeziehung in die Gemeinschaft regelt, die Grundsätze der Gleichberechtigung, Autonomie und Inklusion zusammenfasst; fordert eine Veränderung der Lebensumstände von und der Unterstützungsdienste für Menschen mit Behinderungen weg von institutionellen und anderen segregierenden Rahmenbedingungen hin zu einem System, das soziale Teilhabe ermöglicht; fordert die Mitgliedstaaten auf, konkrete Ziele mit einem festgelegten Zeitrahmen in ihre Deinstitutionalisierungsstrategien aufzunehmen, die Umsetzung dieser Strategien angemessen zu finanzieren und Mechanismen zu entwickeln, um für eine wirksame Koordinierung zwischen den zuständigen Behörden innerhalb verschiedener Verwaltungsbereiche und -ebenen zu sorgen²;
5. weist darauf hin, dass ein inklusiver und menschenrechtsbasierter Ansatz im Bereich Bildung eine notwendige Voraussetzung für die Förderung der Teilhabe an der Gesellschaft und des Zugangs zum Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen ist;
6. ist der Ansicht, dass die Förderung der Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf nur dann wirksam sein kann, wenn Diskriminierung in allen Lebensbereichen, sowohl auf europäischer als auch auf einzelstaatlicher Ebene, umfassend bekämpft wird; betont, dass angemessene Vorkehrungen und Barrierefreiheit maßgeblich für die Festlegung von Strategien für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sind, wie dies von der VN-Sonderberichterstatterin für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anerkannt wurde³;
7. fordert die Mitgliedstaaten auf, EU-Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit uneingeschränkt umzusetzen; ist der Ansicht, dass physische, regulatorische, digitale, logistische und gesellschaftliche Hindernisse für die Barrierefreiheit beseitigt werden sollten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Barrierefreiheit und Standards für universelles Design für Umgebungen, Programme, Dienstleistungen und Produkte zu fördern, die in Absprache mit Menschen mit Behinderungen und den sie vertretenden Organisationen angenommen werden sollen; betont, dass Forschung und Innovation im Bereich zugänglicher Technologien, die für gesellschaftliche und kulturelle Aktivitäten sowie für Arbeitsprozesse eingesetzt werden, einschließlich Lösungen, mit denen die Möglichkeiten zur Telearbeit erweitert werden, gestärkt werden müssen, um die

² FRA, *From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground* (Vom Leben in Einrichtungen zum Leben in der Gemeinschaft für Menschen mit Behinderungen: Die Perspektive der Betroffenen), 2018.

³ Erklärung von Catalina Devandas-Aguilar, VN-Sonderberichterstatterin für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, anlässlich der 71. Tagung der Generalversammlung, New York, 26. Oktober 2016.

<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20764>

gesellschaftliche Teilhabe und den Zugang zu Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zu erleichtern;

8. ist besorgt darüber, dass es erhebliche Barrieren für den Zugang zu Informationen und Kommunikation für Menschen mit Behinderungen gibt, insbesondere für Blinde und Taube, Menschen mit geistigen Behinderungen und Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung; weist darauf hin, dass Unterschiede in den Fähigkeiten des Einzelnen, Informationen zu empfangen und zu übermitteln sowie Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen, ein Wissensgefälle darstellen, das Ungleichheit schafft; fordert, dass die Nutzung zugänglicher und benutzerfreundlicher Kommunikationsmittel, -modi und -formate gefördert wird;
9. bedauert, dass das Unionsrecht Einzelpersonen nicht vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung außerhalb des Arbeitsplatzes und über den Bereich der Beschäftigung hinaus schützt;
10. fordert den Rat nachdrücklich auf, die Blockade der Verhandlungen über die vorgeschlagene horizontale Richtlinie zur Gleichbehandlung, die Schutz vor Diskriminierung außerhalb des Bereichs von Beschäftigung und Beruf durch einen horizontalen Ansatz ermöglichen würde, aufzuheben;
11. betont, dass gemäß der VN-BRK Diskriminierung im weiteren Sinne, darunter die Versagung angemessener Vorkehrungen und die mehrfache und sich überschneidende Diskriminierung, die sich aus einer Kombination von Gründen ableitet, verboten ist; verweist auf die besonders heikle Lage von Frauen mit Behinderungen und fordert die Union und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, das Übereinkommen von Istanbul rasch zu ratifizieren; weist darauf hin, dass die VN-BRK ferner Maßnahmen zur positiven Diskriminierung vorsieht, die von den Mitgliedstaaten erforderlichenfalls umzusetzen sind und die konkrete Anreize im Bereich Beschäftigung umfassen können⁴;
12. fordert eine bereichsübergreifende und umfassende Überprüfung des Unionsrechts und der Unionspolitik, um die uneingeschränkte Einhaltung der VN-BRK sicherzustellen;
13. betont, dass spezifische und geeignete Bestimmungen in das neue Migrations- und Asylpaket aufgenommen werden müssen, damit die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in allen Phasen und Prozessen angemessen berücksichtigt werden;
14. fordert Maßnahmen, mit denen Vorurteile im Hinblick auf die Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen bekämpft werden, damit sie nicht aufgrund solcher Vorurteile diskriminiert werden; betont, dass einige Menschen mit Behinderungen aufgrund einer Kombination von Behinderung und anderen Faktoren, darunter sozioökonomische Faktoren, mit zusätzlichen und spezifischen Barrieren, konfrontiert sein können; betont in diesem Zusammenhang, dass ein intersektionaler und ganzheitlicher Lebenszyklusansatz zur Verhinderung von Stigmatisierung, sozialer Ausgrenzung und Armut erforderlich ist; fordert umfassende Sensibilisierungskampagnen, die sich an die breite Öffentlichkeit, Eltern, Kinder sowie

⁴ Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, *Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018) über Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung*.

