



Inklusion – Beschäftigungsperspektiven von Menschen mit Behinderungen verbessern



Dieses Modul ist Teil der Publikation „Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle – Handbuch Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit“ im Abschnitt 4: „Besondere Herausforderungen“.

Als Bundesunternehmen unterstützt die GIZ die deutsche Bundesregierung bei der Erreichung ihrer Ziele in der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung.

Herausgeber:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Sektorvorhaben Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn
T +49 228 44 60-0
F +49 228 4460-17 66

Dag Hammarskjöld Weg 1-5
65760 Eschborn
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E beschaeftigung@giz.de
I www.giz.de

Unter Mitarbeit von:

Maria Backhouse, Holger Bär, Morten Becher, Karla Henning, Dr. Klaus Jacob, Ralf Lange, Dr. Tetyana Lutsyk, Dr. Britta Malinski, Anette Mummert, Laura Nieweler, Kirthi Ramesh, Dorothea Rischewski, Georg Schäfer, Julia Schmidt, Kirsten Schüttler, Dr. Brigitte Späth, Roman Troxler, und dem Sektorvorhaben Beschäftigungsförderung in der Entwicklungszusammenarbeit unter Leitung von Sabine Becker und Dr. Eva Weidnitzer.

Design:

Eva Hofmann, Katrin Straßburger | www.w4gestaltung.de
DIAMOND media, Neunkirchen-Seelscheid

Fotonachweise:

Titelseite: © GIZ
Seite 9: © GIZ
Seite 13: © GIZ
Seite 18: © GIZ
Seite 19: © GIZ / Rentsendorj
Seite 21: © GIZ / Mohammad Zahin Rahman
Seite 22: © GIZ

URL-Verweise:

In dieser Publikation befinden sich Verweise zu externen Internetseiten. Für die Inhalte der aufgeführten externen Seiten ist stets der jeweilige Anbieter verantwortlich. Die GIZ hat beim erstmaligen Verweis den fremden Inhalt daraufhin überprüft, ob durch ihn eine mögliche zivilrechtliche oder strafrechtliche Verantwortlichkeit ausgelöst wird. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der Verweise auf externe Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Wenn die GIZ feststellt oder von anderen darauf hingewiesen wird, dass ein externes Angebot, auf das sie verwiesen hat, eine zivil- oder strafrechtliche Verantwortlichkeit auslöst, wird sie den Verweis auf dieses Angebot unverzüglich aufheben. Die GIZ distanziert sich ausdrücklich von derartigen Inhalten.

Im Auftrag des
Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ),
Referat „Sonderinitiative Ausbildung und Beschäftigung“

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.

Inhalt

Menschen mit Behinderungen und der Arbeitsmarkt	6
Ausgangssituation	6
Behinderung – Begriffsbestimmung und Konzepte	7
Modelle für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt	8
Gründe für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt	9
Der internationale normative Rahmen im Hinblick auf inklusive Beschäftigung	10
Das deutsche Konzept zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen	10
Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	11
Herausforderungen bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt	12
Diagnose & Planung	12
<i>Capacity Development</i>	14
Rahmenbedingungen für Beschäftigung	16
Arbeitsangebot	19
Matching auf dem Arbeitsmarkt	20
Arbeitsnachfrage	22
Weitere entwicklungspolitische Herausforderungen	24
Projektmanagement	24
Aktuelle Themen	24
Digitale Inklusion von Menschen mit Behinderung als Chance	25
Literatur & Links	28

Boxen/Abbildungen		
Box 1	Integrierter Ansatz zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Bekleidungsindustrie von Bangladesch	12
Box 2	Bewertung von baulichen Barrieren in Indonesien	14
Box 3	<i>Capacity Development</i> für einen inklusiven Arbeitsmarkt im Kosovo	15
Box 4	Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Kasachstan	17
Box 5	Verbesserung der Datengrundlage zu Menschen mit Behinderungen in Bangladesch und Kenia	18
Box 6	Förderung einer inklusiven Berufsbildung in Namibia	20
Box 7	Inklusives <i>Job-Centre</i> in Indonesien	21
Box 8	Unterstützung von Selbstständigen mit Behinderung in Ecuador	22
Box 9	Förderung von inklusiven Sozialunternehmen in Serbien	23
Box 10	Erste Annäherung zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen an Menschen mit Behinderungen im Irak	26
Box 11	Die Schulung digitaler Kompetenzen inklusiver gestalten, Ghana	27
Abbildung 1	Zentrale Konzepte für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt	6
Abbildung 2	Integrierter Ansatz zur Beschäftigungsförderung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	11

Abkürzungen	
ADA	Americans with Disabilities Act (US-amerikanisches Gesetz zu Menschen mit Behinderungen)
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CRP	Centre for the Rehabilitation of the Paralysed (Zentrum für die Rehabilitierung von Personen mit Lähmungen)
ELMA	Employment and Labour Market Analysis (Analyse von Beschäftigungssituation und Arbeitsmarkt)
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
LNOB	Leave No One Behind (Niemanden Zurücklassen)
NEET	Not in Employment, Education and Training (ohne Beschäftigung und kein Besuch einer allgemein- oder berufsbildenden Einrichtung)
NGO	Non-governmental Organisation (Nichtregierungsorganisation)
NTA	Namibia Training Authority (namibische Behörde für das Ausbildungswesen)
o. D.	ohne Datum
OPD	Organisations of Persons with Disabilities (Organisationen von Menschen mit Behinderungen)
PwD	Persons with Disabilities (Menschen mit Behinderungen)
RtW	Return-to-Work (berufliche Wiedereingliederung)
SDGs	Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
SPP	Social Protection Programme (Programm der sozialen Sicherung)
TVET	Technical and Vocational Education and Training (Berufsbildung)
VN	Vereinte Nationen
VTC	Vocational Training Centres (Berufsbildungszentren)
WG	Washington Group

Inklusion – Beschäftigungsperspektiven von Menschen mit Behinderungen verbessern

- Schätzungsweise eine Milliarde Menschen bzw. 15 Prozent der Weltbevölkerung sind Menschen mit Behinderungen. Davon sind 80 Prozent im erwerbsfähigen Alter. Menschen mit Behinderungen haben nur eine Beschäftigungsrate von 36 Prozent; diese liegt bei Menschen ohne Behinderungen bei 60 Prozent.
- Wenn Menschen mit Behinderungen erwerbstätig sind, befinden sie sich überdurchschnittlich häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen und erzielen nur ein geringes Einkommen. Hinzu kommen weitere Faktoren, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, wie Alter, Geschlecht oder Migrations- bzw. Flüchtlingsstatus. Bei Frauen und andere benachteiligte Personen mit Behinderungen ist daher das Risiko einer Marginalisierung besonders hoch.
- Bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt sowie bei der (Berufs-) Bildung bestehen Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen. Dazu zählen vielfach (i) Barrieren wie Diskriminierung und negative Anreize für die Aufnahme einer Beschäftigung (Makroebene), (ii) Barrieren im direkten Umfeld wie physische Hürden, Schwierigkeiten bei der Kommunikation und Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen sowie (iii) individuelle Herausforderungen wie beispielsweise fehlende Kompetenzen oder ein geringes Selbstwertgefühl.
- In Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wird ausdrücklich anerkannt, dass Menschen mit Behinderungen ein Recht auf Arbeit und Beschäftigung haben. Auch in den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und im politischem Leitprinzip der Agenda 2030 des „Niemanden Zurücklassens“ (*Leave No One Behind – LNOB*) wird gefordert, Menschen mit Behinderungen verstärkt Zugang zu Bildung zu ermöglichen und sie in das Arbeitsleben zu integrieren. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit bekennt sich dazu, die Herausforderungen bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen systematisch anzugehen.
- Der integrierte Ansatz zur Beschäftigungsförderung der deutschen Entwicklungszusammenarbeit umfasst als zentrale Komponenten die politischen Rahmenbedingungen, die Angebotsseite, die Nachfrageseite und das Matching. Damit bietet der Ansatz eine Grundlage für einen Maßnahmenmix, der dazu geeignet ist, einen offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, die Vermittlung von Kompetenzen zu verbessern und das Ausbildungswesen für Menschen mit Behinderungen zu öffnen. Dem sollte jeweils eine umfassende Diagnose der größten Barrieren im jeweiligen Kontext vorausgehen. Ergänzend sollten Maßnahmen des institutionellen *Capacity Development* im Hinblick auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ergriffen werden.
- Inklusion passiert nicht automatisch, sondern muss gewollt werden und bedarf einer bewussten Anstrengung. Die erfolgreiche Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur integrierten Beschäftigungsförderung sowie das entsprechende Monitoring erfordern das Engagement aller relevanten Akteure. Dazu zählen Organisationen von Menschen mit Behinderungen, Expertinnen und Experten mit Behinderungen sowie zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich für die Interessen von Menschen mit Behinderungen einsetzen. Gleichzeitig müssen die zur Realisierung der Maßnahmen erforderlichen finanziellen und personellen Mittel bereitgestellt werden.

Menschen mit Behinderungen und der Arbeitsmarkt

Ausgangssituation

Etwa eine Milliarde Menschen (15 Prozent der Weltbevölkerung) leben mit einer Behinderung. Ungefähr 80 Prozent dieser Personen befinden sich im erwerbsfähigen Alter (vgl. ILO 2020). Diese Menschen **sehen sich zahlreichen Barrieren gegenüber**, die den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit erschweren. Dazu zählen physische und strukturelle Barrieren am Arbeitsplatz sowie die Annahme, dass sie nicht leistungsfähig genug sind. Diese Barrieren halten viele davon ab, wirtschaftlich tätig zu werden. Infolgedessen weisen **Menschen mit Behinderungen**, die 15 Jahre alt oder älter sind, **wesentlich geringere Beschäftigungsraten** auf (durchschnittlich

36 Prozent) als Personen derselben Altersgruppe, die keine Behinderung haben (60 Prozent) (vgl. UN, 2018a).¹ Frauen haben sogar noch niedrigere Beschäftigungsraten. Die Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern mit Behinderungen liegt zwischen 6 Prozentpunkten in Europa und 26 Prozentpunkten in Mittel- und Südamerika (ibid.). Infolgedessen ist der Anteil an jungen Menschen hoch, die keiner Beschäftigung nachgehen, keine Schule besuchen, keine Berufsausbildung absolvieren oder arbeitslos sind (NEETs). Personen mit Behinderungen sind unter den NEETs überrepräsentiert. So liegt in Indien der NEET-Anteil bei jungen Menschen mit Behinderungen bei durchschnittlich 23 Prozent (24,7 Prozent bei jungen Männern und 21,1 Prozent bei jungen Frauen).

¹ Die Entwicklungsregionen weisen folgende Beschäftigungsraten bei Menschen mit Behinderungen aus: Naher Osten und Nordafrika, 25 Prozent; Zentral- und Südasien, 28 Prozent; Subsahara-Afrika, 34 Prozent; Lateinamerika und Karibik, 31 Prozent; Ost- und Südostasien, 36 Prozent (vgl. UN 2018a).

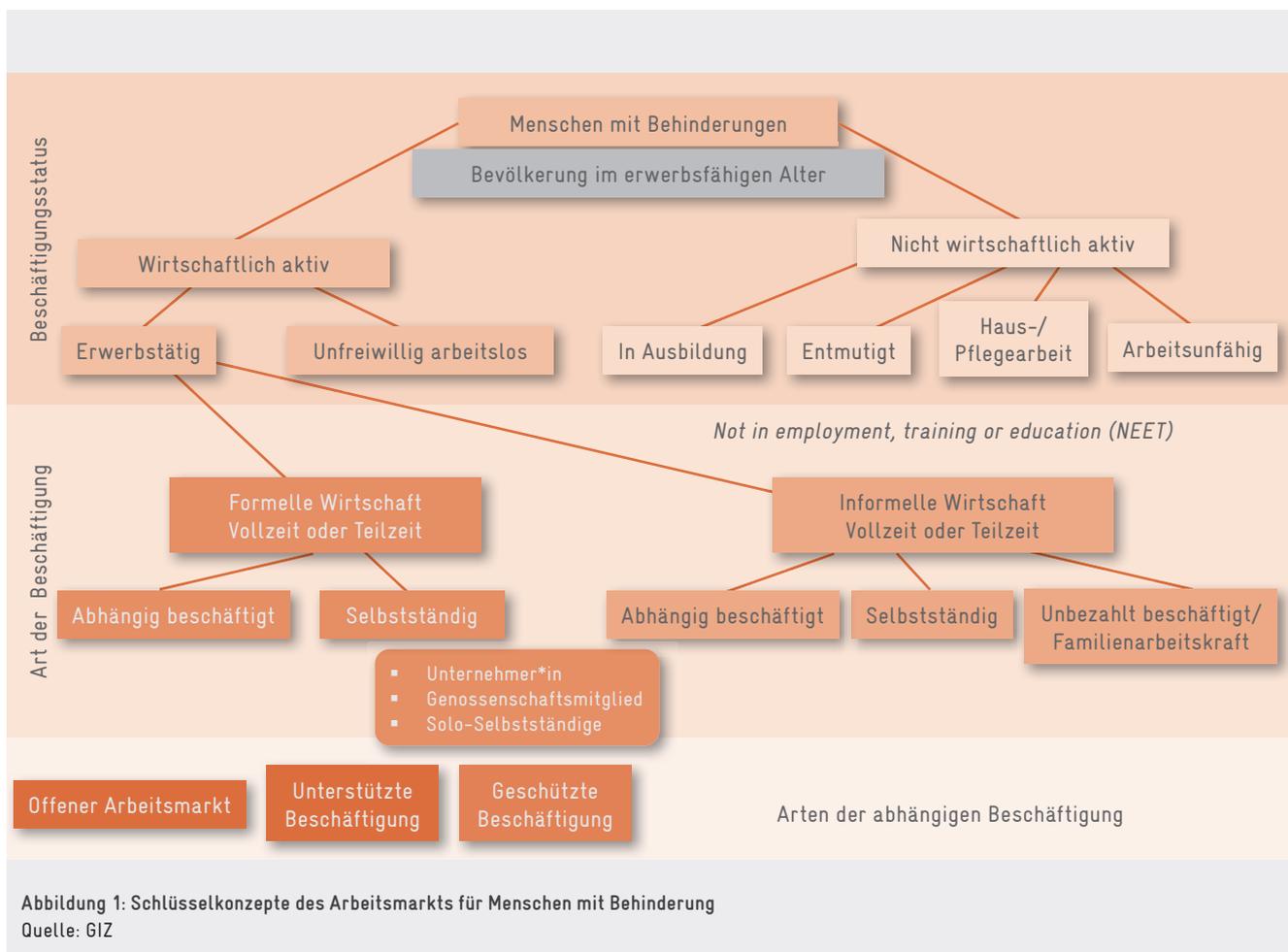


Abbildung 1: Schlüsselkonzepte des Arbeitsmarkts für Menschen mit Behinderung
Quelle: GIZ

