



2020/2086(INI)

24.9.2020

ENTWURF EINES BERICHTS

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

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatlerin: Katrin Langensiepen

INHALT

	Seite
BEGRÜNDUNG – ZUSAMMENFASSUNG DER FAKTEN UND ERKENNTNISSE	3
ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	11

BEGRÜNDUNG – ZUSAMMENFASSUNG DER FAKTEN UND ERKENNTNISSE

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

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

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

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

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

¹ Artikel 15 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

² EU SILC 2017.

³ Gleichstellungsindex 2019.

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

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

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

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

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

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

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

All diese Kollegen stimmten mit uns darin überein, dass es für jeden Menschen entscheidend ist, eine Arbeit zu haben. Einige von ihnen drückten es so aus: Eine erfüllende Erwerbstätigkeit ist definitiv eines der stärksten Zeichen von Inklusion. Das ist sowohl gut für die beschäftigte Person als auch für die Kollegen, die Inklusion in der Praxis erleben!⁴ Bildung und Erwerbstätigkeit sind entscheidend, um selbstbestimmt zu leben.⁵ Arbeit und Erwerbstätigkeit bedeuten, ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft und Kollege, nicht nur ein Empfänger von Beihilfen zu sein. Menschen definieren sich über ihre Arbeit und ihren sinnvollen Beitrag zum Arbeitsleben.⁶ In einer idealen Welt würden Arbeit und Erwerbstätigkeit Befähigung, Unabhängigkeit und vollständige Inklusion in die Gesellschaft bedeuten. Danach muss man streben.⁷

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



Text in leichter Sprache



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



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



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

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



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

Das nennt man Diskriminierung.



Das bedeutet: Sie können nicht Teil der Gemeinschaft sein.
Das bedeutet: Sie sind ärmer.
Das bedeutet: Sie können nicht zeigen,
wie fähig und talentiert sie sind.

Viele Menschen mit Behinderungen
arbeiten in einer geschützten Werkstatt.
Geschützte Werkstätten sind Orte,
an denen behinderte Menschen
getrennt von anderen Menschen arbeiten.
Das bedeutet: Sie haben keine
Kollegen ohne Behinderung.
Das bedeutet: Sie verdienen weniger Geld.
Sie haben weniger Rechte
als Menschen ohne Behinderung.



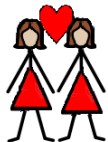
Frauen mit Behinderungen haben noch größere Probleme.
Für Frauen mit Behinderungen ist es schwerer
als für Männer mit Behinderungen, eine Arbeit zu finden.
Frauen mit Behinderungen verdienen weniger Geld
als Männer mit Behinderungen.



Frauen mit Behinderungen sind oft Opfer
von sexueller Belästigung und Missbrauch.
Sexuelle Belästigung heißt:
Jemand zwingt eine andere Person,
über Sex zu sprechen oder verlangt sexuelle Dinge.
Missbrauch heißt: Jemand behandelt Sie schlecht.



Menschen mit Behinderungen können auch Probleme haben,
eine Arbeit zu finden und zu behalten.
Zum Beispiel: Weil sie farbige Menschen sind.
Oder weil sie einer anderen Kultur angehören.
Zum Beispiel: Ein Roma mit Behinderung
ist oft ärmer als andere Menschen mit Behinderungen.



Menschen mit Behinderungen mit einer anderen sexuellen Ausrichtung
leiden auch unter mehr Diskriminierung.
Sie können größere Schwierigkeiten haben,
eine Arbeit zu finden.
Vielleicht werden sie dann
in der Arbeit schlecht behandelt.

⁴ Lar- P----- Eur
⁵ Sen , Inclusion Europe
⁶ Cla Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.
⁷ Ma opäisches Behindertenforum.

Wir wollen, dass sich in Europa viele Dinge ändern.

Wir wollen diese Änderungen:

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



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



Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen
Hilfe bekommen,
um eine gute Arbeit zu finden.
Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen Hilfe bekommen,
um ihre Arbeit gut zu machen.
Wir wollen, dass dieses Hilfspersonen
so lange bei den Menschen mit Behinderungen bleiben,
wie sie Hilfe brauchen.



Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen
nicht ihre Erwerbsunfähigkeitsrente verlieren,
wenn sie anfangen zu arbeiten.
Eine Erwerbsunfähigkeitsrente ist das Geld,
das eine Person mit Behinderung
wegen der Behinderung vom Staat bekommt.
Wir wollen, dass Menschen mit Behinderungen
für die gleiche Arbeit gleich viel Lohn bekommen,
wie Menschen ohne Behinderung.
Wir wollen, dass sich Menschen mit Behinderungen
an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen.



Wir wollen eine Gesellschaft,
in der Menschen mit Behinderungen nützlich sind.
Das bedeutet: Wir anerkennen,
wie begabt sie sind und wie hart sie arbeiten.

SITUATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN BEZUG AUF ERWERBSTÄTIGKEIT IN ZAHLEN

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

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

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

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

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

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

In der EU gibt es ungefähr sieben Millionen **Menschen mit geistiger Behinderung**, deren Beschäftigungsgrad sehr niedrig ist.¹³

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

⁸ EU SILC 2017.

⁹ ANED 2019.

¹⁰ Gleichstellungsindex 2019.

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

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

¹³ Inclusion Europe.

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

29,5 % der Frauen und 27,5 % der Männer¹⁵ mit Behinderungen sind in der EU von **Armut** und sozialer Ausgrenzung bedroht, im Vergleich zu 22,4 % der Gesamtbevölkerung. Bei Menschen mit Behinderungen ist **Armut trotz Erwerbstätigkeit** wahrscheinlicher als bei Menschen ohne Behinderung (11 % im Vergleich zu 9,1 %)¹⁶. Das ist auf zusätzliche Kosten wegen ihrer Behinderung zurückzuführen, wie beispielsweise Gesundheitsversorgung, logistische und menschliche Unterstützung, die Tatsachen, dass sie weniger verdienen als ihre Kollegen in einer gleichwertigen Stellung, dass eine Beförderung unwahrscheinlicher ist¹⁷ und dass sie ihren Anspruch auf Behindertenrente verlieren, sobald sie erwerbstätig werden. Bei Menschen mit schwerem Behinderungsgrad ist die Gefahr von Armut noch größer.

Die Gefahr, obdachlos zu werden, ist bei Menschen mit Behinderungen höher¹⁸. So ist denn auch eine unverhältnismäßig hohe Anzahl von Menschen mit Behinderungen **obdachlos**¹⁹.

Infolge der Kumulationswirkung von sich überschneidender Diskriminierung ist davon auszugehen, dass für **Roma mit Behinderungen** noch mehr Barrieren bestehen, dass sie unter höherer Arbeitslosigkeit, noch extremerer Armut und weniger Zugang zu Bildung und Leistungen leiden als ohne Behinderung.²⁰

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

Gemäß einer jüngeren EU-weiten Umfrage unter Menschen mit Behinderungen erachten 96 % von ihnen den **Zugang zum offenen Arbeitsmarkt** für ungenügend oder verbesserungswürdig; nur 10 % sind der Ansicht, die gegenwärtigen gesetzlichen Bestimmungen seien angemessen, um Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt vor Diskriminierung zu schützen, und 18 % war es nicht bekannt, dass in ihrem Land gesetzliche Bestimmungen existieren, die sie vor Diskriminierung schützen sollen.²²

¹⁵ EU-SILC 2018.

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

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

¹⁸ <https://www.housingrightswatch.org/content/homelessness-and-disabilities-impact-recent-human-rights-developments-policy-and-practice%E2%80%8B>

¹⁹ <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>

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

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

²² Die Umfrage wurde von ENIL durchgeführt.

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zur Durchsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (202/2086(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vertrag über die Europäische Union (EUV), den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK), das gemäß dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft am 21. Januar 2011 in Kraft getreten ist,
- unter Hinweis auf die Allgemeinen Bemerkungen des VN-BRK-Ausschusses zur Umsetzung der VN-BRK, insbesondere die Allgemeine Bemerkung Nr. 2 (2014) vom 22. Mai 2014 zum Recht auf Zugänglichkeit, die Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (2016) vom 26. August 2016 zu Frauen und Mädchen mit Behinderungen, die Allgemeine Bemerkung Nr. 5 (2017) vom 27. Oktober 2017 zum Recht auf unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018) vom 26. April 2018 über Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung,
- unter Hinweisen auf die abschließenden Bemerkungen des VN-BRK-Ausschusses vom 2. Oktober 2015 zum ursprünglichen Bericht der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- unter Hinweis auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030 der Vereinten Nationen) und die damit verbundenen Nachhaltigkeitsziele (SDG),
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau,
- unter Hinweis auf die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Übereinkommen von Istanbul),
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte (ESSR),
- unter Hinweis auf das Ziel von Europa 2020 über den Kampf gegen Armut und soziale Ausgrenzung,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur

Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung),

- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (COM(2008)0426) und unter Hinweis auf den diesbezüglichen Standpunkt des Parlaments vom 2. April 2009¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen,
- unter Hinweis auf die Verordnungen zur Festlegung von Vorschriften für EU-Finanzierungsprogramme im mehrjährigen Finanzrahmen, insbesondere den Europäischen Sozialfonds (ESF), die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen, den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), das Erasmus-Programm und den Fonds für einen gerechten Übergang, mit denen zur Verbesserung der Lage von Menschen mit Behinderungen finanzielle Unterstützung der EU bereitgestellt wird,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 15. November 2010 mit dem Titel „Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020: Erneutes Engagement für ein barrierefreies Europa“ (COM(2010)0636),
- unter Hinweis auf die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 2. Februar 2017 mit dem Titel „Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010–2020)“ (Fortschrittsbericht über die Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020) (SWD(2017)0029),
- unter Hinweis auf die Empfehlung der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen²,
- unter Hinweis auf das Pilotprojekt der Kommission über einen EU-Behindertenausweis von 2013,

¹ ABl. C 137E vom 21.5.2010, S. 68.

² ABl. L 167 vom 4.7.2018, S. 28.

- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 8. Juli 2020 zu den Rechten von Menschen mit geistiger Behinderung und von ihren Familien in der COVID-19-Krise³,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 18. Juni 2020 zu der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen für die Zeit nach 2020⁴,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 11. November 2018 zur Situation von Frauen mit Behinderungen⁵,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 30. November 2017 zur Umsetzung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen⁶,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 7. Juli 2016 zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unter besonderer Berücksichtigung der abschließenden Bemerkungen des Ausschusses der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen⁷,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 20. Mai 2015 zu der vom Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen angenommenen Fragenliste im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Bericht der Europäischen Union⁸,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 25. Oktober 2011 zu der Mobilität und Integration von Menschen mit Behinderungen und der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010–2020⁹,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 6. Mai 2009 zu der aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen¹⁰,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙungen vom 17. Juni 1988 zur Zeichensprache für Gehörlose¹¹, vom 18. November 1998 zur Gebärdensprache¹² und vom 23. November 2016 zu Gebärdensprachen und professionellen Gebärdensprachdolmetschern¹³,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 17. April 2020 zu abgestimmten Maßnahmen der EU zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen¹⁴,

³ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0183.

⁴ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0156.

⁵ Angenommene Texte, P8_TA(2018)0484.

⁶ ABl. C 356 vom 4.10.2018, S. 110.

⁷ ABl. C 101 vom 16.3.2018, S. 138.

⁸ ABl. C 353 vom 27.9.2016, S. 41.

⁹ ABl. C 131E vom 8.5.2013, S. 9.

¹⁰ ABl. C 212E vom 5.8.2010, S. 23.

¹¹ ABl. C 187, 18.7.1988, S. 236.

¹² ABl. C 379 vom 7.12.1998, S. 66.

¹³ ABl. C 224 vom 27.6.2018, S. 68.

¹⁴ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0054.

- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 16. Januar 2019 zur Lage der Grundrechte in der Europäischen Union 2017¹⁵,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 15. September 2016 zur Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹⁶,
- unter Hinweis auf die einschlägigen Studien der Fachabteilung A, insbesondere die Studie mit dem Titel „Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities“ (Diskriminierung und Zugang zu Beschäftigung für Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen) von 2017 und der Studie mit dem Titel „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments“ (Angemessene Vorkehrungen und geschützte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen: Kosten und Renditen) von 2015,
- unter Hinweis auf die einschlägigen Studien des Wissenschaftlicher Dienstes des Europäischen Parlaments, insbesondere die Evaluierungen der europäischen Umsetzung von 2016 mit den Titeln „EU Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)“ (Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (VN-BRK) durch die EU) und „The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ (Die Pflichten der öffentlichen Verwaltung der EU im Sinne des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen),
- unter Hinweis auf die immer umfangreichere Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bezüglich der Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG,
- unter Hinweis auf den Jahresbericht 2018 und 2019 der Europäischen Bürgerbeauftragten,
- unter Hinweis auf die strategischen Untersuchungen der Europäischen Bürgerbeauftragten zu der Frage, wie die Kommission gewährleistet, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu ihren Websites haben (OI/6/2017/EA), wie die Kommission Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Gemeinsamen Krankheitsfürsorgesystems für EU-Bedienstete behandelt (OI/4/2016/EA), und auf die Entscheidung über die gemeinsame Untersuchung in den Fällen 1337/2017/EA und 1338/2017/EA über die Zugänglichkeit für sehbehinderte Bewerber in Auswahlverfahren zur Einstellung von EU-Beamten, die vom Europäischen Amt für Personalauswahl abgehalten werden,
- unter Hinweis auf die Initiativuntersuchung der Europäischen Bürgerbeauftragten in Bezug auf die Einhaltung der Grundrechte bei der Umsetzung der EU-Kohäsionspolitik (OI/8/2014/AN),