öffentliche Bedienstete und Fachleute richten, um die Beiträge von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft hervorzuheben; betont, dass die Medien eine wichtige Rolle bei der Verbreitung von Informationen über Menschen mit Behinderungen spielen und dazu beitragen können, die Haltung der Öffentlichkeit ihnen gegenüber zum Besseren zu verändern;

15. betont, dass eine EU-weite gemeinsame Definition des Begriffs „Behinderung“ für alle Politikbereiche der EU sowie Definitionen im Hinblick auf die einschlägige Schlüsselterminologie erforderlich sind; stellt fest, dass es keine gegenseitige Anerkennung des Behindertenstatus zwischen den EU-Mitgliedstaaten gibt; fordert die Kommission auf, weitere Maßnahmen zur gegenseitigen Anerkennung des Behindertenstatus in Betracht zu ziehen und mögliche Maßnahmen zu prüfen, um die Freizügigkeit von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern; fordert die Kommission auf, die Beteiligung der Mitgliedstaaten am freiwilligen System der gegenseitigen Anerkennung des EU-Behindertenausweises anzuregen;
16. begrüßt die Aufnahme der EU-Strategie zugunsten der Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030 in das Arbeitsprogramm 2021 der Kommission; beharrt darauf, dass der Schwerpunkt der künftigen Strategie auf der vollständigen Umsetzung der VN-BRK liegen und sie dem Ergebnis der öffentlichen Konsultation Rechnung tragen sollte, die im Vorfeld ihrer Ausarbeitung von der Kommission durchgeführt wurde; betont, dass die Zusammenarbeit von Behörden, Organisationen und der Zivilgesellschaft auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene unerlässlich ist, um die Umsetzung der VN-BRK sicherzustellen; betont, dass der Grundsatz „nichts über Menschen mit Behinderungen ohne Menschen mit Behinderungen“ in allen Entscheidungsprozessen angewandt werden sollte; legt den Mitgliedstaaten und den Organen der EU nahe, eine angemessene Finanzierung der Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, sicherzustellen und verstärkt mit ihnen zusammenzuarbeiten;
17. bedauert, dass Menschen mit geistigen oder psychosozialen Behinderungen vielfältigen rechtlichen, institutionellen, kommunikativen und sozialen Barrieren bei der Ausübung ihrer Rechte ausgesetzt sind, die sie daran hindern, zu wählen, sich für ein öffentliches Amt zu bewerben, ihre Bürgerbeteiligung auszuüben oder einfach nur ihr eigenes Leben mitzubestimmen; legt den Mitgliedstaaten nahe, unverzüglich Maßnahmen zur Reform ihrer Rechtsrahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen im Einklang mit Artikel 12 der VN-BRK in allen Lebensbereichen gleichberechtigt mit anderen Rechts- und Handlungsfähigkeit genießen, und weist darauf hin, dass die politischen Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Möglichkeit, diese gleichberechtigt mit anderen zu genießen, gemäß Artikel 29 der VN-BRK gewährleistet werden müssen;
18. fordert die Mitgliedstaaten auf, mithilfe eines integrierten Ansatzes gegen Diskriminierung und Gewalt gegenüber Kindern mit Behinderungen vorzugehen und dabei anzuerkennen, dass sie einem höheren Risiko ausgesetzt sind, Opfer solcher Verhaltensweisen zu werden; betont, dass die Stimme von Kindern mit Behinderungen gehört werden sollte, wenn es um die Gestaltung, Umsetzung und Überwachung von Gesetzen, Strategien, Dienstleistungen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen sie geht;

19. bedauert, dass das Risiko, Opfer von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu werden, für Menschen mit Behinderungen wesentlich höher ist⁵; zeigt sich besorgt darüber, dass die Opfer weder über ihre Rechte noch über die Möglichkeiten, Rechtsmittel einzulegen, Bescheid wissen, sowie über die unzureichende Meldung sämtlicher Formen von Diskriminierung und Verletzungen der Grundrechte von Menschen mit Behinderungen; betont, dass der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) zufolge die Furcht von Menschen mit Behinderungen, dass sie von den Behörden nicht ernst genommen werden, ein wichtiger Faktor für die unzureichende Meldung von Vorfällen ist⁶; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, dafür zu sorgen, dass die Bemühungen um den Aufbau von Kapazitäten auf alle zuständigen Behörden und Fachkräfte ausgerichtet sind, um sicherzustellen, dass diese sich darüber im Klaren sind, dass der Behindertenthematik ein auf den Grundrechten basierender Ansatz zugrunde liegt; ist der Ansicht, dass die nationalen Gleichbehandlungsstellen gestärkt werden müssen und der Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Mechanismen verbessert werden muss, unter anderem durch angepasste Unterstützung und Kommunikationsmethoden sowie durch eine Vereinfachung der oft langwierigen und komplexen rechtlichen Verfahren;
20. bedauert, dass die Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen durch die COVID-19-Pandemie noch verstärkt wurde, was insbesondere für Menschen gilt, die in Einrichtungen leben⁷; betont, dass psychosoziale Unterstützung und Stärkung dringend erforderlich sind, um die Auswirkungen der Isolation und die Zunahme häuslicher Gewalt, die sich insbesondere auf Menschen mit Behinderungen auswirken, zu bekämpfen⁸; ist besorgt über die unzureichenden Investitionen und das Nichttätigwerden der Behörden in diesem Zusammenhang; fordert gezielte Anstrengungen, um sicherzustellen, dass sowohl die in der Betreuung und Unterstützung tätigen Fachkräfte als auch die Personen, die von ihnen betreut werden, Zugang zu persönlicher Schutzausrüstung haben, damit sie sicher arbeiten können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, im Rahmen der Investitionsinitiative zur Bewältigung der Coronavirus-Krise (CRII und CRII+) wesentliche Investitionen und Ressourcen zu mobilisieren, damit im Einklang mit den Grundsätzen der VN-BRK und der europäischen Säule sozialer Rechte die Kontinuität der Betreuungs- und Unterstützungsdienste sichergestellt werden kann;

⁵ Europarat, *Freedom from exploitation, violence and abuse of persons with disabilities - Contribution to the Council of Europe Strategy on the Rights of Persons with Disabilities* (Das Recht von Menschen mit Behinderungen, frei von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu sein – Beitrag zur Strategie des Europarates für die Rechte von Menschen mit Behinderungen), 2017.

⁶ OSZE, *Hate Crime Reporting* (Bericht über Hassverbrechen), 2015, und BDIMR der OSZE, *Factsheet on hate crime against people with disabilities* (Informationsblatt zu Hassverbrechen gegen Menschen mit Behinderungen), 2017.

