



Stellungnahme der Kommission zu einem Ersuchen des Europäischen Bürgerbeauftragten um ergänzende Auskünfte - Ersuchen auf eigene Initiative - OI/3/2003/JMA

Korrespondenz - 06/03/2006

Fall OI/3/2003/JMA - Geöffnet am 19/11/2003 - Entscheidung vom 04/07/2007

06-03-2006

I. Hintergrund

Am 19. November 2003 beschloss der Europäische Bürgerbeauftragte, auf eigene Initiative um Auskünfte über die von der Europäischen Kommission ergriffenen Maßnahmen zu ersuchen, durch die sichergestellt werden soll, dass Diskriminierungen in den Beziehungen zwischen ihr und behinderten Menschen verhindert werden.

Der Europäische Bürgerbeauftragte ersuchte die Kommission um Auskunft vor allem zu folgenden Fragen: a) Was hat die Kommission unternommen oder was gedenkt sie zu unternehmen, damit Menschen mit Behinderungen in ihren Beziehungen zu den Organen keine Diskriminierung erfahren? b) Welcher Zeitplan gilt für die Umsetzung dieser Maßnahmen?

Im Rahmen der von dem Bürgerbeauftragten betriebenen Politik einer umfassenderen Konsultation in diesem Bereich wurden alle für das Auskunftsersuchen relevanten Dokumente auf die Website des Europäischen Bürgerbeauftragten gestellt. Die nationalen Bürgerbeauftragten wurden ebenfalls über diese Initiative unterrichtet und dazu konsultiert.

Die Kommission übermittelte dem Europäischen Bürgerbeauftragten am 3. März 2004 ihre Stellungnahme, die auch auf die Website des Bürgerbeauftragten gestellt wurde.

II. Ersuchen um weitere Auskünfte

Das Ersuchen um weitere Auskünfte stellt das Follow-up des europäischen Bürgerbeauftragten zu der oben erwähnten Eigeninitiative dar. Es berücksichtigt die Anliegen der nationalen Bürgerbeauftragten in den Mitgliedstaaten, der öffentlichen Organisationen und der Nichtregierungsorganisationen, die sich zu der Konsultation und/oder der Antwort der Kommission geäußert haben.

Ausgehend von diesen Äußerungen ersucht der Bürgerbeauftragte die Kommission jetzt um weitere Auskünfte zu einigen Aspekten der Beziehungen zwischen Menschen mit Behinderungen - Bewerber bei den Auswahlverfahren, Bedienstete, Angehörige von Bediensteten oder Mitglieder der Öffentlichkeit, die um Auskunft bitten - und dem Organ.



Die ergänzenden Auskünfte betreffen folgende Fragen (die Nummern in Klammern entsprechen den Nummern im Schreiben des Bürgerbeauftragten, mit dem die zusätzlichen Auskünfte eingeholt werden):

- Beschäftigung und unverhältnismäßige Belastung (1.2)
- finanzielle Unterstützung von Bediensteten und ihren Familienangehörigen mit Behinderungen (1.3)
- Zugänglichkeit von Einstellungsverfahren (1.4)
- Möglichkeit regelmäßiger Berichte über die Einstellungspolitik (1.5)
- positive Maßnahmen zur Förderung der Einstellung von Personen mit Behinderungen (1.6)
- Anforderungen an die Zugänglichkeit von Gebäuden (2.2)
- Parkplätze (2.3)
- Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Informationen (3.3)
- Zugang der Öffentlichkeit zu Websites (3.4)
- alternative Formen für alle öffentlichen EU-Dokumente (3.5)
- Integration von Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen (Special Educational Needs (SEN))(4.2)
- Analyse der Behindertenumfrage (5.3)
- Sensibilisierung für die Behindertenproblematik (5.4)

III. Stellungnahme der Kommission zum Ersuchen des Bürgerbeauftragten um weitere Auskünfte

- Beschäftigung und unverhältnismäßige Belastung (1.2)

Die Kommission hat Leitlinien festgelegt, die ihren Dienststellen u. a. bei der Entscheidung helfen soll, ob eine Maßnahme zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen eine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Durchführungsbestimmungen zu Artikel 1d Absatz 4 des Statuts wurden von der Kommission erlassen und am 20.6.2004 durch Verwaltungsmitteilung Nr. 69-2004 (vgl. Anlage I) veröffentlicht. Die Durchführungsbestimmungen behandeln u. a. die Einstellung behinderter Menschen, im Laufe der Beschäftigung auftretende Behinderung, angemessene Vorkehrungen und unverträgliche Belastung.

Der Verhaltenskodex für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen sieht in Punkt 3. - Arbeitsplatzbezogene Vorkehrungen - Folgendes vor: „*Bei der Prüfung der Frage, was eine unverhältnismäßige Belastung (der europäischen Organe) darstellt, ist von strengen Normen auszugehen.*“ (Vgl. Anlage II.) Im Einklang mit diesem Grundsatz sieht Artikel 12 der Durchführungsbestimmungen Folgendes vor:

„Die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen stellt eine unverträgliche Belastung für das Organ dar, wenn die damit verbundenen Kosten über das für das Organ vertretbare Maß hinausgehen.“

Beispiele für angemessene Vorkehrungen werden in Artikel 8 der Durchführungsbestimmungen angeführt:

- Erleichterung des Zugangs behinderter Menschen zu bestehenden, bereits dem gesamten Personal zugänglichen Einrichtungen, einschließlich einfacherer Nutzung dieser Einrichtungen,
- Umstrukturierung der Arbeit,



- Bereitstellung von Hilfe,
- Teilzeitarbeit oder geänderte Arbeitszeiten,
- Anschaffung oder Anpassung von Einrichtungen,
- Anpassung von Fortbildungsmaterial,
- Änderung von Regeln oder Gepflogenheiten.

