



**Angemessene Vorkehrungen bei der
Beschäftigung**

Arbeiten mit Behinderung



**Gemeinsam für
Gleichbehandlung**

Disclaimer : « Wir haben uns bemüht, den Text so inklusiv wie möglich zu formulieren. Um blinden Lesern, die eine Sprachsynthese verwenden, die Lektüre zu erleichtern und um den Text lesbarer zu machen, wurden die männlichen Formen «Arbeitgeber», «Arbeitnehmer», ... verwendet, um beide Geschlechter, Männer und Frauen, sowie die verschiedenen Formen der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks zu

Inhaltsübersicht

1	Wozu diese Broschüre?	5
2	Auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt	6
3	Angemessene Vorkehrungen	9
	Was ist eine Behinderung?	10
	Was sind angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz?	12
	Welche Kriterien müssen angemessene Vorkehrungen erfüllen?	13
	Wie lässt sich feststellen, ob eine Vorkehrung unangemessen ist?	15
4	Angemessene Vorkehrungen in der Praxis	18
	Wie sind angemessene Vorkehrungen konkret umzusetzen?	21
5	Wann sind angemessene Vorkehrungen erforderlich?	24
	Beim Auswahlverfahren	25
	Bei der Einstellung	26
	Während der gesamten beruflichen Laufbahn	28
	Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit	30
	Bei einem formellen Wiedereingliederungsplan	31
	Höhere medizinische Gewalt / Entlassung	33
	Wer gewährt finanzielle Zuschüsse oder Hilfen?	35
6	Was tun, wenn man sich über die angemessenen Vorkehrungen nicht einig wird?	36
7	Allgemein	38
	Was Unia für Sie tun kann	38
	Wie erreichen Sie Unia?	39
	Mehr erfahren	41
8	Rechtsquellen	42
9	Nützliche Kontaktstellen	47

Unia fördert den Austausch von Wissen, besteht aber darauf, dass die Autoren und Mitwirkenden aller Texte in dieser Publikation respektiert werden. Dieser Text darf nur unter Angabe des Autors und der Quelle des Textfragments als Informationsquelle verwendet werden. Ohne die vorherige schriftliche Zustimmung von Unia dürfen die Texte oder andere urheberrechtlich geschützte Elemente weder ganz noch teilweise vervielfältigt, kommerziell genutzt, veröffentlicht oder angepasst werden. Unia verfügt nicht über die Rechte an den Abbildungen in dieser Broschüre. Die Verwendung dieser Bilder ist nicht gestattet.



Wozu diese Broschüre?

Personen mit Behinderung stehen vor zahlreichen Hindernissen, die ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verwehren. Daher haben sie Anrecht auf angemessene Vorkehrungen.

Die vorliegende Broschüre soll diesen Begriff veranschaulichen und richtet sich hierbei nicht nur an Personen mit Behinderung, sondern allgemein an alle Beschäftigungsakteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften, Job-Coaches, Unfallverhütungsberater, Arbeitsmediziner und sonstige Mittelspersonen.

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen von Personen mit Behinderung ein, denen angemessene Vorkehrungen verwehrt werden und die ihre Rechte nicht durchsetzen können. Dies liegt teilweise daran, dass die Arbeitgeber ihre Pflichten nicht gut kennen oder nicht genau wissen, was sie für behinderte Arbeitskräfte tun können, damit diese am Arbeitsplatz zurechtkommen.

Deshalb möchte Unia in dieser Broschüre den Rechtsbegriff „angemessene Vorkehrungen“ anhand konkreter Beispiele verdeutlichen.

Die Broschüre enthält zahlreiche Beispiele, die allerdings nicht eins zu eins auf eine andere Person übertragbar sind. Angemessene Vorkehrungen für eine bestimmte Person mit Behinderung sind immer Einzelfall, der eine individuelle Prüfung erfordert.



2

Auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt

Personen mit Behinderung haben in jeder Hinsicht Anrecht auf uneingeschränkte Teilhabe am Gesellschaftsleben. Hierzu gehört natürlich auch das Recht auf Arbeit und auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt mit einer frei gewählten Arbeit und in einem offenen, inklusiven Arbeitsmilieu zu bestreiten.

Um dieses Recht zusichern zu können, muss eine Arbeitswelt geschaffen werden, die behinderten Menschen die Möglichkeit bietet, eine Arbeitsstelle zu finden oder sich hierauf vorzubereiten, mit den gleichen Chancen wie alle anderen Arbeitnehmer. Dies bedeutet, dass die Arbeitsumgebung und -organisation ihrem Bedarf angepasst sein müssen.

In Belgien zeigt die Statistik jedoch, dass Menschen mit Behinderung deutlich geringere Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu behalten. **Eine unangemessene Arbeitsumgebung oder -organisation stellt eine erhebliche Barriere dar, die ihrer Inklusion auf dem Arbeitsmarkt oftmals im Wege steht.**

Um gleiche Chancen zu schaffen, können öffentliche und private Unternehmen jetzt „positive Maßnahmen“ für Personen mit Behinderung ergreifen. Das bedeutet, dass sie unter bestimmten strengen Bedingungen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder anderen Zielgruppen fördern können, um eine faktische Ungleichheit zu beseitigen, der diese Gruppe(n) ausgesetzt ist/sind. Positive Maßnahmen können unterschiedliche Formen annehmen: Einstellungsquoten, gezielte Förderung entsprechender Stellenangebote oder Praktikumsangebote innerhalb der Zielgruppen.

Wenn wir eine offene, zugängliche Arbeitswelt schaffen wollen, müssen auch alle Beschäftigungsakteure proaktiv mit anpacken und den Bedürfnissen aller Arbeitnehmer - ob ohne oder mit Behinderung - Rechnung tragen. Dieser Ansatz ist als „universelles Design“ (auch „Design für Alle“, kurz DfA) bekannt. Ziel ist es, eine Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die möglichst vielen Personen

Zugang zur Arbeit gewähren und dafür sorgen, dass jede Arbeitskraft ihre Fähigkeiten einsetzen kann. Universelles Design besteht beispielsweise darin, ein Bürogebäude zu planen, das uneingeschränkt zugänglich ist und nicht erst nachträglich mit kostspieligen Änderungen nachgebessert werden muss, wenn irgendwann ein neuer oder auch angestammter Arbeitnehmer in seiner Mobilität eingeschränkt ist. Universelles Design bezieht sich aber nicht nur auf Gebäude, sondern auch auf die vom Unternehmen verwendeten Produkte oder die organisatorischen Maßnahmen. So gilt als universelles Design unter anderem die Einführung einer Arbeitsordnung mit individuellen Arbeitszeiten oder mit Telearbeit mehrere Male pro Woche, damit eine Arbeitskraft mit Behinderung nicht unnötig anstrengende Fahrten auf sich nehmen muss oder beispielsweise trotz Berufstätigkeit Zeit für ärztliche Betreuung findet.

Universelles Design erspart also zahlreiche individuelle Anträge auf angemessene Vorkehrungen. Dennoch geht es in bestimmten Fällen nicht ohne zusätzliche Vorkehrungen, wenn beispielsweise Personen mit schwerer Behinderung genauso Teil der Arbeitswelt sein möchten.