Menschen mit Behinderungen, die auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, arbeiten ggf. als Angestellte und erhalten dafür von ihrem Arbeitgeber Lohn oder Gehalt (vgl. Abbildung 1). Sie können auch selbständig erwerbstätig sein, z.B. ihr eigenes Unternehmen führen, einer Genossenschaft angehören oder als Einzelgewerbetreibende oder Freiberufler arbeiten. Diese Formen der wirtschaftlichen Betätigung sind sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft anzutreffen.² Angesichts der Tatsache, dass es in den meisten Entwicklungsländern nur wenig Beschäftigung **in der formellen Wirtschaft** gibt, überrascht es kaum, dass viele Menschen mit Behinderungen in der informellen Wirtschaft ihr Auskommen suchen. Diese umfasst die kleinbäuerliche Landwirtschaft, das Kleingewerbe, Unternehmen in Heimarbeit sowie Kleinstbetriebe mit nur wenigen Beschäftigten. In vielen Fällen können Menschen mit Behinderungen nur **in Teilzeit** arbeiten, weil eine Vollzeitbeschäftigung ihnen nicht genügend Zeit zur Vorbereitung auf den Arbeitstag oder für Hin- und Rückfahrt lässt oder weil erschweringliche Transportmittel fehlen.

Selbst wenn Menschen mit Behinderungen erwerbstätig sind, befinden sie sich überdurchschnittlich häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen und erzielen nur ein geringes Einkommen. Frauen und Mädchen mit Behinderungen sehen sich beim Zugang zu Bildung, Ausbildung, Beschäftigung und wirtschaftlichen Chancen sowie in Bezug auf soziale Interaktion grundsätzlich mit höheren Hürden konfrontiert. Im Vergleich zu Männern haben Frauen ein größeres Risiko, dass sie in besonders unsicheren Beschäftigungsverhältnissen landen wie in der unbezahlten Pflege oder Hausarbeit oder als mitarbeitende Familienangehörige im Familienbetrieb. Wenn zu einer Behinderung weitere Faktoren (**Intersektionalität**) wie **Gender, Alter oder Migrationsstatus** hinzutreten, haben Frauen und andere benachteiligte Personengruppen mit Behinderungen das höchste Marginalisierungsrisiko.

Das Vorhandensein einer Behinderung ist sowohl **eine Ursache als auch eine Folge von Armut**. Arme Menschen haben ein höheres Risiko für den Erwerb einer Behinderung, weil sie vielfach keinen Zugang zu hochwertigen Nahrungsmitteln und Gesundheitsleistungen haben, eine hygienische Sanitärversorgung fehlt und ihre Wohnverhältnisse und Arbeitsbedingungen nicht sicher sind. Menschen mit Behinderungen sind in vielen Fällen arm, und zwar auch dann, wenn sie eine Beschäftigung haben (vgl. CBM 2016). Gleichzeitig besteht wegen der geringeren Bildungs-

und Beschäftigungsmöglichkeiten die Gefahr, dass es ihnen nicht gelingt, die Armut zu überwinden.

Behinderung – Begriffsbestimmung und Konzepte

Das Wort „Behinderung“ ist komplex und umstritten. Der Begriff hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert und weiterentwickelt und wird in verschiedenen Ländern, Kulturen und sozialen Gruppen unterschiedlich verwendet. Die **Begriffsdefinition hat unmittelbaren Einfluss auf die Strategien und Maßnahmen**, die zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen umgesetzt werden. Daher ist es wichtig, die Begriffsdefinitionen zu kennen, die am häufigsten zu Grunde gelegt werden.

Im Wesentlichen werden drei Modelle unterschieden:³

- Das **klassische Modell** war stets die wichtigste Grundlage für die Formulierung und Operationalisierung einer Strategie für Menschen mit Behinderungen und wird in bestimmten Situationen nach wie vor angewendet. Innerhalb dieses Konzepts sind zwei Untergruppen zu unterscheiden:
 - Das auf dem **Gedanken der Wohltätigkeit beruhende Modell**, bei dem Menschen mit Behinderungen als „Opfer“ gesehen werden, die auf andere Menschen angewiesen und ihnen sozial unterlegen sind.
 - Das **medizinische Modell**, in dem Behinderung als eine individuelle Gesundheitsstörung, Krankheit oder Beeinträchtigung verstanden wird. In diesem Paradigma wird die soziale Exklusion, die einer Eingliederung der Betroffenen in die Gesellschaft entgegensteht, als das Ergebnis der durch die Beeinträchtigungen bedingten Beschränkungen gesehen und nicht als das Ergebnis von Barrieren in der Umwelt der Betroffenen.
- Das **soziale Modell** definiert Behinderung als die Folge von umweltbezogenen, sozialen und wirtschaftlichen Hürden sowie Vorbehalten, die Menschen mit Behinderungen an vollständiger gesellschaftlicher Teilhabe hindern. Das soziale Konzept unterscheidet sich von dem medizinischen Konzept dadurch, dass in dem sozialen Modell die Gesellschaft als Urheberin der Behinderungen angesehen wird und nicht der Körper der betroffenen Personen.

² So sind beispielsweise 70 Prozent aller Arbeitenden in Subsahara-Afrika derzeit in der informellen Wirtschaft beschäftigt. Vgl. auch Handbuchmodul „Informelle Beschäftigung“.

³ Vgl. Handicap International 2016, CBM 2017

- Das **interaktive soziale Modell** stellt eine Weiterentwicklung des medizinischen und des sozialen Modells dar. In diesem Modell wird Behinderung nicht als ein Merkmal der davon betroffenen Person, sondern vielmehr als das Ergebnis der Wechselwirkung zwischen der Person und ihrem Umfeld gesehen.

In der UN-Behindertenrechtskonvention (UNCRPD) wird das interaktive soziale Modell hervorgehoben. Es wird betont, dass Menschen mit Behinderungen Rechte haben und dass staatliche Einrichtungen und öffentliche Dienstleister die Betroffenen dazu befähigen müssen, ihre Rechte wahrzunehmen (vgl. UN 2010). Deshalb lautet die der Behindertenrechtskonvention zu Grund liegende Definition: *„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.“* (Art. 1, UNCRPD, UN 2016).

Modelle für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt gilt in der Regel als offen und wettbewerbsorientiert, was jedoch in Bezug auf Menschen mit Behinderungen nicht zutrifft. Auch hier gibt es drei verschiedene Konzepte:⁴

- Auf einem **ausgrenzenden Arbeitsmarkt** wird Menschen mit Behinderungen ein Recht auf Arbeit nicht zugestanden. Der formalisierte Arbeitsmarkt gewährt nur solchen Personen Zutritt, die als arbeitsfähig gelten. Ein besonders geschützter Arbeitsmarkt ist dabei nicht vorgesehen.
- **Getrennte Arbeitsmärkte** liegen vor, wenn es in einer Volkswirtschaft zwei voneinander getrennte Arbeitsmärkte gibt. Menschen, die als arbeitsfähig gelten, nehmen am offenen Arbeitsmarkt teil, während Menschen, die nicht als arbeitsfähig gelten (hauptsächlich Menschen mit Behinderungen), auf einen besonders geschützten Arbeitsmarkt geschickt werden, der für die Volkswirtschaft keine oder allenfalls eine geringe Bedeutung hat. Diese beiden Arbeitsmärkte sind in der Regel nicht miteinander verknüpft und gegeneinander weitgehend undurchlässig, so dass ein Wechsel zwischen den beiden Arbeitsmärkten selten ist.
- Auf einem **inklusiven Arbeitsmarkt** wird die Vielfalt der Menschen anerkannt; ein solcher Arbeitsmarkt wird allen Menschen dadurch gerecht, dass Marktzutrittsbarrieren abgebaut bzw. gesenkt und die Teilhabe an sowie der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft gefördert werden. Arbeitgebern und Dienstleistern ist bewusst, dass Menschen sehr unterschiedlich sein können und daher in Abhängigkeit von ihren individuellen Bedürfnissen geführt und unterstützt werden müssen, um ihr Potenzial ausschöpfen zu können. Anstatt von Menschen mit Behinderungen zu verlangen, dass sie sich anpassen, sind es Arbeitgeber und Dienstleister, die sich anpassen (und dabei nach Bedarf gefördert werden). Dazu bieten sie den betroffenen Arbeitnehmenden individuelle Unterstützung und verankern in ihren Unternehmen eine auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ausgerichtete Haltung sowie entsprechende Praktiken.

Personen mit Behinderungen müssen in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Weiterbeschäftigung und beruflichen Aufstieg die gleichen Chancen haben und genauso behandelt werden wie Menschen ohne Behinderungen. Dazu müssen sie ihre Beschäftigung im Rahmen ihrer individuellen Eignung nach Möglichkeit frei wählen können (vgl. UN 2006, ILO Empfehlung 168). Derartige Beschäftigungsmöglichkeiten umfassen Stellen auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt, die vorbehaltlich der individuellen Eignung des Bewerbers auch Menschen ohne Behinderungen offen stehen (vgl. oben). Für Menschen mit Behinderungen, für die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht in Frage kommt (weil sie sich dagegen entschieden haben und/oder dafür nicht geeignet sind), können unterstützte oder geschützte Beschäftigungsformen in Frage kommen (vgl. ILO 2015, S. 63 ff.):

- **Unterstützte Beschäftigung:** Unterstützte Beschäftigungsverhältnisse können eine Alternative zu klassischen Rehabilitationsprogrammen für Personen mit schweren Behinderungen sein. Bezahlte Arbeit in einem integrierten Arbeitsumfeld lässt sich mit befristeten oder dauerhaften Unterstützungsleistungen wie Job-Coaching oder einer persönlichen und Arbeitsassistenten sowie einer bedarfsgerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes realisieren.⁵

⁴ Vgl. WHO and World Bank 2011, UN 2006, Lebenshilfe 2013, ILO 2015.

⁵ Das GIZ-Projekt „Wirtschaftspolitische Beratung der moldauischen Regierung“ liefert in einem Video (<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=RFSZukNn2WE>) ein Beispiel für geförderte Beschäftigung. Das Projekt wird von der deutschen und der Schweizer Regierung finanziert und unterstützt die moldauische Regierung bei der Umsetzung von verschiedenen Mechanismen, mit denen verstärkt Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung gebracht werden sollen.

- **Geschützte Beschäftigung:** Zwar sollte das Ziel stets darin bestehen, Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, doch ist dies für manche Menschen nicht sinnvoll, gleich ob dauerhaft oder vorübergehend. Wenn ein reguläres Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Behinderung und trotz der Unterstützungsleistungen nicht in Frage kommt, bietet sich gegebenenfalls eine Beschäftigung auf dem geschützten Arbeitsmarkt an. Dieses Konzept steht in einem engen Zusammenhang zu dem oben beschriebenen auf Wohltätigkeit beruhenden Modell. Gleichwohl besteht auch hier das Ziel letztlich darin, die Betroffenen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Es gibt zahlreiche Ausprägungen dieser Beschäftigungsoptionen, deren Ausgestaltung von der Tradition, der Kultur, den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen, den sozialen Sicherungssystemen sowie der Verfügbarkeit von Fachkräften des jeweiligen Landes abhängt. Außerdem wird die Wahl der geschützten Beschäftigungsverhältnisse von den Stakeholdern beeinflusst, zu denen nicht zuletzt die Organisationen der Menschen mit Behinderungen (OPD) zählen.