Gemäß Artikel 13 der Durchführungsbestimmungen ist bei der Beurteilung der Frage, ob angemessene Vorkehrungen eine unverträgliche Belastung darstellen, u. a. Folgendes zu berücksichtigen:

- Art und Kosten der Vorkehrungen,
- Kosten der Vorkehrungen in Bezug auf die durchschnittlichen Gemeinkosten für jeden Bediensteten,
- Kosten der Vorkehrungen in Bezug auf die verfügbaren Haushaltsmittel,
- Zahl der Personen in einem bestimmten Bereich, für die Vorkehrungen zu treffen sind,
- Gesundheits- und Sicherheitserfordernisse des gesamten Personals.

Der Volltext der Verwaltungsmittelteilung Nr. 69-2004 ist abrufbar unter http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2004/ia04069_de.html.

Mit diesen Durchführungsbestimmungen und dem Statut liegen für die Dienststellen klare Leitlinien für angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen vor.

- Finanzielle Unterstützung für Bedienstete und ihre Familienangehörigen mit Behinderungen (1.3)

- Wie die Kommission bereits in ihrer Antwort auf Beschwerde 1391/2002 erläuterte, ist sie nicht der Ansicht, dass sie bei der Unterstützung für Bedienstete und ihre Familienangehörigen mit Behinderungen diskriminierend vorgeht. Die gesamte Skala der finanziellen Unterstützungen, die durch das Krankheitsfürsorgesystem für medizinische Kosten gewährt werden, die Zulagen und die zusätzliche Hilfe für Behinderte bei Kosten, die nicht die medizinische Versorgung betreffen, werden als ausreichend angesehen, um die zusätzlichen mit einer Behinderung verbundenen Kosten zu decken. Die Leitlinien zur Ausführung der Haushaltslinie „Beihilfen für Behinderte“ betreffend Mittel zur Deckung der Sozialbeihilfe für behinderte Personen, die am 1. Mai 2004 in Kraft traten (vgl. Anlage III), sehen vor, dass die Selbstbeteiligung auf der Grundlage des zu versteuernden Familieneinkommens berechnet wird und 5 bis 35 % betragen kann (vgl. Anlage IV). Die Leitlinien gelten für alle Organe; jedes Organ verfügt über einen eigenen Haushalt.

Haushaltsslage : Im Jahr 2005 wurden sämtliche verfügbaren Mittel in Höhe von 1 350 000 EUR aus dem Haushaltsposten „*Zusätzliche Hilfe für Behinderte*“ zur Erstattung der Kosten von 85 bestehenden Dossiers ausgegeben. Bei etwa der Hälfte der Dossiers handelte es sich um Kosten im Zusammenhang mit schweren Behinderungen, der Rest betraf die Erstattung von Kosten für Bildungs- und spezielle Ausbildungsmaßnahmen zum Ausgleich der Auswirkungen einer Behinderung. Für 2006 bewilligte die Haushaltsbehörde einen Betrag in Höhe von 1 770 000 EUR (eine 30%ige Zunahme gegenüber 2005). Dieser Betrag wird ausreichen, um die bestehenden Dossiers, normale Kostenerhöhungen bei diesen Dossiers und schätzungsweise 15 neue Dossiers abzudecken. Die Schätzung beruht auf den Antworten auf eine 2005 lancierte Informationskampagne für Kommissionsbedienstete. Die



Erstattungen für bestehende Dossiers können also auf der Grundlage der bestehenden Vorschriften vorgenommen werden. Leider reichen die verfügbaren Mittel nicht aus, um bei allen Dossiers eine 100%ige Erstattung zu ermöglichen, die nach Schätzung der Kommission zusätzliche Mittel in Höhe von mindestens 300 000 EUR erfordern würde. Angesichts der Haushaltsbeschränkungen ermöglicht die Selbstbeteiligung der Begünstigten also eine möglichst gleiche Behandlung und die Erstattung aller gerechtfertigten Forderungen.

Haushaltsgarantie : Zwar ist die Kommission rechtlich nicht verpflichtet, die durch eine Behinderung bedingten Kosten zu 100 % zu erstatten, doch hat sie grundsätzlich nichts gegen eine solche Erstattung einzuwenden. Wie die Kommission aber in ihrer Antwort auf Beschwerde 1391/2002 betonte, kann sie allein nichts am wesentlichen Charakter des Haushaltspostens „*Zusätzliche Hilfe für Behinderte*“ ändern, dessen Höhe beschränkt ist. Die Kommission wäre möglicherweise zu einer 100%igen Erstattung von mit einer Behinderung verbundenen Kosten bereit, unter der Bedingung, dass die Haushaltsbehörde die Verfügbarkeit ausreichender Mittel garantiert, und auf der Grundlage einer interinstitutionellen Vereinbarung über einen überarbeiteten Vorschlag für die oben genannten Leitlinien, der die volle Erstattung ermöglichen würde. Ohne eine solche Vereinbarung und die Haushaltsgarantie und angesichts der Verpflichtungen, die sich aus der Haushaltsordnung ergeben, können die Erstattungen immer nur im Rahmen der verfügbaren Mittel erfolgen, die die Kommission weiterhin möglichst gerecht verteilen wird. Unter Berücksichtigung des laufenden Haushalts wird durch diese Politik eine Anwendung des Prinzips „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“ vermieden, was zu einer extremen Ungleichbehandlung führen würde, da einige Personen eine 100%ige Erstattung, andere eine niedrigere oder gar keine Erstattung erhalten würden, weil keine Mittel mehr verfügbar wären.

