



Empfehlungen an politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen durch Ausbildungsvorschriften

Inhaltsverzeichnis

Einführung	1
Zu behandelnden Probleme	2
Chancen	3
Politische Empfehlungen	4
Überarbeitung der bestehenden Vorschriften und Standards für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	4
Überarbeitung der bestehenden Arbeitsschutzvorschriften und -normen am Arbeitsplatz	5
Festlegung der Anforderungen an die Datenerfassung und Berichterstattung	6
Sensibilisierung und Förderung des Wissensaustauschs zwischen verschiedenen Partnern	7
Abschluss	8

Einführung

Am Arbeitsplatz sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschiedenen Risiken ausgesetzt, die ihre Gesundheit und Sicherheit direkt oder indirekt beeinträchtigen können. Nach der Gesetzgebung



und Politik der Europäischen Union (EU) haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Schutz und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Pflicht, vorhandene Risiken zu minimieren. Grundsatz 10 der [Europäischen Säule sozialer Rechte](#) betont, dass „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf ein hohes Maß an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit haben“. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Maßnahmen und Leitlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nicht immer auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen (MmB) angepasst sind. Daher enthält dieses Dokument eine Reihe von Empfehlungen, die darauf abzielen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von MmB bei der Arbeit durch die Schaffung eines inklusiveren Rechtsrahmens und spezifischer Ausbildungsanforderungen zu verbessern. Die folgenden Empfehlungen richten sich an politische Entscheidungsträger auf nationaler sowie EU-Ebene, sind jedoch ebenso für andere wichtige Stakeholder von Bedeutung. Darunter fallen insbesondere branchenübergreifende und sektorale Sozialpartner auf EU- sowie nationaler Ebene, z. B. für Pflege-, Beschäftigungs- und Unterstützungsdienste.

Derzeit ist etwa die Hälfte der 42,8 Millionen behinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter in der EU [berufstätig](#). Obwohl viele MmB immer noch in geschützten Beschäftigungsverhältnissen und nicht auf dem freien Arbeitsmarkt arbeiten, würde es über den Kern dieser Studie hinausgehen, auf diese Realität einzugehen. Es genügt zu sagen, dass die in diesem Papier vorgeschlagene Ausbildung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit leicht auch in den genannten Bereichen durchgeführt werden kann. Die Durchführung verfolge dabei das Ziel übertragbare Fähigkeiten zu vermitteln, die den Übergang in den offenen Arbeitsmarkt erleichtern. Die hier vorgestellten politischen Empfehlungen basieren auf Forschungsergebnissen, Expertenmeinungen und Erfahrungen aus erster Hand, die im Rahmen des Erasmus+ Projekts „Safe4All“ gesammelt wurden. Das Projekt zielt darauf ab, sicherere Arbeitsplätze für *alle* - und nicht nur für einige - zu schaffen und die soziale Eingliederung, ein unabhängiges Leben, eine angemessene Lebensqualität sowie gleiche Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen zu fördern. Genannte Ziele stehen dabei im Einklang mit der UN-Konvention über die Rechte von MmB (UNCRPD) und den Werten der EU.

In der Europäischen Union werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen sowohl durch Antidiskriminierungsgesetze als auch durch Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geschützt. Die [EU-Richtlinie 89/391/EWG](#) über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aus dem Jahr 1989, auch als "*Rahmenrichtlinie*" bekannt, bildet die Grundlage für gemeinsame Anforderungen, Mindeststandards für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der gesamten EU. Im Einklang damit betont der strategische Rahmen der [EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027](#) die Notwendigkeit der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten. Diese Zusammenarbeit beabsichtige der sich verändernden Landschaft einer modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, die Prävention von Arbeitsunfällen zu verbessern und die Vorbereitung auf potenzielle Gesundheitskrisen zu stärken. Die Europäische Kommission hat die Bedeutung dieses Bereichs ebenfalls in ihrer Leitinitiative, dem Paket zur [Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen](#), anerkannt, indem sie seine Rolle bei der Umsetzung der bestehenden Gesetzgebung zur "Verhütung von Behinderungen im Zusammenhang mit chronischen Krankheiten" hervorhebt. Diese rechtlichen und politischen Grundsätze bilden den Hintergrund, vor welchem sich die wichtigen Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen entfalten.