In der heutigen Zeit, wo die Menschen länger arbeiten und auch längere krankheitsbedingte Fehlzeiten deutlich häufiger eintreten, müssen wir unbedingt **eine inklusive Arbeitswelt schaffen, die für alle Arbeitskräfte in ihrer ganzen Vielfalt ausgelegt ist**, damit am Arbeitsplatz echte Lebensqualität herrscht.



3

Angemessene Vorkehrungen

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung besagt, dass jede Person mit Behinderung Anrecht auf angemessene Vorkehrungen hat. Doch was genau versteht man unter Behinderung und angemessener Vorkehrung?

Was ist eine Behinderung?

Als Behinderung galt lange Zeit der Umstand, dass eine Person ein medizinisches Problem hat. Diese Auffassung von Behinderung wurde in den letzten Jahrzehnten allerdings von Grund auf hinterfragt und völlig neu angegangen. Heute schaut man nicht mehr ausschließlich darauf, was bei der betreffenden Person beeinträchtigt ist, sondern woran es in der Gesellschaft fehlt. So kommt es erst durch die Konfrontation der (einfach oder mehrfach beeinträchtigten) Person mit ihrer unangepassten Umgebung, die sich nicht auf die Besonderheiten dieser Person einstellt, zu einer Behinderung. Die Antidiskriminierungsgesetzgebung, die belgische Verfassung und die UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) folgen diesem neuen Ansatz.

Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention versteht man unter Personen mit Behinderung „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“. In dieser Definition liegt der Schwerpunkt auf dem äußeren Zustandekommen einer Behinderung und nicht auf der Person selbst. So kann eine Person in einer bestimmten äußeren Situation behindert werden und in einer anderen nicht.

Beispiel: Eine Arbeitskraft, die Schwierigkeiten beim Gehen hat, ist keiner Behinderung ausgesetzt, wenn das Unternehmen einen Aufzug hat, wohl aber, wenn auf mehreren Stockwerken gearbeitet wird und diese nur über Treppen zu erreichen sind.

Die heutige, erweiterte Auffassung von Behinderung umschließt übrigens nicht nur körperliche, sensorische und geistige Beeinträchtigungen, sondern auch chronische oder degenerative Krankheiten, psychische Störungen und in gewissen Fällen sogar Übergewichtigkeit.

Eine Behinderung liegt vor, sobald jemand in der Ausübung bestimmter Aufgaben langfristig beeinträchtigt ist.

Beispiel: Wer sich ein Bein bricht, gilt nicht als Person mit Behinderung, es sein denn, hierdurch entstehen bleibende oder längerfristige Beeinträchtigungen.

Nach dieser sozialen Auffassung von Behinderung muss der Betroffene nicht erst von amtlicher Stelle als Person mit Behinderung anerkannt werden, um als solche zu gelten und somit Anrecht auf angemessene Vorkehrungen zu haben. Die Bescheinigung eines Arztes oder eines multidisziplinären Teams reicht hierfür.

Was sind angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz?

Angemessene Vorkehrungen sind gezielte Maßnahmen je nach individueller Bedarfssituation, damit eine Person mit Behinderung Zugang zum Berufsleben hat und daran teilnehmen und sich darin weiterentwickeln kann, außer wenn diese Maßnahmen eine unangemessene Belastung für die Person darstellen, die hierfür aufkommen muss.

Es geht nicht darum, dem Betroffenen einen Vorteil zu verschaffen oder eine Gunst zu erweisen, sondern Benachteiligungen aufgrund der behindernden Situation auszugleichen, damit der Betroffene möglichst eigenständig am Berufsleben teilhaben kann, unter den gleichen Voraussetzungen wie jeder andere Arbeitnehmer auch.

Je nach individueller Bedarfssituation sind die angemessenen Vorkehrungen:

- **materiell** (Anpassung der Auswahlverfahren, des Arbeitsplatzes, des Gebäudes ...),
- **immateriell** (Begleitung, Coaching, Anpassung der Arbeitsordnung ...) und/oder
- **organisatorisch** (andere Aufgabenverteilung, angepasster Stundenplan, Telearbeit, Teilzeitarbeit ...).



Welche Kriterien müssen angemessene Vorkehrungen erfüllen?

- Sie müssen den **individuellen** Bedarf des Arbeitnehmers decken und die **gewünschte Wirkung** haben. Beispiel: Eine Bildschirmlupe für das Textverarbeitungsprogramm hilft einer sehbehinderten Person zwar bei der Büroarbeit, nicht aber als Busfahrer.
- Sie müssen bewirken, dass die Person die Dienstleistungen des Unternehmens unter **gleichen Ausgangsbedingungen** nutzen kann. Beispiel: Bei jeder Weiterbildung hat ein gehörloser Arbeitnehmer einen Gebärdendolmetscher zur Seite, damit er alle ausgetauschten Informationen versteht.
- Sie müssen bewirken, dass die Person Ihre Arbeit und die Wege im Unternehmen **möglichst eigenständig** bewältigen kann. Beispiel: Ein Rollstuhlfahrer muss die Türen ohne fremde Hilfe öffnen können.
- Sie müssen die **Sicherheit und Würde** der Person mit Behinderung garantieren. Beispiel: Ein Lastenaufzug darf nicht als Aufzug für einen Arbeitnehmer mit eingeschränkter Mobilität dienen.

Laut Antidiskriminierungsgesetzgebung gilt die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für eine Person mit Behinderung als Diskriminierung.

Der einzige Grund, der eine solche Verweigerung rechtfertigt, ist die Unangemessenheit der Vorkehrung. Ist der Antrag unangemessen, gilt die Verweigerung nicht als Diskriminierung.

Wie lässt sich feststellen, ob eine Vorkehrung unangemessen ist?

Ob eine Vorkehrung unangemessen ist, muss in jedem Einzelfall anhand bestimmter Kriterien geprüft werden, von denen hier die wichtigsten aufgeführt sind:

- **Kosten:** Kommt die Vorkehrung den Arbeitgeber unverhältnismäßig teuer zu stehen, gilt sie als unangemessen. Dabei wird sowohl den finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers als auch der Größe des Unternehmens Rechnung getragen. Beispiel: Für ein Großunternehmen ist der Einbau eines Aufzugs für einen Arbeitnehmer im Rollstuhl als angemessen anzusehen, während dies für ein weniger bemitteltes Kleinunternehmen eine zu hohe Belastung darstellen könnte.
- **Anspruch des Arbeitgebers auf Kostenbeteiligungen oder Hilfsmaßnahmen zur Verringerung der finanziellen Belastung:** Stehen dem Arbeitgeber Kostenbeteiligungen oder Hilfsmaßnahmen von außen zu, hat dies einen Einfluss auf die Beurteilung der Angemessenheit. Beispiel: Es ist angemessen, einen Mitarbeiter im Unternehmen mit der Unterstützung oder Begleitung eines behinderten Arbeitnehmers zu beauftragen, wenn diese Hilfestellung von einer öffentlichen Dienststelle finanziert wird.
- **Auswirkungen auf die Organisation:** Die Vorkehrung darf die Arbeitsabläufe im Unternehmen nicht zu stark beeinträchtigen. Beispiel: Wenn eine Pflegehelferin, die unter Rückenproblemen leidet, keine schwere Lasten mehr heben darf, kann der Arbeitge-

ber, sofern er genügend Personal hat, die Aufgaben unter den Arbeitnehmern anders verteilen, und zwar so, dass die betreffende Pflegehelferin nicht mehr für Patienten zuständig ist, die gehoben werden müssen. Im Fall einer Haushaltshelferin jedoch, die über ein Dienstleistungsscheckunternehmen bei den Kunden Hausarbeit verrichtet, lassen sich die Aufgaben kaum anders verteilen. Hier ist es eher schwierig, die Haushaltshelferin vom Lastenheben zu befreien.