Gründe für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt

Eine mit der Erzielung eines Einkommens verbundene Tätigkeit, gleich ob als Unternehmerin, Unternehmer oder abhängig beschäftigte Person in der formellen Wirtschaft, bietet Menschen mit Behinderungen die besten Chancen, die Armut zu überwinden und ihre Grundbedürfnisse aus eigener Kraft zu decken. Somit ist die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt vom **volkswirtschaftlichen Standpunkt** aus betrachtet wichtig. Mehrere Studien haben gezeigt, dass der Ausschluss von Menschen mit Behinderungen aus dem regulären Arbeitskräftepotenzial das Wirtschaftswachstum um 3 bis 7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) mindern kann (vgl. Buckup 2009). Zwar erfordern eine inklusive Schulbildung, Berufsbildung, Kompetenzentwicklung und Rehabilitationsmaßnahmen staatliche Investitionen, doch der Verzicht auf Inklusion bringt wesentlich höhere Kosten mit sich, beispielsweise in Form von Ausgaben für Gesundheits- und sozialen Unterstützungsleistungen (vgl. Banks & Polack 2014). Auch Unternehmen kommt die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zugute, denn dadurch stärken sie die Vielfalt in ihrer Belegschaft und erreichen höhere Personalbindungsraten (ibid).



Mahfuzur Rahman ist blind und benötigt bei seiner Arbeit in der Verwaltung einer Textilfabrik in Bangladesch eine Screenreader-Software.

Neben diesem offensichtlichen ökonomischen Nutzen hat die Inklusion von Menschen mit Behinderungen jedoch auch eine **soziale Funktion**: Arbeit verleiht einem Menschen eine Stellung in Gesellschaft, Gemeinschaft und Familie und hebt seinen bzw. ihren sozialen Status. Ferner hat Arbeit eine **psychosoziale Funktion** und stärkt das Selbstwertgefühl sowie die Fähigkeit, Beziehungen zu anderen Menschen aufzubauen (vgl. Handicap International 2016). All diese Funktionen sind eng mit der **Menschenwürde und den Menschenrechten** verknüpft.

Der internationale normative Rahmen im Hinblick auf inklusive Beschäftigung

Ein politisches Leitprinzip der **Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung** (SDGs) ist der Anspruch des „Niemanden Zurücklassens“ (*Leave No One Behind – LNOB*) und somit all jene zu erreichen, die am meisten benachteiligt sind. In einigen Nachhaltigkeitszielen wird zudem das Thema Inklusion ausdrücklich angesprochen: So sieht SDG 4 vor, eine inklusive, gerechte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle zu fördern, und SDG 8.5 fordert produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Männer und Frauen, gleich ob mit oder ohne Behinderungen, sowie gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit (vgl. UN 2015).

Das **Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** (UN-Behindertenrechtskonvention): Von 190 Staaten und Territorien hatten 181 die UN-Behindertenrechtskonvention bis 2020 ratifiziert (vgl. UN, 2006). In Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) wird festgelegt, dass Menschen mit Behinderungen Anspruch auf gleiche Bezahlung, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, Berufsausbildung, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, eine angemessene Arbeitsplatzgestaltung sowie Zugang zum formalen Arbeitsmarkt haben (vgl. UN 2006).

Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen mit Behinderungen sind seit vielen Jahren als Grundsätze im ILO-Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten (Nr. 159, 1983) niedergelegt. Diese Konvention wird von der ILO-Empfehlung betreffend die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten (Nr. 168, 1984) flankiert und verlangt, dass die Mitgliedstaaten eine innerstaatliche Politik auf dem Gebiet der beruflichen Rehabilitation und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen festlegen, durchführen und regelmäßig überprüfen.

Das deutsche Konzept zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Das **deutsche Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung** (vgl. BMZ 2019) hat ein Strategiepapier veröffentlicht, in dem die deutsche Entwicklungszusammenarbeit versucht, sich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen ausgehend von den Menschenrechten zu nähern. Die UN-Behindertenrechtskonvention sowie die Agenda 2030, verbunden mit dem LNOB-Prinzip, sind wichtige internationale Referenzrahmen für dieses Strategiepapier. In der Publikation wird die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen als ein verbindliches, universelles und sektorübergreifendes Konzept für alle Politikfelder und alle politischen Instrumente etabliert. Das BMZ hat ferner das Qualitätsmerkmal „Menschenrechte, Gleichstellung der Geschlechter und Inklusion“ als Gütesiegel für eine wertebasierte, nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklungszusammenarbeit entwickelt. Der Fokus liegt dabei auf Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung vor allem von Frauen und Mädchen mit Behinderungen.

Die Entwicklungspolitik des BMZ und die Maßnahmen der GIZ folgen dem interaktiven sozialen Modell (s.o.), das vorsieht, die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Berufsbildung sowie einen inklusiven Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. BMZ 2019; GIZ 2018a). Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit setzt dabei auf eine **zweigleisige Vorgehensweise**:⁶

- **Einerseits** konzentriert sich die deutsche Entwicklungszusammenarbeit auf das **Mainstreaming des Konzepts „Behinderung“** und ändert dazu politische Strategien, Praktiken und Haltung, um die Hürden zu senken, die einer verstärkten Teilhabe entgegenstehen. „Mainstreaming“ bedeutet dabei, dass Fragen im Zusammenhang mit Behinderung in einer Organisation oder in allgemeinen Politiken und Programmen wie Armutsminderungsstrategien, der Bildungs- und Ausbildungspolitik sowie arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen systematisch berücksichtigt werden.
- **Andererseits** sieht die deutsche Entwicklungszusammenarbeit **spezifische Maßnahmen zum Empowerment** von Menschen mit Behinderung vor sowie zur Deckung der besonderen Bedarfe und zur Verringerung der Nachteile, die Menschen mit Behinderungen haben. Dies können beispielsweise eine angemessene

⁶ Vgl. auch UN 2010, CMB 2017, ILO 2020b.

Schulbildung oder Ausbildung sein, die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, bestimmte Hilfsmittel oder flexibel einteilbare Arbeitszeiten.

Vor dem Hintergrund des interaktiven sozialen Modells und der zweigleisigen Vorgehensweise, bildet der von Deutschland verfolgte **integrierte Ansatz zur Beschäftigungsförderung**⁷ die Grundlage für das Mainstreaming des Konzepts „Behinderung“ im gesamten Portfolio. Gleichzeitig ist er Voraussetzung für den Abbau der Barrieren, die der Arbeitsmarktintegration auf Makro-, Meso- und Mikroebene entgegenstehen (vgl. GIZ 2018a) und bietet Orientierung bei der Entwicklung von maßgeschneiderten, behinderungssensiblen Maßnahmen. Der integrierte Beschäftigungsansatz umfasst vier Komponenten: politische Rahmenbedingungen, das Arbeitsangebot, die Arbeitsnachfrage und das Matching am Arbeitsmarkt (vgl. Abbildung 2).

Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Inklusion passiert nicht automatisch, sondern muss gewollt werden und **bedarf einer bewussten Anstrengung**. Gemäß des Leitprinzips der internationalen Behindertenbewegung „*Nichts über uns ohne uns!*“ sollen Fachkräfte mit Behinderungen vermehrt in bi- und multilateraler Entwicklungszusammenarbeit beschäftigt werden (vgl. BMZ 2019).

Da Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Art ihrer Behinderungen und ihre soziodemographischen Merkmale äußerst divers sind, und da es ebenso diverse Barrieren auf unterschiedlichen Ebenen gibt, ist es wichtig, die Bedürfnisse und das örtliche Umfeld der Betroffenen gut zu verstehen. Aus diesem Grund gibt es kein allgemeingültiges Erfolgsrezept für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass die Maßnahmen der Entwicklungszusammenarbeit genau auf die vor Ort herrschenden Rahmenbedingungen abgestimmt sein müssen.

⁷ Der deutsche integrierte Ansatz zur Beschäftigungsförderung (IABF) (vgl. Handbuchmodul „Wirksamere Beschäftigungsförderung durch den integrierten Ansatz realisieren“) darf nicht mit dem Konzept einer Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt verwechselt werden. Vielmehr ist das Ziel des integrierten Beschäftigungsansatz, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu entwickeln. Das Wort „integriert“ bezieht sich in diesem Zusammenhang auf ein ganzes Bündel an Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll.

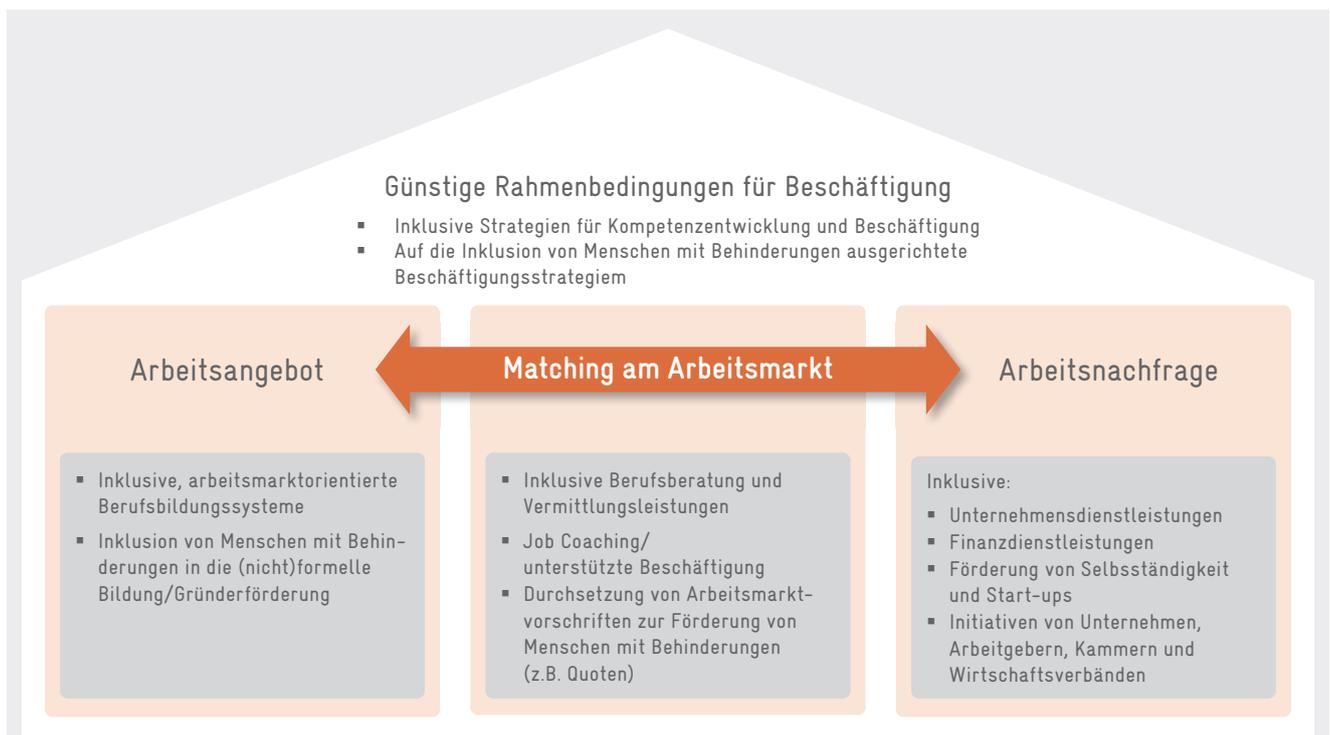


Abbildung 2: Integrierter Ansatz zur Beschäftigungsförderung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen
Quelle: GIZ

Herausforderungen bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt

Mit Blick auf die **Rahmenbedingungen** (Makroebene) bestehen erhebliche Hürden, die der Eingliederung in den Arbeitsmarkt entgegenstehen. Dazu zählen beispielsweise (i) diskriminierende Politiken, (ii) das Fehlen von nach Behinderung disaggregierten Daten sowie (iii) negative Anreize, die die Aufnahme einer Beschäftigung unattraktiv machen (vgl. Shenoy 2011).

Im **unmittelbaren Umfeld** (Mesoebene) von Menschen mit Behinderungen finden sich ebenfalls verschiedene Barrieren (vgl. CBM 2016; GIZ 2018a; GIZ 2019a); dazu zählen u. a. (i) physische und Kommunikationsbarrieren, (ii) inklusionsverhindernde Vorbehalte (vgl. Rohwerder 2019) sowie (iii) die fehlende Einbindung von Behindertenorganisationen.

Auf **individueller Ebene** (Mikroebene) schließlich stellen fehlende Kompetenzen und ein geringes Selbstwertgefühl Herausforderungen dar.

Diagnose & Planung

Inklusive Arbeitsmarktbewertungen: Um festzustellen, welche Barrieren einer Beschäftigung oder Ausbildung entgegenstehen und welche Chancen bestehen, ist eine Begutachtung des Arbeitsmarktes unverzichtbar. Dazu stehen zahlreiche Instrumente zur Verfügung wie integrierte Arbeitsmarktanalysen, Kompetenzbewertungen und Sektorstudien (vgl. GIZ und Prospera Consulting 2020). So bietet die *Employment and Labour Market Analysis* (ELMA) der GIZ Erkenntnisse über die allgemeine Arbeitsmarktdynamik sowie die Faktoren, die die Nach-

BOX 1

INTEGRIERTER ANSATZ ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE VON BANGLADESCH

Das GIZ-Projekt „Förderung sozialer und ökologischer Standards in der Industrie“ unterstützt die Branchen Bekleidung, Textil und Leder in Bangladesch dabei, die nationalen und internationalen Arbeits- und Umweltschutzvorschriften und -standards besser einzuhalten. Zwar verfolgt das Projekt einen integrierten Ansatz, legt aber im Rahmen der Komponente „Inklusive Kompetenzentwicklung“ den Schwerpunkt auf die Bekleidungsindustrie, um dort Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu erschließen. Angesichts der hohen Anzahl an weiblichen Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie wird besonderes Augenmerk auf Frauen mit Behinderungen gelegt. In enger Zusammenarbeit (Multi-Stakeholder-Ansatz) mit dem Ministerium für Frauen und Kinder, privaten Unternehmen und Verbänden der Bekleidungsbranche sowie Behindertenorganisationen wurde ein Inklusives *Job Centre* (IJC) aufgebaut. Dabei wurde das Projekt auf allen relevanten Ebenen tätig:

- **Rahmenbedingungen:** Sensibilisierung von staatlichen Stellen für internationale Standards in Bezug auf eine Politik, die auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet ist; Schärfung des allgemeinen Bewusstseins für die Problematik.

