**Mittwoch, 10. März 2021**

P9_TA(2021)0075

# Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. März 2021 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))**

(2021/C 474/04)

*Das Europäische Parlament,*

— unter Hinweis auf den Vertrag über die Europäische Union (EUV), den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union 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 ([1]) 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 Hinweise 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 ([2]) (Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung),

— unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft ([3]),

— 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 2009 ([4]),

([1]) ABl. L 23 vom 27.1.2010, S. 35.
([2]) ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.
([3]) ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.
([4]) ABl. C 137 E vom 27.5.2010, S. 68.

— unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen ([5]),

— unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen ([6]),

— 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 Arbeit ([7]), 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 Titel „Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020: Erneuertes 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 Gleichstellungsstellen ([8]),

— 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-Krise ([9]),

— unter Hinweis auf seine Entschließung vom 18. Juni 2020 zu der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen für die Zeit nach 2020 ([10]),

— unter Hinweis auf seine Entschließung vom 29. November 2018 zur Situation von Frauen mit Behinderungen ([11]),

— unter Hinweis auf seine Entschließung vom 30. November 2017 zur Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen ([12]),

— 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 Behinderungen ([13]),

---

([5]) ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1.
([6]) ABl. L 151 vom 7.6.2019, S. 70.
([7]) ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.
([8]) ABl. L 167 vom 4.7.2018, S. 28.
([9]) Angenommene Texte, P9_TA(2020)0183.
([10]) Angenommene Texte, P9_TA(2020)0156.
([11]) ABl. C 363 vom 28.10.2020, S. 164.
([12]) ABl. C 356 vom 4.10.2018, S. 110.
([13]) ABl. C 101 vom 16.3.2018, S. 138.

**Mittwoch, 10. März 2021**

— 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 Union ([14]),

— 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 2010–2020 ([15]),

— unter Hinweis auf seine Entschließung vom 6. Mai 2009 zu der aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen ([16]),

— unter Hinweis auf seine Entschließungen vom 17. Juni 1988 zur Zeichensprache für Gehörlose ([17]), vom 18. November 1998 zur Gebärdensprache ([18]) und vom 23. November 2016 zu Gebärdensprachen und professionellen Gebärdensprachdolmetschern ([19]),

— unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. April 2020 zu abgestimmten Maßnahmen der EU zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen ([20]),

— unter Hinweis auf seine Entschließung vom 16. Januar 2019 zur Lage der Grundrechte in der Europäischen Union 2017 ([21]),

— unter Hinweis auf seine Entschließung 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 Beruf ([22]),

— 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 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),

---

([14]) ABl. C 353 vom 27.9.2016, S. 41.
([15]) ABl. C 131 E vom 8.5.2013, S. 9.
([16]) ABl. C 212 E vom 5.8.2010, S. 23.
([17]) ABl. C 187 vom 18.7.1988, S. 236.
([18]) ABl. C 379 vom 7.12.1998, S. 66.
([19]) ABl. C 224 vom 27.6.2018, S. 68.
([20]) Angenommene Texte, P9_TA(2020)0054.
([21]) ABl. C 411 vom 27.11.2020, S. 94.
([22]) ABl. C 204 vom 13.6.2018, S. 179.

— 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 Behinderungen ([23]) 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 sind ([24]);

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;

---

([23]) 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.“

([24]) Artikel 21 und 26 der Charta.

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 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) 2019/1700 ([25]) 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;

---

([25]) 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 (ABl. L 261 I vom 14.10.2019, S. 1).

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 Behinderung ([26]); in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen, die in Institutionen leben oder als arbeitsunfähig gelten, aus der Statistik ausgeschlossen werden ([27]); 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 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 %) ([28]) 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 führt ([29]); in der Erwägung, dass in der EU ungefähr eine Million Gehörlose leben, die die Gebärdensprache verwenden, und dass 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

([26]) EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), 2017.
([27]) *Ebenda*.
([28]) EU SILC 2017.
([29]) 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.

leben, deren Beschäftigungsgrad erheblich unter dem Durchschnitt liegt ([30]); 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 Einrichtungen ([31]);

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 %) ([32]); 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 Behinderung ([33]);

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 geoutet wurde ([34]);

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 sollen ([35]);

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,

---

([30]) Inclusion Europe.
([31]) Autism Europe, „Autism and Work — Together we can“ (Autismus und Beschäftigung — Zusammen schaffen wir es“, 2014.
([32]) Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte, Forschungsbericht Nr. 107 — , Forschung zum Einkommensgefälle, „The Disability Pay Gap“ (Einkommensgefälle bei Menschen mit Behinderung), August 2017.
([33]) 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.
([34]) Stonewall, „LGBT in Britain — Work Report“ (LGBT in Großbritannien — Arbeitsbericht), 2018.
([35]) Die Umfrage wurde vom „European Network on Independent Living“ (ENIL) durchgeführt.

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 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 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 hinzuarbeiten, 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 (EFRE) 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 Entschließung 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.