¹⁵ Angenommene Texte, P8_TA(2019)0032.

¹⁶ ABl. C 204 vom 13.6.2018, S. 179.

- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mit dem Titel „Shaping the EU agenda for disability rights 2020-2030“ (Gestaltung der EU-Agenda für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2020–2030),
 - unter Hinweis auf die thematischen Berichte der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, einschließlich ihrer COVID-19-Pandemie-Bulletins,
 - unter Hinweis auf das Kompendium mit Praxisbeispielen bezüglich Gleichstellungsdaten und auf die Leitlinien zur Verbesserung der Erhebung und Nutzung von Gleichstellungsdaten (Gleichstellungsdatenleitlinien), die von der Untergruppe zu Gleichstellungsdaten der Hochrangigen Gruppe der EU zu Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung ermittelt wurden,
 - unter Hinweis auf den Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen,
 - unter Hinweis auf die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
 - unter Hinweis auf die Berichte und Empfehlungen von repräsentativen Organisationen von Menschen mit Behinderungen, insbesondere Autism-Europe, Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, Europäische Blindenunion, Europäische Behindertenforum, Europäisches Netzwerk für selbstbestimmtes Leben, Europäische Gehörlosenunion, Inclusion Europe, International Federation for Spina Bifida and Hydrocephalus und Mental Health Europe, sowie die Berichte und Empfehlungen von Equinet und Akademikern, die im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderungen tätig sind,
 - gestützt auf Artikel 54 seiner Geschäftsordnung sowie auf Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe e und Anlage 3 des Beschlusses der Konferenz der Präsidenten vom 12. Dezember 2002 zum Verfahren für die Genehmigung der Ausarbeitung von Initiativberichten,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahmen des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres, des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sowie des Petitionsausschusses,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0000/2020),
- A. in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen verwehrt wird;
 - B. in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund der Intersektion zwischen ihrer Behinderung und ihrem Geschlecht, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Alter, ihrer Religion oder ihrem Glauben, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrem Migrationsstatus oder ihrem sozialökonomischen Hintergrund Diskriminierung ausgesetzt sind;
 - C. in der Erwägung, dass die VN-BRK für die EU, ihre Institutionen und Mitgliedstaaten

verbindlich ist, denen die direkte Pflicht obliegt, sie umfassend umzusetzen;