- **Arbeitsangebot:** Vermittlung von Wissen darüber, wie Berufsbildungseinrichtungen die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in ihre Ausbildungs- und Lehrgänge fördern können.
- **Matching auf dem Arbeitsmarkt:** Bereitstellung von beschäftigungsbezogenen Informationen für Menschen mit Behinderungen und Vermittlung von Rehabilitationsangeboten, Betreuungsmöglichkeiten sowie Unterstützungsleistungen zur Förderung der Weiterbeschäftigung von Personen, die bereits in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden.
- **Arbeitsnachfrage:** Unterstützung von Fabriken und Unternehmen bei der Einführung von Mindeststandards für ein behindertengerechtes Arbeitsumfeld, insbesondere in Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und eine barrierefreie Betriebsstätte.

Bis jetzt kam das Projekt mehr als 2.400 Menschen mit Behinderungen zugute, die in Textilfabriken arbeiten.

Quelle: GIZ 2020a, GIZ 2019a, GIZ 2017

frage nach und das Angebot von Arbeitskräften sowie das Matching beeinträchtigen.⁸

Konsultationen mit Entwicklungspartnern: Außerdem sind die Entwicklungspartner zu konsultieren, um einen besseren Überblick darüber zu gewinnen, welche Akteure mit welchen Maßnahmen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen beitragen. Zu den Entwicklungspartnern gehören andere bilaterale Geber, multilaterale Agenturen, Organisationen der Zivilgesellschaft sowie staatliche Institutionen. Die Konsultationen liefern Erkenntnisse über die derzeitige Praxis und bieten die Möglichkeit, Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen bei zuverlässigen Behindertenorganisationen und relevanten Dienstleistern kennen zu lernen. In manchen Ländern haben die Entwicklungspartner informelle Arbeitsgruppen zum Thema „Behinderung“ gebildet, deren Mitglieder regelmäßig zusammenkommen.

Konsultationen mit Behindertenorganisationen: Eine Analyse der Stakeholder kann Erkenntnisse über Behindertenorganisationen und deren Kompetenzen liefern (vgl. Humboldt Universität Berlin 2016). Konsultationen mit Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, sind die beste Möglichkeit, um sich umfassend über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Zielgruppe zu informieren. Die Behindertenorganisationen können Programmentwicklern, Programm-Managern und den Teams vor Ort zeigen, an welchen Punkten sie ansetzen können, um die Inklusion voranzubringen (vgl. GIZ 2018a; BMZ 2019; UN 2006). Ferner müssen Behindertenorganisationen systematisch und aktiv in die Planung und Umsetzung sowie die Monitoring- und Evaluationsmaßnahmen eingebunden werden, damit gewährleistet ist, dass die Sichtweisen der Zielgruppen berücksichtigt werden. Die Behindertenorganisationen müssen gleichberechtigte Partner werden, d. h. ihnen sollten im Rahmen der Planung und Durchführung von Projekten sowie bei Monitoring und Evaluation Aufgaben zugewiesen werden. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass die Behindertenorganisationen Vertreterinnen und Vertreter in einen Lenkungsausschuss entsenden (vgl. UN 2019).

⁸ Vgl. Handbuchmodul „Employment and Labour Market Analysis (ELMA)“ und GIZ 2016.



Eine Rallye für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer in Lomé, Togo. Der togolesische Dachverband von Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen entwickelt gemeinsam mit der GIZ inklusive Strategien zur beruflichen Orientierung.

Partizipatorische Bewertung von baulichen Barrieren:

Bauliche Barrieren hindern Menschen mit Behinderungen daran, Informationen über Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten einzuholen, zu einem Vorstellungsgespräch oder einer Ausbildungseinrichtung zu fahren, sich die notwendige Ausrüstung für den Arbeitsplatz zu beschaffen oder mit Kolleginnen und Kollegen an gesellschaftlichen Ereignissen teilzunehmen. Um eine Kooperation mit Behindertenorganisationen auf den Weg zu bringen, eignet sich eine partizipatorische Bewertung der baulichen Barrieren, die in den Büroräumen der GIZ und ihrer Umsetzungspartner vorhanden sind. Bauliche Barrieren lassen sich im Unterschied zu Vorbehalten gegenüber Menschen mit Behinderungen und politischen Barrieren verhältnismäßig einfach aufheben. Eine derartige Bewertung sollte während der Planungsphase oder zu Beginn der Umsetzungsphase erfolgen.

BOX 2

BEWERTUNG VON BAULICHEN BARRIEREN IN INDONESIA

Das GIZ-Sektorvorhaben „Soziale Sicherung“ hat in Absprache mit vier Behindertenorganisationen und seinen Umsetzungspartnern – der *National Development and Planning Agency of Indonesia* (BAPPENAS) und der *Social Security Administration Organisation* (BPJS) – ein Tool zur Bewertung der physischen Zugangsbarrieren ausgewählter inklusiver Job Centres entwickelt. Das Tool beruht auf den nationalen Rechtsvorschriften über die Anforderungen an den Zugang zu Gebäuden sowie auf der Checkliste für vorhandene Gebäude des *Americans with Disabilities Act* (ADA). Im Rahmen der Konsultationen wurde die ADA-Checkliste an die indonesischen Standards angepasst; dabei wurden alle irrelevanten Indikatoren gestrichen. Die Bewertungen wurden von den Umsetzungspartnern, den Behindertenorganisationen und der GIZ für mehrere Standorte der BPJS vorgenommen.

Quelle: GIZ SPP 2020

Inklusive Projektkonzeption: Die Verfasserinnen und Verfasser einer Studie zur Inklusivität von Entwicklungsprojekten gelangten zu folgendem Schluss „...wenn soziale Gruppen in Projektanträgen nur mit den Phrasen ‚gefährdete Gruppen‘ oder ‚marginalisierte Gruppen‘ etikettiert werden, wird in den Berichten der entsprechenden Programme entweder gar nicht mehr über diese Gruppen gesprochen oder es finden sich keine konkreten Informationen darüber, mit welchen Maßnahmen das Vorhaben die ‚individuellen Bedürfnisse‘ dieser Gruppen erfüllt hat.“ (vgl. Hayes/Caria 2019, S. 2). Daher muss in Projektvorschlägen stets erklärt werden, wie die Bedürfnisse von Personen mit Behinderungen konkret berücksichtigt werden sollen und welche Indikatoren und Budgets dafür vorgesehen sind. Ferner sollten in Projektvorschlägen differenzierte Maßnahmen eingeplant werden, um Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gerecht zu werden (vgl. VENRO 2019).

Capacity Development

Capacity Development ist Kernaufgabe der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Es fördert die Entwicklung von Kompetenzen auf den folgenden vier Systemebenen: (i) Menschen, (ii) Organisationen, (iii) Kooperationssysteme und (iv) Politikfelder.⁹

Im konkreten Kontext muss durch den Aufbau von Kompetenzen bei dem Projektteam gewährleistet werden, dass die Projektmitarbeitenden inklusive Methoden kennen und über die *Soft Skills* verfügen, die für die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen notwendig sind. Zu den Themen, die für eine Schulung in Frage kommen, zählen traditionelle Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Land, das Erlernen eines inklusiven Sprachgebrauchs, die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie die Frage, wie Menschen mit Behinderungen im Projekt erkannt und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden können (vgl. Brujin et al. 2012).

⁹ Nähere Informationen über das Capacity Development-Konzept der GIZ sind GIZ 2018c zu entnehmen.

BOX 3

CAPACITY DEVELOPMENT FÜR EINEN INKLUSIVEN ARBEITSMARKT IM KOSOVO

Obwohl Menschen mit Behinderungen ein Recht auf Arbeit haben und durch die Rechtsvorschriften des Landes geschützt sind, stellt ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt nach wie vor eine Herausforderung dar. Das GIZ-Projekt „Jugend, Beschäftigung und Ausbildung im Kosovo“ hat in Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen umgesetzt. Das Hauptziel bestand darin, die Kompetenzen der wichtigsten Akteure weiterzuentwickeln:

- Menschen mit Behinderungen: Die Kompetenzen der Teilnehmenden wurden in einem ersten Schritt individuell bewertet (Profilerstellung); dabei wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass Menschen mit Behinderungen unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Kompetenzen haben. Die Profilerstellung diente dazu, für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer ein geeignetes Ausbildungsangebot zu finden, das den jeweiligen Bedürfnissen, Interessen und Kompetenzen entspricht. Nach ihrer Ausbildung absolvierten die Begünstigten ein einmonatiges Praktikum in einem Betrieb, um erste praktische Erfahrungen zu sammeln. Als Vorbereitung auf eine Bewerbermesse nahmen die Begünstigten an Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Soft Skills teil. In diesen Veranstaltungen wurden sie mit Strategien und Methoden vertraut gemacht, die sich bei Vorstellungsgesprächen bewährt haben und mit denen ihre Aussichten auf eine erfolgreiche Bewerbung steigen.
- Ausbilderinnen und Ausbilder von Berufsbildungseinrichtungen und Berufsberaterinnen und -berater der staatlichen Arbeitsämter: Da die Mitarbeitenden der staatlichen Einrichtungen nur geringe Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen besaßen, wurden sie gezielt geschult. So wurden den Ausbilderinnen und Ausbildern kreative didaktische Methoden vermittelt, mit denen sie Menschen mit Behinderungen in ihre Ausbildungs- und Lehrgänge eingliedern können.
- Die Berufsberaterinnen und -berater wiederum haben gelernt, wie sie Menschen mit Behinderungen bei Stellensuche und Berufswahl besser unterstützen bzw. beraten können.
- Private Unternehmen: Das Projekt hat eine Bewerbermesse organisiert, um den Unternehmen vor Augen zu führen, dass Menschen mit Behinderungen durchaus über arbeitsmarktrelevante Kompetenzen verfügen und arbeitsfähig sind. Auf der Messe konnten direkt Vorstellungsgespräche zur Besetzung freier Stellen geführt werden. Darüber hinaus wurden auch die Mitarbeitenden in den Personalabteilungen der Unternehmen geschult. Dabei wurde ihnen vermittelt, welche Vorteile eine durch Vielfalt gekennzeichnete Belegschaft bietet und was bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu beachten ist. Außerdem wurde ein entsprechendes Schulungshandbuch entwickelt.
- NROs, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten: Das Projekt hat Schulungen für Sozialarbeiterinnen und -arbeiter und psychologische Fachkräfte von NROs durchgeführt und den Teilnehmenden vermittelt, wie sie Menschen mit Behinderungen bei der Berufswahl und der Suche nach einer für sie geeigneten Stelle am besten unterstützen können. Das Personal der NROs wurde im Wesentlichen darin geschult, Menschen mit Behinderungen beim Abfassen eines Lebenslaufs oder eines Motivations Schreibens, bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch oder bei der Karriereplanung zu unterstützen.

Darüber hinaus wurden verschiedene Handbücher und Programme erstellt, um Wissen und Erfolgsmethoden bei den öffentlichen und privaten Stakeholdern zu verbreiten und für eine möglichst breite Wirkung der Projektmaßnahmen zu sorgen.

Quelle: Informationen des Projektteams

Sensibilisierung und Kompetenzaufbau für Umsetzungspartner: Diese Maßnahmen umfassen eine Einführung in die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die Grundsätze von inklusiven Bildungseinrichtungen und Arbeitsmärkten sowie die Vermittlung einer positiven Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen. So sollten die schulische Allgemeinbildung, die Berufsbildung und Beschäftigungsdienstleister Methoden der Inklusion kennen und anwenden. Auch öffentliche und private Arbeitgeber müssen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen aufgeschlossen sein (vgl. GIZ 2018a). Zur Sensibilisierung und Weiterentwicklung der Kompetenzen eignen sich Workshops zum Thema „Behinderung“. Diese sollten in Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen, örtlichen Führungspersonlichkeiten, Personen des öffentlichen Lebens, Mitarbeitenden von Umsetzungspartnern und anderen Vorreitern auf dem Gebiet der Inklusion durchgeführt werden.

Bei Behindertenorganisationen gilt es, **Kompetenzen auf Ebene der Organisation, der Mitarbeitenden**¹⁰ und der **Kooperationssysteme** aufzubauen und sie insbesondere in die Lage zu versetzen, sich wirkungsvoll für die Belange von Menschen mit Behinderungen einzusetzen und die Betroffenen zu unterstützen. Dazu können beispielsweise folgende Maßnahmen vorgesehen werden (vgl. ADD International o. D.):

- allgemeine Maßnahmen zur Organisationsentwicklung, bspw. die Entwicklung eines klaren Leitbilds mit entsprechenden Zielsetzungen einschließlich eines gut funktionierenden Finanz- und Personalmanagementsystems. Dazu zählt auch die Fähigkeit, Menschen mit Behinderungen unabhängig von Geschlecht, Alter, Ort und Art der Behinderung zu erreichen.
- die Entwicklung von Kompetenzen zur Erreichung der definierten Ziele, bspw. zur Überwindung von Vorbehalten, zur Vertretung aller Mitglieder und zur Einbindung von Stakeholdern auf allen Ebenen.
- die Fähigkeit, mit nationalen und internationalen Entwicklungspartnern zusammenzuarbeiten.