⁷ FRA, *Coronavirus pandemic in the EU – Fundamental rights implications bulletins* (Coronavirus-Pandemie in der EU – Auswirkungen auf die Grundrechte, Bericht), 2020; Inclusion Europe, *Neglect and discrimination. Multiplied - How Covid-19 affected the rights of people with intellectual disabilities and their families* (Nichtbeachtung und Diskriminierung. Vervielfacht – Auswirkungen von COVID-19 auf die Rechte von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien), 2020.

⁸ Vereinte Nationen, *Policy Brief: A Disability Inclusive Response to COVID-19* (Kurzdossier: Reaktion auf COVID-19 unter Einbeziehung des Themas Behinderung), Mai 2020.

21. betont, dass für eine faktengestützte Politikgestaltung im Einklang mit der VN-BRK die Erhebung verlässlicher, aufgeschlüsselter und vergleichbarer Daten im Zusammenhang mit Behinderungen erforderlich ist; bedauert, dass die Umsetzung politischer Maßnahmen nicht umfassend anhand von Ergebnisindikatoren überwacht wird; schlägt vor, die Fortschritte anhand konkreter und aktualisierter Zielsetzungen zu messen, die auf Unionsebene auf der Grundlage der Arbeiten von Eurostat festgelegt werden; drängt darauf, dass an der Überwachung ein unabhängiges Gremium beteiligt sein sollte, dem auch Menschen mit Behinderungen angehören; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, Gleichstellungsdaten unter uneingeschränkter Einhaltung der Rechtsvorschriften der Union über den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre zu verarbeiten.

ANGABEN ZUR ANNAHME IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

Datum der Annahme	12.1.2021
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 53 -: 4 0: 7
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Magdalena Adamowicz, Malik Azmani, Katarina Barley, Pietro Bartolo, Nicolas Bay, Vladimír Bilčík, Vasile Blaga, Ioan-Rareș Bogdan, Patrick Breyer, Saskia Bricmont, Joachim Stanisław Brudziński, Jorge Buxadé Villalba, Damien Carême, Caterina Chinnici, Clare Daly, Marcel de Graaff, Lena Düpont, Cornelia Ernst, Laura Ferrara, Nicolaus Fest, Jean-Paul Garraud, Maria Grapini, Sylvie Guillaume, Andrzej Halicki, Evin Incir, Sophia in 't Veld, Livia Járóka, Marina Kaljurand, Assita Kanko, Fabienne Keller, Peter Kofod, Łukasz Kohut, Alice Kuhnke, Jeroen Lenaers, Juan Fernando López Aguilar, Lukas Mandl, Nuno Melo, Roberta Metsola, Nadine Morano, Javier Moreno Sánchez, Maite Pagazaurtundúa, Nicola Procaccini, Emil Radev, Paulo Rangel, Terry Reintke, Ralf Seekatz, Michal Šimečka, Birgit Sippel, Martin Sonneborn, Tineke Strik, Ramona Strugariu, Annalisa Tardino, Tomas Tobé, Dragoș Tudorache, Bettina Vollath, Jadwiga Wiśniewska, Elena Yoncheva, Javier Zarzalejos
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Nathalie Loiseau, Sira Rego, Miguel Urbán Crespo, Hilde Vautmans, Petar Vitanov

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

53	+
EPP	Magdalena ADAMOWICZ, Vladimír BILČÍK, Vasile BLAGA, Ioan-Rareș BOGDAN, Lena DÜPONT, Andrzej HALICKI, Balázs HIDVÉGGHI, Livia JÁRÓKA, Jeroen LENAERS, Lukas MANDL, Nuno MELO, Roberta METSOLA, Nadine MORANO, Emil RADEV, Paulo RANGEL, Ralf SEEKATZ, Tomas TOBÉ, Javier ZARZALEJOS
S&D	Katarina BARLEY, Pietro BARTOLO, Caterina CHINNICI, Maria GRAPINI, Sylvie GUILLAUME, Evin INCIR, Marina KALJURAND, Łukasz KOHUT, Juan Fernando LÓPEZ AGUILAR, Javier MORENO SÁNCHEZ, Birgit SIPPEL, Petar VITANOV, Bettina VOLLATH, Elena YONCHEVA
RENEW	Malik AZMANI, Sophia IN 'T VELD, Fabienne KELLER, Nathalie LOISEAU, Maite PAGAZAURTUNDÚA, Michal ŠIMEČKA, Ramona STRUGARIU, Dragoș TUDORACHE, Hilde VAUTMANS
GEENS/EFA	Patrick BREYER, Saskia BRICMONT, Damien CARÊME, Alice KUHNKE, Terry REINTKE, Tineke STRIK
THE LEFT	Clare DALY, Cornelia ERNST, Sira REGO, Miguel URBÁN CRESPO
NI	Laura FERRARA, Martin SONNEBORN

4	-
ID	Nicolas BAY, Jean-Paul GARRAUD, Marcel de GRAAFF
ECR	Assita KANKO

7	0
ID	Nicolaus FEST, Peter KOFOD, Annalisa TARDINO
ECR	Joachim Stanisław BRUDZIŃSKI, Jorge BUXADÉ VILLALBA, Nicola PROCACCINI, Jadwiga WIŚNIEWSKA

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung

3.12.2020

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAUEN UND DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Rosa Estaràs Ferragut

VORSCHLÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

- A. in der Erwägung, dass Frauen am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind, und in der Erwägung, dass im Durchschnitt nur 48,3 % der Frauen mit Behinderungen in der EU erwerbstätig sind, während dies bei 53,3 % der Männer mit Behinderungen der Fall ist¹ und dass lediglich 20,7 % der Frauen mit Behinderungen in Vollzeit erwerbstätig sind, im Vergleich zu 28,6 % der Männer mit Behinderungen²;
- B. in der Erwägung, dass aus den Zahlen hervorgeht, dass im Durchschnitt 29,5 % der Frauen mit Behinderungen in der EU von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind und dass dies bei 27,5 % der Männer mit Behinderungen der Fall ist³;
- C. in der Erwägung, dass aus einer Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)⁴ hervorgeht, dass Werte der EU untergraben werden und dass LGBTI-Personen zwanzig Jahre nach der Annahme der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nach wie vor in Beschäftigung und Beruf Diskriminierungen erfahren;
- D. in der Erwägung, dass Frauen und Mädchen in ihrem gesamten Leben mit

¹ EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC, 2017).

² Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (Gleichstellungsindex 2019).

³ EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC, 2018).

⁴ *A long way to go for LGBTI equality* (Noch ein weiter Weg bis zur Gleichstellung von LGBTI), FRA, 2020.

unterschiedlichen Formen der Diskriminierung und dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mit mehrfachen und sich überschneidenden Formen von Diskriminierung sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund einer Behinderung konfrontiert sind, wozu auch direkte und indirekte Diskriminierung, Diskriminierung durch Assoziierung, Versagung angemessener Vorkehrungen und strukturelle oder systematische Diskriminierung gehören;

- E. in der Erwägung, dass sich eine solche Diskriminierung auch auf die Bildung auswirkt; in der Erwägung, dass die grüne und digitale Wende eine Nachfrage nach Arbeitskräften mit zunehmend spezialisierten digitalen und ökologischen Kompetenzen erzeugt; in der Erwägung, dass nach wie vor geschlechtsspezifische Diskrepanzen in der digitalen Bildung und eine Kluft zwischen den Geschlechtern auf dem digitalen Arbeitsmarkt bestehen; in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen häufig von der Bildung und infolgedessen auch vom Arbeitsmarkt und von Beschäftigungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind, sodass sich der Zugang zu einer Vollzeitbeschäftigung schwieriger gestaltet und Ungleichheiten bei der Beschäftigung und Entlohnung verschärft werden; in der Erwägung, dass die Sensibilisierung von grundlegender Bedeutung ist, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Kenntnis ihrer Pflichten und Rechte im Bereich der Nichtdiskriminierung angemessen handeln und reagieren können;
- F. in der Erwägung, dass vor allem Frauen für die Haushaltsführung verantwortlich sind und die große Mehrheit der Betreuungs- und Pflegekräfte für Menschen mit Behinderungen stellen; in der Erwägung, dass ledige Mütter, die Kinder mit Behinderungen betreuen, einem hohen Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass alle Altersgruppen von Diskriminierung aus Gründen des Alters betroffen sind, was mit Stereotypen und Hindernissen einhergehen kann; in der Erwägung, dass sich ältere Frauen mit Behinderungen oftmals allein um Familienangehörige mit Behinderungen kümmern müssen; in der Erwägung, dass sich dieser Umstand unmittelbar auf ihre Anfälligkeit gegenüber Armut und sozialer Ausgrenzung und auf ihren Zugang zu Arbeitsplätzen sowie auf ihre berufliche Weiterbildung auswirkt und ihre Beschäftigungsbedingungen beeinträchtigen kann;
1. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Interessen und Rechte von Frauen und Mädchen mit Behinderungen systematisch bei sämtlichen Aktionsplänen, Strategien und Maßnahmen zu berücksichtigen, insbesondere wenn es um Bildung, Beschäftigung und Sozialpolitik geht, wobei ein Schwerpunkt auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und einer Behinderung gelegt werden soll;
 2. bedauert, dass das Alter einen wichtigen Grund für die Diskriminierung am Arbeitsplatz darstellt; ist der Ansicht, dass ältere Frauen weiterhin häufig mit Stereotypen und Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, und fordert eine solidarische Generationengerechtigkeit;
 3. betont, dass der Schutz von Transgender-Personen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz wirksam sein muss, und fordert die Mitgliedstaaten auf, gegen diese Diskriminierung, insbesondere im Beschäftigungsbereich, vorzugehen;

4. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Möglichkeit zu prüfen, Strategien für positive Maßnahmen in die Richtlinie aufzunehmen, wenn es um Gruppen geht, die einer schweren und strukturellen Diskriminierung ausgesetzt sind, beispielsweise Roma;
5. fordert die Mitgliedstaaten auf, Informationskampagnen im Bereich Antidiskriminierung einzuleiten und den Arbeitnehmern und der breiten Öffentlichkeit klare Informationen über ihre Rechte und Pflichten bereitzustellen, auch über die Rechte auf Arbeit und Beschäftigung, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Zugänglichkeit, darunter auf den Zugang zu Information und Kommunikation, sowie angemessenen Vorkehrungen im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gelegt wird, um alle Formen von expliziter oder latenter Diskriminierung zu beseitigen, wobei das Ziel darin besteht, zu erlernen, wie Diskriminierung erkannt, bekämpft und gemeldet werden kann, auch über einen bereichsübergreifenden Ansatz zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung, und wie Zugang zu geltenden Rechtsvorschriften zum Schutz vor Diskriminierung verschafft werden kann; legt den Mitgliedstaaten nahe, in diesem Zusammenhang bewährte Verfahren auszutauschen, wobei die am stärksten gefährdeten Personen, darunter Frauen mit Behinderungen, im Mittelpunkt stehen und zugleich Sozialpartner einbezogen werden, da solche Formen von Diskriminierung den Einsatz von und die Anstrengungen im Bereich Investitionen in Bildung und Ausbildung beeinträchtigen und ein Hindernis für die berufliche Entwicklung darstellen;
6. betont, dass das Recht auf Arbeit eine grundlegende Voraussetzung für die Durchsetzung der Gleichberechtigung, die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die berufliche Verwirklichung von Frauen mit Behinderungen ist; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Schritte und positive Maßnahmen einzuleiten und geeignete Strategien zu verabschieden, damit Mädchen und Frauen mit Behinderungen dieselben allgemeinen Vorschriften hinsichtlich des Zugangs zu Arbeitsmarkt, Einstellung und Beförderung, einen gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Bildung und Umschulung, einen gleichberechtigten Zugang zu Krediten und anderen produktiven Ressourcen sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit in Anspruch nehmen und sich gleichberechtigt mit anderen Beschäftigten an der Entscheidungsfindung beteiligen können; fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz zu verabschieden, darunter von sexueller Belästigung, der Frauen mit Behinderungen ausgesetzt sind, etwa Aktionspläne zur Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Staatsangehörigkeit, des sozialen Hintergrunds, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität, der ethnischen Herkunft und der Religion; fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu verabschieden, um gegen Belästigung von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsplatz vorzugehen; betont ferner, dass eine Garantie der Rechte von Menschen mit Behinderungen erforderlich ist, die mit konkreten Maßnahmen einhergeht, durch die den Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung getragen wird;
7. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, bei der Ausgestaltung und Umsetzung von Maßnahmen mit Blick auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen

sowie auf das lebenslange Lernen die Rechte von Frauen und Mädchen mit Behinderungen durchgängig zu berücksichtigen, sodass ein Beitrag zu zugänglichen und stereotypfreien Bildungssystemen geleistet wird, in deren Rahmen die Bildungsmaßnahmen inklusiv sind, damit Frauen und Mädchen mit Behinderungen in die Lage versetzt werden, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf digitalen Kompetenzen und lebenslangem Lernen liegt, und dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen ihre Studienfelder und ihre Arbeit entsprechend ihren Wünschen und Begabungen und ohne Einschränkungen durch Unzugänglichkeit, Vorurteile und Stereotype wählen können, sodass deren soziale Inklusion gefördert wird;

8. fordert die Kommission auf, zu bewerten, ob in den Mitgliedstaaten detaillierte Bestimmungen für die Wahrnehmung des Rechts auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und Pflegefreistellung sowie Bestimmungen für eine flexible Arbeitszeit vorgesehen sind und ob diese an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Müttern mit Behinderungen, von Müttern von Kindern mit Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen oder von Müttern angepasst sind, die sich in einer besonderen Lage, beispielsweise bedingt durch eine Frühgeburt, befinden; fordert ehrgeizigere Maßnahmen zur Förderung einer gleichberechtigten Rolle der Männer als pflegende Angehörige; fordert die Mitgliedstaaten auf, nationale Strategien vorzulegen, um informell Pflegende zu unterstützen; betont, dass es hochwertige und zugängliche Kinderbetreuungsdienstleistungen geben muss, damit Frauen gleichberechtigt am Arbeitsumfeld teilnehmen können;
9. weist darauf hin, dass nach Aussage des Ausschusses der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen das Versäumnis, angemessene Vorkehrungen für Frauen mit Behinderungen zu treffen, eine Diskriminierung gemäß Artikel 5 und 6 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen darstellen kann;
10. fordert, dass soweit möglich einschlägige und genaue Daten über Geschlecht und die Variable „Behinderung“ auf dem Arbeitsmarkt sowie deren soziale Dimension erhoben werden, damit diese Daten als Grundlage für nationale und europäische Strategien in den Bereichen Behinderung, Beschäftigung und Geschlechtergleichstellung dienen können;
11. sieht der Bewertung der derzeitigen Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen und dem Vorschlag der Kommission für die künftige europäische Strategie zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen für den nächsten Mehrjahreszeitraum erwartungsvoll entgegen, der im Jahr 2021 veröffentlicht werden, horizontale und gezielte Konzepte kombinieren und eine starke geschlechtsspezifische Perspektive umfassen soll, auch indem Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigung, Ausbildung, vermittelten Arbeitsstellen, gleichberechtigten Berufswegen, gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit, Anpassung an den Arbeitsplatz und Weiterbildung ergriffen werden, wobei auf die digitale Inklusion von Frauen mit Behinderungen und auf die notwendige Aufrechterhaltung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu achten ist;
12. fordert den Rat auf, die horizontale Antidiskriminierungsrichtlinie anzunehmen und bei

allen Antidiskriminierungsmaßnahmen und -gesetzen der EU einen bereichsübergreifenden Ansatz zu verfolgen;

13. fordert, dass der Einsatz der bestehenden Finanzierungsinstrumente der EU, beispielsweise des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“, optimiert wird, um die Barrierefreiheit und Nichtdiskriminierung zu fördern und sich mit der Beschäftigung und den sozioökonomischen Bedingungen zu befassen, denen sich Frauen mit Behinderungen stellen müssen; fordert die Mitgliedstaaten auf, für einschlägige Interessenträger, darunter Organisationen der Zivilgesellschaft und Gleichstellungsstellen, den Zugang zu Finanzmitteln zu erleichtern;
14. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, etwa die EU-Strukturfonds zu optimieren, um Unternehmen, die sich verpflichten, Menschen mit Behinderungen einzustellen, damit diese besseren Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten und bei der Gründung von Unternehmen unterstützt werden, Anreize zu bieten und diese Unternehmen zu fördern, und zwar in Form eines äußerlich erkennbaren Gütesiegels, damit die Einhaltung der geltenden Vorschriften durch diese Unternehmen und die von ihnen geleistete Arbeit hervorgehoben werden und ihnen zudem die Möglichkeit eingeräumt wird, die zu diesem Zweck ergriffenen Initiativen zu verbreiten;
15. fordert die Mitgliedstaaten auf, der Aufdeckung von Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderungen einen besonderen Stellenwert einzuräumen, damit sie zeitnah ermittelt und ihr vorgebeugt werden kann.

ANGABEN ZUR ANNAHME IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

Datum der Annahme	1.12.2020
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 31 -: 1 0: 2
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Christine Anderson, Simona Baldassarre, Robert Biedroń, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Livia Járóka, Arba Kokalari, Alice Kuhnke, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Andželika Anna Mozdżanowska, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, María Soraya Rodríguez Ramos, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Isabella Tovaglieri, Ernest Urtasun, Hilde Vautmans, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Chrysoula Zacharopoulou
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Lena Düpont, Elena Kountoura, Radka Maxová, Silvia Modig, Vera Tax

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

31	+
ECR	Andželika Anna Mozdżanowska
GUE/NGL	Elena Kountoura, Silvia Modig
ID	Simona Baldassarre, Annika Bruna, Isabella Tovaglieri
PPE	Lena Düpont, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Lívia Járóka, Arba Kokalari, Sirpa Pietikäinen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska
Renew	Radka Maxová, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Hilde Vautmans, Chrysoula Zacharopoulou
S&D	Robert Biedroń, Vilija Blinkevičiūtė, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Pina Picierno, Evelyn Regner, Vera Tax
Verts/ALE	Alice Kuhnke, Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek, Ernest Urtasun

1	-
ID	Christine Anderson

2	0
ECR	Margarita de la Pisa Carrión, Jessica Stegrud,

Erläuterungen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltungen

4.12.2020

STELLUNGNAHME DES PETITIONSAUSSCHUSSES

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI))