- D. in der Erwägung, dass in der VN-BRK das medizinische Modell der Behinderung abgelehnt und vielmehr das Menschenrechtsmodell von Behinderung befürwortet wird; in der Erwägung, dass in der VN-BRK inklusive Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen gefordert werden;
- E. in der Erwägung, dass sich angemessene Vorkehrungen auf die spezifischen Bedürfnisse von Einzelpersonen konzentrieren, während Fördermaßnahmen auf eine ganze, potenziell diskriminierte Personengruppe angewendet werden; in der Erwägung, dass beides notwendig ist, damit Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Arbeit gleichberechtigt ausüben können; in der Erwägung, dass klare EU-Leitlinien für angemessene Vorkehrungen fehlen;
- F. in der Erwägung, dass die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (die Richtlinie) nur teilweise an der VN-BRK ausgerichtet ist, da darin nicht das Menschenrechtsmodell von Behinderung aufgegriffen wird, nicht auf die sich überschneidende Diskriminierung abgezielt wird, nicht die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, Fördermaßnahmen zu treffen, nicht alle Lebensbereiche einbezogen werden, nicht die Freizügigkeit behandelt wird, nicht unabhängige Überwachungsmechanismen gefordert werden, nicht für die systemische Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an der Überwachung gesorgt wird und keine Verpflichtung enthalten ist, aufgeschlüsselte Daten zu erfassen;
- G. in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten mit der Richtlinie nicht rechtlich verpflichtet werden, eine Gleichstellungsstelle zu benennen, die gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderungen vorgeht;
- H. in der Erwägung, dass amtliche aufgeschlüsselte Statistiken zu Behinderungen fehlen;
- I. in der Erwägung, dass nur 50,6 % der Menschen mit Behinderungen erwerbstätig sind, im Vergleich zu 74,8 % der Menschen ohne Behinderung¹⁷; in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen, die in Institutionen leben oder als arbeitsunfähig gelten, aus der Statistik ausgeschlossen werden¹⁸; in der Erwägung, dass aufgrund dieser Zahlen keine Aussage zu Art, Qualität und Bedingungen der Beschäftigung möglich ist; in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen eine vielfältige Gruppe bilden und oft sich überschneidender Diskriminierung ausgesetzt sind, deren Kumulationswirkung die Beschäftigung erheblich beeinträchtigt;
- J. in der Erwägung, dass in mehreren Mitgliedstaaten Menschen mit Behinderungen in überwältigendem Ausmaß in geschützten Werkstätten beschäftigt werden, das heißt, in einer abgetrennten Umgebung, in der ihnen oft nicht der Status eines Mitarbeiters, Arbeitnehmerrechte oder ein garantierter Mindestlohn zustehen, was einen Verstoß gegen die VN-BRK darstellt;

¹⁷ EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2017.

¹⁸ Ebenda.

- K. in der Erwägung, dass unter den Menschen mit Behinderungen in der EU 29,5 % der Frauen und 27,5 % der Männer¹⁹ von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind; in der Erwägung, dass für Menschen mit Behinderungen aufgrund der zusätzlichen Kosten infolge ihrer Behinderung, des Verlusts des Anspruchs auf Behindertenrente, sobald sie erwerbstätig werden, sowie der Tatsache, dass sie weniger verdienen als ihre Kollegen in einer gleichwertigen Stellung und eine Beförderung unwahrscheinlicher ist, eine größere Wahrscheinlichkeit von Armut trotz Erwerbstätigkeit besteht als für Menschen ohne Behinderung (11 % im Vergleich zu 9,1 %);
- L. in der Erwägung, dass aufgrund von Belästigungen am Arbeitsplatz der Zugang zu Beschäftigung, insbesondere für Frauen mit Behinderungen, erschwert ist;
- M. in der Erwägung, dass Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mit dem Fehlen von inklusiver Bildung und Berufsbildung, Diskriminierung im Bereich der Unterkunft, Gesundheit und fehlender Zugänglichkeit zusammenhängt;
- N. in der Erwägung, dass die Zugänglichkeit zu Arbeitsplätzen, Transport und Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen von grundlegender Bedeutung ist, damit sie ihr Recht auf Arbeit ausüben können;
- O. in der Erwägung, dass die unterschiedlichen Definitionen von Behinderung, die in den Mitgliedstaaten angewendeten unterschiedlichen Evaluierungs- und Klassifizierungsmethoden von Behinderung sowie fehlende gegenseitige Anerkennung des Behinderungsstatus für Menschen mit Behinderungen die Freizügigkeit innerhalb der EU erschweren;
- 1. fordert die Institutionen der EU und die Mitgliedstaaten auf, ihre Verpflichtung zu bekräftigen, inklusive Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen zu realisieren, die VN-BRK umfassend umzusetzen, und ihre Bemühungen zu verstärken, um einen inklusiven, zugänglichen und nicht diskriminierenden EU-Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen und für alle Menschen zu schaffen;

Für einen inklusiven und zugänglichen Arbeitsplatz

- 2. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, universelle Entwurfsstandards und Leitlinien für Zugänglichkeit zu Umgebungen, Programmen, Diensten und Produkten zu erlassen;
- 3. fordert die Mitgliedstaaten auf, für Menschen mit Behinderungen für angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz zu sorgen und einschlägige Ausbildungen in für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen zugänglichen Formaten anzubieten; fordert die Kommission auf, klare EU-Leitlinien über angemessene Vorkehrungen auszuarbeiten, in denen im Detail aufgeführt ist, welche Formen sie in Einklang mit den individuellen Bedürfnissen annehmen können, damit Artikel 5 der Richtlinie effektiv in innerstaatliches Recht umgesetzt werden kann; fordert die Kommission auf, gegebenenfalls Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten;
- 4. fordert die Mitgliedstaaten auf, verpflichtende Diversitätsquoten am Arbeitsplatz

¹⁹ EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2018.