Zu behandelnde Probleme

Im Jahr 2022 haben die Partner des Projekts „Safe4All“ eine Studie mit dem Titel "*Research Report on regulations and good practices related to the inclusive vocational training for workers with disabilities*" (Forschungsbericht über Vorschriften und gute Praktiken im Zusammenhang mit der inklusiven Berufsausbildung für Arbeitnehmer mit Behinderungen) über den Stand der Vorschriften und Praktiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der EU durchgeführt. Die wichtigste Erkenntnis aus diesem Bericht sei, der eklatante Mangel an Schulungen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, welche die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt, während sich verschiedene nationale Rahmenwerke und EU-Verordnungen auf die allgemeinen Leitlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz konzentrieren. Die Sekundärforschung, die von den Safe4All-Projektpartnern im Rahmen dieses Arbeitspakets durchgeführt wurde, bestätigt diese Schlussfolgerungen und zeigt, dass die bestehende Gesetzgebung auf allgemeinen und standardisierten Strategien basiert. Menschen mit psychischen Behinderungen und Fragen der Intersektionalität werden dabei oft vernachlässigt, und der Schwerpunkt liegt primär auf der Prävention anstelle der aktiven Förderung des Wohlbefindens Beschäftigter.

Ein aktueller [Bericht](#) der EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zeigt, dass die Umsetzung und Durchsetzung der Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stagniert. Die Kapazitäten der Infrastruktur für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf nationaler Ebene zeigen in den EU-Mitgliedstaaten ein gemischtes Bild. Es sei schwierig, Maßnahmen wirksam zu kommunizieren, und es sei nach wie vor schwierig, Arbeitgeber zu motivieren, Anreize zu schaffen und Ressourcen (Zeit, Geld, Personal usw.) in die Stärkung interner Arbeitsschutzmanagementsysteme zu investieren. Die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen - wie in Artikel 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) vorgesehen - werde als besondere Belastung empfunden. Studien und Kosten-Nutzen-Analysen der Internationalen Arbeitsorganisation belegen jedoch immer wieder, dass ein verbessertes Arbeitsschutzmanagement sowohl direkte als auch indirekte Vorteile für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit sich bringen würde. Zu den Gründen, warum Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (in Europa und weltweit) nach wie vor überholte und unbegründete Behauptungen aufstellen, gehören unzureichende Schulung und Sensibilisierung in Bezug auf die verschiedenen Formen von Behinderungen, die unzureichende Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen bei Risikobewertungen und die Vernachlässigung von Fragen der Intersektionalität.

Selbst in dem bereits erwähnten "Stand der Technik"-Bild der EU-OSHA werden die Erfahrungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nicht direkt berücksichtigt. Dies spiegelt einen Einheitsansatz auf europäischer Ebene wider, der nicht geeignet ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber mit Behinderungen wirksam zu vertreten. Stattdessen muss bei der Ausarbeitung von Maßnahmen und Schulungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unbedingt berücksichtigt werden, dass Menschen mit Behinderungen keine homogene Gruppe, sondern vielmehr eine Gruppe von Individuen mit sehr unterschiedlichen Gesundheits- und Lernbedürfnissen sind.



Safe4All

Schließlich hat die [Forschung](#) gezeigt, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken (PSR) erheblich zur Krankheitslast in Europa beitragen. Daher sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für psychosoziale Risiken sensibilisiert werden, um zu zeigen, dass Präventionsmaßnahmen in diesem Bereich auch für sie von Vorteil seien. In diesem Zusammenhang wird in der oben genannten Rahmenrichtlinie betont, wie wichtig es sei, die Anbieter von Dienstleistungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Arbeitsaufsichtsbeamten in der Praxis des Managements psychosozialer Risiken zu schulen. Es läge auf der Hand, dass eine Reihe von Akteuren im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes mobilisiert werden müssen, um die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern mit Behinderungen zu unterstützen.