Rahmenbedingungen für Beschäftigung

Unterstützung bei der Umsetzung und der Durchsetzung von internationalen Rahmenwerken und Übereinkommen: Nichtinklusive Rechtsvorschriften können für Menschen mit Behinderungen weitreichende Konsequenzen für den gleichberechtigten Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigungschancen haben. Selbst wenn Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung vorhanden sind, werden diese vielfach nicht ausreichend umgesetzt bzw. durchgesetzt. Die GIZ kann mit ihren Interventionen einen Beitrag dazu leisten, dass internationale Verpflichtungen bspw. aus der UN-Behindertenrechtskonvention, den Zielen für nachhaltige Entwicklung und den ILO-Übereinkommen zu konkreten Verbesserungen führen. Dies gelingt bspw. dadurch, dass in dem jeweiligen Land die (aufsichts-) rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen verbessert werden, die die Angebots- und die Nachfrageseite sowie das Matching auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen (bspw. Vorschriften zur Arbeitsplatzgestaltung, zum Zugang zu Beschäftigung sowie zum Verbot von Diskriminierung bei der Rekrutierung u. a.). Potenzielle Ansatzpunkte, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, sind:

- **Verstärkte Fokussierung auf das Thema „Behinderung“ in den nationalen Beschäftigungsstrategien und Aktionsplänen** bzw. auf das Thema „Beschäftigung“ in den nationalen Inklusionsstrategien.
- **Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung**, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichbehandelt werden: Dazu zählen Vorschriften, die in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung verschiedene Aspekte gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention regeln wie bspw. den Zugang zu diesen Bereichen, Rekrutierungsverfahren, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Beförderungen oder Kündigungsverfahren. Meistens werden in diesen Vorschriften auch angemessene Anpassungs- und Mainstreaming-Fragen geregelt (vgl. ILO & OECD 2018).
- Die **Fiskalpolitik** sollte die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen, bspw. bei staatlichen Investitionen in eine behindertengerechte Infrastruktur oder beim Sozialversicherungssystem.

¹⁰ Ein wesentlicher Aspekt der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Empowerment-Konzept. „Empowerment“ bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen dazu befähigt werden, sich die von ihnen benötigten Kompetenzen anzueignen und sich in der Branche, in der sie tätig werden wollen, als qualifizierte Akteure zu etablieren (vgl. UN 2006).

BOX 4

ANREIZE FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN KASACHSTAN

Vielfach werden Anreize geschaffen, um die Arbeitgeber dazu zu bewegen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Die Regierung von Kasachstan beispielsweise hat zwei Arten von Anreizen eingeführt:

- Kompensationszahlungen für eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes. Diese kommen in erster Linie dem bzw. der neu eingestellten Beschäftigten zugute; physische Barrieren werden abgebaut und die Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten werden für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert, und es wird versucht, einen Abbau von Vorbehalten herbeizuführen.

- Lohn-/Gehaltssubventionen, um die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen zu fördern. Dabei handelt es sich um ein flexibles Instrument, denn die Höhe der Subventionen kann von der Schwere der Behinderung abhängig gemacht werden. Außerdem kann die Lohnsubvention in dem Maße wie die Kompetenzen bzw. die Produktivität des bzw. der Beschäftigten zunehmen, sukzessive gesenkt werden.

Quelle: OECD 2017

- **Quoten** für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Etwas mehr als 100 Länder haben Beschäftigungsquoten in ihren nationalen Rechtsvorschriften verankert (vgl. ILO 2019). Die vorgeschriebenen Quoten reichen von einem Prozent bis zehn Prozent der gesamten Belegschaft, und zwar sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.¹¹ Derzeit werden drei verschiedene Arten von Beschäftigungsquoten angewendet: (i) Empfehlungen des Gesetzgebers; (ii) Verpflichtungen durch den Gesetzgeber ohne wirkungsvolle Sanktionen; und (iii) strafbewehrte Verpflichtungen durch den Gesetzgeber. Bei den Sanktionen handelt es sich in der Regel um Ausgleichszahlungen, die ein Arbeitgeber zu leisten hat, wenn er den vorgeschriebenen Anteil an Menschen mit Behinderungen nicht erreicht (vgl. ILO 2019). Quotensysteme gelten für den formellen Sektor, und sind daher für Länder mit einem großen informellen Sektor weitgehend irrelevant.
- **Positive Diskriminierung**, also aktive Fördermaßnahmen, um dem Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen Geltung zu verschaffen. Dies können gesetzliche Vorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Behörden oder privaten Unternehmen sein. In Äthiopien umfasst das Recht des öffentlichen Dienstes eine Vorschrift, wonach bei Neueinstellungen, Beförderungen und Einsatzentscheidungen bevorzugt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen zu berücksichtigen sind (vgl. ILO 2019).
- **Die Vorschriften des öffentlichen Beschaffungswesens** sehen vor, dass Aufträge bevorzugt an Unternehmen zu vergeben sind, die bestimmte Kriterien im Hinblick auf Größe, Eigentümerstruktur und andere Punkte erfüllen. Ein weiteres Kriterium könnte sein, dass das Unternehmen von Menschen mit Behinderungen geführt wird oder Menschen mit Behinderungen beschäftigt.
- **Steuer- und monetäre Anreize**, damit Unternehmen Menschen mit Behinderungen einstellen. So können Arbeitgeber einen Ausgleich für die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes oder für die Bereitstellung von Hilfsmitteln erhalten. Außerdem können einmalige Einstellungsprämien bzw. fortlaufende Lohn- bzw. Gehaltszuschüsse gezahlt werden (vgl. Kasten 5).
- **Vorschriften im Bereich der sozialen Sicherung** sowie zum **Erhalt des Arbeitsplatzes**. Diese sehen etwa Sozialleistungen als Ausgleich für Einkommensverluste (bspw. bei Arbeitsunfällen) und Zusatzausgaben im Zusammenhang mit Behinderungen vor. Gleichzeitig soll vermieden werden, Menschen mit Behinderungen davon abzuhalten zu arbeiten (dies wäre bspw. der Fall, wenn Sozialleistungen nur dann ausgezahlt werden, wenn der Begünstigte nicht arbeitet).

11 Vgl. ILO 2019, GIZ 2018b, Eichhorst, et al., 2010; ILO & OECD, 2018



Menschen mit und ohne Behinderungen nehmen an einem Cash-for-Work Programm in Mossul, Irak, teil.

Verbesserte Arbeitsmarktdaten über Menschen mit Behinderungen: Entwicklungsmaßnahmen können dafür sorgen, dass verstärkt beschäftigungsbezogene Daten zu Menschen mit Behinderungen erhoben werden. Außerdem empfiehlt es sich, die vorhandenen Datenbestände, die Mechanismen für die Erhebung und Auswertung von Daten sowie die entsprechenden Kompetenzen und Bedarfe der zuständigen Ministerien und sonstigen staatlichen Akteure zu analysieren und zu bewerten (vgl. i2i, 2020). Auf dieser Grundlage können Fragen und Module in bestehende Umfragen und die administrative Datenerhebung integriert werden (siehe die von der *Washington Group on Disability Statistics* entwickelten Musterfragen).¹²

¹² Die Washington Group (WG) ist eine *Statistical Commission City Group*, die das Ziel verfolgt, Umfrageinstrumente zu entwickeln, mit denen international vergleichbare Daten über Menschen mit Behinderungen erhoben werden können (vgl. Washington Group on Disability Statistics 2020).

BOX 5

VERBESSERUNG DER DATENGRUNDLAGE ZU MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN BANGLADESCH UND KENIA

Im Rahmen ihres Projekts „*Innovation to Inclusion*“ hat die ILO die vorhandenen Systeme, mit denen in Kenia und Bangladesch für Menschen mit Behinderungen relevante Daten über Beschäftigung und soziale Sicherung erhoben werden, analysiert und aufgezeigt, welche Schwachstellen bei der Erhebung und Auswertung von nach Behinderung differenzierten Daten in den landesweiten Zensus und Haushaltsbefragungen bestehen. Bangladesch setzt auf ein System, bei dem sich Menschen mit Behinderungen selbst melden – eine Vorgehensweise, die nicht den internationalen Definitionen des Begriffs „Behinderung“ entspricht. In Kenia gestaltet sich die systematische Erhebung von Daten über Menschen mit Behinderungen deshalb schwierig, weil sich die diesbezüglichen Zuständigkeiten mehrerer Behörden überschneiden. Damit künftig mehr und qualitativ bessere Daten zur Verfügung stehen, unterstützt die ILO beide Länder dabei, die standardisierten Fragen der *Washington Group on Disability Statistics* (WG) in ihre Zensus und Umfragen zu übernehmen. Die WG hat ein Modul mit sechs Fragen entwickelt, mit denen sich die physischen Einschränkungen eines Menschen hinreichend beschreiben lassen. Die sechs Fragen lauten:

- (i) Sehen Sie auch dann nicht gut, wenn sie eine Brille tragen?
- (ii) Hören Sie auch dann nicht gut, wenn Sie ein Hörgerät tragen?
- (iii) Fällt Ihnen das Laufen oder Treppensteigen schwer?
- (iv) Haben Sie Probleme mit dem Gedächtnis oder der Konzentration?
- (v) Fällt es Ihnen schwer, sich alleine zu waschen oder anzuziehen?
- (vi) Fällt es Ihnen schwer, sich verständlich zu machen bzw. andere zu verstehen, wenn sie die Sprache verwenden, die sie für gewöhnlich sprechen?

Quelle: i2i 2020, Washington Group on Disability Statistics 2020, Hauschild 2017

Arbeitsangebot

Viele Menschen mit Behinderungen verfügen nicht über die Kompetenzen, die erforderlich sind, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Manche können bspw. nicht lesen und schreiben, oder es fehlen ihnen Soft Skills oder Fachkenntnisse. Die Ursache für diese Defizite liegt darin, dass Kinder mit Behinderungen nur einen begrenzten Zugang zu inklusiven und qualitativ hochwertigen Bildungs- und Ausbildungsangeboten haben; dies gilt insbesondere für die Berufsbildung (vgl. CBM 2016). Selbst wenn junge Menschen mit Behinderungen eine Grundbildung erwerben, bleibt ihnen aufgrund von zahlreichen physischen Barrieren und Vorbehalten der Besuch einer Berufs- oder Hochschule vielfach verwehrt. Zur Förderung einer inklusiven Berufs- und Hochschulbildung¹³ müssen im Rahmen des regulären Bildungs- und Ausbildungssystems **qualitativ bessere und passendere Angebote für junge Menschen mit Behinderungen** geschaffen werden. In der Praxis kann dies bedeuten, dass die für das Ausbildungswesen zuständigen Behörden sowie die Ausbildungseinrichtungen gestärkt werden müssen, damit sie ihre Ausbildungsangebote behindertengerecht gestalten und bspw. gewährleisten, dass die Ausbildungseinrichtungen für Menschen mit Behinderungen gut zu erreichen sind, dass geeignete Hilfs- und Transportmittel zur Verfügung stehen und dass die Lehrangebote in geeigneter Weise gestaltet werden (vgl. GIZ 2018a).

Außerdem **müssen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte** auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen **vorbereitet werden**. Ferner ist es sinnvoll, die Qualität und Arbeitsmarktorientierung von Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zu verbessern. Dazu müssen die Einrichtungen Kontakte zu Unternehmen aufbauen und sich über die Anforderungen informieren, die die Arbeitgeber an Arbeitskräfte stellen. Praktika für Auszubildende und Studierende mit Behinderungen sowie Akkreditierungen und Zertifizierungen sind weitere Möglichkeiten, um die Beschäftigungsorientierung von Ausbildungs- und Studiengängen zu verbessern.

Der lebenslange Ausschluss von Bildung, Ausbildung und anderen Chancen führt häufig dazu, dass Menschen mit Behinderungen nur wenig Selbstvertrauen und ein geringes Selbstwertgefühl haben (vgl. Brujin et al. 2012). Verschärft wird dies vielfach durch eine Familie, die ein Kind mit Behinderungen übermäßig behütet und ihm nicht die Möglichkeit gibt, eigenständig zu werden (vgl. Handicap

International 2016). Damit junge Menschen einen besseren Zugang zu Bildung und Ausbildung erhalten, wird in vielen Fällen weitere **Unterstützung** notwendig sein, beispielsweise Maßnahmen zur Sensibilisierung der Familien oder eine individuelle Beratung. Ferner besteht die Herausforderung darin, sowohl in der Ausbildungseinrichtung als auch am Arbeitsplatz durch Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur und Ausstattung für ein inklusives Umfeld zu sorgen.



Tag der Barrierefreiheit in Ulaanbaatar, Mongolei: Ein Rollstuhlfahrer übt unter der Aufsicht eines Lehrers der beruflichen Bildung das Schweißen.

