



Förderung der Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen im Bildungswesen durch Sozialdialog

Artikel 27 des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UN CRPD – die „Behindertenrechtskonvention“) besagt: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, 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.“ (Vereinte Nationen, 2006).

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Europa

Die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt wird oft anhand der sogenannten **Beschäftigungslücke von Menschen mit Behinderungen** gemessen – das ist die Differenz zwischen der Beschäftigtenquote von Menschen mit Behinderungen und der Beschäftigtenquote von Menschen ohne Behinderungen.

2024 betrug die Beschäftigungslücke von Menschen mit Behinderungen EU-weit 24 %*

Integrative Beschäftigung für alle :

Inklusion im Bildungswesen ist nur dann möglich, wenn auch Beschäftigte mit Behinderungen eingegliedert werden. Lehrkräfte mit Behinderungen können **in besonderer Weise** zu einer integrativen Pädagogik, Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierung beitragen. Der Anteil von Menschen mit Behinderungen an der Gesamtmenge der Beschäftigten im Bildungswesen ist jedoch nach wie vor gering, und Lehrkräfte mit Behinderungen werden **beim beruflichen Einstieg und ihrer Laufbahnentwicklung mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert** (Neca et al., 2022).

* Eurostat. (2025). Beschäftigungslücke von Menschen mit Behinderung nach Grad der Aktivitätseinschränkung und Geschlecht (Quelle EU-SILC)

Barrieren für die integrative Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Bildungswesen :

Lehrkräfte in Ausbildung

- ✗ Ausgrenzende Zulassungsverfahren
- ✗ Unzureichende Unterstützung in Hochschuleinrichtungen
- ✗ Angst vor negativen Auswirkungen durch Offenlegung einer Behinderung
- ✗ Wenige Offenlegungen, dadurch verminderter Zugang zu Vorkehrungen während der Ausbildung zur Lehrkraft
- ✗ Negative Einstellung von anderen Studierenden und der Fakultät
- ✗ Maßstäbe, die engstirnige, ableistische Auffassungen einer „kompetenten Lehrkraft“ bekräftigen
- ✗ Vorbehalte von Schulleitungen, Lehrkräfte mit Behinderungen einzustellen

Lehrkräfte im Dienst

- ✗ Eingeschränkter Zugang zu und unzureichende Verfügbarkeit von Ressourcen am Arbeitsplatz
- ✗ Negative Einstellungen und Auffassungen der Kompetenz bei den Kolleg*innen
- ✗ Angst vor negativen Auswirkungen durch Offenlegung einer Behinderung
- ✗ Wenige Offenlegungen, dadurch verminderter Zugang zu Vorkehrungen am Arbeitsplatz
- ✗ Institutionelle und personenbezogene Schwierigkeiten, formelle und informelle Führungsrollen zu übernehmen
- ✗ Eingeschränkter Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten
- ✗ Begrenzte Verfügbarkeit von Daten in Bezug auf Behinderungen



„Nichts über uns ohne uns“:

Politische Empfehlungen für eine integrative Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen :

- 1.** Entwickeln Sie gemeinsam mit Sozialpartner*innen aus dem Bildungswesen integrative Richtlinien in Bezug auf Lehrkräfte und beziehen Sie dabei Menschen mit Behinderung aktiv ein, um sicherzustellen, dass die Bildungssysteme die ganze Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln.
- 2.** Stellen Sie sicher, dass Rekrutierungs- und Beschäftigungsrichtlinien im Bildungswesen im Einklang mit der Behindertenrechtskonvention (UN CRPD, 2006) und mit eindeutigen Mechanismen der Rechenschaftspflicht gestaltet, umgesetzt und überwacht werden.
- 3.** Investieren Sie in Schulungen für Angestellte im Bildungswesen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und Antidiskriminierung, um Diskriminierung zu verhindern und inklusive Arbeitsplätze zu fördern.
- 4.** Erheben Sie – unter Einhaltung der nationalen Datenschutzgesetzgebung – Daten zu Beschäftigten mit Behinderungen im Bildungswesen und überwachen Sie die Beschäftigungspraktiken anhand dieser Daten, um Chancengleichheit und angemessene Vorkehrungen zu gewährleisten.
- 5.** Fördern Sie die Aufklärung und den Wissensaustausch über Behinderungen, indem Sie sich aktiv an Netzwerken, Foren und Veranstaltungen beteiligen oder diese organisieren, bei denen Behindertenverbände Gespräche führen und mitgestalten können.
- 6.** Investieren Sie in die physische und digitale Lernumgebung, um sicherzustellen, dass neue Bildungseinrichtungen von Anfang an inklusiv sind und dass bestehende Einrichtungen allen Mitarbeitenden vollständig zugänglich sind.
- 7.** Sorgen Sie dafür, dass Bildungseinrichtungen als Arbeitsplätze mit ausreichenden finanziellen Mitteln ausgestattet werden, um in die zur vollständigen Inklusion von Lehrkräften mit Behinderungen nötigen Ressourcen investieren zu können, einschließlich des Zugangs zu allen erforderlichen physischen, digitalen und technologischen Anpassungen.
- 8.** Sorgen Sie dafür, dass Menschen mit Behinderungen auf Schul-, lokaler, regionaler und nationaler Ebene an allen Sozialdialogmechanismen teilnehmen können.
- 9.** Verankern und überwachen Sie Behindertenrechte in Sozialdialogmechanismen, um sicherzustellen, dass sie in politische Maßnahmen und Vereinbarungen einfließen.
- 10.** Fördern Sie die Schulung und Weiterbildung von Sozialpartner*innen zu Behindertenrechten, inklusiven Beschäftigungsrichtlinien und allgemeineren, sich überschneidenden Themen wie Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion am Arbeitsplatz.



Stellen Sie einen integrativen Lehrkörper zusammen, der die Vielfalt der Gemeinden, denen er dient, wiedergibt, vor allem im Hinblick auf ethnische und soziale Hintergründe, Sprachen, Kulturen, Geschlechter und Behinderungen. Dazu gehört auch, gegen die Vorurteile und oftmals unsichtbaren Hindernisse vorzugehen, die bestimmte Gruppen davon abhalten, eine Karriere als Lehrkraft in Erwägung zu ziehen.

(Santiago Consensus, UNESCO, 2025, S. 7)