Chancen

Diese Herausforderungen bieten Chancen für Veränderungen und Fortschritte. Ein inklusiver Ansatz bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stärkt nicht nur die Rechte von MmB, sondern bringt auch erhebliche Vorteile mit sich. Durch die Schließung der Beschäftigungslücke bei MmB, die derzeit in den EU-Mitgliedstaaten bei [etwa 21 % liegt](#), kann die Förderung integrativer Arbeitsplätze dazu beitragen, die negative Wahrnehmung kognitiver Beeinträchtigungen zu bekämpfen, Arbeitsunfälle zu reduzieren, die soziale Eingliederung zu fördern, Chancengleichheit zu gewährleisten, das Wirtschaftswachstum zu steigern und zur Nachhaltigkeit beizutragen. Vielfältige Belegschaften führen zu besseren Problemlösungen und Innovationen, was die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtung/des Unternehmens steigert. Eine [Studie des Weltwirtschaftsforums \(WEF\)](#) hat gezeigt, dass Unternehmen, die Integration fördern, in dem untersuchten Vierjahreszeitraum 28 % mehr Umsatz, einen doppelt so hohen Reingewinn und eine um durchschnittlich 30 % höhere Gewinnspanne erzielten. Darüber hinaus verbesserte die Priorisierung von Gesundheit und Sicherheit nicht nur das Wohlbefinden der Arbeitnehmer, sondern hilft den Unternehmen auch, die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Kunden zu verstehen, ihre Marktreichweite zu vergrößern und die Abhängigkeit von den Sozialsystemen zu verringern.

Angesichts der sich verändernden Arbeitsmarkttrends wie Telearbeit, alternde Erwerbsbevölkerung, Digitalisierung und des wachsenden Bewusstseins für psychosoziale und geistige Gesundheitsbedürfnisse werden integrative Maßnahmen nicht nur zu einer Notwendigkeit, sondern zu einem strategischen Imperativ. Die dringende Notwendigkeit, den Arbeitskräftemangel anzugehen - ein Problem, mit dem alle europäischen Länder konfrontiert sind, wie die Europäische [Arbeitsbehörde im Mai 2023](#) betonte - unterstreicht die entscheidende Rolle politischer Maßnahmen. Dies gilt insbesondere, da wir es uns nicht leisten können, Teile der Gesellschaft vom Zugang zum offenen Arbeitsmarkt auszuschließen. Die Betonung von Weiterbildung und Umschulung zur Überbrückung bestehender Qualifikationslücken, wie im [Bericht des Weltwirtschaftsforums 2023](#) vorgeschlagen, würde dazu beitragen, das Wohlergehen, die Befähigung und die sinnvolle Eingliederung von MmB in den sich entwickelnden Arbeitsmarkt zu gewährleisten. In seinem Streben nach sozialer Verantwortung der Unternehmen und positiven sozialen Auswirkungen ist Europa bereit, sich für die Befähigung von MmB durch sinnvolle, sichere und gesunde Arbeit einzusetzen.

Das Safe4All-Konzept hat drei Hauptmerkmale: (1) Es ist integriert, Sektor übergreifend und personenbezogen. (2) Es basiert auf der Prämisse, dass jeder Mensch seine eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, aber auch Schwierigkeiten hat, die bei den Arbeitsaufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten sowie bei den Schulungs- und Unterstützungsplänen berücksichtigt werden



müssen. (3) Durch die Betonung des Individuums sollte jede Schulung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit maßgeschneidert sein und durch einen auf Rechten basierenden Ansatz unterstützt werden, der mit den bestehenden EU-Vorschriften und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) im Einklang steht.



Politische Empfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen, die „Safe4All“ während der Projektlaufzeit gewonnen hat, schlagen die Projektpartner die folgenden Empfehlungen für nationale und europäische politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger vor:

Überarbeitung der bestehenden Vorschriften und Standards für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