¹³ Vgl. Handbuchmodule „Berufliche Bildung beschäftigungswirksam gestalten“ und „Hochschule als Schlüsselpartner für Beschäftigung“

BOX 6

FÖRDERUNG EINER INKLUSIVEN BERUFSBILDUNG IN NAMIBIA

Das GIZ-Projekt hat in Namibia in Zusammenarbeit mit der *Namibia Training Authority* (NTA) und Behindertenorganisationen ein Berufsbildungssystem eingeführt, das die Anforderungen des öffentlichen und des privaten Sektors erfüllt und Menschen mit Behinderungen einen Zugang zur Berufsbildung bietet. Gleichzeitig haben die Projektbeteiligten dafür gesorgt, dass sich das Berufsbildungssystem verstärkt auf Menschen mit Behinderungen einstellt.

- Beratung: Das Projekt und die NTA haben gemeinsam Ausbildungsstandards, inklusive Ausbildungsgänge, Prüfungsmaterialien und Qualitätsstandards entwickelt.
- Die NTA hat einen Behindertenbeauftragten auf Managementebene eingesetzt, um die Zusammenarbeit mit dem Projekt zu intensivieren und das Thema „Behinderung“ sowie die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in allen Ausbildungsgängen zu verankern.
- Inklusive Berufsbildung: Das Projekt hat einen sechsmonatigen inklusiven Lehrgang zur Textilproduktion unterstützt, der mit einem landesweit anerkannten Zertifikat abschloss. An dem Lehrgang nahmen zwanzig Männer und Frauen, darunter fünf Frauen mit einer Hörbehinderung, teil, die zuvor von der namibischen Gehörlosenvereinigung ausgewählt worden waren. Der Lehrgang wurde von einem Gebärdensprachdolmetscher unterstützt, den das Projekt finanziert hat.
- Außerdem hat das Projekt ein Gebärdensprachtraining für Ausbilderinnen und Ausbilder an berufsbildenden Einrichtungen sowie die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden in der NTA gefördert.
- Ein Ausbildungshub aus drei Berufsbildungszentren, der die Berufsbildung im Norden des Landes verbessern soll, hat seine Workshops behindertengerecht gestaltet.

Quelle: GIZ 2019a

Matching auf dem Arbeitsmarkt

Eine bessere Verknüpfung zwischen dem Angebot an Arbeitskräften mit Behinderungen und der Nachfrage der Arbeitgeber nach Arbeitskräften ist entscheidend dafür, dass Menschen in Behinderung eine Stelle finden. Ein zweigleisiger Ansatz ist auch hier wichtig:

- **Dienstleistungen für Arbeitssuchende mit Behinderungen**, wie bspw. Informationen über geeignete freie Stellen, Unterstützung bei der Stellensuche, Vermittlungsleistungen und andere maßgeschneiderte Dienstleistungen wie Kurzlehrgänge und *On-the-Job-Trainings*-Angebote. Angesichts der spezifischen Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen bei der Stellensuche vielfach konfrontiert sind, bedarf es in vielen Fällen eines strukturierten Fallmanagements. Im unterstützten Arbeitsverhältnis kann ein Job-Coach als Vermittler zwischen den Arbeitskräften mit Behinderungen und ihren Vorgesetzten/Arbeitgebern agieren.
- **Dienstleistungen für Arbeitgeber**. Diese können darin bestehen, potenzielle Arbeitgeber für das Recht auf Arbeit, das Menschen mit Behinderungen gemäß

dem jeweils geltenden Recht zusteht, sowie die Chancen, die in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen liegen, zu sensibilisieren. Zu den Vorteilen zählen beispielsweise eine geringe Personalfuktuation, die Erschließung bislang brach liegender Fähigkeiten sowie Vorteile für den Ruf des Unternehmens. Insbesondere in Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen können derartige Aufklärungsmaßnahmen dazu beitragen, Vorbehalte zu korrigieren und die Arbeitgeber bei der Gewinnung, Einstellung und Bindung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen.¹⁴

In der Praxis können diese Dienstleistungen durch folgende Akteure erbracht werden: (i) durch die Unterstützung von klassischen Arbeitsagenturen und privaten Dienstleistern, damit diese Menschen mit Behinderungen besser erreichen und auf deren Bedürfnisse eingehen und/oder (ii) durch die Stärkung von Dienstleistern, die auf die Betreuung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert sind, wie Fallmanager, Job-Coaches und inklusive Job-Centres (vgl. GIZ 2018a).

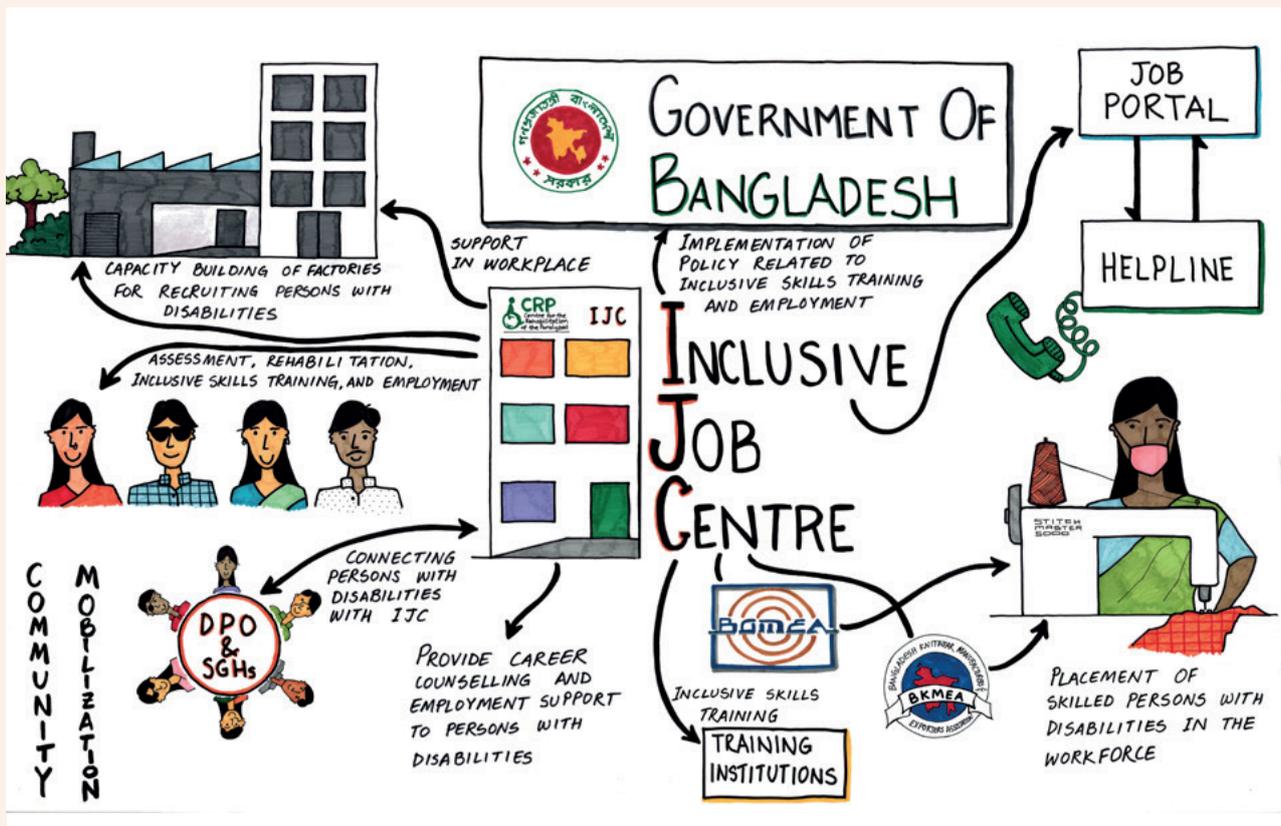
¹⁴ Siehe dazu die Musterrichtlinien für Arbeitgeber, vgl. ILO/IFC 2013, ILO 2016, GIZ PSES/CDD 2016.

BOX 7
INKLUSIVES JOB-CENTRE IN INDONESIA

Das Sektorvorhaben „Soziale Sicherung“ (SPP) hat ursprünglich ein berufliches Wiedereingliederungsprogramm bei dem nationalen Sozialdienstleister BP Jamsostek eingeführt. Dadurch hatte BP Jamsostek ein Instrument, um Arbeitnehmende, die durch einen Arbeitsunfall behindert wurden, Rehabilitationsleistungen anzubieten und sie auf derselben oder einer vergleichbaren Stelle bei ihrem alten Arbeitgeber wieder einzugliedern. Auf der Grundlage dieses Erfolgs und der langjährigen Arbeitsbeziehungen zu indonesischen Arbeitgebern hat BP Jamsostek mit Unterstützung durch das nationale Planungsministerium und SPP das Wiedereingliederungsprogramm ausgeweitet und zu einem inklusiven Job-Centre ausgebaut, das nicht nur Men-

schen unterstützt, die eine Behinderung neu erworben haben, sondern auch jene, die bereits ihr ganzes Leben lang behindert sind. Zu den Dienstleistungen gehören eine aufgabenbezogene Bewertung der Beeinträchtigung, die Förderung von Rehabilitationsmaßnahmen sowie die Bereitstellung von Hilfsmitteln für Menschen mit Behinderungen. Die Arbeitgeber können ihre physische Arbeitsumgebung auf Behindertengerechtigkeit prüfen und ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden zum Thema „Behinderung“ schulen lassen. Sie werden von BP Jamsostek bei der Umsetzung von praktischen Anpassungsmaßnahmen unterstützt.

Quelle: GIZ, 2019b



Arbeitsnachfrage

Auf der Nachfrageseite geht es in erster Linie darum, Maßnahmen zur Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen und privaten Sektor auf breiter Basis zu verankern. Außerdem gilt es, das Finanzsystem weiterzuentwickeln, um die Schaffung von Arbeitsplätzen und besseren Beschäftigungsbedingungen für Menschen mit Behinderungen zu fördern.

Große Unternehmen des formellen Sektors können bei der Einhaltung der Rechtsvorschriften unterstützt werden, bspw. bei der Erfüllung von Quoten und Sozialversicherungsanforderungen sowie bei der Umsetzung von Fördermaßnahmen und Anreizen zur Bindung und Gewinnung von Menschen mit Behinderungen. Außerdem kann die Position eines Inklusionsbeauftragten geschaffen werden, der darüber wacht, dass die Arbeitsplätze behindertengerecht gestaltet sind, und der Mitarbeitende und Führungskräfte bei Konflikten berät.

Die mangelnde Bereitschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Menschen mit Behinderungen einzustellen, beruht im Allgemeinen auf den Vorurteilen, dass diese weniger leistungsfähig oder nicht über die erforderlichen Kompetenzen für die Stelle verfügen und hohe Kosten für die behindertengerechten Anpassung des Arbeitsplatzes verursachen (vgl. Rohwerder 2019). Damit die Betriebe aufgeschlossener werden, können inklusive *Job-Centres*, Behindertenorganisationen, Industrie- und Handelskammern, Arbeitgeberverbände und/oder Gewerkschaften



Ein Mann mit körperlichen Einschränkungen arbeitet in einer Lederfabrik in der Nähe von Dhaka, Bangladesch.

Aufklärungsarbeit leisten und im Hinblick auf eine inklusive Personalpolitik beraten.¹⁵ So besteht das Ziel des ILO Global Business and Disability Network darin, dafür zu sorgen, dass Unternehmen jeder Art und Größe eine inklusive Beschäftigungspolitik betreiben. Durch ihre Arbeit zeigen die Mitglieder des Netzwerks, dass die

¹⁵ Op cit.

BOX 8

UNTERSTÜTZUNG VON SELBSTSTÄNDIGEN MIT BEHINDERUNG IN ECUADOR

2013 hat Ecuador das Programm „Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Produktionssektor“ auf den Weg gebracht, das vom Ministerium für Industrie und Produktivität (MIPRO) umgesetzt wird. Zu den wichtigsten Merkmalen des Programms gehören:

- Die MIPRO-Zweigstellen vor Ort haben angehende Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Entwicklung ihrer Geschäftsideen beraten. Zu den Schwerpunkten zählen dabei das verarbeitende Gewerbe, die Agrar- und Nahrungsmittelbranche sowie Handel und Tourismus. Das Programm hat die Gründerinnen und Gründer bei der Entwicklung von Geschäftsplänen und der Beschaffung von Finanzmitteln unterstützt und deren Umsetzung anschließend überwacht.

- Den angehenden Unternehmerinnen und Unternehmern wurden durch die Staatsbank BanEcuador spezielle Kreditlinien mit einer vergünstigten Verzinsung eingeräumt.
- Unternehmer und Unternehmerinnen mit Behinderungen erhielten die Gelegenheit, ihr Unternehmen auf Messen und bei Runden Tischen vorzustellen und zu bewerben.
- Die nationale staatliche Beschaffungsstelle hat Unternehmen mit Menschen mit Behinderungen in ihre Lieferantenliste aufgenommen.

Quelle: ZeroProject 2017

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen dem Unternehmen zahlreiche Vorteile bietet und dass sie einen wertvollen Beitrag leisten können.

In Ländern mit geringen Einkommen fehlt es gewöhnlich an soziale Transferleistungen und formellen Beschäftigungsmöglichkeit, während gleichzeitig die informelle Wirtschaft dominiert. **Selbständige Erwerbstätigkeit** stellt hier eine realistische wirtschaftliche Alternative für Menschen mit Behinderungen dar. Infolgedessen muss es eine **Förderung von Gründerinnen und Gründern** geben, die die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt. Das gilt auch für **Unternehmensdienstleistungen** (BDS).