Selbstbeteiligung der Begünstigten : Die Kommission ist nicht der Meinung, dass die in den Leitlinien vorgesehene begrenzte Selbstbeteiligung (5 bis 35 %) sozial gesehen unfair ist, da der Beitrag der Begünstigten auf der Grundlage des zu versteuernden Familieneinkommens berechnet wird.

Erhöhung der Erstattungen : Die Kommission hat ungeheure Anstrengungen unternommen, um ihre Unterstützung für Menschen mit Behinderungen zu verstärken. Einige Änderungen der Regelung für zusätzliche Leistungen für behinderte Menschen und eine erhebliche Zunahme der verfügbaren Mittel haben dazu geführt, dass seit dem 1. Mai 2004 höhere Erstattungen gezahlt werden, wodurch die individuelle finanzielle Hilfe wesentlich verbessert wurde. Zwischen 2003 und 2005 ist die Zahl der Dossiers um fast 50 % gestiegen (von fast 60 auf 85); die verfügbaren Mittel wurden um 130 % erhöht (von 770 000 EUR auf 1 770 000 EUR). Auch wurde im Jahr 2004 ein neuer Sektor für praktische Hilfe für behinderte Menschen eingerichtet, um allgemeine Informationen bereitzustellen und Beratung und Unterstützung zu leisten.

Neue Mitteilung im Jahr 2006 : Im Jahr 2006 wird voraussichtlich eine neue Mitteilung der Kommission vorgelegt, die sich mit Hilfen für behinderte Menschen befasst. Hilfen für Eltern eines behinderten Kindes sollen noch verbessert und erweitert werden. Die Mitteilung, die auf einer tief gehenden Analyse der Bedürfnisse behinderter Kinder beruht, wird alle



wesentlichen Probleme angehen, einschließlich der Hauptsorge der Eltern: Wer versorgt das behinderte Kind nach dem Tod der Eltern?

- Zugänglichkeit von Einstellungsverfahren (1.4)

Bei der praktischen Organisation der Auswahlverfahren, für die vor allem das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) zuständig ist, werden bestimmte Vorkehrungen getroffen, um die Teilnahme von Personen mit Behinderungen an den verschiedenen Prüfungen zu erleichtern, wobei diese Vorkehrungen an die jeweilige Behinderung angepasst sind.

In der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens wird den Bewerbern Folgendes zugesichert:

„Die europäischen Organe verfolgen eine Politik der Chancengleichheit und akzeptieren Bewerbungen ohne Diskriminierung, sei es wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, des Familienstands oder der familiären Situation.“

Überdies werden Bewerber mit einer Behinderung in der Bekanntmachung des Auswahlverfahrens auf Folgendes hingewiesen:

" Bewerberinnen oder Bewerber mit einer Behinderung, aufgrund deren sie sich nicht elektronisch anmelden können, werden gebeten, vorzugsweise per Fax eine Papierfassung des Anmeldeformulars anzufordern und dieses vor Anmeldeschluss ausgefüllt und unterzeichnet per Einschreiben einzuschicken; es gilt das Datum des Poststempels. Der Schriftverkehr zwischen dem Amt für Personalauswahl und diesen Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt dann auf dem Postweg. Die Betroffenen müssen ihrer Bewerbung eine von zuständiger Stelle ausgestellte Bescheinigung beifügen, aus der ihr Behindertenstatus hervorgeht, und auf einem gesonderten Blatt angeben, welche Vorkehrungen ihres Erachtens notwendig sind, um ihnen die Teilnahme am Auswahlverfahren zu erleichtern".

In dem gleichzeitig mit dem Auswahlverfahren veröffentlichten „Bewerbungsleitfaden“ werden Bewerberinnen/Bewerber noch einmal auf die Möglichkeit hingewiesen, aufgrund ihrer Behinderung um besondere Vorkehrungen zu bitten. Anhang 2 dieses Leitfadens mit dem Titel „Anleitungen zum Ausfüllen des elektronischen Anmeldeformulars“ enthält für Bewerberinnen/Bewerber mit einer Behinderung folgende Anweisung:

„Falls Sie behindert sind und dies zu etwaigen Schwierigkeiten bei der Teilnahme an den Prüfungen führen könnte, setzen sie Bitte „JA“ ein. Dadurch soll gewährleistet werden, dass das Europäische Amt für Personalauswahl nach Möglichkeit die erforderlichen Vorkehrungen treffen kann.“

Schließlich enthält die Website des Europäischen Amts für Personalauswahl einen direkten Hinweis auf die Chancengleichheit - der EPSO große Bedeutung beimisst. Das gleiche gilt für alle in der Presse erscheinenden Anzeigen zur Bekanntmachung eines Auswahlverfahrens.

„Das Europäische Amt für Personalauswahl legt sehr viel Wert darauf, die Gesellschaft, für die die



Institution arbeitet, genauestens zu reflektieren. Die Posten der Kommission stehen allen Bürgerinnen und Bürgern der Mitgliedstaaten offen, soweit sie die Zulassungskriterien erfüllen, unabhängig von der Rasse, dem Alter, der Nationalität, der politischen, philosophischen oder religiösen Anschauung sowie dem Geschlecht und der sexuellen Orientierung. Falls notwendig, trifft man besondere Vorkehrungen, damit behinderte Bewerber unter den gleichen Bedingungen wie andere Bewerber an den Auswahlverfahren teilnehmen können und um ihnen die Integration an ihrem neuen Arbeitsplatz zu erleichtern. Diskriminierungen werden bei den EU-Institutionen nicht toleriert. Wir bemühen uns, unter Einhaltung des zentralen Prinzips der Einstellung aufgrund von Eignung, ein angemessenes nationales Gleichgewicht beim Personal zu erreichen und setzen Maßnahmen ein, um eine bessere Quote von Frauen in höheren Positionen zu erzielen. Die EU steht der Vielfalt offen gegenüber."