- **Voraussichtliche Nutzungshäufigkeit und -dauer:** Eine kostspielige Vorkehrung, die häufig oder über einen langen Zeitraum genutzt wird, ist im Unterschied zu einer selten oder nur kurz genutzten Vorkehrung eher als angemessen einzustufen. Beispiel: Die Umstellung der Software im Unternehmen für einen blinden Angestellten, der einen befristeten Vertrag von 1 Jahr hat, ist eher angemessen als für einen blinden Arbeitnehmer mit nur 1-monatigem Vertretungsvertrag.



- **Auswirkungen auf die Arbeitsumgebung und die anderen Arbeitnehmer:** Die Vorkehrung ist eher als angemessen einzustufen, wenn sie auch den anderen Arbeitnehmern dient. Beispiel: Eine Zufahrtsrampe am Eingang erleichtert nicht nur Rollstuhlfahrern den Zugang, sondern ist für alle Arbeitnehmer (und Lieferanten) bequemer.
- **Alternativlosigkeit:** Eine Vorkehrung ist eher als angemessen einzustufen, wenn es keine gleichwertigen Alternativen gibt. Beispiel: Eine gehörlose Person benötigt bei ihrem Einstellungsgespräch einen Gebärdendolmetscher (vor Ort oder per Videokonferenz). Es gibt keine andere Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Stärken darzulegen oder die Fragen und alles Gesagte im Detail zu verstehen.
- **Missachtung selbstverständlicher oder gesetzlich zwingender Normen:** Eine aufwendige Vorkehrung wird eher als angemessen gewertet, wenn der Arbeitgeber gegen Normen für Gefahrenverhütung oder Barrierefreiheit verstößt. Beispiel: Wurden in einem Neubau die Normen für Barrierefreiheit nicht eingehalten, so wird der Kauf eines Treppenlifts eher als angemessene Vorkehrung gewertet.

Diese Indikatoren für die Angemessenheit der Vorkehrungen sind in dem zwischen Föderalstaat und föderierten Teilgebieten unterzeichneten Protokoll über das Konzept der angemessenen Vorkehrungen festgelegt (siehe Kapitel „Rechtsquellen“).



4

Angemessene Vorkehrungen in der Praxis

Sobald es um Beschäftigung geht, ist die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen für Personen mit Behinderung in allen Arbeitsbeziehungen Pflicht, ganz gleich, ob es sich um Angestellte, Praktikanten, ehrenamtliche Helfer oder Selbstständige handelt und die Arbeit eine gewöhnliche Beschäftigung (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst) oder eine unterstützte Beschäftigung (beschützende Werkstätte) ist.

Personen mit Behinderung können übrigens zu verschiedenen Zeitpunkten angemessene Vorkehrungen beantragen: beim Auswahlverfahren, bei der Einstellung, im Laufe der Karriere zur Teilnahme an einer Weiterbildung oder zur Vorbereitung auf eine Beförderung, bei Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit usw.

Wie sind angemessene Vorkehrungen konkret umzusetzen?

Die Gesetzgebung schreibt nicht genau vor, wie man angemessene Vorkehrungen zu beantragen oder zu gestalten hat (eine Ausnahme bildet der Wiedereingliederungsplan). Die Initiative kann sowohl vom Arbeitnehmer selbst als auch vom Arbeitgeber kommen, wenn er feststellt, dass der Arbeitnehmer Schwierigkeiten bei der Bewältigung bestimmter Aufgaben hat. Auch der behandelnde Arzt, der Präventionsberater oder der Arbeitsarzt können angemessene Vorkehrungen vorschlagen.

Immer mehr Unternehmen – vor allem öffentliche – entwickeln derzeit **interne Verfahren** zur Bearbeitung von Anträgen auf angemessene Vorkehrungen. Damit rückt nicht nur das Recht von Arbeitnehmern mit Behinderung auf angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz ins Schlaglicht, sondern es werden auch Leitlinien zur Bearbeitung solcher Anträge eingeführt.

Im Idealfall sollte auch eine **neutrale Kontaktstelle** im Unternehmen bezeichnet werden, um Anträge auf angemessene Vorkehrungen zu bearbeiten. Dabei sollte es sich vorzugsweise um eine(n) Mitarbeiter(in) der

Personalabteilung handeln, weil es Personen mit Behinderung schwer fallen könnte, mit ihrem direkten Vorgesetzten, der sie ja auch bewertet, über angemessene Vorkehrungen zu sprechen. Diese Kontaktstelle sollte damit beauftragt sein, Anträge auf angemessene Vorkehrungen in Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer zu prüfen.

Aktive, offene **Kommunikation** zwischen allen Akteuren ist unbedingt erforderlich, um alle Vorurteile in Sachen Behinderung abzubauen.

Das Verfahren kann beispielsweise wie folgt ablaufen:

- Der Arbeitnehmer reicht seinen **Antrag** auf angemessene Vorkehrungen am besten schriftlich bei seinem Arbeitgeber ein.
- Der Dialog setzt beim **konkreten individuellen Bedarf** des Arbeitnehmers zur Ausübung seiner Funktion und auch bei den Auswirkungen der Behinderung auf die betreffende Arbeit an. Hierzu muss keineswegs die Krankenakte oder die Diagnose des Arbeitnehmers offengelegt werden. Diese Daten sind durch das Gesetz über den Schutz des Privatlebens geschützt und müssen nur dem Arbeitsarzt mitgeteilt werden.
- Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber (oder der direkte Vorgesetzte) untersuchen gemeinsam und mit Hilfe der neutralen Kontaktstelle sowie eventueller sachkundiger Hilfspersonen, welche **angemessenen Vorkehrungen** am ehesten dem Bedarf des Arbeitnehmers entsprechen und machbar sind. Bei der Wahl der richtigen Vorkehrung sind folgende Kriterien zu berücksichtigen: gewünschte Wirkung, gleiche Ausgangsbedingungen wie alle, gleichberechtigte Teilhabe, eigenständige Nutzung, Gewährleistung der Sicherheit und Würde.

- Daraufhin muss die Angemessenheit der ausgewählten Vorkehrungen **geprüft** werden, wobei in Erfahrung zu bringen ist, welche finanziellen Zuschüsse und Hilfen möglich sind, um die Finanzierung zu erleichtern (siehe Kapitel „Wer gewährt finanzielle Zuschüsse und Hilfen?“). Außerdem sind die finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten und Grenzen des Unternehmens zu berücksichtigen. Wenn der Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen für unangemessen hält, muss er dies begründen.
- Die Wahl der angemessenen Vorkehrungen wird im Idealfall **schriftlich** festgehalten, damit jeder Akteur genau Bescheid weiß, was von ihm erwartet wird.
- Ist man sich über die angemessenen Vorkehrungen einig, empfiehlt es sich (außer wenn die Person mit Behinderung dies nicht möchte), die Kollegen zu informieren, um eventuelle Missverständnisse zu vermeiden.
- In der Folge kann es zudem sinnvoll sein, in regelmäßigen Zeitabständen zusammenzukommen, um auszuwerten, ob die angemessenen Vorkehrungen immer noch hilfreich sind, und gegebenenfalls die nötigen Änderungen vorzunehmen.

Über die angemessenen Vorkehrungen darf nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers kommuniziert werden. Es ist jedoch im Interesse aller Beteiligten, über die angemessenen Vorkehrungen zu sprechen. So lassen sich beispielsweise Situationen vermeiden, in denen es zu Ressentiments unter Kollegen kommt, weil für manche Mitarbeiter gewisse Vorkehrungen getroffen werden und für andere nicht.

Wer kann als sachkundige Hilfsperson hinzugezogen werden?

Um die bestmöglichen Vorkehrungen für den Bedarf der behinderten Person zu finden, sollte der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber einen oder mehrere interne und/oder externe Sachkundige hinzuziehen. Sachkundige können je nach Fall in verschiedenen Phasen des Projekts helfen:

- bei der Einstellung, nach einem Arbeits- oder Privatunfall, nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit,
- beim Einreichen des Antrags auf eine angemessene Vorkehrung, allgemein mit Ratschlägen und Empfehlungen, bei den Verhandlungen über angemessene Vorkehrungen,
- bei Uneinigkeiten.

Beispiele für interne sachkundige Hilfspersonen:

- Personalabteilung
- Sozialdienst des Unternehmens
- Disability-Manager (Unternehmensbeauftragter für die Überwachung der Wiedereingliederung arbeitseingeschränkter Personalmitglieder)
- Präventionsberater
- Arbeitsarzt
- Gewerkschaftsvertreter
- Vertrauensperson

Beispiele für externe sachkundige Hilfspersonen:

- Ergonom
- Experten in Sachen Barrierefreiheit und Anpassung von Arbeitsplätzen
- Jobcoach/Betreuer für sozialberufliche Eingliederung
- Regionale Dienststellen für Personen mit Behinderung (DSL, AViQ, Actiris, VDAB)
- Medizinische, paramedizinische oder psychologische Fachleute aus dem Umfeld
- Wiedereingliederungskordinator der Krankenkasse des Arbeitnehmers
- Gewerkschaft
- Unia
- VMRI, das flämische Menschenrechtsinstitut (für Unternehmen oder Einrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der flämischen Beschäftigungspolitik fallen, zum Beispiel öffentliche Betriebe, Leiharbeitsunternehmen und Sozialbetriebe zur beruflichen Eingliederung)

Am Ende dieser Broschüre finden Sie die Kontaktangaben einiger sachkundiger Hilfspersonen



5

Wann sind angemessene Vorkehrungen erforderlich?

Beim Auswahlverfahren

Für die Tests beim Auswahlverfahren müssen laut Gesetz angemessene Vorkehrungen bereitgestellt werden, wenn ein Teilnehmer mit Behinderung dies wünscht. Immer öfter weisen Arbeitgeber mittlerweile in ihren Stellenangeboten von sich aus darauf hin, dass Bewerber mit Behinderung auf Anfrage angemessene Vorkehrungen erhalten.

Beispiele:

- **Marissa** hat in ihrem Bewerbungsformular angegeben, dass sie für das Auswahlverfahren angemessene Vorkehrungen benötigt. Um die Sache zu erleichtern, hat die Kontaktstelle des Unternehmens vorher mit ihr gesprochen, um mit ihr abzuklären, was genau sie benötigt. Dabei hat man ihr den konkreten Ablauf des Tests dargestellt, damit sie besser beurteilen kann, welche angemessenen Vorkehrungen erforderlich sind. Nach diesem Gespräch hat Marissa darum gebeten, den Test am Nachmittag in einem gesonderten Raum absolvieren zu dürfen und nicht am Vormittag mit der gesamten Gruppe.
- **Laura** ist Legasthenikerin. Für ihren Einstellungstest am Computer bittet sie den Arbeitgeber, Lese- und Schreibhilfen zur Verfügung zu stellen (Vorlesen der Anweisungen, Bereitstellung einer Rechtschreibkorrekturzusätzliche Zeit), damit ihre Denkfähigkeit gerecht bewertet wird.
- **Kyoo** ist eine Person mit Autismus. Für den Test darf er einen gesonderten Raum mit gedämpftem Licht benutzen, der in einem ruhigen Bereich des Gebäudes liegt, damit er weniger abgelenkt ist.

- **Rachid** ist in seiner Mobilität beeinträchtigt und braucht einen reservierten Parkplatz am Eingang, um zum Bewerbungsraum zu kommen.

Bei der Einstellung

Wenn ein behinderter Arbeitnehmer eingestellt wird, sind unter Umständen angemessene Vorkehrungen erforderlich. Im Idealfall werden diese Maßnahmen so schnell wie möglich umgesetzt, damit der neue Mitarbeiter seine Aufgaben sofort unter besten Voraussetzungen angehen kann.

Beispiele:

- **Lena** ist Studentin und möchte Krankenpflegerin werden. Da ihr Hörvermögen beeinträchtigt ist, hat sie in dem Krankenhaus, in dem sie ihr Praktikum absolviert, ein angepasstes Stethoskop (mit Verstärker) beantragt.
- **Ricardo** ist sehbeeinträchtigt. Sein Arbeitgeber hat die Türrahmen und Türgriffe im Unternehmen daher in Kontrastfarbe gestrichen, damit Ricardo sie besser erkennt.
- **Malik** ist Landvermessungstechniker und Rollstuhlfahrer. Wenn er auf schwer zugänglichen Grundstücken arbeiten muss, ersetzt ihn ein Kollege. Dafür übernimmt er hin und wieder Aufträge anderer Mitarbeiter.
- **Annie** ist eine Frau mit Down-Syndrom. Ihr Arbeitgeber hat ihr die Arbeitsanweisungen in einfacher Sprache und mit Bildern zusammengefasst. So findet sie sich leichter zurecht.

- **Julian** leidet an einer Muskelerkrankung, die ihn im Alltag stark beeinträchtigt. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt eines persönlichen Assistenten, der Julian zur Arbeit fährt, im Umgang mit den Arbeitsmitteln hilft und auch beim Gang zur Toilette Unterstützung bietet.
- **Gino** arbeitet als Tierarztassistent. Er leidet an idiopathischer Hypersomnie, durch die er tagsüber oft schläfrig ist. Sein Arbeitgeber gewährt ihm längere Pausen, damit er nach der Mittagspause schlafen kann, und bei komplexeren Arbeitsaufgaben hilft ihm ein Kollege.
- **Tim** ist Laborant in einem Krankenhaus. Sein Hörvermögen ist beeinträchtigt. Wenn seine Kollegen mit ihm reden, achten sie immer darauf, deutlich zu sprechen und sich dabei nicht abzuwenden. Das Labor hat zudem eine Klingel mit Kamera installiert.
- **Asha** leidet unter Agoraphobie. Ihr Arbeitgeber war damit einverstanden, ihre Arbeitszeiten so zu legen, dass sie die öffentlichen Verkehrsmittel nicht zu den Stoßzeiten benutzen muss.
- **Amira** kann zwar Texte verfassen, hat aber eine Lese- und Rechtschreibschwäche und macht daher viele Schreibfehler. Sein neuer Arbeitgeber hat ein Rechtschreibkorrekturprogramm auf seinem Computer installiert. Zusätzlich dazu liest ein Kollege systematisch all seine Briefe nach, die an externe Personen geschickt werden.



Während der gesamten beruflichen Laufbahn

In seiner beruflichen Laufbahn kann der Arbeitnehmer jederzeit eine Behinderung erleiden, sei es durch Krankheit, einen Unfall im Privatleben oder einen Berufsunfall. Und wann immer er angemessene Vorkehrungen benötigt, muss er sie auch erhalten. Nur so kann er unter normalen Voraussetzungen seine Aufgaben erfüllen, an Weiterbildungen teilnehmen und sich gegebenenfalls für einen höheren Posten bewerben.

Beispiele:

- **Mark** hat seit einigen Monaten Rückenbeschwerden, und eine Besserung ist nicht in Sicht. Sein Arbeitsplatz wurde daher ergonomisch angepasst. Jetzt kann er wieder schmerzfrei arbeiten.
- **Nicole** ist Abteilungsleiterin. Ihr Sehvermögen hat im Laufe der Jahre stark nachgelassen. Bei Präsentationen bekommt sie die Unterlagen lange genug im Voraus als Datei, die für sie besser zugänglich ist, oder man liest ihr den Inhalt vor.
- Das Reinigungsunternehmen, in dem **Elisa** arbeitet, hat die Betriebsabläufe geändert. Jedes Reinigungsteam ist seitdem jeden Monat für ein anderes Gebäude zuständig. Weil Elisa aufgrund ihrer geistigen Behinderung aber große Schwierigkeiten hat, sich auf die ständigen Wechsel einzustellen, muss sie nicht an diesem Rotationssystem teilnehmen.
- **Rudy** ist HIV-positiv. Durch seine Behandlung muss er oft dringend zur Toilette. Daher hat man ihm ein Büro in der Nähe der Sanitäranlagen zugeteilt.
- **Hannah** arbeitet in einem Unternehmen, in dem alle Arbeitnehmer

einmal pro Woche Homeoffice machen dürfen. Da Hannah an einer Immunschwäche leidet, arbeitet sie immer von Zuhause aus, wobei ihre Aufgaben angepasst wurden. Sie hat Anrecht auf eine Halbzeitstelle aus medizinischen Gründen, mit einem angemessenen Stundenplan je nach medizinischem Bedarf.

- **Lily** arbeitet in einem Unternehmen für angepasste Arbeit und ist vor Kurzem an Diabetes erkrankt. Bei Unterzuckerung darf sie eine zusätzliche Pause einlegen, um eine Kleinigkeit zu essen.
- **Jan** ist ein Arbeitnehmer mit Autismus. Bei Teambesprechungen fällt es ihm manchmal schwer, seine mündlichen Bemerkungen verständlich zu formulieren. Deshalb erlaubt seine Teamleiterin ihm, Bemerkungen bis zu 2 Tage nach der Besprechung schriftlich nachzureichen.
- **Sophie** hat in öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig Panikanfälle. Bei Besprechungen außerhalb des Unternehmens fährt sie daher mit ihrem eigenen Wagen zum Kunden. Ihr Arbeitgeber war damit einverstanden, eine Versicherung für diese Fahrten abzuschließen.
- **Erik** hat eine bipolare Störung. Er leidet unter dem ständigen Wechsel von Depressionen und euphorischen Phasen. Dadurch ist er ab und zu weniger produktiv, arbeitet dafür aber zu anderen Zeiten mehr. Statt seine Leistungen alle 3 Monate zu bewerten, bittet sein Abteilungsleiter jetzt nur noch alle 6 Monate zum Bewertungsgespräch.
- **Michaela** ist Rechtsanwältin und seit einem Unfall Rollstuhlfahrerin. Einer der Gerichtssäle, in dem sie regelmäßig Klienten vertritt, ist nur über eine Treppe zu erreichen. Sie hat den Staat, der Eigentümer dieses Gebäudes ist, nun ersucht, eine Eingangsrampe anzubringen.

Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit

Nach einem Unfall oder längerer krankheitsbedingter Abwesenheit sind Arbeitnehmer manchmal dauerhaft in ihren Aufgaben beeinträchtigt. Arbeitnehmer mit Behinderung benötigen daher gegebenenfalls angemessene Vorkehrungen, ob vorübergehend oder langfristig, um sich wieder an ihrem Arbeitsplatz eingliedern zu können

Beispiele:

- **Agnieszka** ist Lagerverwalterin und nimmt ihre Arbeit nach einem Unfall wieder auf. Der Arbeitsarzt ist zu dem Schluss gekommen, dass sie aufgrund ihres Gesundheitszustands noch nicht den ganzen Tag stehen kann, um Bestellungen zu kommissionieren. Ihr Arbeitgeber hat daher beschlossen, sie vorübergehend nachmittags mit administrativen Aufgaben zu betrauen.
- **Ramon** erholt sich von einer Krebsbehandlung und möchte wieder arbeiten, allerdings nur noch teilzeitig, um seine Genesung nicht zu gefährden. Nach einer Unterredung mit dem Arbeitgeber einigt man sich darauf, dass Ramon halbzzeitig arbeitet und für die andere Halbzeit weiterhin Krankengeld bezieht.
- **Manu** leidet an Multipler Sklerose. Das Callcenter, in dem er arbeitet, gewährt ihm zusätzliche Pausen. Außerdem muss er weniger Anrufe bearbeiten als seine Kollegen.
- **Ahmet** ist ein Jahr lang wegen eines Burnouts ausgefallen. Er hat mit seinem Arbeitgeber vereinbart, dass er die Arbeit in der Kommunikationsabteilung in den nächsten Monaten wieder halbtags aufnimmt und Homeoffice machen kann.

Bei einem formellen Wiedereingliederungsplan

Ein Antrag auf angemessene Vorkehrungen nach einem Krankheitsurlaub kann informell oder auch im Rahmen eines formellen Wiedereingliederungsplans mit genauen Fristen, Verfahren und Garantien gestellt werden.

Nach einem Krankheitsurlaub kann der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber einen formellen Wiedereingliederungsplan beantragen, doch wird dieser vom Präventionsberater/Arbeitsarzt in die Wege geleitet, der auch eine Untersuchung zu den Fähigkeiten des Arbeitnehmers und zu den Vorkehrungen durchführt, die für seine Wiedereingliederung erforderlich sind.

Bei der Bewertung der Wiedereingliederung entscheidet der Präventionsberater/Arbeitsarzt, ob der Arbeitnehmer vorübergehend oder endgültig unfähig ist, die vereinbarte Arbeit auszuführen, und welche Vorkehrungen er für die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz benötigt (angepasste Arbeit oder gegebenenfalls Wechsel in eine andere Funktion).

Anschließend muss der Arbeitgeber die konkreten Möglichkeiten für angemessene Vorkehrungen ernsthaft prüfen und sich dabei auf die oben beschriebenen Indikatoren stützen (siehe Teil 2). Wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass ein Wiedereingliederungsplan nicht möglich ist, muss er begründen, warum die beantragten Vorkehrungen nicht angemessen sind.

Beispiele:

- **Ayse** leidet an einem schweren Ausschlag an den Händen, weil sie bei der Reinigungsarbeit einen Biozid-Reiniger verwenden muss. Aufgrund ihrer Allergie kann sie nicht mehr in Räumen arbeiten, die mit diesen Produkten desinfiziert werden müssen. Ihr Arbeitgeber glaubt ihr nicht und besteht darauf, dass sie weiterhin solche Räume reinigt. Hierdurch ist sie zu einem Krankheitsurlaub gezwungen und beantragt einen Wiedereingliederungsplan. Der Arbeitsarzt kommt zu dem Schluss, dass sie endgültig unfähig ist, die ursprünglich vereinbarte Arbeit auszuführen, und ordnet an, ihr eine andere Arbeit oder eine Arbeit in einer anderen Umgebung anzubieten. Der Arbeitgeber leistet diesem Gutachten nun Folge und bietet ihr eine Ausbildung zur Verwaltungsassistentin.
- **Frank** hatte einen Schlaganfall. Zuvor arbeitete er als Taxifahrer und möchte nun wieder arbeiten. Deshalb hat er einen Wiedereingliederungsplan beantragt. Der Arbeitsarzt kommt zu dem Schluss, dass Frank seine vorherige Funktion nicht mehr ausüben kann, weil er zu schnell müde wird. Der Arbeitsarzt ersucht den Arbeitgeber daher, eine neue Funktion für Frank zu suchen. Es findet sich eine Stelle als Dispatcher. Hierzu erhält Frank erst eine Ausbildung.

Höhere medizinische Gewalt / Entlassung

Es kann vorkommen, dass ein Arbeitnehmer mit Behinderung längere Zeit abwesend ist und der Arbeitgeber (oder der Arbeitnehmer selbst) den Arbeitsvertrag aus Gründen höherer medizinischer Gewalt kündigen möchte. In diesem Fall muss der Präventionsberater/Arbeitsarzt feststellen, dass es dem Arbeitnehmer endgültig nicht mehr möglich ist, die vereinbarte Arbeit auszuführen, und dass auch angemessene Vorkehrungen nicht machbar sind.

Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kann nach neunmonatiger Abwesenheit und unter der Voraussetzung, dass kein formelles Verfahren zur Wiedereinstellung läuft, ein Verfahren wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen einleiten. Dieses Verfahren eröffnet dem Arbeitnehmer mit Behinderung mehrere Möglichkeiten, ausdrücklich angemessene Vorkehrungen zu beantragen, entweder mit einem formellen Wiedereingliederungsverfahren oder informell. Der Arbeitgeber muss beweisen, dass die beantragten Vorkehrungen nicht angemessen sind.

Falls ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aus Gründen entlassen will, die direkt oder indirekt mit der Behinderung zusammenhängen (zum Beispiel gestörte Abläufe im Betrieb wegen Fehlzeit, verringerte Produktivität, soziale Probleme ...), muss er immer erst nach angemessenen Vorkehrungen suchen, mit denen der Arbeitnehmer seine Beschäftigung behalten kann. Wenn ein Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen verweigert und dann einen Arbeitnehmer mit Behinderung entlässt, läuft er Gefahr, eine Diskriminierung zu begehen.

Beispiele:

- Durch eine Krankheit ließ bei **Rudy** das Sehvermögen stark nach. Sein Arbeitgeber hat aktiv nach technischen Hilfsmitteln gesucht, damit Rudy weiter als Fluglotse arbeiten kann. Leider hat man keine angemessene Lösung gefunden. Der Arbeitgeber hat auch untersuchen lassen, ob Rudy nach entsprechender Ausbildung eine andere Funktion im Unternehmen ausüben kann, doch auch das war nicht möglich. Deshalb hat der Arbeitgeber Schritte unternommen, um den Arbeitsvertrag mit Rudy aus Gründen höherer medizinischer Gewalt zu kündigen und diese Gründe auch ausdrücklich dargelegt.



Wer gewährt finanzielle Zuschüsse oder Hilfen?

Es gibt verschiedene Kostenbeteiligungen oder Maßnahmen, um die finanzielle oder organisatorische Belastung des Arbeitgebers zu verringern, wenn er Personen mit Behinderung beschäftigt, übrigens auch für Unternehmer persönlich, wenn sie eine Behinderung haben.

So gibt es beispielsweise Verträge zur angepassten Ausbildung, Eingliederungsprämien, Lohnausgleichshilfen oder Einstellungsprämien.

Es können auch Prämien zur Anpassung des Arbeitsplatzes oder zur beruflichen Begleitung beantragt werden.

Um Anspruch auf diese Hilfen zu haben, muss der Arbeitnehmer von den zuständigen Hilfsstellen als Person mit Behinderung anerkannt sein.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie auf Anfrage bei den regionalen Agenturen oder in Ostbelgien bei der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben: AViQ, Actiris (die Beschäftigungshilfen werden im Januar 2024 von PHARE auf Actiris übertragen), VDAB, DSL (siehe Kapitel „Nützliche Kontaktstellen“).

Die Wahl der zuständigen Dienststelle hängt von der Region oder Gemeinschaft ab, in der die Arbeitskraft wohnt (und nicht, in der das Unternehmen seinen Sitz hat).



6

Was tun, wenn man sich über die angemessenen Vorkehrungen nicht einig wird?

Wenn der Dialogschwierig verläuft, kann der Arbeitnehmer sich an verschiedene Stellen wenden, die ihn bei der Schlichtung unterstützen:

- Unia
- VMRI, das flämische Menschenrechtsinstitut (für Situationen in Unternehmen oder Einrichtungen, die in den Zuständigkeitsbereich der flämischen Beschäftigungspolitik fallen, zum Beispiel öffentliche Betriebe, Leiharbeitsunternehmen und Sozialbetriebe zur beruflichen Eingliederung)
- Behindertenrechtsorganisationen
- Gewerkschaften, die Dienste für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz

Diese Stellen können den Arbeitnehmer auch an die Dienste der Arbeitsinspektion verweisen, die unter anderem damit beauftragt sind, Diskriminierungen bei der Einstellung, am Arbeitsplatz, durch die Arbeitsbedingungen usw. festzustellen. Unter gewissen Bedingungen können die Arbeitsinspektoren auch Situationstests durchführen, um Diskriminierungen am Arbeitsplatz festzustellen.

Wird man sich auch dann nicht über die angemessenen Vorkehrungen einig, kann der Arbeitnehmer (eventuell mit Unterstützung von Unia, seiner Gewerkschaft und/oder einer anderen Organisation) vor Gericht klagen. In letzter Instanz entscheidet immer das Arbeitsgericht, ob die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine Diskriminierung im Sinne der Antidiskriminierungsgesetzgebung darstellt oder nicht.

Auch **Arbeitgeber** können Unia oder ihre Arbeitgeberverbände und ihre Dienste für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz um Rat bitten.



7

Allgemein

Was Unia für Sie tun kann

Unia ist ein unabhängiger öffentlicher Dienst, dessen Leistungen kostenlos erbracht werden und allen offen stehen: Arbeitsuchenden, Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Arbeitsärzten, Präventionsberatern, Eingliederungsdiensten ...

Unia steht Ihnen zur Seite, wenn Sie Informationen, eine Beratung, eine sachliche Einschätzung zu einer als diskriminierend empfundenen Situation oder Hilfestellungen zur Vermeidung von Diskriminierung wünschen, wenn Sie einfach einen Fall von Diskriminierung melden möchten (ohne Interventionsantrag) oder wenn Sie eine Intervention wünschen.

Wenn sich eine Person an Unia wendet, bedeutet das nicht, dass sie offiziell Anzeige erstattet oder Klage einreicht (wie es bei einer Polizeidienststelle oder einem Gericht der Fall wäre). Jeder Schritt wird nur mit Einwilligung der betreffenden Person unternommen.

Unia bevorzugt zwar außergerichtliche Einigungen, doch kann sie auch ein Verfahren vor Gericht anstrengen oder einem laufenden Verfahren beitreten, sofern die Person, die sich diskriminiert fühlt, damit einverstanden ist.

In Fällen, die mit Diskriminierung zusammenhängen, sind sowohl Opfer als auch Zeugen gesetzlich vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Bei Unia erhalten Sie alle Informationen hierüber.

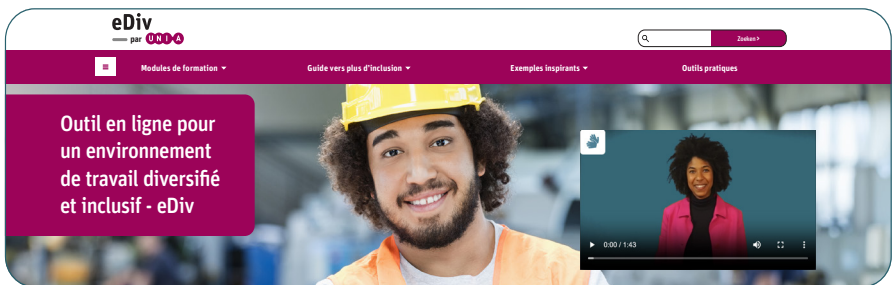
Wie erreichen Sie Unia?

- **Telefonisch:** über die gebührenfreie Unia-Hotline 0800 12 800 oder die allgemeine Telefonnummer 02 212 30 00. Hörbeeinträchtigte Personen können sich auch über den fernzugeschalteten Gebärdendolmetscherdienst Relais-Signes an Unia wenden.
- **Über www.unia.be,** wo Sie ein Formular ausfüllen können, um Fragen zu stellen, einen Fall von Diskriminierung zu melden oder eine Intervention anzufordern.
- Die Website von Unia ist selbstverständlich für sehbehinderte User zugänglich. Ein Video in Gebärdensprache erklärt hörgeschädigten Personen, wie sie mit Unia in Kontakt treten können.
- **Per Post:** Unia, Place Victor Horta, 40 bte 40 – 1060 Brüssel
- **Sie können auch einen Termin mit einem Mitarbeiter von Unia vereinbaren,** sei es am Brüsseler Hauptsitz von Unia oder an einer der lokalen Kontaktstellen.

Wenn Sie angemessene Vorkehrungen für den Termin mit Unia benötigen (Gebärdendolmetscher, Begleitperson, reservierter Parkplatz ...), lassen Sie es uns einfach wissen. Unia stellt Ihnen das Nötige bereit und übernimmt die hiermit verbundenen Kosten.

Mehr erfahren

Wenn Sie diese Broschüre gelesen haben und Ihre Kenntnisse in Sachen angemessene Vorkehrungen vertiefen möchten, verweist Unia Sie auf die eigens entwickelte E-Learning-Plattform „[eDiv](#)“, die sich an Fachleute richtet.



Auf der Website www.ediv.be finden Sie die Gesetzestexte und Rechtsprechungen, anschauliche Situationsbeispiele, juristische Gutachten und Empfehlungen für Unternehmensleiter und Manager. Sie können sich auch kostenlos für die Online-Weiterbildungsmodule über die Antidiskriminierungsgesetzgebung anmelden.

Die Plattform eDIV umfasst zudem ein Fortbildungsmodul für alle, die sich mit dem Begriff Behinderung und der konkreten Umsetzung angemessener Vorkehrungen vertraut machen möchten.



8

Rechtsquellen

Die nachgenannten Rechtstexte stehen auf der Unia-Website www.unia.be in der Rubrik „Gesetzgebung und Empfehlungen“ zur Einsicht bereit.

Die UN-Behindertenrechtskonvention („Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“) wurde am 13. Dezember 2006 verabschiedet. Sie soll die Menschenrechte und Grundfreiheiten von Menschen mit Behinderung fördern, schützen und zusichern. Belgien hat das Übereinkommen 2009 ratifiziert. Laut Artikel 27 der UN-Konvention müssen Menschen mit Behinderungen die „Möglichkeit [haben], den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ Die UN-Konvention hält die Unterzeichnerstaaten dazu an, „sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden“.

Die europäische Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) hat als erste das Konzept der angemessenen Vorkehrung in europäisches Recht eingeführt. Sowohl auf föderaler als auch auf teilstaatlicher Ebene wurde die europäische Richtlinie in die Antidiskriminierungsgesetzgebung übertragen. Diese Gesetzestexte verbieten jede direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Gesundheitszustand und weiteren Merkmalen. **Diese Rechtsetzung besagt, dass die Verweigerung angemessener Vorkehrungen für Personen mit Behinderung eine Diskriminierung darstellt.**

Seit dem 30. März 2021 enthält die **belgische Verfassung** einen Artikel 22ter: „Jeder Mensch mit einer Behinderung hat das Recht auf vollständige Inklusion in die Gesellschaft, einschließlich des Rechts auf angemessene Vorkehrungen. (...)“.

Das Protokoll vom 19. Juli 2007 zwischen dem Föderalstaat, der Flämischen Gemeinschaft, der Französischen Gemeinschaft, der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region, der Region Brüssel-Hauptstadt, der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission zugunsten von Personen mit Behinderung, in welchem das Konzept der angemessenen Vorkehrungen festgehalten und definiert ist, nennt die genauen Anforderungen, die eine solche Vorkehrung erfüllen muss.

Hinzu kommen gewisse arbeitsrechtliche Normen zur Gleichbehandlung von Personen mit Behinderung, wie das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit (das spezifisch den Wiedereingliederungsplan für Arbeitnehmer mit Behinderung regelt) oder die kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 38 und 95.

Aperçu législation antidiscrimination (au niveau fédéral et entités fédérées)

Bundesstaat	■ Föderales Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung
Flämische Gemeinschaft	■ Dekret der Flämischen Regierung vom 10. Juli 2008 zur Festlegung der flämischen Politik für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ■ Flämisches Dekret vom 8. Mai 2002 zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt.
Französische Gemeinschaft	■ Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations
Deutschsprachigen Gemeinschaft	■ Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung vom 19. März 2012
Wallonische Region	■ Dekret der Wallonischen Region vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung, einschließlich der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern in Wirtschaft, Beschäftigung und Berufsausbildung;

Region Brüssel-Hauptstadt	■ Ordonnanz der Region Brüssel-Hauptstadt vom 4. September 2008 zur Diskriminierungsbekämpfung und Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung
Französischen Gemeinschaftskommission	■ Dekret der Französischen Gemeinschaftskommission (COCOF) vom 22. März 2007 zur Gleichbehandlung in der Berufsausbildung (abgeändert durch das Dekret vom 5. Juli 2012) ■ Décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité du traitement
Gemeinsamen Gemeinschaftskommission	■ Ordonnanz vom 30. Juni 2022 zur Förderung der Diversität und zur Bekämpfung von Diskriminierung in den Einrichtungen, Zentren und Diensten, die der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission unterstehen, sowie in den Diensten des Vereinigten Kollegiums der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission



9

Nützliche Kontaktstellen

Weitere öffentliche Instanzen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Beschäftigung

Flämisches Menschenrechtsinstitut (VMRI)

Als unabhängiges Institut schützt und fördert das VMRI die Menschenrechte in Flandern. Das VMRI ist für die flämische Regionalpolitik im Bereich Beschäftigung zuständig.

vmri@vlaanderen.be

www.vlaamsmensenrechteninstituut.be

Das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Diese föderale Agentur schützt und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern

www.igvm-iefh.belgium.be

Regionale Stellen, die Prämien und Beihilfen gewähren

Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben

(für Arbeitnehmer mit Behinderung und Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft)

Tel.: 080 22 91 11

info@selbstbestimmt.be

www.selbstbestimmt.be

Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

(für Arbeitnehmer mit Behinderung und Wohnsitz in der Wallonischen Region)

Tel. (gebührenfrei): 0800 160 61

info@aviq.be

www.aviq.be

Actiris (die Beschäftigungshilfen werden im Januar 2024 von PHARE auf Actiris übertragen)

(für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Region Brüssel-Hauptstadt)

Tel. (gebührenfrei): 0800 35 123

www.actiris.brussels

Personne handicapée Autonomie Recherchee (PHARE)

Tel : 02 800 82 03

info.phare@spfb.brussels

www.phare.irisnet.be

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

((für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Flämischen Region)

pour les travailleurs domiciliés en région flamande)

Tel. (gebührenfrei) 0800 30 700

info@vdab.be

www.vdab.be

Forem

Tel. (gebührenfrei): 0800-93 947

www.leforem.be

Dienste der Arbeitsinspektion/Kontrolle der Sozialgesetze

FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung

Inspection Contrôle des lois sociales (CLS)

Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Brüssel

Tel.: 02 235 55 60

info.cls@emploi.belgique.be

Regionale Direktionen der Kontrolle der Sozialgesetze: siehe Website des FÖD: www.emploi.belgique.be

Für Arbeitnehmer, die in den regionalen Zuständigkeitsbereich in Sachen Beschäftigung fallen, sind die regionalen Arbeitsinspektionsdienste zuständig.

Region Brüssel-Hauptstadt

Inspection Régionale de l'Emploi (IRE)

Bruxelles Economie et Emploi

Place Saint-Lazare 2, 1035 Bruxelles

Tel.: 02 800 35 11

www.economie-emploi.brussels/inspection-emploi

Wallonische Region

Inspection économique et sociale

SPW Economie, Emploi, Recherche

Avenue Gouverneur Bovesse 103-106

5100 Namur

Tel.: 081 32 36 40

www.spw.wallonie.be/guide/guide-services/16247

Flämische Region

Vlaamse Sociale Inspectie (VSI)

Departement Werk en Sociale Economie - Ellipsgebouw

Koning Albert II laan 35 bus 20, 1030 Schaarbeek

Tel.: 02 553 08 88

vlaamse.sociale.inspectie@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/vsi

Gewerkschaften

CSC

Tel.: 02 246 31 11

www.csc-en-ligne.be

CGSLB

Tel.: 02 558 51 50

www.cgslb.be

FGTB

Tel.: 02 506 82 11

www.fgtb.be

Öffentliche Anwerbungsstelle, die Anpassungen für Personen mit Behinderung anbietet

Travaillerpour.be

Travaillerpour.be ist die Anwerbungsagentur des Föderalstaates. Sie besitzt fundierte Sachkenntnis und Erfahrung im Bereich der Einstellung von Personen mit Behinderung. Auf deren Website finden Sie Empfehlungen, wie Sie sich bei einer Verwaltung bewerben oder wie sich ein Auswahlverfahren anpassen lässt.

Tel.: 02 740 74 74

www.travaillerpour.be

Spezialisierter Dienst für die Beschäftigung von Personen mit Behinderung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

START-Service

Der Start-Service ist der Dienst für Ausbildung und Beschäftigung der DSL. Er fördert die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Privatunternehmen, in öffentlichen Einrichtungen und in Beschützenden Werkstätten und Tagesstätten.

Nähere Infos auf www.selbstbestimmt.be

Ihr Ansprechpartner beim Start-Service:

Gabriele FETTWEIS

Tel.: 080 22 91 11

gabriele.fettweis@selbstbestimmt.be

Der Start-Service hilft Ihnen mit:

- Beratung Ausbildung und Beschäftigung
- Prämien und sonstigen Unterstützungen:
- Jobcoaching

- Arbeitsplatzassistenten
- Arbeitsplatzanpassungen
- Beschäftigung im Betrieb
- Ausbildung im Betrieb

Spezialisierte Dienst für die Beschäftigung von blinden Personen

Brailleliga VoG

Tel.: 02 533 32 11

info@braille.be

www.braille.be

Vereinigungen und Verbände von und für Menschen mit Behinderungen

Alteo VoG - Sozialbewegung

für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung

Tel.: 087 59 61 36

alteo-dg@mc.be

www.alteo-dg.be

Hörgeschädigte Ostbelgiens VoG

Fax: 080 44 71 40

hoergeschaedigte.ostbelgiens@gmail.com

www.hoergeschaedigte.be

Différents centres de revalidation fonctionnelle (CRF) proposent égal

Die Kontaktangaben von Vereinigungen und Organisationen in der Französischen und in der Flämischen Gemeinschaft finden Sie in der französischsprachigen oder niederländischsprachigen Fassung dieser Broschüre.

Impressum

Arbeiten mit Behinderung

Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung

Brüssel, Dezember 2023, 2. Ausgabe

Verlag:

Unia

Ort: Place Victor Horta, 40 bte 40

1060 Brüssel

T : 02 212 30 00

Redaktion: Unia

Fotografien: Unia, shutterstock

Verantwortlicher Herausgeber: Patrick Charlier

Wir danken allen Personen, die an der Erstellung dieser Broschüre mitgewirkt haben.

Diese Broschüre ist auch online im PDF-Format und in Gebärdensprache sowie in einer «Leicht zu Lesen» Version verfügbar.

Diese Broschüre ist auch auf Französisch und Niederländisch verfügbar.

Sie können diese Broschüre auch telefonisch unter 02 212 30 00 bestellen.