- a. Entwicklung inklusiver, zugänglicher, individueller und maßgeschneiderter Lernkurse, die auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse zugeschnitten sind, um einen maximalen Lernerfolg für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu gewährleisten. Der Kurs sollte das Bewusstsein für Behinderungen, effektive Kommunikation und die besonderen Bedürfnisse von MmB in Notfallsituationen abdecken. Der Kurs sollte mit dem Schwerpunkt auf unterstützter Kommunikation, unter Anwendung eines metakognitiven Ansatzes, in einem angstfreien Raum, unter Einbeziehung von Vertrauenspersonen und unter Berücksichtigung der Sozialraumorientierung durchgeführt werden.
- b. Pädagoginnen und Pädagogen, sowie externe Behindertenexpertinnen und Behindertenexperten, die die Entwicklung und berufliche Eingliederung der Person verfolgt haben, sollten in die Durchführung des Trainings einbezogen werden, um sicherzustellen, dass es wirklich zugänglich, angepasst und nutzerzentriert ist. Auf diese Weise erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer differenzierte Anweisungen und kontextspezifische Fallstudienbeispiele. Resultierend sind sie über Arbeitsschutzmaßnahmen in Bezug auf ihre Arbeit oder die spezifische Ausrüstung, die sie benutzen werden, informiert. Im Vorfeld sollten vertrauensbildende Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Lernumgebung wohl fühlen.
- c. Die Kursleiterinnen und Kursleiter sollten bei der mündlichen Kommunikation eine klare Sprache verwenden. Ebenso wichtig ist es, regelmäßige und ausreichende Pausenzeiten einzuplanen. Die Wiederholung von Inhalten und praktische Übungen sollten ein fester Bestandteil der Ausbildung sein. Der Behaltensleistung sollte regelmäßig überprüft und bewertet werden. Wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mangelndes Verständnis äußern, sollten alternative Wege der Vermittlung geprüft werden.
- d. Bei der Entwicklung von Maßnahmen und Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sollten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zunächst die in der Arbeitsumgebung bestehenden Risiken ermitteln und die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten analysieren. Anschließend gilt es die geeigneten Anpassungen festzulegen, welche erforderlich sind, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Zu den zu berücksichtigenden Risiken gehören ergonomische, chemische, biologische und psychosoziale Risiken. Zuletzt wird ein begleitender Aktionsplan für die Durchführung der Schulung mit spezifischen Zielen, einem Zeitplan, Maßnahmen, wichtigen Leistungsindikatoren, Anpassungen und finanziellen Ressourcen, die für eine wirksame Umsetzung bereitgestellt werden müssen, entwickelt.



- e. Umfassende und fortlaufende Schulungsprogramme sollten für alle Beteiligten angeboten werden, insbesondere in den folgenden Bereichen:
 - a. Führungskräfte und Mitarbeiter, um das Wissen über Unterstützungsmöglichkeiten gegenüber MmB sicherzustellen. Hierbei eingeschlossen sind jene, die im Notfall einer Evakuierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern behilflich sind sowie die Arbeit von Kolleginnen und Kollegen unterstützen.
 - b. MmB selbst, damit sie ihre Rechte und die bestehenden Maßnahmen und Strategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kennen.
 - c. Anbieter von Beschäftigungs- und Unterstützungsdiensten, Arbeitsaufsichtsbeamte, zertifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder und Fachleute für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, um ihre Kompetenzen im Bereich der behindertengerechten Sicherheit und des behindertengerechten Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu verbessern und zu stärken.
- f. Obligatorische Ausbildungsanforderungen für alle Arbeitgeber zum Thema Behinderung werden dazu beitragen, eine gemeinsame Wissensbasis und ein gemeinsames Verständnis für die Integration von MmB am Arbeitsplatz zu gewährleisten und die Verantwortung für die Anpassung nicht nur auf den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern ebenso auf das Arbeitsumfeld zu verlagern. Die Anforderungen stimmen dabei mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von MmB überein.
- g. Die Zusammenarbeit mit der EU Union wird von entscheidender Bedeutung sein, um die Mitgliedsstaaten zu ermutigen, gemeinsame Leitlinien auf Grundlage der oben genannten Kriterien zu verabschieden. Ziel dabei ist die Einführung von Schulungen zur Sensibilisierung für Behinderungen an allen Arbeitsplätzen und für alle relevanten Personen, insbesondere auch für Fachleute für Arbeitssicherheit, wie oben beschrieben.

Überarbeitung der bestehenden Arbeitsschutzvorschriften und -normen am Arbeitsplatz

- a. Entwicklung geeigneter und wirksamer Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen (d.h. "angemessene Vorkehrungen" gemäß Artikel 27 der UN-BRK), um sicherzustellen, dass MmB gleichberechtigt Zugang zum Arbeitsplatz haben. Diese Standards sollten die physische Zugänglichkeit (z.B. Rampen, Aufzüge, zugängliche Toiletten, Arbeitsmittel), die digitale Zugänglichkeit (z.B. Software und Websites) und die kommunikative Zugänglichkeit (z.B. Gebärdensprachdolmetscher, leicht lesbare Informationen und leicht verständliche visuelle Anleitungen) umfassen. Das psychosoziale Risikomanagement muss Teil eines solchen Arbeitsschutzmanagements sein, um einen wirklich ganzheitlichen Ansatz zu erreichen, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle ermöglicht.
- b. Planung und Prävention von Sicherheit und Gesundheitsschutz für alle erfordern eine Überarbeitung der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung und der Standardverfahren für Notfälle im Rahmen eines kooperativen Ansatzes, der sicherstellt, dass alle Akteure (z.B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, einschließlich MmB, Behindertenorganisationen mit einschlägigem Fachwissen und andere relevante Experten) in den Prozess der Entwicklung des Rahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit einbezogen werden. Zur