In der Praxis sind dann, wenn die Prüfungen im Rahmen des Auswahlverfahrens stattfinden, bereits zahlreiche Vorkehrungen getroffen worden, auf Bitten der Bewerber oder Bewerberinnen selbst und auf der Grundlage von Erläuterungen dazu, was ihres Erachtens erforderlich ist, damit sie an den Prüfungen teilnehmen können.

Um diesen Bitten nachzukommen, kann EPSO Bewerber oder Bewerberinnen mit Behinderungen in gesonderte Prüfungszentren einladen.

Es folgen Beispiele für Vorkehrungen, die EPSO bereits für verschiedene Arten von Behinderungen getroffen hat:

- Sehbehinderung: Text in Brailleschrift, Text mit größerem Schrifttyp, die Bewerberin/der Bewerber kann einen eigenen für Brailleschrift geeigneten PC mitbringen; bei den Tests kann der Aufsichtsführende die vorgeschlagenen Fragen und Antworten vorlesen, die Antwort der Bewerberin/des Bewerbers wird vom Aufsichtsführenden auf maschinenlesbarem Vordruck vermerkt, Tonaufnahme; Gewährung einer zusätzlichen Frist;
- Hörbehinderung (taube oder eingeschränkt hörfähige Bewerberinnen oder Bewerber): Möglichkeit, im Prüfzentrum ganz vorne zu sitzen, um von den Lippen ablesen zu können; die Bewerberin/ der Bewerber erhält eine Kopie des vom Redner vorgetragenen Textes und hat einen eigenen Aufsichtsführenden zur Verfügung;
- Handbehinderung: die Bewerberin/der Bewerber hat entweder einen PC zur Verfügung und kann Antworten ausdrucken oder dem Aufsichtsführenden eine mündliche Antwort erteilen, die auf einen Tonträger aufgezeichnet wird;
- Rollstuhl: EPSO sorgt dafür, dass die Bewerberin/der Bewerber ungehinderten Zugang zum Prüfzentrum hat;
- zu Invalidität führende Krankheit /zerebrale Störung: Gewährung einer zusätzlichen Frist, PC, Dokumenthalter, der Bewerberin/dem Bewerber wird ein Parkplatz zur Verfügung gestellt, ein ergonomischer Stuhl kann bereitgestellt werden;



- Legasthenie: der Bewerberin/dem Bewerber wird für den Test ein PC zur Verfügung gestellt und eine zusätzliche Frist gewährt.

Was die Vorlage von Berichten über die Zugänglichkeit der Einstellungsverfahren für Bewerber mit Behinderungen außer Sehbehinderungen angeht, so wurde im Anschluss an die - weiter unten genauer beschriebene - Behindertenumfrage bereits vorgeschlagen, eine Untersuchung der Kommission und des Europäischen Amts für Personalauswahl über den Inhalt von öffentlichen Stellenausschreibungen durchzuführen, mit dem Ziel, mehr Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Die Frage der Erstellung von Berichten über bestimmte Formen von Behinderung wird in diesem Kontext geprüft.

- Möglichkeit regelmäßiger Berichte über die Einstellungspolitik (1.5)

Nach Ansicht der Kommission wird die Gleichbehandlung der Bewerber durch die Anonymität gewährleistet; ihre Auswahlverfahren werden so weit wie möglich so organisiert, dass eine Gleichbehandlung sichergestellt ist.

Diesbezüglich trifft das Europäische Amt für Personalauswahl besondere Vorkehrungen, um es behinderten Personen zu ermöglichen, an den Auswahlverfahren teilzunehmen.

Im Kontext der Umfrageergebnisse (Näheres s. u.) wird die Kommission untersuchen, wie vorhandene und künftige Statistiken über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bei der Kommission verlässlicher gestaltet und aktualisiert werden können, und zwar unter Einhaltung der Verpflichtungen gemäß Verordnung (EG) Nr. 45/2001 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft und zum freien Datenverkehr. Die Kommission wird im Rahmen der Untersuchung zur Verbesserung der Zuverlässigkeit von Statistiken die Frage prüfen, ob solche Statistiken in Zukunft veröffentlicht werden sollen.

- Positive Maßnahmen zur Förderung der Einstellung von Personen mit Behinderungen (1.6)

Man geht davon aus, dass Auswahlverfahren mit anonymen Prüfungen und angemessenen Vorkehrungen für die Teilnahme an diesen Prüfungen die beste Garantie für eine Gleichbehandlung bei Einstellungsverfahren bieten. Die Kommission sieht keine Notwendigkeit, neben den Schritten, die künftig zur Sicherstellung einer gezielteren Bekanntmachung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen unternommen werden sollen, in diesem Stadium der Einstellungsverfahren weitere positive Maßnahmen speziell für Personen mit Behinderungen zu treffen.

Wie dem Bürgerbeauftragten auf ein früheres Auskunftsersuchen hin mitgeteilt wurde, wird die Generaldirektion Personal und Verwaltung (GD ADMIN) benachrichtigt, wenn erfolgreiche Teilnehmer an Auswahlverfahren angeben, sie hätten eine Behinderung, die beim Auswahlverfahren besondere Vorkehrungen erforderlich gemacht habe. Die Generaldirektion ADMIN verfolgt bei der Einstellung eine proaktive Politik, wobei sie von Fall zu Fall tätig wird, was derzeit als der geeignetste Ansatzpunkt für positive Maßnahmen gesehen wird.