- einzuführen und bei Nichterfüllung Sanktionen, auch Bußgelder zu verhängen, deren Beträge in inklusive Bildung und Beschäftigungsprogramme für Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden sollen; fordert die Mitgliedstaaten außerdem auf, verpflichtende jährliche Diversitätspläne mit Zielen und regelmäßigen Evaluierungen umzusetzen und die Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen, beispielsweise durch die Einrichtung einer auf Freiwilligkeit basierenden Liste von Bewerbenden mit Behinderungen, aus der Bewerbende für eine Anstellung ausgewählt werden können; fordert die Mitgliedstaaten auf, Schulungen zu den einschlägigen Vorschriften anzubieten;
5. fordert die Institutionen der EU auf, eine führende Rolle zu übernehmen, zum Beispiel durch die Festlegung von Diversitätsquoten, Entwicklung von internen Leitlinien für angemessene Vorkehrungen, Gewährleistung der vollumfänglichen Zugänglichkeit zum Auswahlverfahren und am Arbeitsplatz sowie die Einstellung von Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen; fordert die Mitgliedstaaten auf, in ihrer öffentlichen Verwaltung gleichermaßen zu verfahren;
 6. fordert die Mitgliedstaaten auf, nachhaltige inklusive Beschäftigungspolitiken zu beschließen, Steueranreize und andere finanzielle Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen, einzusetzen, inklusive Unternehmen über das öffentliche Beschaffungswesen zu unterstützen und Unternehmen zu helfen, zielgerichtete Fördermaßnahmen anzubieten, um gegen intersektionale Benachteiligungen vorzugehen;
 7. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dringend Maßnahmen zu treffen, um die wichtigsten Tendenzen für die Zukunft der Arbeit von der Behindertenperspektive mit Beteiligung von Menschen mit Behinderungen aus zu evaluieren und einschlägige Initiativen zu identifizieren und einzuleiten, deren Ziele lebenslanges Lernen und die Entwicklung von Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen von klein auf sind;
 8. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Kapazitäten der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung zu erhöhen, um ein Netzwerk inklusiver Unternehmen aufzubauen, eine freiwillige Liste mit arbeitssuchenden Menschen mit Behinderungen zu erstellen und Arbeitsberater einzustellen, die eine Beurteilung der individuellen Bedürfnisse vornehmen und Menschen mit Behinderungen unterstützen, sowie Assistenten bei Ausübung der Arbeit bereitzustellen, um Menschen mit Behinderungen dabei zu helfen, auf dem offenen Arbeitsmarkt erwerbstätig zu werden;
 9. fordert die Mitgliedstaaten auf, Schulungen in Entwurfsstandards, angemessenen Vorkehrungen und Diversität am Arbeitsplatz für Hochstuhlstudierende mit der Beteiligung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und die Schulung von Arbeitsberatern, Assistenten bei Ausübung der Arbeit und Diversitätsberatern mit Schwerpunkt auf den Besonderheiten der verschiedenen Behinderungen zu fördern;
 10. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Effektivität der bestehenden geschützten Werkstätten zur Vermittlung von Fähigkeiten an Menschen mit Behinderungen, damit sie eine Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt erreichen können, zu evaluieren, um dafür zu sorgen, dass diese an Rechtsrahmen gebunden sind, die Soziale Sicherheit, Mindestlöhne und Nichtdiskriminierung beinhalten, und sie auslaufen zu lassen; fordert

die Kommission auf, diesen Prozess zu überwachen;