Verfasser der Stellungnahme: Demetris Papadakis

VORSCHLÄGE

Der Petitionsausschuss ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. hebt hervor, dass der Petitionsausschuss eine Vielzahl von Petitionen zur fehlenden Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beim Zugang zu inklusiver Bildung, in der Beschäftigung und der Berufsbildung und beim beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen erhält und daher ein umfassenderer Ansatz erforderlich ist; fordert erneut, dass das Internetportal für Petitionen zugänglicher und transparenter gestaltet werden und allen Bürgern offenstehen muss;
2. verurteilt, dass Menschen mit Behinderungen laut diesen Petitionen weiterhin mit zahlreichen Herausforderungen und Diskriminierung im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit, der Teilhabe an Beschäftigung, der Bildung und der Mobilität innerhalb der EU konfrontiert sind; hält es für nicht hinnehmbar, dass zahlreiche Arbeitgeber nach wie vor keine angemessenen Maßnahmen ergreifen, um diese Probleme anzugehen, obwohl solche Maßnahmen für die wirtschaftliche und soziale Inklusion von 100 Millionen Menschen mit Behinderungen in der EU von entscheidender Bedeutung sind und künstliche Intelligenz, digitale Technologien, Instrumente und Anwendungen verfügbar sind, um den individuellen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden; betont, dass dies zur Folge hat, dass ein großer Teil der verfügbaren Personalressourcen ausgeschlossen wird; ist der Ansicht, dass Telearbeit ein wichtiges Hilfsmittel ist, um das Beschäftigungsniveau von Arbeitnehmern mit Behinderungen zu verbessern und die wirksame Umwandlung von Arbeitsplätzen in barrierefreie Arbeitsplätze zu fördern; betont, dass mit der Privatwirtschaft zusammengearbeitet werden muss, um geeignete Arbeitsgeräte bereitzustellen;

3. weist darauf hin, dass die Bestimmung über angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen eines der wesentlichen Elemente der Richtlinie ist und dass die Kommission ihre ordnungsgemäße Umsetzung in nationales Recht weiterhin streng überwachen sollte;
4. bedauert, dass Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung die Verwirklichung der Ziele des Vertrags über die Europäische Union (EUV) unterläuft;
5. fordert die Mitgliedstaaten erneut auf, konkrete Maßnahmen mit Blick auf die Sicherstellung der uneingeschränkten faktischen Gleichheit zu ergreifen, um Benachteiligungen im Zusammenhang mit Behinderungen zu verhindern oder auszugleichen, wobei die Möglichkeiten, die sich aus der künstlichen Intelligenz ergeben, berücksichtigt werden, und empfiehlt, dass die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in ihren nationalen Reformprogrammen berücksichtigt wird; fordert die Mitgliedstaaten auf, Unternehmen darin zu bestärken, für eine stärkere Integration von Menschen mit Behinderungen in ihre Belegschaft zu sorgen; legt ihnen in diesem Zusammenhang nahe, die Bereitstellung finanzieller und technischer Unterstützung für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern und die Einstellungsverfahren so anzupassen, dass Menschen mit Behinderungen der Zugang zu Stellenangeboten und Bewerbungsverfahren erleichtert wird; hebt hervor, dass digitale Kompetenzen unter der Erwerbsbevölkerung ausgebaut werden müssen, und betont, dass die Digitalisierung zur stärkeren sozialen Inklusion beitragen und dafür sorgen wird, dass ältere Menschen und Arbeitnehmer mit Behinderungen länger auf dem Arbeitsmarkt verbleiben;
6. bedauert nachdrücklich die uneinheitliche und unzureichende Durchsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates in einigen Mitgliedstaaten, die die anhaltenden Verstöße gegen die EU-Rechtsvorschriften nicht wirksam und einheitlich überwachen und sanktionieren;
7. ist der Ansicht, dass das Recht aller Menschen auf Gleichheit vor dem Gesetz und Schutz vor Diskriminierung ein allgemeines Menschenrecht ist, das in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Menschenrechtskonvention anerkannt wurde, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden; weist darauf hin, dass das Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf untersagt;
8. hebt hervor, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates keine Definition des Begriffs der Behinderung enthält, und legt den Mitgliedstaaten nahe, die EU-Rechtsvorschriften so auszulegen, dass sie als Grundlage für einen Begriff der Behinderung im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK) dienen;
9. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Rechtsrahmen der Union für die Bekämpfung von Diskriminierung zu ergänzen, und begrüßt in diesem Zusammenhang den Beitritt der

EU zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen; weist darauf hin, dass das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen für die EU, ihre Institutionen und ihre Mitgliedstaaten verbindlich ist, denen die direkte Pflicht obliegt, das Übereinkommen und damit auch Artikel 27 zu Arbeit und Beschäftigung uneingeschränkt umzusetzen; betont, dass der Rechtsrahmen für Menschen ohne Rechtsfähigkeit aktualisiert werden muss, indem Systeme der betreuten Entscheidungsfindung eingeführt werden, um ihnen letztlich die konkrete Ausübung ihres Rechts auf Beschäftigung zu ermöglichen;