Im Kontext der Umfrageergebnisse wird die Kommission gemeinsam mit anderen betroffenen Gruppen verschiedene Möglichkeiten erkunden, wie die Einstellung von Menschen mit Behinderungen in der Institution gefördert werden könnte. Dabei wird die Frage genauer untersucht, wie positive Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von behinderten Personen erarbeitet werden könnten, z. B. die Aufstellung und Überwachung einer Art von Beschäftigungsziel, individuelle Follow-up-Maßnahmen nach der ärztlichen Untersuchung, um sicherzustellen, dass dem Behinderten geeignete Aufgaben übertragen und die entsprechenden Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Außerdem wird das Thema Behinderung bei der Schulung für Auswahlgespräche und Prüfungsausschüsse angesprochen, um die Betroffenen für diese Fragen zu sensibilisieren.

- Anforderungen an die Zugänglichkeit von Gebäuden (2.2)

Die letzte Fassung (Nr. 5) des Handbuchs der Mustergebäude der Kommission (allgemein MIT genannt - *Manuel d'Immeuble Type*) wurde nach umfassender interner Konsultation vom Leitungsausschuss des Amtes für Gebäude, Anlagen und Logistik (OIL) am 29. Juni 2004 angenommen. Kapitel B.III betrifft speziell die Erfordernisse behinderter Menschen, so den Zugang allgemein, besonders ausgewiesene Behindertenparkplätze, Mobilität, Beleuchtung und Beschilderung in Gebäuden, sanitäre Einrichtungen und Evakuierung in Notfällen.

Neben diesem speziell dem Thema Behinderung gewidmeten Kapitel enthält das Handbuch etwa 30 Hinweise auf die Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen. Das MIT entspricht sowohl den belgischen Vorschriften einschließlich dem Brüsseler 'Règlement Regional d'Urbanisme' (RRU) (1) als auch den europäischen Bestimmungen, die für dieses Gebiet gelten, sowie dem Verhaltenskodex der Kommission für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen (2) .

Für die nächste Zeit ist keine weitere Überarbeitung des MIT geplant. Die vorliegende Fassung wurde erst Mitte 2004 angenommen und entspricht dem neuesten Stand, was die Zugänglichkeit angeht. Außerdem wurde der im Verhaltenskodex für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen vorgesehene Spezialist, der das Arbeitsumfeld von behinderten Personen unter dem Gesichtspunkt der Ergonomie bewerten soll, vor kurzem ernannt. Selbstverständlich wird die Angelegenheit im Lichte der neuen MIT-Normen und der Erfahrungen des Spezialisten laufend überprüft.

- Parkplätze (2.3)

Im Einklang mit dem Verhaltenskodex der Kommission für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen sind innerhalb oder außerhalb (3) aller Kommissionsgebäude mit Ausnahme des Berlaymont-Gebäudes mindestens zwei Parkplätze für behinderte Besucher reserviert; insgesamt verfügt die Kommission über 114 solcher reservierten Stellplätze.

Aus Sicherheitsgründen ist der Zugang zum Berlaymont-Gebäude eingeschränkt; daher hat die Kommission die Brüsseler Behörden gebeten, am Boulevard Charlemagne, der entlang des Berlaymonts verläuft, Behindertenparkplätze vorzusehen. Im Oktober 2005 hat der Polizeichef der Stadt Brüssel sich bereit erklärt, drei solcher Stellplätze am Boulevard Charlemagne zu reservieren und hat die für öffentliche Arbeiten zuständige Stelle gebeten, die erforderlichen Arbeiten vorzunehmen.



Neben den oben erwähnten speziell für behinderte Besucher vorgesehenen Parkplätzen verfügt die Kommission in ihren Gebäuden außerdem über 216 Abstellplätze, die für Beschäftigte mit medizinischen Problemen (dauernde oder zeitweilige Behinderung/gesundheitsliche Probleme) reserviert sind. Diese Parkplätze werden auf durch eine entsprechende ärztliche Bescheinigung zu begründende Anfrage vergeben.

- Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Informationen (3.3)

Die Haltung der Kommission zur Zugänglichkeit von Informationen wird auf der Webseite „EUROPA - Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu Webseiten“ (http://europa.eu.int/geninfo/accessibility_policy_de.htm) erläutert: „Hinsichtlich des Servers EUROPA hat die Europäische Kommission beschlossen, die Konformitätsstufe A (Priorität 1) für neue und aktualisierte Websites einzuführen.“ Die WAI-A (Web Accessibility Initiative A - Webzugangsinitiative A) enthält Regeln, die nicht nur sehbehinderte Menschen, sondern auch solche mit anderen Behinderungen und Beeinträchtigungen betreffen. Außerdem pflegt die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit die amtliche Website des Europäischen Jahrs der Menschen mit Behinderungen auf dem Server Europa, auf die über http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_de.html . zugriffen werden kann.

- Zugang der Öffentlichkeit zu Websites (3.4)

Der Leitfaden für Informationsanbieter (Information Providers Guide - IPG) ist für Verfasser von Seiten für die Website EUROPA (Koordinatoren, Webmaster, Auftragnehmer) gedacht und geht auf redaktionelle, technische und grafische Aspekte ein. Die im IPG niedergelegten Regeln (4) sind verbindlich, um Kohärenz und Benutzerfreundlichkeit zu gewährleisten.

Gemäß dem IPG sollten die für die Veröffentlichung auf EUROPA erstellten Seiten die Zugangskriterien der Stufe A erfüllen. Die Webmaster der Generaldirektionen und Dienste sind dafür verantwortlich, die Zugänglichkeit ihrer Websites zu bewerten und sicherzustellen, dass die Websites/-seiten IPG- und WAI-A-konform sind. Es gibt eine Reihe von Tools, mit denen sich bewerten lässt, ob eine Website den gängigen Zugänglichkeitsnormen entspricht. Außerdem werden die Webmaster bei ihrer Validierung der Websites und -seiten anhand der WAI-A- (und einiger WAI-AA-) Checkpunkte systematisch vom EUROPA-Koordinierungsteam der Generaldirektion PRESS unterstützt.