- Erleichterung dieses Prozesses sollten Instrumente wie das interaktive Online-Tool zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA) sowie andere Quellen für die Gefährdungsbeurteilung genutzt werden. Das OiRA bietet einen zugänglichen, schrittweisen Ansatz für die Gefährdungsbeurteilung und wird von der EU-OSHA kostenlos zur Verfügung gestellt.
- c. Da MmB keine homogene Gruppe sind und unterschiedliche Bedürfnisse und Präferenzen haben, muss sichergestellt werden, dass ihre unterschiedlichen Ansichten und Erfahrungen in allen Phasen der Entwicklung von Systemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit berücksichtigt werden. Sachverständige für Behinderungen und Fachleute für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sollten in die Beratungen einbezogen werden, wenn auf nationaler und EU-Ebene über einschlägige Maßnahmen verhandelt wird.
 - d. Die EU sollte die Mitgliedstaaten bei der Entwicklung und Umsetzung kohärenter und harmonisierter Zugänglichkeitsstandards in ganz Europa anleiten und unterstützen, um die wirksame Eingliederung von MmB in die Arbeitswelt zu erleichtern.
 - e. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten ermutigt werden, über die gesetzlichen Anforderungen hinauszugehen und Maßnahmen zu ergreifen, die das allgemeine Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen fördern. Die nationalen Systeme für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit müssen genutzt werden, damit sie nicht als zusätzliche Belastung oder Kosten angesehen werden. Die EU sollte spezifische Leitlinien für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausarbeiten, wie solche "angemessenen Vorkehrungen" am Arbeitsplatz für verschiedene Arten von Behinderungen und verschiedene Arten von Berufen getroffen werden können. Hierbei sollte auf die Berücksichtigung der Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit geachtet werden.
 - f. Die am Arbeitsplatz entwickelten Maßnahmen und Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sollten kontinuierlich anhand von Leistungsindikatoren überwacht werden, um sicherzustellen, dass sie wirksam umgesetzt und erforderlichenfalls aktualisiert werden. Betriebsräte, Gewerkschaften, Arbeitsschutzausschüsse und Arbeitgeberverbände sind an der Umsetzung der genannten Standards zu beteiligen.

Festlegung der Anforderungen an die Datenerfassung und Berichterstattung

Die Umsetzung der o.g. Maßnahmen kann nur durch die Umsetzung der folgenden Maßnahmen erreicht werden:

- a. Systematische Erhebung qualitativer und quantitativer Daten über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen, die in die Eurofund-Statistiken über Behinderungen aufgenommen werden. Diese Daten sollten sich speziell auf ihre Bedürfnisse in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz konzentrieren, um Lücken bei der Verbesserung der angebotenen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen zu ermitteln und die Arbeitsbedingungen zu bewerten. Die nach Alter, Geschlecht und anderen relevanten Kategorien aufgeschlüsselten Daten können durch groß angelegte Erhebungen wie die Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (EWCS) und durch Befragungen erhoben werden.
- b. Bewertung der wirtschaftlichen (und ggf. ökologischen) Auswirkungen von inklusiven Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie ihrer Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen Arbeitnehmern mit



- Behinderungen. Dies kann durch eine breit angelegte SROI-Studie (Social Return on Investment) erfolgen, die die kurz- und langfristigen Auswirkungen einer inklusiven Arbeitsschutzpolitik und -ausbildung misst. Die finanzielle Validierung der vorgeschlagenen Maßnahmen ist von entscheidender Bedeutung; messbare Erfolge sind für alle Beteiligte sehr wichtig und ein notwendiger Anreiz, um in diese Richtung zu investieren und fortzufahren.
- c. Verpflichtung der Arbeitgeber, in transparenter, offener und zugänglicher Weise über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen von MmB zu kommunizieren und zu berichten. Die Daten sollten die Raten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten an vergleichbaren Arbeitsplätzen für Menschen mit und ohne Behinderungen umfassen. Eine rigorose Kontrolle und Überwachung der Informationen kann durch Maßnahmen wie informelle Einbeziehung der Interessengruppen, Echtzeit-Berichtssysteme, regelmäßige Audits, Leistungsüberprüfungen, Vertragsbewertungen und kontinuierliche Feedbackschleifen umgesetzt werden, ist aber nicht darauf beschränkt. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als wichtige Arbeitsmarktakteure sowie betriebliche Strukturen der Arbeitnehmervertretung und -beteiligung sollten in die Erfüllung dieser Berichtspflichten einbezogen werden.
 - d. Gewährleistung einer wirksamen Überwachung der Aktivitäten und Auswirkungen der Unternehmen durch die Einrichtung unabhängiger Überwachungs- und Rechenschaftsmechanismen. Die Durchführung regelmäßiger Arbeitsinspektionen, die den Aspekt der Behinderung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit einschließen, um über die Einhaltung der Vorschriften zur Einbeziehung von MmB in die Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu berichten. Nutzung der Technologie zur Schaffung effizienter Plattformen, die eine nahtlose Kommunikation und Überwachung der Arbeitsplatzbedingungen ermöglichen und eine schnelle Reaktion auf auftretende Probleme gewährleisten. Dies kann durch die Überwachung der Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit sowie durch die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen über Feedback-Kanäle und Pilotprogramme erreicht werden. Die Erreichung ist dabei abhängig von der Eignung für das Arbeitsumfeld.
 - e. Förderung der Zusammenarbeit und von Synergien zwischen staatlichen Stellen, Behindertenorganisationen, Einrichtungen der Sozialwirtschaft und Forschungsinstituten, um aktuelle Daten über die Bedürfnisse und Erfahrungen von MmB am Arbeitsplatz zu sammeln, zu analysieren und zu verbreiten. Nutzung dieser Erkenntnisse als Grundlage für künftige Maßnahmen, notwendige Anpassungen am Arbeitsplatz und angepasste Schulungsmethoden im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.
 - f. Einrichtung von Kanälen, über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere mit Behinderungen, Beschwerden, Klagen und Anzeigen im Zusammenhang mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz oder unzureichender Unterweisung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vorbringen können. Diese Kanäle sollten so gestaltet sein, dass Hinweisgeberinnen und -geber geschützt und ihre Beschwerden ernst genommen werden, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern.

Sensibilisierung und Förderung des Wissensaustauschs zwischen verschiedenen Partnern



Safe4All

Um die endemische Wahrnehmung der geringen Beschäftigungsfähigkeit von MmB zu bekämpfen und ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, sollte die EU folgenden Punkten nachgehen:

- a. Einbeziehung einer Vielzahl von Akteuren, einschließlich Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Gewerkschaften, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie MmB in die Bemühungen zur Umsetzung einer inklusiven Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Betonung praktischer, praxisorientierter Ausbildungsmethoden in Verbindung mit einem metakognitiven Ansatz, um die Wirksamkeit und Aufnahmefähigkeit zu verbessern.
- b. Förderung der gesetzlichen Unterstützung durch nationale, regionale und lokale Behörden, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von MmB bei der Arbeit zu verbessern. Drängen auf eine weitreichende Integration der oben genannten Vorschläge in die Politikbereiche: Wohlfahrt, Gesundheit, Arbeit und Sozialwirtschaft. Zusammenbringung dieser Abteilungen, um gemeinsam nach Projekträumen zu suchen und Lösungen zu schaffen, um Arbeitsplätze zugänglich zu machen und Innovationen mit angemessenen Vorkehrungen zu schaffen.
- c. Übersetzung der Politik in verständliche Informationen, die alle relevanten Stakeholder erreichen können, durch Anreicherung des "OSH Campaign Toolkit" der EU-OSHA mit geeigneten Inhalten über Arbeitnehmer mit Behinderungen. Ziel ist es, bestehende Stereotypen über MmB am Arbeitsplatz in Frage zu stellen, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern und bewährte Verfahren im Bereich des Arbeitsschutzmanagements und der Prävention zu unterstützen. Nutzung der Aktivitäten von Sozialunternehmen zur Arbeitsintegration (WISE), um diese Ziele voranzubringen und zu unterstützen.
- d. Initiierung umfassender öffentlicher Sensibilisierungskampagnen, die sich auf die Sicherheit am Arbeitsplatz konzentrieren, wobei der Schwerpunkt auf der Einbeziehung von MmB liegt. Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle - einschließlich, aber nicht beschränkt auf traditionelle Medien, Social-Media-Plattformen, Online-Tools, Kampagnen und Workshops -, Verwendung zugänglicher Formate und Gewährleistung einer kontinuierlichen zweiseitigen Kommunikation. Die Kernbotschaften sollten an den lokalen Kontext angepasst und durch Erfahrungsberichte der Hauptbegünstigten unterstützt werden.
- e. Bereitstellung klarer und zugänglicher Leitlinien für Unternehmen über den Zugang zu nationalen und europäischen Finanzmitteln und Beihilfen, um die berufliche Eingliederung von MmB zu ermöglichen. Erleichterung des Prozesses der Sicherung finanzieller Mittel für die Umsetzung integrativer Einstellungspraktiken.
- f. Einrichtung eines von der EU-OSHA koordinierten europäischen Pools bewährter Praktiken und Daten, die die Vorteile einer inklusiven Ausbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und der Vielfalt am Arbeitsplatz veranschaulichen. Diese Informationen sollten durch die Einrichtung einer speziellen Online-Plattform öffentlich und leicht zugänglich gemacht werden. Diese Plattform sollte ein Ort sein, an dem Erfolge gefeiert und positive Geschichten über die Auswirkungen von Maßnahmen ausgetauscht werden können, um nicht nur MmB, sondern auch andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu inspirieren und zu motivieren. Die Informationen auf der Online-Plattform sollen regelmäßig aktualisiert und verbreitet werden, um einen kontinuierlichen Wissensaustausch zu gewährleisten und Innovationen unter Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Dienstleistern und anderen Akteuren in ganz Europa zu fördern.