Neben dem öffentlichen Sektor und Unternehmen der formellen Wirtschaft bieten auch **Sozialunternehmen** gute Beschäftigungsmöglichkeiten.¹⁶ Sozialunternehmen sind im weiteren Sinne Teil der Sozialwirtschaft. Diese beruht auf einer wirtschaftlichen Betätigung zum Nutzen der Gesellschaft und strebt eine nachhaltige Entwicklung, Chancengleichheit, die Einbindung von benachteiligten Bevölkerungsgruppen und der Zivilgesellschaft sowie andere gesellschaftliche Ziele an. Die Sozialwirtschaft umfasst wirtschaftliche und soziale Bereiche, in denen Genossenschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, Vereine sowie sämtliche örtlichen Initiativen zur Beschäftigungsförderung tätig sind, um durch die Bereit-

stellung von Gütern und Dienstleistungen Bedürfnisse zu decken, für die es keinen Markt gibt und die auch vom öffentlichen Sektor nicht bedarfsgerecht bearbeitet werden. Sozialunternehmen können von Menschen mit Behinderungen gegründet und geleitet werden bzw. sie können Menschen mit Behinderungen eine andere menschenwürdige Beschäftigung bieten. In der Regel haben Sozialunternehmen keine Gewinnerzielungsabsicht, so dass sie zum Teil öffentliche Zuschüsse oder Sponsoring-Gelder von Unternehmen erhalten.

Außerdem ist es notwendig, **Finanzdienstleistungen inklusiver**, d. h. so zu gestalten, dass sie von Unternehmen und Unternehmerinnen mit Behinderungen einfacher in Anspruch genommen werden können (vgl. Leymant 2011, Raja 2016). Zum einen müssen dazu physische Barrieren abgeschafft werden, zum anderen muss sich die Haltung ändern, die Mitarbeitende von Finanzinstitutionen gegenüber Kundinnen und Kunden mit Behinderungen an den Tag legen. Bei der Entwicklung von Finanzprodukten und -dienstleistungen sollten die speziellen Bedürfnisse, die Menschen mit Behinderungen haben, in besonderer Weise berücksichtigt werden, bspw. durch die Bereitstellung von eigenen Kreditlinien. Zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen müssen auch unterstützende Technologien wie E-Banking und Mobiltelefonie genutzt werden.

¹⁶ Vgl. BMZ 2020, ILO 2015; Shrestha 2019

BOX 9

FÖRDERUNG VON INKLUSIVEN SOZIALUNTERNEHMEN IN SERBIEN

Im Rahmen des Projekts „Förderung der Beschäftigung von jungen Erwachsenen“, das zwischen Juli 2015 und Dezember 2019 zusammen mit dem serbischen Ministerium für Jugend umgesetzt wurde, hat die GIZ Sozialunternehmen gefördert. Dazu wurden auf der Grundlage einer individuellen Bedarfsanalyse für 21 Sozialunternehmen Unterstützungsprogramme entwickelt und umgesetzt. Diese umfassten Beratungsleistungen für die einzelnen Sozialunternehmen, gemeinsame Initiativen sowie Veranstaltungen zur Vernetzung und Sensibilisierung der teilnehmenden Akteure. 16 (78 Prozent) der ausgewählten 21 Sozialunternehmen befassen sich direkt mit der Integration von vulnerablen Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt. Dazu zählen neben Menschen mit Behinderungen auch Angehö-

rige von benachteiligten Minderheiten und arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene, die in ländlichen Regionen leben, keine Schule besuchen und keine Ausbildung absolvieren (NEETs). 90 Prozent der geförderten Sozialunternehmen haben die Beratungsleistungen aktiv genutzt, um ihre Geschäftstätigkeit zu verbessern. 81 junge Menschen wurden in Beschäftigung gebracht, davon gehörten 42 verschiedenen vulnerablen Gruppen an. In zwei der geförderten Sozialunternehmen waren die Begünstigten junge Menschen mit Behinderungen. Ein Sozialunternehmen wurde sogar von jungen Menschen mit Behinderungen gegründet und geführt.

Quelle: Shrestha 2019, GIZ-YEP Factsheet und Präsentation.

Weitere entwicklungspolitische Herausforderungen

Projektmanagement

Zwar besteht zunehmend Einigkeit darüber, dass es zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt eines umfassenden partizipatorischen Ansatzes bedarf, doch liegen bislang kaum wissenschaftliche Belege dazu vor, wie wirksam die verschiedenen Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung bei diesen Zielgruppen sind (vgl. Saran et al. 2020). Zum Nachweis der Wirksamkeit von Maßnahmen, die auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gerichtet sind, müssen künftig bessere **Monitoring- und Evaluationsprogramme** sowie eine gründliche Wirkungsbeurteilung umgesetzt werden.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, Brücken zwischen den verschiedenen Institutionen zu bauen. Bildung, Ausbildung und Beschäftigung sind keine Bereiche, die getrennt voneinander betrachtet und bearbeitet werden dürfen. Menschen mit Behinderungen haben häufig mit zahlreichen Institutionen zu tun, die Gesundheits-, Sozial- und Beschäftigungsleistungen anbieten. Dabei kann eine nicht aufeinander abgestimmte Leistungserbringung dazu führen, dass der Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung blockiert wird. Deshalb ist es wichtig, das **Ineinandergreifen der verschiedenen Leistungen sowie die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen** zu stärken, damit die Maßnahmen effektiver und effizienter werden. Dazu muss auch der Übergang zwischen einem Lebensabschnitt (bspw. Bildung und Ausbildung) in einen anderen (bspw. Beschäftigung) erleichtert werden. Ein derartiger Kontextwechsel führt vielfach dazu, dass Menschen mit Behinderungen auf neue Barrieren stoßen, seien es physische Hürden oder Vorbehalte.

Aktuelle Themen

Ein Blick auf die laufenden Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu stärken, zeigt, dass auf der Nachfrageseite häufig noch Maßnahmen fehlen, um die Schaffung von Arbeitsplätzen und besseren Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen explizit zu fördern. Daher müssen verstärkt Anstrengungen unternommen werden, um den Themenkomplex **Behinderung und Inklusion in der Privatwirtschaftsförderung auf breiter Basis zu verankern**.

Bei der Analyse und Förderung von **Branchen und Wertschöpfungsketten** sollte künftig konsequent darauf geachtet werden, wie sich die Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderungen darstellt und welche Chancen sie auf eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt haben – so, wie es beim Gender-Aspekt bereits jetzt üblich ist. Dies gilt insbesondere auch für die Förderung von Wertschöpfungsketten im ländlichen Raum.

Auch bei Maßnahmen, durch die in ausgewählten Unternehmen oder Branchen **Produktivität und Arbeitsbedingungen** verbessert werden sollen (so wie bei der *Better Work* Initiative von IFC-ILO oder dem *ILO Score Training*), sind die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen stets zu berücksichtigen. Eine diese Belange wahrnehmende Sichtweise bildet auch einen Ansatzpunkt zur Bearbeitung von Themen in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Personalmanagement.

Die Verbesserung der **Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen, die im informellen Sektor tätig sind**, stellt eine besondere Herausforderung dar. Viele Menschen mit Behinderungen arbeiten in der informellen Wirtschaft, und zwar häufig unter prekären Arbeitsbedingungen. Daher müssen die politischen Strategien und Maßnahmen nicht nur darauf gerichtet sein, Menschen mit Behinderungen neu in Beschäftigung zu bringen, sondern auch darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen für diejenigen zu verbessern, die bereits in der informellen Wirtschaft arbeiten. Somit muss die Entwicklungszusammenarbeit auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherheit im informellen Sektor in den Blick nehmen.

„Für die meisten Menschen macht die Technik die Dinge einfacher.
Für Menschen mit Behinderungen macht die Technik viele Dinge überhaupt erst möglich.“¹⁷

Digitale Inklusion von Menschen mit Behinderung als Chance

Die Entwicklung der digitalen Technologien bietet die Chance, **die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt voranzubringen** und ihnen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Mit digitalen Technologien lassen sich Barrieren in den Bereichen Kommunikation, Austausch und Zugang zu Informationen überwinden (vgl. ICT4Inclusion 2020). Für Menschen mit Behinderungen zugängliche Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) können ihnen in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Finanzen **Chancengleichheit** verschaffen (vgl. Raja 2016). Die IKT verändern die Art und Weise, wie Menschen Kompetenzen erwerben, Arbeit suchen, ihre Aufgaben erledigen, mit Kollegen und Kunden kommunizieren. E-Mail, Websites, soziale Medien und webbasierte Multimedia-Inhalte sowie die webbasierte Kommunikation bilden eine wichtige Grundlage vieler Arbeitsplätze. Viele Arbeitgeber verlagern ihre Arbeitsprozesse ins Netz und setzen auf cloud-basierte *Content-Management-* und *Document-Sharing-*Lösungen, Software-Anwendungen, webbasierte Audio- und Videokommunikation sowie *Remote-Collaboration-*Plattformen.

Die durch die Corona-Pandemie beschleunigte Digitalisierung verändert die Volkswirtschaften grundlegend und damit auch die Rahmenbedingungen, unter denen junge Menschen Beschäftigung finden bzw. sich als Unternehmerinnen und Unternehmer betätigen können. Daraus ergeben sich drei Chancenfelder: (i) Auf- und Ausbau von digitalen Kapazitäten und Bau der dafür notwendigen Infrastruktur; (ii) Verbesserung der digitalen Kompetenzen und der entsprechenden Schulungen; und (iii) Schaffung von digitalen Arbeitsplätzen.¹⁸ Durch die Corona-Pandemie ist es jetzt eventuell einfacher, Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung zu bringen, denn durch das Arbeiten von zu Hause aus lassen sich die Barrieren am Arbeitsplatz, in den Bereichen Mobilität und Transport sowie die Stigmatisierung leichter überwinden. Viele

Menschen mit Behinderungen haben ihr Zuhause an ihre Bedürfnisse angepasst, so dass das Arbeiten vom Home-Office aus ihnen mehr Chancengleichheit bietet.

Mit Blick auf die Partnerländer der GIZ ist zu berücksichtigen, dass zunächst bestimmte Voraussetzungen (Alphabetisierung, grundlegende Kompetenzen sowie der Zugang zu digitaler Infrastruktur) geschaffen werden müssen, bevor dieses Arbeitskräftepotenzial gehoben werden kann (vgl. Kasten 11).

Eine besondere Herausforderung besteht darin, die digitale Kluft zu überwinden und Menschen mit Behinderungen an diesen Entwicklungen teilhaben zu lassen. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit muss die immer wichtiger werdenden IKT für ihre Ziele nutzen. Erste Maßnahmen in dieser Richtung laufen bereits. Beispiele dafür bieten die Boxen 10 und 11 (vgl. GIZ 2020b/c).

¹⁷ Zitat von Mary Pat Radabaugh, ehemals tätig im IBM National Support Center for Persons with Disabilities in Raja 2016, S. 3.

¹⁸ Vgl. Solution for Youth Employment Steering Committee Meeting 2020, Nov. 10, S4YE Digital Connections for Jobs: Initial Ideas (Presentation at the Meeting of the Steering Committee Nov. 2020)

BOX 10

ERSTE ANNÄHERUNG ZUR VERMITTLUNG VON DIGITALEN KOMPETENZEN AN MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IM IRAK

Das GIZ-Projekt „IKT-Perspektiven für eine moderne Jugend im Irak“ hat im Januar 2020 in Erbil (Irak) einen dreitägigen Training and Design Thinking Workshop für Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Bei der Veranstaltung ging es darum, zusammen mit den Teilnehmenden Lösungen für ihre Alltagsprobleme zu entwickeln. Den Teilnehmenden wurden digitale Produktionswerkzeuge und 3D-Drucker vorgestellt. Greifhilfen für kleine Gegenstände wie Besteck, Stifte oder Reißverschlüsse und andere Instrumente, die die Motorik unterstützen, wurden an die ortsspezifischen Bedürfnisse angepasst. Mithilfe der 3D-Drucker konnten noch vor Ort erste Prototypen hergestellt werden. Mit dem Workshop verfolgte die GIZ folgende Ziele:

- Der Umsetzungspartner Makerspace sollte mit Behindertenorganisationen und Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten, um erste Erfahrungen mit dem Einsatz von mobilen Geräten in unterschiedlichen Umgebungen zu sammeln.
- Das Projekt wollte Organisationen kennen lernen, die sich für Menschen mit Behinderungen einsetzen bzw. von Menschen mit Behinderungen initiiert wurden.

- Es sollten Erkenntnisse über den Stand der Alphabetisierung und das Kompetenzniveau der Teilnehmenden gewonnen werden, die in einer Konfliktsituation und ohne umfassende Förderung oder Zugang zu Bildung aufgewachsen sind.
- Ferner sollten Erkenntnisse über die Heterogenität der Gruppe gesammelt werden. Dabei wurde festgestellt, dass die Behinderungen sehr unterschiedlich sind (Mobilität, Sinnesorgane, kognitive Einschränkungen oder eine Kombination aus mehreren Behinderungen), so dass die Betroffenen unterschiedliche Fähigkeiten, Einschränkungen und Bedürfnisse haben.