- Alternative Formen für alle öffentlichen EU-Dokumente (3.5)

WAI-konforme EUROPA-Seiten können mit der entsprechenden Endnutzer-Software in Großdruck oder Brailleschrift oder akustisch dargestellt werden. Bei mehrsprachigen Websites wie EUROPA stellt sich das Problem, dass nicht alle Sprachen mit einer Unterstützungsoftware gelesen werden können. Die Kommission könnte die bereits WAI-konformen Seiten dadurch verbessern, dass sie aus diesen Seiten generierte Audiodateien oder Gebärdensprachdateien bereitstellt. Dies könnte allerdings mehr Probleme als Lösungen schaffen, da es sich bei der fraglichen Technik um Maschinenübersetzung handelt: eine automatische Übersetzung in die Gebärdensprache ergäbe keinen Sinn, und die Qualität der Maschinenübersetzung ist meistens unbefriedigend. Eine Alternative wäre, einen Gebärdensprachübersetzer für die Erstellung



von Gebärdensprachdateien anzustellen. Hier stellt sich allerdings das Problem, dass es keine universelle Gebärdensprache gibt (so ist die belgisch-französische Gebärdensprache anders als die französische). Dies wäre also auch keine realistische Möglichkeit.

Eine Lösung, die allerdings zusätzliche Ressourcen erfordern würde, könnte darin bestehen, neben dem Einführungstext zu langen Artikeln/größeren Informationsmengen einen Link zu einer Audioausgabe vorzusehen, so dass behinderte Personen schnell erkennen würden, ob die Informationen von Interesse für sie sind, und sich entweder weiter damit befassen oder sie überspringen könnten. Allerdings hat sich bei mehrsprachigen Websites wie EUROPA der ständige Prozess der Erzeugung eines WAI-konformen Inhalts und seiner Überprüfung auf Zugänglichkeit bisher als der beste Weg erwiesen, einen optimalen Zugang zu gewährleisten. Die Kommission hat ein System zur Verwaltung von Web-Inhalten angenommen, das künftig garantieren wird, dass alle ihre Websites die Mindestzugänglichkeitskriterien erfüllen.

Eine weitere alternative Form ist „Leichte Lesbarkeit“. Anlässlich des Europäischen Tags der Menschen mit Behinderungen im Jahr 2005 gab die Kommission Arbeitspapiere in dieser Form heraus.

- Integration von Kindern mit besonderen Bildungsbedürfnissen (Special Educational Needs - SEN) (4.2)

Wie der europäische Bürgerbeauftragte weiß, ist die Kommission nicht für Bildungsfragen zuständig und kann daher das neue SEN-Programm der Europäischen Schulen (ES) nicht selbst bewerten oder evaluieren, noch kann sie den Europäischen Schulen Anweisungen erteilen. Alle einschlägigen Entscheidungen werden vom Obersten Rat der Europäischen Schulen getroffen, in dem die Kommission nur über eine von 29 Stimmen (5) verfügt. Als Mitglied des Obersten Rates und als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin, deren Personal seine Unzufriedenheit mit dieser Dienstleistung der (zum großen Teil mit Gemeinschaftsmitteln finanzierten) Europäischen Schulen zum Ausdruck bringt, bemüht die Kommission sich allerdings aktiv um eine Evaluierung des SEN-Programms.

Im März 2004 wurden auf der Sitzung eines Unterausschusses des Obersten Rates, der pädagogische Fragen diskutiert und dem Obersten Rat zur Erörterung und Billigung vorlegt, zum ersten Mal bestimmte statistische Daten über SEN-Fälle vorgestellt. Die Kommission bat um eine Evaluierung des SEN-Programms durch die entsprechenden Inspektoren/Koordinatoren sowie darum, dass die Ergebnisse dieser Evaluierung im nächsten Bericht (im folgenden Jahr) enthalten sein sollten. Der letzte Bericht über das SEN-Programm war jedoch dem ersten ähnlich, und die Kommission wiederholte auf der Sitzung des für pädagogische Fragen zuständigen Unterausschusses im November 2005 ihre Bitte um eine Evaluierung des SEN-Programms.

Außerdem hat die Kommission aufgrund anderer Auskunftersuchen des Bürgerbeauftragten das Büro des Generalsekretärs der Europäischen Schulen um nähere Angaben zur Anwendung des SEN-Programms gebeten und schriftlich niedergelegt, welche Informationen von den Europäischen Schulen gesammelt werden sollten. Bisher wurden der Kommission noch keine Informationen übermittelt.



Die Kommission hat Ende Januar 2006 ein formelles Ersuchen um Evaluierung der Durchführung des SEN-Programms an den Obersten Rat gerichtet. Ein Evaluierungsbericht sollte im späteren Verlauf des nächsten Schuljahres folgen.

- Analyse der Behindertenumfrage (5.3)

Die von der Kommission im Dezember 2004 durchgeführte Behindertenumfrage wurde analysiert; die Ergebnisse wurden in das Intranet der Kommission gestellt. Der Volltext der Ergebnisse ist Anhang V zu entnehmen und wird weiter unten zusammengefasst. Als Ergebnis einer Analyse der 3 526 Antworten (6) werden spezifische Maßnahmen vorgeschlagen, die ebenfalls im Intranet aufgeführt und weiter unten zusammengefasst sind.

Aufgrund der geringen Zahl der Antworten von Personen mit Behinderungen (216, also 6% der Befragten) war es schwer, endgültige Schlussfolgerungen aus den Umfrageergebnissen zu ziehen, da nicht klar war, ob die Antworten auf eine geringe Zahl bei der Kommission beschäftigter Menschen mit Behinderungen hinwiesen oder auf eine größere Zahl solcher Beschäftigten, bei denen die Antwortquote niedrig lag. Immer wieder wurden jedoch bestimmte Punkte genannt, bei denen sich weitere Maßnahmen günstig auswirken würden. So gaben einige Beschäftigte an, dass es schwierig sei, relativ einfache Mittel zu erhalten, die ihnen die Arbeit erleichtern würden, wie geeignete Stühle oder Schreibtische oder adaptierte IT-Ausrüstungen. Dabei würde es sich um „angemessene Vorkehrungen“ gemäß Statut (Artikel 1d Absatz 4) handeln, die das Organ Beschäftigten mit Behinderungen zur Erleichterung der Wahrnehmung ihrer amtlichen Pflichten bereitstellen muss. Auch wurde die Kommission auf die Schwierigkeiten aufmerksam gemacht, denen sich manche behinderte Menschen beim Gebäudezugang oder beim Ortswechsel innerhalb von Gebäuden gegenübersehen (Verkehrswege werden durch größere Gegenstände versperrt, zu schwere Brandschutztüren usw.).

108 Antworten betrafen eine potentielle Diskriminierung in Bezug auf Laufbahnmöglichkeiten oder Laufbahnentwicklung. Die Bediensteten hatten das Gefühl, wegen ihrer Behinderung benachteiligt zu werden, was in einer langsameren Laufbahnentwicklung, weniger interessanten Tätigkeiten oder fehlendem Zugang zur Weiterbildung resultierte. Auf der zwischenmenschlichen Ebene klagten einige Bedienstete über ein demütigendes, einschüchterndes oder beleidigendes Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten. Die Kommission hat diese von den Bediensteten vorgebrachten Beschwerden sehr aufmerksam zur Kenntnis genommen. Als Folge wurden folgende Maßnahmenvorschläge angenommen:

- Die Ergebnisse des Kurzberichts wurden allen für Personalfragen zuständigen Direktoren, dem Ärztlichen Dienst, dem Referat Arbeitssicherheit und -hygiene, dem zentralen Referat für Laufbahnberatung (SCOP) und der Interdirektionalen Gruppe für Behindertenfragen vorgelegt, die Follow-up-Maßnahmen ergreifen können, um eine Sensibilisierung für diese Fragen zu gewährleisten. Dabei wurde sichergestellt, dass den jeweiligen Stellen die im Rahmen der Umfrage abgegebenen Kommentare, die sie betrafen, zur Kenntnis gebracht wurden.
- Es muss dafür gesorgt werden, dass das gesamte Personal sich darüber im Klaren ist, dass im Statut jede Diskriminierung aufgrund einer Behinderung explizit verboten wird. Aus diesem Grund sind die Umfrage und ihre Ergebnisse als wichtige Mittel zur Sensibilisierung



des Personals und zur Veränderung des Bewusstseins auf die Intranet-Website zum Thema Behinderung gestellt worden.

- Auf der Intranet-Website der Kommission zum Thema Behinderung wird auf die Bestimmungen des Statuts über das Diskriminierungsverbot (Artikel 1d Absatz 1) hingewiesen.

- Außerdem wird das Personal auf der Intranet-Website daran erinnert, dass gemäß dem Verhaltenskodex für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen das Referat Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit der GD ADMIN eingeschaltet werden kann, wenn es bei der Umsetzung des Kodex Probleme gibt. Das Referat behandelt solche Angelegenheiten umsichtig und mit der gebotenen Vertraulichkeit.

- Immer wieder wurde in den Antworten auf die Umfrage die verzögerte Bereitstellung oder Nichtbereitstellung von Vorkehrungen erwähnt. Auch über die Benachteiligung wegen einer Behinderung, z. B. eine langsamere Laufbahnentwicklung oder weniger interessante Tätigkeiten, wurde geklagt. Der Verhaltenskodex sieht vor, dass das SCOP-Team einen auf Berufs- und Rehabilitationsberatung spezialisierten Berater umfassen sollte. Die Kommission wird einen Spezialisten benennen, der ergonomische Bewertungen des Arbeitsumfelds von Bediensteten mit Behinderungen durchführt. Die Einstellung/Benennung von Spezialisten war als vorrangige Follow-up-Maßnahme der GD ADMIN für 2005 geplant, durch die eine proaktive Strategie für Laufbahnentwicklung, Bewertung der Büroausstattung und rechtzeitige Bereitstellung angemessener Vorkehrungen ermöglicht werden sollte. Im SCOP und im Referat für Arbeitssicherheit und -hygiene der GD ADMIN sind jetzt solche Spezialisten benannt worden. Außerdem wird eine Prüfung der verschiedenen für Bedienstete mit Behinderungen verfügbaren Haushaltsmittel vorgenommen sowie die Frage untersucht, ob für die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen besondere Haushaltsmittel vorzusehen sind, um einen maximalen Nutzen sicherzustellen.

- Die GD ADMIN wird in Absprache mit den zuständigen Diensten untersuchen, welche Haushaltsmittel für Bedienstete mit Behinderungen verfügbar sind, um zu gewährleisten, dass die Mitglieder des Personals, für die diese Mittel bereitgestellt werden, maximalen Nutzen daraus ziehen. Insbesondere wird die GD ADMIN die Frage prüfen, ob spezielle Haushaltsmittel für die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen vorgesehen werden müssen, und ob solche Mittel zentral oder auf der Ebene der Generaldirektionen verfügbar sein sollten.

- Auch muss untersucht werden, ob für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein Ziel gesetzt und ein entsprechendes Monitoring vorgesehen werden sollten. Die GD ADMIN wird in Zusammenarbeit mit der Interdirektionalen Gruppe für Behindertenfragen und EPSO (sowie anderen relevanten Gruppen) verschiedene Möglichkeiten für die Einstellung von mehr Personen mit Behinderungen untersuchen. Außerdem wird geprüft, wie sich unter Einhaltung der Verpflichtungen gemäß Verordnung Nr. 45/2001 vorhandene und künftige Statistiken über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bei der Kommission zuverlässiger gestalten und regelmäßig aktualisieren lassen.

- Im Rahmen der Förderung einer sichtbareren und aktiveren Politik in diesem Bereich will die GD ADMIN im Januar 2006 die Mitgliedstaaten zu den von ihren nationalen Verwaltungen angewandten Verfahren zur Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderungen und zur Schaffung entsprechender Bedingungen am Arbeitsplatz befragen, mit der Absicht, Beispiele für optimale Praktiken zusammenzustellen, die dann auch bei der Kommission genutzt werden könnten.



Außerdem wird gegen Ende 2006 darüber nachgedacht, ob in den Jahren 2007-2008 zur Bewertung der Fortschritte eine zweite Behindertenumfrage durchgeführt werden soll. Entsprechend den Ergebnissen einer solchen Umfrage können Prioritäten verlagert und neue Prioritäten gesetzt werden.

- Schärfung des Bewusstseins für die Behindertenproblematik (5.4)

Als wichtigstes Mittel für die Schärfung des Bewusstseins und die Sensibilisierung des Personals für die Behindertenproblematik hat sich das Interesse erwiesen, das durch die Annahme des überarbeiteten Verhaltenskodex und die Fragen der allen Bediensteten der Kommission vorgelegten Behindertenumfrage geweckt wurde. Beide Maßnahmen wurden auf breiter Ebene bekannt gemacht. Erstere wurde in der internen Wochenzeitung der Kommission „Commission en Direct“ veröffentlicht, die an alle Bediensteten verteilt wird, im Intranet zugänglich und mit einer Auflage von mehr als 50 000 bei allen EU-Institutionen erhältlich ist. Über letztere wurde in einem an das gesamte Personal der Kommission gerichteten Vermerk des Generaldirektors informiert.

Der nächste Schritt des Sensibilisierungsprozesses wird die Veröffentlichung der Umfrageergebnisse im Intranet der Kommission sein. Dort wird man Informationen über die Analyse der Ergebnisse sowie über die für 2006 geplanten Follow-up-Maßnahmen finden.

Bedienstete, die für Auswahlgespräche oder die Teilnahme an Prüfungsausschüssen geschult werden, erhalten bereits ein Sensibilisierungstraining. Ein praktischer Leitfaden zu vorbildlichen Praktiken im Bereich Nichtdiskriminierung (einschließlich Behinderungen), der sich an Lehrgangsteilnehmer und an Führungskräfte richtet, die in den Generaldirektionen für Einstellungen zuständig sind, wird Anfang 2006 verfügbar sein.

Darüber hinaus denkt die Kommission über spezifische Sensibilisierungsaktionen für das Personal in Form einer Schulung, einer Konferenz oder eines Seminars in den Jahren 2006 oder 2007 nach, die am 3. Dezember, dem jährlichen Europäischen Tag der behinderten Menschen, stattfinden könnten. Solche Aktionen werden von der Verfügbarkeit finanzieller Mittel abhängen.

IV. Schlussfolgerung

Die Kommission hat ein breit gefächertes, progressives und proaktives Konzept für ihre Behindertenpolitik angenommen. Durch das neue Statut, den überarbeiteten Verhaltenskodex und die verschiedenen angebotenen Dienstleistungen wird den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen in ihren Beziehungen mit der Kommission Rechnung getragen.

Die Kommission will sicherstellen, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf alle ihre Beziehungen mit behinderten Menschen Anwendung findet, und alle einschlägigen Maßnahmen regelmäßig überprüfen. Die Kommission wird auch weiterhin ihre zuständigen Dienste und die Vertreter von Bediensteten mit Behinderungen konsultieren, insbesondere über die interdirektionale Gruppe für Behindertenfragen, um sicherzustellen, dass dieses Ziel erreicht wird.



Anlagen

Anlage I : Beschluss der Kommission zur Durchführung von Artikel 1d Absatz 4 des Statuts

Anlage II : Beschluss der Kommission vom 25 . November 2003 über einen überarbeiteten Verhaltenskodex für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen

Anlage III : Vorläufige Leitlinien zur Ausführung der Haushaltslinie „Beihilfen für Behinderte“ betreffend Mittel zur Deckung der Sozialbeihilfe für behinderte Personen

Anlage IV : Leitlinien für die Selbstbeteiligung an den mit einer Behinderung verbundenen Kosten

Anlage V : Analyse der Behindertenumfrage

(1) Bei R.R.U. handelt es sich um regionale Vorschriften, die für das Territorium der Region gelten. Ihr Zweck ist Vereinfachung durch Vereinheitlichung der bestehenden städtebaulichen Normen für die Region Brüssel-Hauptstadt.

(2) C(2003) 4362 vom 18.11.2003.

(3) Parkplätze im Freien unterliegen der Genehmigung und der für öffentliche Arbeiten zuständigen Stelle der Brüsseler Behörden.

(4) http://europa.eu.int/comm/ipg/index_en.htm .

(5) 25 Mitgliedstaaten, die Kommission, Elternvereinigungen, das Europäische Patentamt (für Fragen, die die Europäische Schule in München betreffen), Personalvertreter.

(6) Bei der Kommission sind insgesamt 25 000 Beamte und Zeitbedienstete beschäftigt.