- g. Einbeziehung aller wichtigen Akteure aus den verschiedenen miteinander verknüpften und sich überschneidenden Sektoren, die mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Behinderung zu tun haben - sowohl private als auch öffentliche Einrichtungen, die in den Bereichen Wohlfahrt, Gesundheit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft tätig sind - in nationale sektorübergreifende Taskforces für jeden Mitgliedstaat. Eine nationale Koordinatorin oder ein nationaler Koordinator leitet die Task Force, um den rechtzeitigen Austausch von Informationen über Forschung, Praxis und Möglichkeiten für künftige Verbesserungen des Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Einbeziehung von MmB zu fördern.

Abschluss

Die Umsetzung des hier beschriebenen integrativen Ansatzes für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stärkt den gesamten Beschäftigungssektor, die Sozialwirtschaft und darüber hinaus. Dieser Ansatz spiegelt eine proaktive Antizipation des sich wandelnden Arbeitsmarktes wider und berücksichtigt die künftigen Bedürfnisse einer alternden Erwerbsbevölkerung, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Herausforderungen wie eingeschränkter Mobilität und erhöhten psychosozialen Risiken konfrontiert sein können. Wenn diese Probleme jetzt angegangen werden - insbesondere durch eine umfassende und integrative Schulung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit - kann eine solide Grundlage geschaffen werden, die auch auf andere Sektoren übertragen werden kann. Die Zahl der MmB in Europa steigt unaufhaltsam. Anstatt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen als "Last" zu betrachten, müssen sie als wertvolle Ressource auf einem immer vielfältigeren Arbeitsmarkt gesehen werden.

Um einen wirklich inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen, ist ein Systemwandel erforderlich. Ein zentraler Ansatzpunkt für diesen Wandel sind die Ausbildungsvorschriften. Die Einführung, Umsetzung und Überwachung solcher Schulungen erfordert Maßnahmen auf mehreren Ebenen. Diese Maßnahmen sind nur dann wirksam, wenn sie auf den Einzelnen zugeschnitten sind und auf einem ganzheitlichen Verständnis von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beruhen. Dies ist eine einmalige Gelegenheit für führende europäische Politikerinnen und Politiker, eine Führungsrolle zu übernehmen in einer Zeit, in der "Behinderung und Integration" ein leeres Schlagwort zu bleiben droht, das die Sicherheit und Gesundheit von Tausenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen gefährdet. Durch proaktive Maßnahmen, Sensibilisierung, Überprüfung von Normen, Verschärfung gesetzlicher Anforderungen, Einbeziehung von Interessenvertretern und Austausch bewährter Verfahren kann Europa einen dauerhaften und nachhaltigen Rahmen schaffen.