10. stellt fest, dass die Europäische Union nach Artikel 6 EUV auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit beruht, denen sich sämtliche Mitgliedstaaten verschrieben haben, und die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankert sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten ergeben, allgemeine Grundsätze des Unionsrechts sind;
11. betont, dass die Mitgliedstaaten innerhalb festgelegter Zeitrahmen erhebliche Anstrengungen unternehmen sollten, um die Arbeitsplätze an die jeweiligen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen anzupassen und so ihre Barrierefreiheit zu verbessern und den besonderen Bedürfnissen von Arbeitnehmern mit Behinderungen Rechnung zu tragen, damit in der Privatwirtschaft ein günstiges Umfeld für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aller Art auf dem offenen Arbeitsmarkt gefördert wird; betont, dass zu diesem Zweck moderne Technologien in größerem Umfang eingesetzt werden müssen, und besteht darauf, den Dialog zwischen Sozialpartnern zu fördern, um die Gleichbehandlung – bei Bedarf auch auf legislativer Ebene und durch einen ständigen Austausch über bewährte Verfahren – voranzutreiben, damit vor allem die Einbeziehung von Frauen mit Behinderungen, Menschen aus einem benachteiligenden sozioökonomischen Umfeld, nationalen und sprachlichen Minderheiten und LGBTQ+-Personen mit Behinderungen gefördert wird; ist der Ansicht, dass einschlägige Forschung in einfacher Sprache zur Verfügung gestellt werden sollte; hält es in diesem Zusammenhang für wirksam, Anreize und Belohnungen für die Verbesserung der Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen zu bieten;
12. fordert die Kommission angesichts dieser systematischen Probleme bei der Durchsetzung nachdrücklich auf, eine wirksame Überwachung der Einhaltung der Richtlinie auf allen Ebenen in sämtlichen Mitgliedstaaten einzurichten, umgehend die notwendigen Untersuchungen möglicher Verstöße gegen die Richtlinie einzuleiten und bei Bedarf Vertragsverletzungsverfahren gegen die verantwortlichen Mitgliedstaaten zu eröffnen;
13. betont, dass Diskriminierungsoffer Zugang zu Informationen haben müssen; hält es für geboten, dass die Mitgliedstaaten die geeigneten Schritte unternehmen, damit Opfer in allen Phasen des Rechtsweges angemessene und zugängliche Rechtsberatung und Rechtshilfe durch Gleichbehandlungsstellen oder geeignete zwischengeschaltete Stellen sowie vertrauliche und persönliche Beratung und emotionale, persönliche und moralische Unterstützung erhalten können; fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu bekämpfen, die die Würde einer Person verletzen und/oder ein von Beleidigungen geprägtes Umfeld am Arbeitsplatz erzeugen;

14. begrüßt Initiativen der Kommission wie die Auszeichnung „Access City Award“ und spricht sich für entsprechende Initiativen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene aus;
15. fordert alle Mitgliedstaaten und die Kommission auf, in Zusammenarbeit mit Verbänden von Menschen mit Behinderungen und den Sozialpartnern wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die soziale und wirtschaftliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu erreichen, das Bewusstsein für ihre Rechte zu schärfen, sich über Forschungsergebnisse und bewährte Verfahren auszutauschen und gegen die Arbeitslosigkeit von jungen und älteren Menschen vorzugehen, da Arbeitslosigkeit zu Armut, sozialer Ausgrenzung, psychischen Problemen und Obdachlosigkeit führen kann; fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu hochwertiger Bildung, angemessenen Unterkünften, Beschäftigungsmaßnahmen wie der Jugendgarantie und Austauschprogrammen wie Erasmus+ haben; bekräftigt, dass eine Teilung des Arbeitsmarktes vermieden werden muss, indem Menschen mit Behinderungen in den offenen Arbeitsmarkt eingebunden werden und ihnen so die Möglichkeit eingeräumt wird, sich einen Arbeitsplatz in einem Berufsfeld ihrer Wahl zu suchen;
16. betont, dass Menschen mit Behinderungen ein ungeheures Potenzial und Talente besitzen, die nicht ungenutzt bleiben sollten; weist darauf hin, dass die EU angesichts der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie das Potenzial aller Bürger in vollem Umfang nutzen sollte;
17. hält die Mitgliedstaaten dazu an, Maßnahmen beizubehalten oder zu ergreifen, die darauf ausgerichtet sind, Benachteiligungen zu verhindern oder auszugleichen, unterstützt Organisationen, deren Hauptziel darin besteht, konkrete Maßnahmen für Menschen in Not durchzuführen, und ist der Ansicht, dass einzelfallbedingte Bewertungen der Verhältnismäßigkeit und Kosten-Nutzen-Rechnungen weiterhin Auswirkungen auf konkrete Maßnahmen haben werden, die von den Mitgliedstaaten im Namen positiver Maßnahmen ergriffen wurden;
18. fordert die Kommission auf, sich stärker auf den Übergang von institutionellen zu gemeindenahen und im familiären Umfeld erbrachten Diensten gemäß dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu konzentrieren und die im Fall 1233/2019/MMO der Bürgerbeauftragten festgestellten Mängel zu beheben;
19. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Zugang zu Beschäftigung und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters zu fördern und Maßnahmen in Bezug auf Geschlecht, Behinderungen, Vergütung, Fortbildung, berufliche Weiterentwicklung, Gesundheit und Sicherheit zu ergreifen, die dem Schutz aller Arbeitnehmer am Arbeitsplatz dienen;
20. betont, dass bei Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Altersgründen grundsätzlich nicht zwischen jungen oder älteren Menschen unterschieden werden darf und dass gegen jede Art ungerechtfertigter Altersdiskriminierung angemessen vorgegangen werden muss;
21. hebt die Rolle von Frauen hervor, die gewöhnlich in erster Linie für die Betreuung von

Kindern und Familienangehörigen mit Behinderungen verantwortlich sind, und betont, dass Frauen mit Behinderungen doppelter Diskriminierung ausgesetzt sind, was statistisch zu einer höheren Arbeitslosenquote geführt hat; betont, dass sich dieser Umstand unmittelbar auf die Möglichkeiten und Mittel auswirkt, über die Frauen verfügen, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten und ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben, und ihre Beschäftigungsaussichten beeinträchtigen kann; betont, dass Frauen und vor allem Schwangere und Mütter (auch stillende Mütter) am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen und im Zusammenhang mit Beschäftigung mit negativer Diskriminierung konfrontiert sind; fordert die Mitgliedstaaten auf, Forschungsarbeiten zu diesem Thema zu fördern, da es kaum Daten gibt, und ein flexibles System der Elternzeit mit einer Beschäftigungsgarantie nach der Elternzeit einzurichten, das ungeachtet des Geschlechts gleichberechtigt zugänglich ist;

22. ist der Ansicht, dass viele Menschen mit Behinderungen als Vorbild für die ganze Gesellschaft dienen können, weil sie unter Beweis stellen, was mit einem starken Willen erreicht werden kann und wie Probleme überwunden werden können; stellt fest, dass durch diese Herausforderungen bestimmte Fähigkeiten gestärkt werden, was sich darin zeigt, dass Menschen mit Behinderungen in der Leitung von Spitzenunternehmen vertreten sind;
23. erklärt, dass die EU gemäß Artikel 3 Absatz 2 EUV bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung danach streben sollte, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind;
24. weist darauf hin, dass Alleinerziehende, dabei vor allem alleinerziehende Mütter, deutlich häufiger von Erwerbsarmut betroffen sind und dass Alleinerziehenden bei allen beschlossenen Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit zukommen sollte;
25. besteht darauf, dass die Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen für die Zeit nach 2020 aktualisiert und erneuert wird, damit Ungleichheiten, von denen Menschen mit Behinderungen betroffen sind, weiter abgebaut und ihre soziale und wirtschaftliche Inklusion und auf sie zugeschnittene Unabhängigkeit gefördert werden und dabei den Herausforderungen und Problemen im Zusammenhang mit Behinderungen Rechnung getragen wird, die sich aus der COVID-19-Pandemie ergeben haben; stellt fest, dass sich die von den Regierungen eingeführten Ausgangsbeschränkungen und die Telearbeit möglicherweise negativ auf Personen mit Behinderungen ausgewirkt haben, unabhängig davon, ob sie zu Hause oder in Einrichtungen betreut werden; betont, dass die Bereitstellung finanzieller Unterstützung für Arbeitgeber von Menschen mit Behinderungen in Erwägung gezogen muss, damit diesen die für die Telearbeit erforderliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden kann;
26. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass EU-Mittel stets im Einklang mit den Menschenrechtsnormen der Union und den internationalen Menschenrechtsnormen verwendet werden, aber nie für – für Wohnen oder Beschäftigung vorgesehene – Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderungen, die keine Aussicht auf Unterbringung in nicht institutionellen Einrichtungen oder Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt haben;

27. betont, dass Menschen mit Behinderungen unverhältnismäßig stark von den mit der COVID-19-Pandemie einhergehenden Herausforderungen betroffen waren; fordert die Regierungen nachdrücklich auf, zu berücksichtigen, wie sich die Erfordernisse der Ausgangsbeschränkungen und der Telearbeit auf Menschen mit Behinderungen auswirken; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die in der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 8. Juli 2020 zu den Rechten von Menschen mit geistiger Behinderung in der COVID-19-Krise und seiner Entschließung vom 18. Juni 2020 zu zusätzlichen Finanzmitteln für die biomedizinische Forschung zu der Krankheit Myalgische Enzephalomyelitis aufgeführten Probleme anzugehen.

ANGABEN ZUR ANNAHME IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

Datum der Annahme	3.12.2020
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 30 -: 0 0: 4
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Alex Agius Saliba, Andris Ameriks, Marc Angel, Andrus Ansip, Margrete Auken, Jordan Bardella, Alexander Bernhuber, Markus Buchheit, Ryszard Czarnecki, Eleonora Evi, Agnès Evren, Gheorghe Falcă, Emmanouil Fragkos, Mario Furore, Gianna Gancia, Ibán García Del Blanco, Alexis Georgoulis, Peter Jahr, Radan Kanev, Stelios Kypouropoulos, Cristina Maestre Martín De Almagro, Dolors Montserrat, Ulrike Müller, Emil Radev, Sira Rego, Frédérique Ries, Monica Semedo, Massimiliano Smeriglio, Yana Toom, Loránt Vincze, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Kosma Złotowski
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Demetris Papadakis

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

30	+
PPE	Alexander Bernhuber, Agnès Evren, Gheorghe Falcă, Peter Jahr, Radan Kanev, Stelios Kypouropoulos, Dolors Montserrat, Emil Radev, Loránt Vincze
S&D	Alex Agius Saliba, Andris Ameriks, Marc Angel, Ibán García Del Blanco, Cristina Maestre Martín De Almagro, Demetris Papadakis, Massimiliano Smeriglio
RENEW	Andrus Ansip, Ulrike Müller, Frédérique Ries, Monica Semedo, Yana Toom
VERTS/ALE	Margrete Auken, Tatjana Ždanoka
ECR	Ryszard Czarnecki, Emmanouil Fragkos, Kosma Złotowski
GUE/NGL	Alexis Georgoulis, Sira Rego
NI	Eleonora Evi, Mario Furore

0	-
-	-

4	0
ID	Jordan Bardella, Markus Buchheit, Gianna Gancia, Stefania Zambelli

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung

ANGABEN ZUR ANNAHME IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS

Datum der Annahme	27.1.2021						
Ergebnis der Schlussabstimmung	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 10px;">+:</td> <td style="text-align: right;">47</td> </tr> <tr> <td style="width: 10px;">-:</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td style="width: 10px;">0:</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>	+:	47	-:	1	0:	4
+:	47						
-:	1						
0:	4						
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Atidzhe Alieva-Veli, Abir Al-Sahlanı, Marc Angel, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Sylvie Brunet, David Casa, Leila Chaibi, Margarita de la Pisa Carrión, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucía Ďuriš Nicholsonová, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Heléne Fritzon, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Ādám Kósa, Stelios Kympouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Radka Maxová, Kira Marie Peter-Hansen, Dragoş Pıslaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Yana Toom, Marie-Pierre Vedrenne, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tatjana Źdanoka, Tomáš Zdechovský						
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Irena Joveva						
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 209 Abs. 7)	Andrea Bocskor						

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS

47	+
ECR	Lucia Ďuriš Nicholsonová
ID	Dominique Bilde, Elena Lizzi, Stefania Zambelli
NI	Daniela Rondinelli
PPE	Andrea Bocskor, David Casa, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Loucas Furlas, Cindy Franssen, Radan Kanev, Ádám Kósa, Stelios Kypouropoulos, Miriam Lexmann, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Romana Tomc, Maria Walsh, Tomáš Zdechovský
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Abir Al-Sahlani, Sylvie Brunet, Irena Joveva, Radka Maxová, Dragoş Pişlaru, Yana Toom, Marie-Pierre Vedrenne
S&D	Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Helène Fritzon, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Manuel Pizarro, Marianne Vind
The Left	Leila Chaibi, Özlem Demirel, Nikolaj Villumsen
Verts/ALE	Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Mounir Satouri, Tatjana Ždanoka

1	-
ECR	Margarita de la Pisa Carrión

4	0
ECR	Elzbieta Rafalska, Beata Szydło
ID	Nicolaus Fest, France Jamet

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung