

Iris Stucki und Abraham Kliebens

Gleichstellung in der Arbeitswelt

Zugängliches Arbeitsumfeld mittels einer inklusiven Unternehmenskultur

Zusammenfassung

Berufliche Integration wird üblicherweise mit Massnahmen assoziiert, welche die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen verbessern. Für eine erfolgreiche berufliche Integration sollte diese Sicht jedoch erweitert werden: Zusätzlich zu den individuellen Massnahmen müssen barrierefreie Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld geschaffen werden. Doch welche Faktoren begünstigen ein solches Umfeld? Der vorliegende Artikel beantwortet diese Frage und zeigt gleichzeitig auf, wie Unternehmen zur gelingenden beruflichen Integration beitragen können.

Résumé

L'intégration professionnelle est communément associée à des mesures qui visent à améliorer les performances des personnes en situation de handicap. Pour une intégration réussie, il faudrait néanmoins élargir cette vision des choses: outre les mesures individuelles, il faudrait créer un environnement de travail sans obstacles. Quels sont cependant les facteurs qui favoriseraient un tel environnement? L'article suivant répond à cette question et montre en même temps comment les entreprises peuvent contribuer à une intégration professionnelle réussie.

Einleitung

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zeigt positive Effekte: So weisen Menschen mit Behinderungen, welche am Erwerbsleben teilnehmen, eine deutlich höhere allgemeine Lebenszufriedenheit auf als Vergleichsgruppen (Böhm, 2014). Berufliche Integration schafft aber auch Mehrwert für ein Unternehmen (ebd.): Zum einen kann Diversität in Arbeitsgruppen eine gesteigerte Innovationsfähigkeit, eine grössere Bandbreite an Perspektiven sowie eine höhere Anzahl und Qualität der entwickelten Ideen fördern. Zum andern sind Menschen mit Behinderungen als Mitarbeitende, welche die Bedürfnisse möglicher Kundinnen und Kunden kennen, auch bezüglich Kundenverständnis und Kundenservice ein Gewinn für ein Unternehmen.

Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen werden meistens mit Massnahmen assoziiert, welche darauf ausgerichtet sind, eine Person für den Ar-

beitsmarkt leistungsfähig zu machen. Seien dies Weiterbildungen, Begleitung am Arbeitsplatz oder individuelle Unterstützungsmassnahmen. Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention) fordert ein offenes, integratives und für Menschen mit Behinderungen zugängliches Arbeitsumfeld (Art. 27 Abs. 1). Der vorliegende Artikel erweitert in diesem Sinne den Blick auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen um eine Gleichstellungsperspektive und fokussiert auf die Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld. In dieser Perspektive stehen Massnahmen im Zentrum, welche Betriebe vornehmen können, um ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu ermöglichen, unabhängig vom spezifischen Bedarf einer betroffenen Person.

Abbau von Barrieren im Arbeitsumfeld

Behinderung kann grob betrachtet auf zwei Arten verstanden werden: zum einen als in-

dividuelles Problem (medizinisches Modell), zum anderen als Problem der Gesellschaft (soziales Modell):

- Im *medizinischen Modell* setzt Behinderung beim Individuum an. Es versteht Behinderung als individuelles Problem, das durch einen Gesundheitsschaden verursacht wird. In diesem Modell steht also der individuelle Grad einer gesundheitlichen Schädigung im Vordergrund (Pärli, Lichtenauer & Caplazi, 2009). Massnahmen sind darauf ausgerichtet, das Defizit des Individuums zu kompensieren, indem sie die individuellen Einschränkungen verhindern oder beheben (Lunt & Thornton, 1994).
- Im *sozialen Modell* ist Behinderung ein soziales Konstrukt und nicht eine medizinische Dysfunktion. Dieses Modell geht von der Annahme aus, dass das Umfeld Menschen mit Behinderungen zu wenig Möglichkeiten bietet (Lunt & Thornton, 1994). Das soziale Modell richtet den Fokus also auf die Beeinträchtigung einer Person durch ihr soziales Umfeld (Pärli, Lichtenauer & Caplazi, 2009).

Massnahmen, welchen ein soziales Modell zugrunde liegt, setzen deshalb nicht am Individuum an, sondern an der Ermittlung von behindernden Situationen und dem Abbau von Barrieren. Der Abbau von Barrieren trägt dazu bei, dass Verschiedenheit genutzt und jedes Individuum selbstbestimmt und gleichberechtigt mit anderen leben und sich zugehörig fühlen kann (Bielefeldt, 2009).

In der Praxis ist eine Kombination dieser Modelle erfolgsversprechend. Behinderungspolitische Massnahmen berücksichtigen sinnvollerweise individuelle wie auch umfeldbezogene Aspekte (vgl. u. a. biopsychosozialer Ansatz der WHO, 2001). Das Be-

wusstsein eigener Würde hängt nicht nur von den inneren Einstellungen der Menschen ab, sondern wird auch bedingt durch gesellschaftliche Strukturen von Ausgrenzung, welche die alltägliche Erfahrung von Menschen mit Behinderungen prägen. Durch ein Zusammenspiel der beiden Modelle wird somit die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage individueller Autonomie ermöglicht, womit der Menschenwürde Rechnung getragen werden kann (Bielefeldt, 2009).

Für ein besseres Verständnis der Gleichstellungsperspektive lohnt es sich, die beiden Modelle auf die berufliche Integration anzuwenden:

- Die individuelle Perspektive setzt beim Individuum an und analysiert, welche Massnahmen notwendig sind, damit Menschen mit Behinderungen für den Arbeitsplatz leistungsfähig gemacht werden können. Bei diesem Verständnis von Behinderung erfolgt die berufliche Integration durch individuell ausgerichtete Leistungen, wie sie beispielsweise in den Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung zu finden sind (vgl. u. a. Art. 1a Bst. a–c IVG).
- Die Gleichstellungsperspektive setzt bei der Umgebung an und fokussiert darauf, welche Barrieren im Arbeitsumfeld abgebaut werden müssen, damit Menschen unbehindert darin arbeiten können, unabhängig von einem spezifischen Fall. Hinsichtlich der beruflichen Integration geht es bei dieser Perspektive darum, dass die Unternehmen zugängliche Arbeitsumfelder schaffen, mit dem Ziel, Benachteiligungen für Menschen mit Behinderungen zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. u. a. Art. 1 Abs. 1 BehiG).

Der vorliegende Artikel fokussiert auf die barrierefreien Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld. Eine konsequente Anpassung der Rahmenbedingungen ist sinnvoll: Mit einem Fokus auf individuelle Massnahmen erfolgt die Schaffung eines barrierefreien Umfeldes eher zufällig und *ad hoc*. Viele potenzielle Arbeitnehmende werden dadurch von Beginn weg ausgeschlossen (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2011).

Die Unternehmensleitung trägt durch ihre Vorbildfunktion eine grosse Verantwortung für eine inklusive Unternehmenskultur.

Inklusive Organisationskultur

Es bestehen konkrete Faktoren, welche die Rahmenbedingungen zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes verbessern und damit die Gleichstellungsperspektive begünstigen. Massnahmen für Barrierefreiheit wirken letztlich auf eine «inklusive Kultur» in der Organisation hin. Um eine inklusive Unternehmenskultur zu etablieren, haben sich insbesondere fünf Faktoren als ausschlaggebend herausgestellt:

- ein Commitment der Unternehmensleitung,
- ein barrierefreier Arbeitsplatz,
- ein kooperativer Führungsstil,
- eine inklusive Teamkultur sowie
- die Bewusstseinsbildung über Netzwerke.

Eine wirksame Umsetzung bedingt, dass diese Faktoren zusammenspielen. Beispielsweise wird dem Führungsstil der direkt vorgesetzten Person grundsätzlich am meisten Einfluss zugeschrieben (Lewis, Dobb & Biddle, 2013). Die Führungsperson

kann jedoch nur erfolgreich Gleichstellung realisieren, wenn sie im Rahmen einer inklusiven Unternehmenskultur agiert und ein Personalmanagement zur Seite hat, welches barrierefreie Massnahmen praktiziert.

Im Folgenden werden die fünf Faktoren, welche in ihrem Zusammenspiel eine inklusive Unternehmenskultur fördern, beschrieben.

Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung trägt durch ihre Vorbildfunktion eine grosse Verantwortung. Sie prägt die Kultur des Unternehmens in der Art, wie sie kommuniziert und sich verhält (Araten-Bergman, 2016). Lebt die Unternehmensleitung inklusive Werte vor, gibt sie dadurch ein Commitment zur Gleichstellung ab (Böhm, 2014). Ein sichtbares Commitment der Unternehmensleitung kann gesamthaft die berufliche Integration im Betrieb fördern (Araten-Bergman, 2016). Fehlt ein solches, wird es umso schwieriger, Massnahmen auf anderen Ebenen umzusetzen. Als unterstützende Massnahmen haben sich insbesondere inklusionsorientierte Leitbilder und eine Weiterentwicklung der Organisation hinsichtlich Diversity (Chan et al., 2010) oder auch firmeneigene Konzepte mit Diversity-Zielen für die interne Umsetzung bewährt (Haider, 2013).

Arbeitsplatz

Ein barrierefreier Arbeitsplatz fängt bei der Rekrutierung an: Nicht diskriminierende Rekrutierungsprozesse erfolgen in der Regel über anonymisierte Bewerbungsverfahren oder fähigkeitsorientierte Jobinterviews (Böschchen et al., 2012).

Damit berufliche Integration gelingen kann, muss der Arbeitsplatz ohne Hindernisse zugänglich sein. Hindernisse können

insbesondere auf körperlicher oder sensorischer Ebene auftreten (Böhm, 2014). Um diesen Barrieren entgegenzuwirken, muss einerseits auf ein barrierefreies Gebäude, ergonomische Büroeinrichtungen oder Anpassungen des Arbeitsplatzes im Produktionsbereich, aber auch auf eine zugängliche IT-Infrastruktur geachtet werden (vgl. u. a. Munzel & Neuhaus, 2013).

Weiter besteht die Möglichkeit, Arbeitsprozesse und -abläufe anzupassen, flexible Arbeitszeiten oder Home-Office einzuführen (Hall & Wilton, 2011). Solche Anpassungen sind meistens sehr kostengünstig realisierbar und zeigen positive Effekte hinsichtlich Zufriedenheit (von Schrader et al., 2014), Produktivitätssteigerung (Böhm & Dwertmann, 2015) und Reduktion von Krankheitstagen (Dwertmann & Böhm, 2016).

Das Schaffen von alternativen Profilen ist eine weitere Möglichkeit zur gelingenden beruflichen Integration. Insbesondere falls einfache manuelle Tätigkeiten im Unternehmen ausgeübt werden können, erleichtern entsprechende Profile den Einstieg in den Betrieb (Wilson, 2003). Auch mit dem Zusammenlegen von geeigneten Tätigkeiten in mehreren Organisationen können genügend einfache Arbeiten angeboten und zudem der Betreuungsaufwand auf mehrere Institutionen verteilt werden (Porzelt, 2013).

Führungsstil

Der Führungsstil sollte sich durch eine persönliche Motivation der Führungsperson auszeichnen. Es gilt, die personelle Vielfalt zu erkennen und die Potenziale zu fördern (Böhm, 2014). Die Führungskraft sollte nicht nur über ausreichende Informationen bezüglich finanzieller und technischer Assistenz sowie über ein Verständnis von Behinderung verfügen, sondern auch positive

Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen mitbringen (Miller, Ebener & Grist-Gordon, 2012).

Die Forschung zeigt, dass bezüglich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen vielfach ein Informationsdefizit besteht, zum Beispiel betreffend die rechtlichen Anforderungen oder Möglichkeiten der Anpassungen (von Schrader, Malzer & Bruyère, 2014; Robinson 2000; Ravenhorst, 2013). Bereits die reine Vermittlung von Informationen kann zu einem Abbau von Berührungspunkten führen (Ravenhorst, 2013). Idealerweise werden Informationen mit Sensibilisierungstrainings ergänzt. Die Trainings zielen einerseits auf die Vermittlung von Wissen und andererseits auf eine Befähigung des Führungspersonals (Robinson, 2000). Solche Trainings führen bestenfalls auch dazu, dass die Führungskraft die Kompetenzen und Grenzen der Mitarbeitenden mit Behinderungen realistisch einschätzen. Problematische Situationen entstehen oft durch eine Über- oder Unterschätzung der Fähigkeiten (Hofmann & Schaub, 2015). Entsprechend ist eine Feinabstimmung der Aufgaben mit klaren Rollenbeschreibungen und Erwartungen bedeutsam.

Bereits die reine Vermittlung von Informationen kann zu einem Abbau von Berührungspunkten führen.

Teamkultur

Es ist essenziell, das Team für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Während Führungskräfte vor allem über den Arbeitsinhalt informieren und teilweise auch Unterstützung bei persönlichen Schwierigkeiten bieten, sind es die Team-

kolleginnen und -kollegen, welche die Integration von Menschen mit Behinderungen fördern, indem sie informelle Normen und Regeln der Organisation weitergeben (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2011). Dabei hilft es, wenn sie sich für die Anliegen von Menschen mit Behinderungen interessieren (Lewis, Dobbs & Biddle, 2013). Es gibt in dieser Hinsicht positive Beispiele von Teammitgliedern, welche sich spezifisches Fachwissen aneignen, um ihre Kolleginnen und Kollegen besser verstehen zu können – beispielsweise durch das Erlernen der Gebärdensprache (Lewis, Dobbs & Biddle, 2013). Langjährige Mitarbeitende mit hohem Ansehen im Betrieb mit der Einarbeitung zu betrauen, kann in der Anfangsphase eine gute Möglichkeit darstellen, um die Integration zu begünstigen (Hofmann & Schaub, 2015).

Die Umsetzung von barrierefreien Rahmenbedingungen bringt auch dem Unternehmen und seinen Mitarbeitenden einen Mehrwert.

Netzwerke

Als förderlich für den Aufbau einer inklusiven Kultur im Unternehmen haben sich schliesslich auch Netzwerke herausgestellt. Eine Vernetzung von Personen auf verschiedenen Ebenen der Organisation kann darauf hinwirken, bei den Mitarbeitenden das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen. Durch den Wissenstransfer und den Erfahrungsaustausch kann effektiv und flächendeckend auf die Bedeutung der Gleichstellung aufmerksam gemacht werden. Die Etablierung von Netzwerken verbessert somit die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen und fördert deren berufliche Entwicklung (Carton & Lee, 2013).

Ausblick

Es bestehen zahlreiche Möglichkeiten, anhand derer die Gleichstellung in der Arbeitswelt und eine inklusive Unternehmenskultur gefördert werden können. Mit dem Programm «Gleichstellung und Arbeit» setzt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) in den nächsten Jahren einen Schwerpunkt für die Schaffung von barrierefreien Rahmenbedingungen. Das Programm hat zum Ziel, Wissen über Gleichstellungsmassnahmen im Bereich Arbeit und deren Wirkungen aufzuarbeiten und an Unternehmen zu kommunizieren, die Umsetzung von zusätzlichen Massnahmen zu fördern und den Wissensaustausch zwischen den Akteuren zu festigen.

Die Gleichstellungsbemühungen setzen traditionellerweise beim Individuum an: So hat das Invalidenversicherungsgesetz (IVG) in den letzten Jahren fallunabhängige Massnahmen eingeführt, welche den sozialen Kontext der versicherten Person betreffen. Hierzu zählen insbesondere die Information, Sensibilisierung, Schulung und Beratung von Arbeitgebenden und Fachpersonen aus Medizin, Schule und Ausbildung. Die Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfeldes war zudem Thema an der «Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung»¹ des Eidgenössischen Departements des Innern. Auch wenn sich die Massnahmen zur Anpassung der Rahmenbedingungen in Bezug auf den Umfang und die benötigten Ressourcen teilweise stark voneinander unterscheiden, kann mit jeder einzelnen Massnahme ein Schritt zur Ein-

¹ www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration/nationale-konferenz.html

haltung der Behindertenrechtskonvention getan werden. Die Umsetzung der Massnahmen durch bestimmte Unternehmen hat überdies gezeigt, dass sich diese nicht nur auf Menschen mit Behinderungen positiv auswirken können. Vielmehr kann die Verbesserung der Rahmenbedingungen auch dem Unternehmen und seinen Mitarbeitenden einen Mehrwert bringen (Böhm et al., 2013). Für eine Gesellschaft, welche Barrieren abbaut, eröffnen sich durch die Steigerung der Vielfalt Chancen (Bielefeldt, 2009).

Literatur

- Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27 (14), 1510–1530.
- Bielefeldt, H. (2009): *Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention*. Berlin: DIMR. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Essay/essay_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_aufgabe3.pdf [Zugriff am 04.01.2018].
- Böhm, S. (2014). Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Flexible Arbeitsplatzanpassung und die Rolle von Personalabteilung, Führungskräften und Kollegen. *Zeitschrift Führung und Organisation*, 83 (1), 235–241.
- Böhm, S., Baumgärtner, M. K. & Dwertmann, D. J. G. (2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In S. Böhm, M. Baumgärtner & D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 3–21). Berlin: Springer.
- Böhm, S. & Dwertmann, D. (2015). Forging a single-edged sword: facilitating positive age and disability diversity effects in the workplace through leadership, positive climates, and HR practices. *Work, Aging and Retirement*, 1 (1), 41–63.
- Böschen, I., Alt, R., Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. (2012). Pilotprojekt «Anonymisierte Bewerbungsverfahren» – Abschlussbericht. *IZA Research Report 44*. Berlin: Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina und Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Bundesgesetz über die Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) vom 13. Dezember 2002, in Kraft seit dem 01. Januar 2004, SR 151.3.
- Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19. Juni 1959 (Stand am 01. Januar 2017), SR 831.20.
- Carton, J. & Lee, R. (2013). Vielfalt als zentrale Unternehmensphilosophie bei Dow Chemicals (Zürich). In S. Böhm, M. Baumgärtner & D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 237–250). Berlin: Springer.
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E., Jones, R. & Johnson, E. (2010). Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20 (4), 412–419.
- Dwertmann, D. & Böhm, S. (2016). Status matters: the asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59 (1), 44–64.

- Haider, M. (2013). Diversity-Management bei equalizent (Wien) – Wertschätzung von Vielfältigkeit als Strategie des kulturellen Wandels. In S. Böhm, M. Baumgärtner & D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 273–290). Berlin: Springer.
- Hall, E. & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of «work» and inclusion for disabled people. *Disability & Society*, 26 (7), 867–880.
- Hofmann, C. & Schaub, S. (2015). *Berufliche Inklusion durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen. Schlussbericht*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Kulkarni, M. & Lengnick-Hall, M. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management*, 50 (4), 521–540.
- Lewis, R., Dobbs, L. & Biddle, P. (2013). If this wasn't here I probably wouldn't be: disabled workers' views of employment support. *Disability & Society*, 28 (8), 1089–1103.
- Lunt, N. & Thornton, P. (1994). Disability and employment: towards an understanding of discourse and policy. *Disability & Society*, 9 (2), 223–238.
- Miller, S., Ebener, S. & Grist-Gordon, V. (2012). The impact of humorous media on attitudes toward persons with disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 34 (17), 1431–1437.
- Munzel, T. & Neuhaus, T. (2013). Das Inklusionsmanagement der AUDI AG (Ingolstadt). In S. Böhm, M. Baumgärtner & D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 113–120). Berlin: Springer.
- Pärli, K., Lichtenauer, A. & Caplazi, A. (2009). *Literaturanalyse: Integration in die Arbeitswelt durch Gleichstellung. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB)*. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Porzelt, J. (2013). Entwicklung innovativer Arbeitszeitmodelle: Stadt Weiden, Gemeinde Schoppernau & Getränkehandel Aldi. In S. Böhm, M. Baumgärtner & D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 151–166). Berlin: Springer.
- Ravenhorst, V. (2013). Bewusstseinsbildung als Voraussetzung erfolgreicher Inklusion. In S. Böhm, M. Baumgärtner & D. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt* (S. 65–84). Berlin: Springer.
- Robinson, J. (2000). Access to employment for people with disabilities: findings of a consumer-led project. *Disability and Rehabilitation*, 22 (5), 246–253.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, BRK) vom 13. Dezember 2006, SR 0.109.
- Von Schrader, S., Malzer, V. & Bruyère, S. (2014). Perspectives on Disability Disclosure: The importance of employer practices and workplace climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26 (4), 237–255.
- World Health Organization (2001). *The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Geneva: WHO.
- Wilson, A. (2003). «Real Jobs», «Learning difficulties» and Supported Employment. *Disability & Society*, 18 (2), 99–115.



Iris Stucki, Dr. admin. publ.
Stellvertretende Leiterin EBGB
iris.stucki@gs-edi.admin.ch



Abraham Kliebens, MLaw
Hochschulpraktikant
abraham.kliebens@gs-edi.admin.ch

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB)

Inselgasse 1

3011 Bern



EUROPEAN AGENCY
for Special Needs and Inclusive Education

Die Europäische Agentur für sonderpädagogische Förderung und inklusive Bildung (kurz: European Agency oder EA) ist eine Organisation, deren Mitgliedsländer eine Optimierung sowohl der bildungspolitischen Strategien als auch der heil- und sonderpädagogischen Praxis anstreben. Es wird versucht, die Lernenden auf allen Stufen des Lernens zu fördern, damit sich ihre Chancen zur aktiven Teilhabe an der Gesellschaft verbessern.

Aktuell: Die Republik Serbien war seit April 2017 Beobachterland der European Agency. Am 1. Januar 2018 wurde sie als 31. Mitgliedsland in die EA aufgenommen. Die Mitgliedschaft wird Serbien helfen, Ziele im Bereich der inklusiven Bildung zu erreichen, insbesondere durch Erleichterung der Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedstaaten, durch den Zugang zu Good-Practice-Beispielen und zu Analysen von verschiedenen Bildungssystemen. Serbien hat kontinuierlich daran gearbeitet, eine sichere und stimulierende physische und soziale Umgebung zu schaffen und gleiche Chancen für alle Kinder, Lernenden, Studierenden und Erwachsenen zu gewährleisten, damit alle eine hochwertige Bildung erhalten.

Weitere Informationen: www.european-agency.org/news