Für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz

11. appelliert mit Nachdruck an die Kommission und die Mitgliedstaaten, Sensibilisierungsmaßnahmen in zugänglichen Formaten und Gebärdensprache über den Beitrag von Menschen mit Behinderungen durchzuführen, um das derzeitige Stigma und die Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen zu beenden und Belästigungen und Ausbeutung zu bekämpfen;
12. fordert die Mitgliedstaaten auf, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um Nichtdiskriminierung für alle sicherzustellen, um angemessene Vorkehrungen auf allen Arbeitsebenen bereitzustellen und dafür zu sorgen, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte unter gleichen Bedingungen wahrnehmen können und vor Gewalt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, geschützt sind; fordert die Institutionen der EU auf, die gleichen Maßnahmen zu treffen;
13. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das bestehende Lohngefälle aufgrund von Geschlecht, Behinderung und ethnischer Herkunft zu beheben und damit die Lohndiskriminierung und die Gefahr von Armut trotz Erwerbstätigkeit für Arbeitnehmende, die sich überschneidender Diskriminierung ausgesetzt sind, zu bekämpfen;
14. fordert die Mitgliedstaaten auf, Menschen mit Behinderungen nicht ihren Anspruch auf Behindertenrente zu entziehen, mit denen ihre mit der Behinderung verbundenen zusätzlichen Aufwendungen abgedeckt werden, wenn sie sich in den Arbeitsmarkt eingliedern oder ein bestimmtes Einkommensniveau überschreiten;
15. fordert die Kommission auf, verbindliche gesetzliche Bestimmungen für Standards von Gleichstellungsstellen vorzuschlagen und ihnen damit ein stärkeres Mandat zum Schutz der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen zu erteilen;
16. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Definition von Behinderung zu harmonisieren und für die gegenseitige Anerkennung des Behindertenstatus unter den Mitgliedstaaten zu sorgen, damit die Freizügigkeit für Menschen mit Behinderungen und die Ausübung ihrer Unionsbürgerrechte sichergestellt sind;
17. fordert die Kommission auf, die Verwendung des EU-Behindertenausweises auf alle Mitgliedstaaten auszudehnen und seinen Anwendungsbereich zu erweitern, damit er zur Anerkennung des Behindertenstatus einer Person und für den Zugang zu Diensten in der gesamten EU eingesetzt werden kann;

Weiterführende zielgerichtete Maßnahmen und Berücksichtigung der Rechte von Menschen mit Behinderungen

18. fordert die Kommission auf, nach Ablauf der EU-Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2020 dem Bereich Beschäftigung besondere Beachtung zukommen zu lassen, alle Bestimmungen der VN-BRK abzudecken, verbindliche Ziele im Sinne der Diversität am Arbeitsplatz zu erstellen, sich überschneidende Diskriminierung zu beheben und die Effizienz der Strategie unter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen zu überwachen; fordert die Kommission auf, Maßnahmen

vorzuschlagen, um Herausforderungen in Zusammenhang mit COVID-19 sowie Verstöße gegen die Rechte von Menschen mit Behinderungen anzugehen;

19. fordert die Erfassung von EU-weiten Daten in Zusammenhang mit Behinderungen mit einem auf den Menschenrechten beruhenden Ansatz, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter, Art der Behinderung, Rasse/ethnischer Herkunft, sexueller Ausrichtung usw. unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, die bislang nicht in den Statistiken berücksichtigt wurden;
 20. fordert alle Institutionen der EU und die Mitgliedstaaten auf, eine enge Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen und ihren repräsentativen Organisationen aufzubauen und für ihre zugängliche und sinnvolle Beteiligung auf allen Stufen der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Programme zu sorgen, auch in Bezug auf die durchgängige Berücksichtigung;
 21. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei allen Vorschlägen in Zusammenhang mit Beschäftigung durchgehend zu berücksichtigen;
 22. fordert die Kommission, insbesondere die Task-Force für Gleichheitspolitik, und die Mitgliedstaaten auf, die Rechte von Menschen mit Behinderungen systematisch zu berücksichtigen, mit besonderem Augenmerk auf Menschen, die überschneidender Diskriminierung ausgesetzt sind;
 23. fordert den Rat auf, die vorgeschlagene horizontale Antidiskriminierungsrichtlinie zu erlassen und so den Schutz von Menschen mit Behinderungen außerhalb der Beschäftigung zu erweitern;
 24. fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass die EU-Fonds den EU- und internationalen Menschenrechtsnormen entsprechen und keine Maßnahmen und Programme unterstützen, die zur Trennung beitragen, und dafür zu sorgen, dass mit EU-Mitteln finanzierte Maßnahmen Menschen mit Behinderungen erreichen und ihre aktive Teilhabe sicherstellen;
-
- ◦
25. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung der Kommission, dem Rat und den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.