Die aus der Veranstaltung gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse sollen dazu genutzt werden, die IKT-Schulungen inklusiver zu gestalten.

Quelle: ICT4Inclusion 2020

<https://toolkit-digitalisierung.de/design-thinking-und-3d-druck/>

Ein weiteres aktuelles Thema ist der abzeichnende **Wandel der Arbeitswelt**, der Menschen mit Behinderungen zwar Chancen bietet, aber auch mit Risiken behaftet ist (vgl. ILO/Fondación ONCE 2019). Es muss dringend gehandelt werden, um diese Risiken zu mindern und die Chancen bestmöglich zu nutzen. Wichtig ist dabei, dass Menschen mit Behinderungen an den Entscheidungen über die künftige Beschäftigungspolitik beteiligt werden. Um zu gewährleisten, dass sie auch in der künftigen Arbeitswelt ihren Platz finden, wurden fünf zentrale Ziele definiert:

- **Alle neuen Beschäftigungsformen und -beziehungen** müssen die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen.
- **Kompetenzentwicklung** und lebenslanges Lernen müssen so gestaltet werden, dass auch Menschen mit Behinderungen davon profitieren.

- Infrastrukturmaßnahmen und die Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen müssen dem Konzept des **universellen Designs**¹⁹ folgen.
- **Assistenztechnologien müssen erschwinglich und gut erhältlich sein**, und zwar unabhängig davon, ob es sich um bereits vorhandene oder neu entwickelte Technologien handelt.
- Es müssen Maßnahmen getroffen werden, die dafür sorgen, dass **Menschen mit Behinderungen zunehmend Beschäftigung in wachsenden und sich entwickelnden Bereichen der Volkswirtschaft finden**.

¹⁹ Universelles Design „bedeutet, dass Produkte, Umgebungen, Programme und Dienstleistungen von allen Menschen im größtmöglichen Umfang und ohne Anpassungsaufwand oder ein spezielles Design genutzt werden können.“ (CRPD 2006, S. 4).

BOX 11

DIE SCHULUNG DIGITALER KOMPETENZEN INKLUSIVER GESTALTEN, GHANA

AmaliTech ist ein Start-up, das IT-Leistungen für ghanaische und multinationale Unternehmen in Afrika erbringt. Die AmaliTech Training Academy ist in der ghanaischen Region Takoradi tätig und bietet den einheimischen Jugendlichen kostenlose IT-Lehrgänge an, damit sie die notwendigen digitalen Kompetenzen und Soft Skills erwerben, um in der wachsenden IT-Branche in Subsahara-Afrika arbeiten zu können. Das GIZ-Globalvorhaben „Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ wurde vom Globalvorhaben „Sonderinitiative Ausbildung und Beschäftigung“ beauftragt, AmaliTech dabei zu beraten, wie der Themenkomplex Behinderung und Inklusion auf breiter Basis verankert werden kann. Dazu erbringt das Globalvorhaben folgende technische Unterstützungsleistungen:

- Sensibilisierung des Personals von AmaliTech sowie der Schulungsleitenden und Teilnehmenden für das Thema „Inklusion von Menschen mit Behinderungen“
- gezielte Suche nach Kanälen, über die sich Menschen mit Behinderungen direkt ansprechen und für die Teilnahme an den Schulungen gewinnen lassen; und

- Beratung im Hinblick auf die Gewinnung und Auswahl von Personen für Ausbildung und Beschäftigung.

So hat AmaliTech auf Bewerbermessen Sensibilisierungsveranstaltungen ausgerichtet, zusammen mit Behindertenorganisationen nach geeigneten Lehrgangsteilnehmenden gesucht und die Mitarbeitenden der Personalabteilung darin geschult, wie sie unbewusste Vorbehalte überwinden können. Außerdem hat das Unternehmen Behindertenorganisationen und Experten für das Thema Behinderung hinzugezogen und dafür gesorgt, dass die *Assessment Centres* des Unternehmens für Menschen mit Behinderungen jetzt gut zugänglich sind. Nach Abschluss des Lehrgangs werden die Absolventinnen und Absolventen von AmaliTech übernommen, um in einem der *Service Centres* des Unternehmens zu arbeiten, oder sie suchen sich eine andere Stelle oder machen sich selbständig.

Quelle: GIZ 2020c

Diese Herausforderungen müssen angegangen werden, bevor sie akut werden, um das politische LNOB-Leitprinzip für die am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen zu verwirklichen, zu denen u. a. Menschen mit Behinderungen zählen.

LITERATUR & LINKS

ADD International. (n.d.): Capacity Building - ADD's International's Approach. Learning Paper, London.

Banks, L. M.,/Polack, S. (2014): The Economic Costs of Exclusion and Gains of Inclusion of People with Disabilities: Evidence from Low and Middle Income Countries. CBM, International Centre for Evidence in Disability and London School of Hygiene & Tropical Medicine.

Behindertenbeauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018): Die UN-Behindertenrechtskonvention. http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile

Berg, A. G.,/Ostry, J. D. (2011a): Inequality and Unsustainable Growth: Two Sides of the Same Coin? Washington DC: IMF.

Berg, A. G.,/Ostry, D. J. (2011b): Equality and Efficiency. Finance & Development, 12-15.

BMZ (2020): Sozialunternehmen und Unternehmen mit breitenwirksamen Geschäftsmodellen in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit Strategische Leitlinie des BMZ, Stand März 2020.

BMZ (2019): Inklusion von Menschen mit Behinderung in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Bonn: BMZ. http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier495_12_2019.pdf

Brujin, P. et al. (2012): Count me in: Include people with disabilities in development projects. A practical guide for organisation in North and South. Veenendaal: Light for the World.

Buckup, S. (2009): The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Geneva: ILO.

CBM (2017): Disability Inclusive Development Toolkit: CRPD influencing everything we do. Bensheim: CBM. <https://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM-DID-TOOLKIT-accessible.pdf>

CBM (2016): Inclusion Counts – The Economic Case for Disability-Inclusive Development. Bensheim: CBM.

Eichhorst, W. et al (2010): The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market. Bonn: IZA Institute of Labour Economics.

GIZ (2020a): Count me in: Hands on Experience of Inclusion of Persons with Disability in Integrated Employment Promotion. Eschborn: GIZ.

GIZ (2020b): Digitalization and Inclusion. Retrieved from Toolkit Digitalisierung: <https://toolkit-digitalisierung.de/en/digital-strategy/equal-opportunities-en/digitalization-and-inclusion/>

GIZ (2020c): Becoming a disability-inclusive employer in the IT sector in Ghana: AmaliTech's experiences of sourcing and recruiting young talents with disabilities. Bonn: GIZ.

GIZ (2019a): Disability-inclusive Employment Promotion: Lessons learned from five GIZ projects. Eschborn: GIZ.

GIZ (2019b): Social Protection Programme (SPP). Jakarta: GIZ.

GIZ (2018a): Including Persons with Disabilities in Employment Promotion. Eschborn: GIZ. <https://mia.giz.de/esearcha/browse.tt.html>

GIZ (2018b): The Compensatory Levy System in Germany, Factsheet, Bonn, Dez.

GIZ (2018c): Unterstützung von Capacity Development. Ein Orientierungsrahmen für die Praxis. giz2018-de-orientierungsrahmen-capacity-development.pdf

GIZ (2017): Green and Inclusive Business Toolbox: Promoting Green and Inclusive Business Models in Development Cooperation Programmes. Bonn: GIZ.

GIZ (2016): Guidelines for an Employment and Labour Market Analysis (ELMA). Eschborn: GIZ.

GIZ/Prospera Consulting (2020): Compendium of Tools for Labour Market Assessment. Brussels: VET Toolbox. https://www.vettoolbox.eu/drupal_files/public/2020-08/VET6-Compendium-V7-interactive.pdf

GIZ PSES/ CDD 2016: A guideline on Inclusive Human Resource Policy for Apparel Industry in Bangladesh. Dhaka: Centre for Disability in Development (CDD)/GIZ

GIZ SPP 2020: Accessibility assessment tool for existing facilities. Jakarta: GIZ SPP.

GIZ-YEP (n.d.): Support to social enterprises. A better World is made of better people, Youth Employment Promotion, Belgrade.

GIZ-YEP (n.d.): Support to Social Entrepreneurship, Factsheet, Youth Employment Promotion, Belgrade

GTZ (2009): 10 mal nachgehakt: Was man wissen sollte zum Thema „Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit“. Eschborn: GTZ.

Handicap International (2016): Situation of wage employment of people with disabilities. Silver Spring: Handicap International.

Hauschild, Alexander/Agbenyo, Affi Emelia (2019): Gender and disability mainstream for VET institutions. Brussels, VET-Toolbox <https://www.vettoolbox.eu/en/actions/gender-and-disability-mainstream-vet-institutions-0>

Hauschild, A. (2017): Identification of children with disabilities. Bonn: GIZ.

Hayes, A./Caria, S. (2019): From Design to Implementation. Washington DC: Chemonics.

i2i (2020): Understanding data systems for employment and social protection of persons with disabilities in Kenya and Bangladesh. Innovation to Inclusion.

ICT4Inclusion – Bridging the Digital Disability Divide, with Dr. Heike Kuhn (BMZ), Dr. Clara Aranda Jan (GSMA) Ravin Rizgar (Field Ready), Presentation, Online Event July 31, 2020,

ICT4Inclusion: www.toolkit-digitalisierung.de

ILO (2020a): Disability and work. Retrieved June 22, 2020, from https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/lang--en/index.htm

ILO (2020b): Questions on Disability and Work. Key issues on promoting employment of persons with disabilities. Geneva. ILO (2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_741706.pdf

ILO 2019: Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities, Quota Schemes, Vol. 1 and Vol.2, Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS Branch, ILO Genva

ILO (2016): The Competitive Advantage of Hiring Persons with Disabilities: An Employer's Guide to Disability Inclusion at the Workplace.

ILO 2015: Decent work for persons with disabilities: promoting the rights in the global development agenda. ILO Gender, Equality and Diversity Branch, Donitions of Work Department. Geneva: ILO, 3rd edition [wcms_430935.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_430935.pdf) (ilo.org)

ILO/Fundación ONCE 2019: Making the future of work inclusive of people with disabilities. A joint publication by Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, developed within the framework of Disability Hub Europe, a project led by Fundación ONCE and co-funded by the European Social Fund https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm

ILO/OECD (2018): Labour market inclusion of people with disabilities - Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group. Buenos Aires: ILO & OECD.

ILO and IFC (2013): Employing persons with disabilities: guideline for employers.

Kieck et al. (2016). Inclusion Grows. Toolkit on disability mainstreaming for the German Development Cooperation. Berlin: Humboldt University Berlin, SLE Postgraduate Studies on International Cooperation, <https://edoc.hu-berlin.de/handle/18452/3866>

Lebenshilfe (2013): Sind Inklusion und Integration das Gleiche? Retrieved June 8, 2020, from <http://bthg.lebenshilfe.de/schulinklusion/faq-schulinklusion/documents/faq08.php?listLink=1>

Leymant, A. (2011): Reaching people with disabilities. Issues and challenges on making microfinance really inclusive, Handicap International, Presentation at SDC, Employment and Income Network, Bern, April, 6 2011.

OECD (2017): Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan. Paris: OECD Publishing.

Raja, D.S. (2016): Bridging the disability divide through digital technologies. Background Paper for the 2016 World Development Report: Digital Dividends. <http://pubdocs.worldbank.org/en/123481461249337484/WDR16-BP-Bridging-the-Disability-Divide-through-Digital-Technology-RAJA.pdf>

Rohwerder, B. (2019). Disability stigma in the Inclusion Works programme countries: an overview of the evidence. Brighton: Institute of Development Studies.

Saran, A., White, H., & Kuper, H. (2020): Evidence and gap map of studies assessing the effectiveness of interventions for people with disabilities in low-and middle-income countries. Campbell Collaboration.

Shenoy, M. (2011): Persons with disability & the India labour market: Challenges and opportunities. ILO.

Shrestha, M. 2019: Youth employment promotion in social entrepreneurship. Support to development of reference models On behalf of the Youth Employment Promotion Project Serbia, implemented by GIZ, FAKT, 12/2019.

UN (2019): UN Disability Inclusion Strategy. New York: UN.

UN (2018): Realization of the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. UN Flagship Report on Disability and Development.

UN CRPD (2016): General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities. New York: UN.

UN (2015): Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: UN.

UN (2010): Thematic study by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights on the role of international cooperation in support of national efforts for the realization of the rights of persons with disabilities. New York: UN.

UN (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York: UN. Retrieved June 7, 2020, from <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

UN (n.d.): United Nations Treaty Collection. Retrieved June 7, 2020, from https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&clang=_en

UNESCO (2020): Global Education Monitoring Report 2020 – Inclusion and education: All means All. Paris: UNESCO.

VENRO (2019): Handreichung für inklusive Projektarbeit
Prinzipien und Leitfragen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Berlin: VENRO.

Washington Group on Disability Statistics (2020):
Washington Group on Disability Statistics. Retrieved June 20, 2020, from <http://www.washingtongroup-disability.com/>

WHO and World Bank (2011): World Report on Disability. Geneva: WHO. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/

ZeroProject (2017): Government supporting self-employment and microfinance. Retrieved from ZeroProject: <https://zeroproject.org/policy/government-supporting-self-employment-and-microfinance/>

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32+36
53113 Bonn, Deutschland
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn, Deutschland
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung