



قانون معلولیت در کشور آلمان

برگردان طاهره میری

ویراستار: معصومه آمدی (مسوول واحد روابط بین‌الملل کانون توانا)

متن زیر به منظور آشنایی و اطلاع از قوانین مربوط به افراد دارای معلولیت در کشور آلمان توسط واحد روابط بین‌الملل کانون معلولین توانا ترجمه گردیده و امید است به کمک این قوانین بتوانیم گامی موثر جهت احیا و غنی‌سازی حقوق افراد دارای معلولیت در کشور خود برداریم.

کپی برداری از این اثر با ذکر منبع مجاز است.



قوانین افراد دارای معلولیت در آلمان

قوانین افراد دارای معلولیت در آلمان: مروری بر حقوق استخدام، آموزش و دسترسی پذیری

اثر مارتین کوک

الف. مقدمه

۱. اطلاعات کلی

تحت قوانین آلمان، افراد دارای معلولیت، به منظور جلوگیری، رفع یا بهبود ناتوانی خود مستحق دریافت کمک و مساعدت هستند. هدف کلی تا حد ممکن غلبه بر عوارض معلولیت و قادر نمودن فرد دارای معلولیت برای شرکت در تمام زمینه‌های اجتماعی، به ویژه در بازار کار و زندگی اجتماعی است. دولت فدرال ملزم به طراحی و ساخت بدون مانع ساختمان‌های عمومی، خیابان‌ها و ... و دسترسی پذیری آسان به وسایل ارتباطی به خصوص در زمینه‌ی سایت‌های اینترنتی اجرائی، فرم‌ها و اعلان‌های اداری است. در حوزه‌ی حمل و نقل عمومی نیز ملزم است تمامی امکانات و ابزارهای حمل و نقل (اتوبوس، قطار، هواپیما) بدون مانع شوند. اقدامات مشابه در رستوران‌ها نیز اعمال می‌گردد.

افراد دارای معلولیت مزمن از حقوق حمایت شغلی خاص، کمک‌هزینه‌ها و مزایای اضافی مانند معافیت مالیاتی، حمل و نقل عمومی رایگان و معافیت از هزینه‌های رادیو و تلویزیون بهره‌مند هستند.

۲. منابع قانونی افراد دارای معلولیت

قوانین بنیادی که حقوق و مزایای افراد دارای معلولیت را فراهم می‌کنند شامل موارد زیر است:

- کتاب نهم قانون اجتماعی
- قانون تبعیض معلولیت (قانون فرصت‌های برابر برای افراد دارای معلولیت)

هر دو قانون فوق تعیین شده توسط قانون اساسی آلمان، یک اصل کلی را اجرا می‌کنند، اینکه هیچ فردی به دلیل معلولیت مورد تبعیض قرار نمی‌گیرد. به علاوه، هدف این قوانین، ایجاد یک زندگی تا حد امکان عادی



برای افراد دارای معلولیت و خانواده‌های آنها و به خصوص ترویج مشارکت برابر در تمام زمینه‌های زندگی است.

۱. کتاب نهم قانون اجتماعی

طبق کتاب نهم قانون اجتماعی، افراد دارای معلولیت برای برخورداری از یک زندگی مستقل و فرصت‌های مشارکت اجتماعی برابر و جلوگیری یا مقابله با هر گونه تبعیض، مزایای خاصی را دریافت می‌کنند. به علاوه، نیازهای خاص زنان و کودکان دارای معلولیت نیز در نظر گرفته می‌شود. مزایای ویژه عبارتند از:

- مزایای توانبخشی پزشکی
- مزایا با هدف حضور در زندگی شغلی
- مزایا با هدف حضور در زندگی اجتماعی

۲. قانون تبعیض معلولیت

هدف قانون تبعیض معلولیت (و تغییرات مکمل در دیگر قوانین) اجرای حقوق برابر در حوزه‌های عمومی و خصوصی برای افراد دارای معلولیت است و آنها را قادر می‌سازد با کمترین کمک خارجی ممکن زندگی کنند. این قانون شامل مفاد زیر است:

- ممنوعیت تبعیض افراد دارای معلولیت توسط مقامات دولتی
- مقررات پاسخ‌گویی به نیازهای ویژه زنان دارای معلولیت ("جریان‌سازی جنسی")
- تعهد دولت فدرال به ساختمان‌های بدون مانع، امور اداری و دسترسی به فن‌آوری اطلاعات؛
- محیط‌های بدون مانع با توجه به انتخابات؛ و
- دسترسی بدون مانع به غذاخوری‌ها و ابزارهای حمل و نقل

۳. مقامات مسوول

دو مقام وجود دارند که مسوول محافظت و ارتقای منافع افراد دارای معلولیت از جمله اجرای حقوق تضمین شده توسط کتاب نهم قانون اجتماعی هستند. این نمایندگان عبارتند از:

- الف. دفتر یکپارچه‌سازی
- ب. دفتر اشتغال فدرال



الف. دفتر یکپارچه‌سازی

دفتر یکپارچه‌سازی مخصوصاً مسوول مسائل محیط کار، شامل جمع‌آوری و توزیع سهم مالیات جبران خسارت برای معلولین شدید، حمایت ویژه در برابر اخراج کارکنان دچار معلولیت شدید و توزیع مزایای تکمیلی برای اشتغال آنهاست.

ب. اداره کار فدرال

اداره کار فدرال به ویژه مسوول مشاوره‌ی شغلی و اقدامات کاریابی برای افراد بیکار دارای معلولیت، شناسایی افرادی که تقریباً دچار معلولیت شدید هستند، و نظارت بر تعهدات کارفرمایی در استخدام افراد دارای معلولیت شدید است.

۴. افراد دارای معلولیت

الف. تعریف

بر اساس بند اول از بخش دوم قانون نهم، فرد دارای معلولیت به فردی اطلاق می‌گردد که اعمال فیزیکی، توانایی‌های ذهنی یا سلامت روانی عادی به نسبت سن‌اش بیش از شش ماه به شدت دچار اختلال شود و مشارکت‌اش در زندگی اجتماعی با مشکل مواجه شود.

منظور از عدول از شرایط معمولی، از دست دادن یا محدودیت ساختارهای جسمی، ذهنی و روانی‌ای است که به طور نرمال در سن مربوطه مشهود است. چنین وضعیتی در صورتی معلولیت محسوب می‌شود که به یک محدودیت خاص منجر شود و حداقل روی یک بخش از زندگی تأثیر بگذارد. یک دوره‌ی کوتاه شش ماهه، مانع ناهنجاری‌های موقتی می‌شود.

در صورت تطابق با معیارهای ذکر شده در تعریف، وضعیتی به عنوان معلولیت خود به خود به وجود می‌آید. از نظر وضعیت معلولیت، شناسایی بر اساس فرایند رسمی "دوره‌ی تأمین و نگهداری" یک یافته‌ی رسمی تلقی نمی‌شود، بلکه برای شناسایی وضعیت معلولیت کاربرد دارد.

ب. میزان معلولیت

معلولیت فرد بر اساس درجه‌بندی از ۲۰ تا ۱۰۰ بیان می‌شود. درجه‌بندی در فرایند رسمی توسط



ذیصلاح اداره‌ی تامین و نگهداری تشخیص داده می‌شود. مدیریت دستورالعمل‌هایی را برای ارزیابی معلولیت و تشخیص درجه‌ی آن صادر می‌کند. این دستورالعمل‌ها در روند ارزیابی و تشخیص اداره‌ی تامین و نگهداری اجباری است که هدف آن برخورد برابر با افراد دارای معلولیت یا بین آنهاست. چنانچه وضعیت فرد دارای معلولیت بهبود یابد، میزان معلولیت وی سنجش یا به کلی باطل خواهد شد.

ج. افراد دارای معلولیت شدید

فرد دارای معلولیت شدید به فردی اطلاق می‌شود که دارای معلولیت ۵۰ درصد و بالاتر باشد. حدود ۸٪ از جمعیت آلمان در این وضعیت به سر می‌برند.

د. افراد دارای معلولیت برابر با افراد دارای معلولیت شدید

اگر میزان معلولیت فرد دارای معلولیتی ۳۰ درصد و بالاتر باشد، وضعیت خاصی به نام "فرد دارای معلولیت شدید" را به خود می‌گیرد. این وضعیت زمانی به فرد اطلاق می‌شود که نمی‌تواند شغل مناسبی بیابد یا به دلیل معلولیت‌اش بیکار می‌ماند. فرد شاغل دارای معلولیت و نه "فرد دارای معلولیت شدید" باید در رقابت با فرد بدون معلولیت در بازار کار و در برابر محدودیت ناشی از معلولیت پشتیبانی شود. دفاتر اشتغال به این وضعیت خاص در زمان درخواست توجه می‌کنند و به صلاحدید و با وظیفه‌شناسی در مورد موضوع تصمیم می‌گیرند.

معمولا افراد دارای معلولیت با این شرایط خاص، همان مزایای اضافی و حقوق خاص افراد دارای معلولیت شدید را دریافت می‌کنند. با این وجود از حق مرخصی اضافی یا حمل و نقل رایگان برخوردار نیستند.

ذ. تعریف تبعیض

با توجه به تعریف معلولیت، تبعیض با عبارات زیر تعریف می‌شود: تبعیض افراد دارای معلولیت زمانی رخ می‌دهد که با افراد با و بدون معلولیت بی‌هیچ دلیلی به صورت متفاوت رفتار گردد و در نتیجه‌ی این رفتار، مشارکت برابر افراد دارای معلولیت در زندگی اجتماعی، مستقیم یا غیرمستقیم آسیب ببینند.

ر. حق عمل سازمان‌های معلولیت

تمام سازمان‌های نماینده‌ی افراد دارای معلولیت در سطح کشوری یا فدرال حق دارند تحت کتاب نهم قانون اجتماعی در صورت نقض حقوق فرد دارای معلولیت با رضایت وی اقدام قانونی انجام دهند.



قانون مشابهی برای تمام سازمان‌های نماینده‌ی افراد دارای معلولیت در سطح فدرال اعمال می‌شود که توسط "وزارت بهداشت، درمان و تامین اجتماعی" در زمان وقوع تخلف در "قانون تبعیض معلولیت" به رسمیت شناخته شده است. علاوه بر این، سازمان‌ها در برابر تخلفات "با اهمیت عمومی" حق عمل دارند. به ویژه این امر در صورت وجود موارد متعدد یا مشابه بیشتر نمایان می‌شود.

ز. توافق‌نامه‌های هدف

پیاده‌سازی محیط بدون مانع در بخش خصوصی باید بر اساس توافق‌نامه‌های هدف تحقق یابد. در این توافق‌نامه‌های هدف، سازمان‌های نماینده‌ی افراد دارای معلولیت و شرکت‌های خصوصی یا سازمان‌های مدافع باید اهداف لازم را جمع‌آوری و اقدام نمایند، به عنوان مثال، یک سازمان مدافع حقوق افراد دارای معلولیت و یک فروشگاه زنجیره‌ای در مورد اهدافشان در رابطه با دسترسی‌پذیر بودن غرفه‌های فروش، پهنای راهروها یا علایم لمسی (بریل) روی قفسه‌ها به توافق برسند.

با این وجود، آغاز مذاکرات تنها یک التزام برای شرکت‌ها یا سازمان‌های مدافع است و هیچ تعهدی درباره‌ی به نتیجه رسیدن توافق‌نامه‌های هدف وجود ندارد.

۲. استخدام

الف. کلیات

افراد دارای معلولیت طیف وسیعی از مزایا را با هدف توانمندسازی برای حضور در یک زندگی کاری معنی‌دار، تولید و حفظ و ارتقای توانایی کار کردن (مثلاً کسب درآمد) دریافت می‌کنند. افراد دارای معلولیت تا اندازه‌ای حق قانونی برای دریافت مزایا دارند. در موارد دیگر، اعطای مزایا طبق تشخیص فرد دیصلاح انجام می‌گیرد. به ویژه مزایا شامل موارد زیر است:

- مشاوره شغلی برای افراد واجد شرایط
- خدمات کاریابی و اقدامات آموزش فنی و حرفه‌ای
- امداد رسانی سیار و
- یارانه‌های آموزشی و کمک هزینه‌های یکپارچه‌سازی برای کارفرمایان

به طور کلی، افراد دارای معلولیت و تندرست باید هم در شرکت‌های خصوصی و هم در استخدام‌های عمومی آموزش ببینند. با این وجود، اگر این امر به دلیل وضعیت جسمی یا شدت معلولیت میسر نبود، جوانان دارای معلولیت، این آموزش‌ها را در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و مراکز توانبخشی حرفه‌ای خاص می‌بینند که به طور مناسب تجهیز شده‌اند. بودجه توانبخشی تمام هزینه‌های اقدامات آموزشی را تامین می‌کند. به علاوه،



بودجه‌ی توانبخشی برای کارآموزان دارای معلولیت مزایای پولی فراهم می‌کند (مانند کمک هزینه‌ی آموزش برای تمرین اولیه) و همچنین کمک‌هایی برای تامین اجتماعی پرداخت می‌کند.

ب. افراد دارای معلولیت شدید

کتاب نهم قانون اجتماعی برای افراد دارای معلولیت شدید، حقوق اضافی خاص فراهم می‌کند و از آنها برای بهبود فرصت‌ها و تضمین شغلی‌شان پشتیبانی می‌کند.

ب ۱. سهمیه‌بندی نیروی کار

تمام کارفرمایان (خصوصی و عمومی) که ۲۰ نفر یا بیشتر نیروی کار دارند، ملزم هستند ۵٪ از موقعیت‌های شغلی را با کارمندان دارای معلولیت شدید پر کنند. با این وجود، کارفرمایان ملزم به ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد دارای معلولیت شدید یا جایگزینی فرد تندرست با کارمند دارای معلولیت نیستند. اگر کارفرمایی مطابق سهمیه‌ی مربوطه عمل ننماید باید ماهیانه برای هر موقعیت اجباری پر نشده جریمه پرداخت نماید. جریمه به صورت زیر درجه‌بندی می‌شود:

- ۱۰۵ یورو برای سهمیه‌ی کمتر از ۵٪ و بیشتر از ۳٪
- ۱۸۰ یورو برای سهمیه‌ی کمتر از ۳٪ و بیشتر از ۲٪، و
- ۲۶۰ یورو برای سهمیه‌ی زیر ۲٪

درآمد حاصل از این پرداخت مالیات غرامت برای مزایای استخدام افراد دارای معلولیت و کارفرمایان آنها استفاده می‌شود. پرداخت مالیات غرامت برای بهبود فرصت‌های شغلی معلولین لازم است چرا که نرخ بیکاری کارکنان دارای معلولیت در قیاس با نرخ بیکاری کل جامعه بالاتر از حد متوسط است.

در واقع اغلب کارفرمایان مطابق با سهمیه‌بندی نیروی کار عمل نمی‌کنند و مجبور به پرداخت مالیات غرامت می‌شوند. بر طبق اعلام آژانس استخدام فدرال در سال ۲۰۰۰ متوسط سهمیه‌بندی استخدام افراد دارای معلولیت شدید تنها ۳.۷٪ بود.

ب ۲. نقد و بررسی، مشاوره و تعهدات مبارزه با تبعیض برای کارفرما

تمامی کارفرمایان ملزم به بررسی موقعیت‌های خالی مناسب برای افراد دارای معلولیت شدید هستند، به ویژه برای افرادی که در آژانس‌های کاریابی ثبت نام کرده‌اند. به علاوه، کارفرما باید در صورت وجود با معتمد افراد دارای معلولیت شدید با توجه به هر درخواست کار دارای معلولیت شدید مشاوره کند. اما، افراد دارای



معلولیت شدید حق استخدام شدن ندارند، حتی اگر موقعیت کاری خالی مناسب آن‌ها وجود داشته باشد. معمولاً کارفرما در انتخابش برای استخدام فرد مناسب آزاد است.

علاوه بر این، کارفرما مجاز است از متقاضی کار در صورت معلولیت شدید سوال کند. اگر متقاضی، معلولیت شدید خود را انکار کند، کارفرما حق دارد قرارداد استخدام را فسخ کند. با این وجود، باید توجه کرد که تصمیمات دادگاه کار فدرال، حامی این محدودیت‌ها در ارتقا و پشتیبانی از منافع افراد دارای معلولیت همچنان بحث‌برانگیز باقی می‌ماند و معلوم نیست این روند قضایی در تصمیم‌گیری‌های آینده، تحت کتاب نهم قانون اجتماعی که به صراحت هر گونه تبعیض علیه افراد دارای معلولیت را ممنوع کرده، تایید شود یا خیر.

با این وجود، کارفرما ملزم به تعهد کلی مبارزه با تبعیض محدود است، یعنی کارفرما نمی‌تواند از استخدام متقاضی دارای معلولیت به دلیل ناتوانی او، سر باز زند. چنانچه کارفرما برخلاف این تعهد عمل نماید، متقاضی مطرود حق دارد ادعای خسارت کند، اما نمی‌تواند ادعای استخدام نماید. ولی در صورتی که کارفرما، کاندید را بر اساس شایستگی و کارایی انتخاب کند و کاندیدای تندرست شایسته‌تر و کارآتر باشد، وی مشمول قانون تبعیض نمی‌شود. اگر دو متقاضی از نظر شایستگی و کارایی برابر باشند، در اینصورت، کارفرما ملزم به انتخاب متقاضی دارای معلولیت است.

۳. شرایط استخدامی مناسب

کارمندان دارای معلولیت شدید باید به نحوی استخدام شوند که بتوانند از دانش و توانایی‌های خود به موثرترین شکل استفاده کرده و آن را توسعه دهند. یعنی کارفرما ملزم است اطمینان یابد کارمند دارای معلولیت شدید در کار خود بسیار کم یا بیش از حد تلاش نمی‌کند. کارمند دارای معلولیت شدید نمی‌تواند تقاضای جایگزینی در محیط کاری خاص در شرکت یا طبق خواسته‌هایش را داشته باشد.

کارفرما ملزم است محیط کاری را به گونه‌ای تجهیز کند (اتاق‌ها، دستگاه‌ها و ابزار و...) که بتواند تعداد اجباری افراد دارای معلولیت شدید را استخدام کند؛ مگر این‌که این کار، بار مسئولیت نامعقولی بر کارفرما تحمیل کند. اگر کارفرما به دلایل مادی قادر به تبعیت از این التزام نباشد، تمام یا قسمتی از هزینه‌ها توسط مالیات پرداخت غرامت افراد دارای معلولیت پوشش داده می‌شود.

در صورتی که ظرفیت کارمند دارای معلولیت شدید کاهش یابد، کارفرما ملزم است با توجه به نیازهای کارمند دارای معلولیت شدید، شرایط کاری را تغییر دهد. کارفرما تنها در صورت امکان ملزم به انجام چنین تنظیماتی است، نه زمانی که بار مسئولیت بی‌دلیلی بر کارفرما تحمیل کند. به ویژه، می‌توان این کار را با تعیین کار پاره وقت برای کارمند دارای معلولیت شدید انجام داد. در صورتی که ساعت کاری کارمند دارای معلولیت شدید به دلیل نوع یا شدت معلولیت‌اش کاهش یابد، مدعی کار پاره وقت خواهد شد. اگر این امر



میسر نبود و کارمند دارای معلولیت شدید به دلیل شرایط سلامتی‌اش دیگر نتوانست وظایف محوله‌اش را انجام دهد، مستحق دریافت مستمری طبیعی بیماری است، اما نمی‌تواند به خاطر معلولیت شدیدش مدعی پرداخت اضافی مستمر از کارفرما شود.

۴. حمایت ویژه در برابر اخراج

فرد دارای معلولیت شدید از مزیت حمایت ویژه در برابر اخراج از شغل برخوردار است.

الف) الزام کارفرما برای ارائه موقعیت‌های خالی شغلی مناسب

کارفرما قبل از اخراج ملزم است در صورت وجود موقعیت شغلی مناسب و اشغال نشده در شرکت، شغل مناسبی برای کارمند اخراجی‌اش، در نظر بگیرد. بنابراین کارفرما ملزم است یک شغل مناسب و اشغال نشده در شرکت برای کارمند دارای معلولیت شدید در نظر بگیرد که دیگر قادر به انجام امور محوله به دلیل شرایط جسمی‌اش نیست. اگر موقعیت شغلی خالی نباشد، کارفرما کارهای کارمند را دوباره در حیطه‌ی حقوق خود تنظیم می‌کند تا برای یافتن شغل مناسب برای کارمند دارای معلولیت شدید دستوراتی صادر کند، کارفرما به جای اخراج کارمند ملزم به انجام این کار است. با این وجود، کارفرما ملزم به ایجاد یک موقعیت جدید (اضافی) برای کارمند دارای معلولیت شدید نیست که دیگر نمی‌تواند وظایف محوله‌اش را انجام دهد. اگر کارمند دارای معلولیت شدید دیگر نمی‌تواند کار معمول‌اش را انجام دهد، اولویت استخدام نسبت به کارمند دیگر که باید اخراج شود.

ب) ملزومات تایید یکپارچه‌سازی

کارکنان دارای معلولیت شدید از مزیت حمایت در برابر اخراج برخوردار هستند. کارفرما ملزم است قبل از تحویل اخطار پایان کار، از اداره‌ی یکپارچه‌سازی تاییدیه بگیرد. اداره‌ی یکپارچه‌سازی با توجه ویژه به اهداف "کتاب نهم قانون اجتماعی" وضعیت را ارزیابی کرده، راه‌های ادامه‌ی اشتغال و منافع هر دو طرف را با توجه به فسخ یا ادامه‌ی کار بررسی می‌کند. اگر دلایل قطع همکاری مرتبط با معلولیت باشد، تایید توسط اداره یکپارچه سازی نیاز به استانداردهای بالاتری دارد. در کل، این تصمیم بر اساس اختیارات مسئول گرفته می‌شود. در برخی موارد، اختیارات مسئول اداره یکپارچه‌سازی محدود می‌شود:



- اگر کارفرما با سهمیه اشتغال افراد دارای معلولیت شدید موافقت کند یا اگر فرد شاغل دارای معلولیت شدید بتواند در محیط کار مناسب دیگری استخدام شود، اخراج باید در مورد کاهش قابل توجه نیروی کار تایید شود.
 - اخراجی تضمین شده است که در مواردی چون بسته شدن کامل اداره، پرداخت مداوم حداقل ۳ ماه حقوق از زمان اعلان شروع شود.
 - اداره یکپارچگی در صورت اخراج بدون اعلان قبلی، زمانی اخراج برنامه‌ریزی شده را تایید می‌کند که به خاطر معلولیت نباشد.
- ولی، این ابزار تاییدی خاص برای استخدام‌های کمتر از شش ماه یا اخراج شاغلین دارای معلولیت شدید حداقل ۵۸ سال یا افراد مستمری بگیر از طرح‌های اجتماعی کاربرد ندارد و افرادی که به اخراج خود اعتراضی ندارند، اعمال نمی‌شود. علاوه بر آن این تاییدیه برای درخواست داوطلبانه‌ی دارای معلولیت برای اخراج یا توافق فسخ دوستانه اعمال نمی‌شود.

ج) معیارهای گزینش اجتماعی

اگر اداره یکپارچگی، اخراجی برنامه‌ریزی شده‌ی کارمند دارای معلولیت شدید را به دلایل عملیاتی تایید کند، در این صورت وی مشمول "گزینش اجتماعی" می‌شود. در صورتی که تعدادی و نه تمام سمت‌های قابل مقایسه‌ی کارکنان زائد باشد و بدین ترتیب تعدادی و نه تمام کارکنان باید اخراج شوند، تعیین فرد مورد نظر برای اخراج بر اساس فرایند "گزینش اجتماعی" انجام می‌شود. در این فرایند انتخاب، کارکنانی که از نظر اجتماعی قوی‌تر هستند برای برکناری تعیین می‌شوند. کارکنان بر اساس ۴ معیار اجتماعی زیر رتبه‌بندی می‌شوند:

- سن
- تصدی
- تعهدات نفقه و پشتیبانی
- وضعیت معلولیت.

تمام این چهار معیار به صورت هم‌وزن در نظر گرفته می‌شوند. اخیراً وضعیت فرد دارای معلولیت شدید از اول ژانویه‌ی سال ۲۰۰۴، برای بهبود امنیت شغلی افراد دارای معلولیت مشمول معیارهای اجتماعی شده است.



د) حقوق خاص

کارکنان دارای معلولیت شدید مستحق یک هفته مرخصی با حقوق در سال هستند. به علاوه، کارکنان دارای معلولیت شدید در صورت درخواست از اضافه کاری، یعنی ساعت کاری بیش از هشت ساعت در روز معاف هستند. این محدودیت بدین منظور است که کار بیش از ظرفیت فرد دارای معلولیت شدید نباشد. به علاوه این محدودیت، وقت آزاد بیشتری به فرد دارای معلولیت می‌دهد تا در سایر زمینه‌های زندگی مشارکت نماید. مشخص شده که افراد دارای معلولیت حرکتی، بینایی و یا روانی نسبت به افراد تندرست، نیاز ویژه‌ای به زمان بیشتر برای مشارکت در زندگی اجتماعی دارند.

ذ) مزایای ویژه

اداره یکپارچگی برای فرد دارای معلولیت شدید یا کارفرمایان آنها مزایای مکملی چون صندلی‌های مخصوص و ابزار خواندن در نظر می‌گیرد تا مشارکت آنها در اشتغال را ساده نماید.

ر) دریافت کمک هزینه های یکپارچه سازی برای کارفرمایان

افراد دارای معلولیت شدیدی که به دلیل معلولیت شدید، سن یا سایر دلایل در پیدا کردن شغل مشکلات خاصی دارند، مستمری اضافی اشتغال دریافت می‌کنند. کارفرمایان تا ۷۰٪ و به مدت ۳ سال می‌توانند برای استخدام این افراد یارانه‌ی حقوق دریافت کنند. برای افراد مسن دارای معلولیت شدید، یارانه تا ۸ سال تعلق می‌گیرد. با این حال، کارفرما فقط زمانی واجد شرایط این یارانه است که با سهمیه‌ی ۵٪ نیروی کار دارای معلولیت شدید موافق باشد و گرنه مشمول سهمیه نمی‌شود.

۸. ناظر

اگر شرکتی ۵ فرد دارای دارای معلولیت شدید یا بیشتر را استخدام کند، تمام این افراد حق دارند یک بازرس که ناظر (معمد) نامیده می‌شود به عنوان نماینده و حداقل یک معاون عملیاتی برای خود انتخاب کنند. فردی که به عنوان نماینده یا معاون انتخاب می‌شود یکی از کارمندان تندرست همان شرکت است. نماینده، وظیفه‌ی نظارت بر این شرکت در رعایت قوانین مربوط به کارمندان دارای معلولیت شدید را دارد. همچنین ناظر به کارمندان دارای معلولیت شدید مشاوره و کمک ارائه می‌دهد. علاوه بر این، کارفرما موظف است قبل از هر اقدام مرتبط با کارکنان دارای معلولیت شدید مانند استخدام، اخراج و یا جابجایی با ناظر



مشورت نماید. نقض این وظیفه جریمه‌ای حدود ۱۰۰۰۰ یورو به همراه دارد. علاوه بر این، ناظر حق شرکت در تمامی جلسات شوراها و کمیته‌های کار را دارد. وی از حقوق حمایتی ویژه‌ای در برابر اخراج و جابجایی ناعادلانه در مقایسه با جایگاه عضو شورای کار برخوردار است. علاوه بر این، در صورتی که ناظر وظایفش را به عنوان ناظر شرکت انجام دهد، از وظیفه‌ای که با آن پاداش مستمر می‌گرفت، عدل می‌شود.

۹. قوانین ارتقای سطح آموزش و استخدام افراد دارای معلولیت شدید

در ماه می سال ۲۰۰۴، قانون جدیدی برای ارتقای آموزش و استخدام افراد دارای معلولیت شدید به اجرا در آمد. بخش عمده‌ای از این قانون، روی ارتقای آموزش افراد دارای معلولیت شدید تمرکز دارد. در آغاز فرآیند قانونگذاری، برای نیل به هدف از کارفرمایان بیش از ۱۰۰ محل کاری درخواست شد ۵٪ از شکاف‌های آموزشی خود را با افراد دارای معلولیت شدید پر کنند. اما این الزام در مرحله‌ی فرایند منتفی شد. در حال حاضر، کارفرمایان تنها موظف به مشورت با ناظر هستند تا بخش معقولی از شکاف‌های آموزشی را با افراد دارای معلولیت شدید پر کنند. علاوه بر این، به کارفرمایان کمک هزینه و پاداش‌هایی برای آموزش به افراد دارای معلولیت شدید اعطا می‌شود. به علاوه، برنامه‌های آموزشی در کارگاه‌های ویژه بیشتر با بخش‌های آموزشی در شرکت‌های خصوصی مرتبط می‌شوند.

ث) کارگاه‌های آموزشی ویژه

برای آن دسته از افراد دارای معلولیتی که قادر به شرکت در بازار کار نیستند، کارگاه‌های آموزشی سرپوشیده (کارگاه‌های افراد دارای معلولیت) آموزش و اشتغال حرفه‌ای مناسب ارائه می‌کنند. کارگاه‌ها به روی تمام افراد دارای معلولیتی که می‌توانند کمترین کار اقتصادی مفید انجام دهند، باز است. اگر این نیاز آنها در آغاز برآورده نشود، حق دارند برای توسعه‌ی توانایی خود در بخش آموزش حرفه‌ای مشارکت نمایند. در عوض، کارآموزان یا کارمندان دارای معلولیت حقوق دریافت می‌کنند که نشان دهنده‌ی عملکرد آنهاست. میانگین این حقوق در حال حاضر ۱۶۰ یورو در ماه است.



ج) آموزش

۱. آموزش و پرورش مختلط

در آلمان آموزش کودکان دارای معلولیت بر عهده‌ی دولت مرکزی نیست، بلکه بر عهده‌ی ایالت است. بنابراین، تنها برخی ایالت‌ها آموزش مختلط کودکان تندرست و دارای معلولیت را پذیرفته‌اند.

برای نمونه در ایالت شلسویگ هولشتاین، به کودکان تندرست و دارای معلولیت همزمان آموزش داده می‌شود. لذا، یک کودک دارای معلولیت بر خلاف درخواستش به مدرسه‌ی استثنایی فرستاده نمی‌شود، مگر اینکه کودک دارای معلولیت به دلایل شخصی یا با توجه به عدم منابع سازمانی، پرسنلی یا کاربردی برای آموزش مختلط در مدرسه برای یک مدرسه عادی مناسب نباشند.

اگر ایالتی آموزش مختلط را نپذیرفته باشد، هیچ حق قانونی برای کودکان دارای معلولیت وجود ندارد که در مدارس عادی پشتیبانی شوند. با این وجود، تعدادی از ایالت‌های آلمان، حداقل در برخی از مدارس، الگوهای مناسب آموزش مختلط دانش‌آموزان تندرست و دارای معلولیت را اجرا کرده‌اند. در این الگوها، اصل ”هر چه پشتیبانی ویژه بالا باشد، به همان اندازه یادگیری اشتراکی با همکلاسی‌های تندرست بیشتر می‌شود“ پذیرفته شده است. بنابراین، توانایی یادگیری کودکان دارای معلولیت تا حد ممکن در پرتو معلولیت خاص افزایش می‌یابد که ضمانت دستیابی آنها به اهداف آموزشی در مدارس عادی است. در صورت لزوم، پشتیبانی ویژه و کمک‌های آموزشی خاص فراهم می‌شود. هدف از پشتیبانی کودکان دارای معلولیت، ارتقای آموزش مختلط در مدارس عادی است تا با حمایت بیش از حد و شرایط خاصی مقابله کنند که منجر به انزوای کودک دارای معلولیت خواهد شد. بسیاری از کودکان دارای معلولیت پشتیبانی بسیار موثری در مدارس عادی دریافت می‌کنند و قادرند به اهداف آموزشی دست یابند. با این حال، این امر به طور منظم نیازمند آموزش‌های ویژه‌ی اضافی توسط معلمان مجرب مخصوص و امکانات مناسب با معلولیت است. به علاوه، باید به گونه‌ای باشد که بیش از تعداد کودکان دارای معلولیت حاضر در کلاس نباشد.

لازم است دانشگاه‌ها، به نحو عملی‌تری، نیازهای ویژه‌ی دانش‌آموزان دارای معلولیت را در نظر بگیرند تا از تبعیض دانشجویان دارای معلولیت جلوگیری نمایند و آنها را برای شرکت در فعالیت‌های دانشگاه بدون کمک قادر سازند. همین امر در امتحانات دانشگاه‌ها اعمال می‌شود، به عنوان مثال، ممکن است نیاز به ورقه‌های امتحانی یا فضاها‌ی آزمونی مجهز و ویژه باشد.



۲. مدارس خاص

اگر کودکان دارای معلولیت پشتیبانی‌هایی (کافی) در مدارس عادی دریافت نکنند، مدارس خاص باید به آنها کمک کنند تا به اهداف آموزشی در حد توان خود دست یابند. هدف در صورت امکان، کمک به کودک دارای معلولیت جهت کسب مدرک فارغ‌التحصیلی از مدرسه است. آلمان مدارس ویژه‌ی خاصی برای معلولیت‌های زیر دارد:

- شنوایی؛
- کلامی؛
- رشد عملکرد جسمی و حرکتی
- رشد ذهنی
- رشد احساسی و اجتماعی؛ و
- بیماری‌های عمومی.

در پایان هر سال تحصیلی، مدارس ویژه موظف‌اند بررسی کنند محصل در حال حاضر یا در آینده، نیاز به شرکت در مدرسه‌ی ویژه دارد یا قادر به یادگیری در یک مدرسه عادی هست یا خیر.

۳. کمک‌های مالی

آموزش مناسب در مدارس توسط کمک هزینه‌های مالی اجتماعی تامین می‌شود و هزینه‌های آموزشی تا دانشگاه را در بر می‌گیرد.

(د) دسترسی

۱. کلیات

بخش مهم "قانون تبعیض بر اساس معلولیت" (و نیز تغییرات تکمیلی در قوانین دیگر) در مورد مبحث "دسترسی" به هر نحو ممکن با ایجاد محیط بدون مانع است. هدف از رفع موانع حرکتی در حوزه‌های ساخت و ساز و حمل و نقل و نیز در زمینه‌ی ارتباطات، مشارکت یکسان افراد دارای معلولیت در زندگی اجتماعی است و قصد دارد محیطی امن و بدون مانع برای آنها ایجاد نماید تا بتوانند تا حد ممکن بدون کمک دیگران زندگی کنند.



افراد مبتلا به معلولیت شنوایی، بینایی و کلامی، کمک‌های ارتباطاتی و جابجایی دریافت می‌کنند. همچنین از امتیازات خدمات پست و مخابرات (نظیر کاهش هزینه‌ها، تجهیزات ارتباطی خاص) برخوردارند. به علاوه، آژانس‌های دولتی و نیز برخی از مسوولین خصوصی باید ملزومات محیط بدون مانع را برآورده کنند.

۲. تعریف محیط بدون مانع

بخش قانونی "محیط بدون مانع" در اصطلاح زیر مشخص می‌شود: ساختمان‌ها و تاسیسات دیگر، وسایل حمل و نقل، لوازم فنی و خدمات شهری، سیستم‌های فناوری اطلاعات، منابع اطلاعات بصری و گفتاری و ابزار ارتباطی و نیز سایر زمینه‌های ایجاد شده در زندگی زمانی بدون مانع تلقی می‌شوند که افراد دارای معلولیت بتوانند به آنها دسترسی داشته باشند و به صورت عادی و عمومی، بدون هیچ مشکل خاص یا کمک از سایرین استفاده کنند.

این تعریف از محیط بدون مانع، نه تنها به موانع فیزیکی سد راه افراد دارای معلولیت حرکتی نظیر پله‌ها، معابر بسیار باریک یا پله‌های لغزشی اشاره دارد بلکه، موانع موجود در حوزه‌ی ارتباطات را در نظر می‌گیرد که افراد مبتلا به اختلال بینایی را به چالش ویژه‌ای کشیده است.

۳. ساختمان‌سازی

الف) ساختمان‌های عمومی

تمام ساختمان‌های جدید و اصلاحات یا گسترش‌های عمده در ساختمان‌های دولتی موجود باید با توجه به استانداردهای فنی عمومی، طراحی و ساخته شود. این امر به ویژه شامل نیاز به سطوح شیب‌دار برای صندلی چرخدار، ورودی‌های پهن، آسانسور و دستشویی‌های مناسب‌سازی شده و نیز علائم لمسی است. پروژه‌هایی با هزینه‌ی بیش از ۱ میلیون یورو، اصلاحات یا گسترش‌های عمده تلقی می‌شوند. سایر ساختمان‌ها، راه‌ها، میادین و خیابان‌های عمومی باید بدون مانع طراحی و ساخته شوند.

ب) ساختمان‌های خصوصی

قانون مجوز ساختمان‌سازی شامل امتیازات ویژه‌ی ساخت و ساز مسکن مناسب برای افراد دارای معلولیت است.



در کل، مستاجران دارای معلولیت حق دارند با توجه به نیازهای خود تغییرات ضروری مانند تغییر در حمام، درها و رمپ‌ها را در ساختمان یا آپارتمان اجاره شده اعمال نمایند. مستاجر هزینه‌های این تغییرات را شخصا پرداخت می‌کند و ملزم است در پایان زمان اجاره، ساختمان یا آپارتمان اجاره شده را مجدداً با هزینه‌ی خود بازسازی نماید.

ج) رستوران

مالکان یا اجاره‌کنندگان رستوران‌ها مجوز عمومی دریافت می‌کنند تا در تمام ساختمان‌های جدیدالاحداث یا ساختمان‌هایی که اصلاحات قابل ملاحظه‌ای داشته‌اند یک رستوران راه‌اندازی کنند، در صورتی که فضاهای رستوران دسترسی‌پذیر و بدون مانع ساخته شود، مگر اینکه طراحی و ساخت بدون مانع برای رستوران امکان‌پذیر نباشد یا بار مالی غیرمنطقی برای مالک یا اجاره‌کننده در پی داشته باشد.

د) حمل و نقل

تمام وسایل حمل و نقل عمومی (خیابان‌ها، اتوبوس، قطار، هواپیما) باید به شکل بدون مانع طراحی و ساخته شوند.

افراد دارای معلولیت که محدودی‌تری در راه رفتن خود دارند از حمل و نقل نسبتاً رایگان در سیستم حمل و نقل عمومی بهره‌مند می‌شوند. فرد دارای معلولیت فقط باید در پرداخت هزینه‌ی سالانه ۶۰ یورو مشارکت نمایند. افراد نابینا و از کار افتاده و نیز افراد بسیار کم درآمد، ملزم به پرداخت هزینه‌ی سالانه نیستند. همچنین این افراد می‌توانند از ۵۰ درصد تخفیف در مالیات وسایل نقلیه‌ی موتوری و نیز کاهش مبلغ پرداختی بیمه برخوردار شوند. علاوه بر این، اداره‌ی یکپارچگی آلمان برای دریافت گواهینامه رانندگی و برای کسب ملزومات ویژه‌ی وسایل موتوری به افراد دارای معلولیت، کمک هزینه و وام اعطا می‌کند.

افراد دارای معلولیت زمانی معلول حرکتی شدید نامیده می‌شوند که نتوانند مسافت منطقه‌ی خود را با پای پیاده، بدون مشکل قابل توجه و خطرساز برای خود یا دیگران پیاده‌روی کنند. زمان معمولی پیاده‌روی با پای پیاده بیش از ۲ کیلومتر یا ۳۰ دقیقه است. این امر نه تنها در مورد معلولیت‌های جسمی، بلکه برای محدودیت‌های حرکتی ناشی از بیماری‌های داخلی، تشنج‌های پزشکی یا اختلالات تشخیص موقعیت نیز صدق می‌کند.



افراد دارای معلولیتی که محدودیت زیادی در تحرک و راه رفتن دارند (مانند پاراپلژی، قطع عضو در هر دو ران و پایین پاها، یا معلولیت مشابه)، علاوه بر مزایای ذکر شده در بالا، از تخفیف ۱۰۰ درصدی مالیات وسیله نقلیه‌ی موتورسیکلت یا دیگر مالیات‌ها برخوردار می‌شوند، و حق استفاده از فضاهای پارکینگ ویژه‌ی اختصاصی معلولین را دارند.

افراد دارای معلولیتی که به دلیل معلولیت‌شان قادر به استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی، خودروی شخصی یا تاکسی‌ها نیستند، از سوی موسسات محلی، خدمات حمل و نقل ویژه دریافت می‌کنند.

د) انتخابات

فضاهای رای‌گیری باید بدون مانع و به گونه‌ای تجهیز شوند که مشارکت افراد دارای معلولیت و محدودیت حرکتی ممکن شود. افراد نابینا حق استفاده از شابلون رای‌گیری در روند رای‌گیری را دارند.

ر) ارتباطات

تمام افراد دارای معلولیت گفتاری و شنوایی در تشریفات رسمی نمایندگی‌های اداری فدرال، مستحق دریافت رایگان کمک‌های شنیداری و کلامی به خصوص برای مترجم‌های زبان علائم هستند. در صورت درخواست افراد نابینا، تمام فرم‌ها و اطلاعیه‌های رسمی به صورت رایگان و متناسب با نیاز آنها صادر می‌شود. اگر فرد کم‌بینا در کامپیوتر خود تجهیزات نوار ابزار خط بریل یا خروجی مخصوص داشته باشد، یک شیوه‌ی مناسب برای ارسال این مدارک از طریق پست الکترونیکی، روی دیسک یا سی‌دی خواهد بود. اگر افراد دارای معلولیت چنین تجهیزاتی را نداشته باشند، امکان ارسال اسناد به روش نوار ضبط یا سی‌دی خواهد بود.

تمام سایت‌های اینترنتی دولت فدرال به خصوص توسط متون "خط‌کشی شده" برای موضوعات گرافیکی باید مناسب افراد کم‌بینا باشند.

ز) چشم‌انداز

دولت فعلی چشم‌انداز را یکی از اهداف اصلی خود برای بهبود وضعیت افراد دارای معلولیت در آلمان و ایجاد فرصت برابر برای حضور اجتماعی آنها، مبارزه با تبعیض و کمک به زندگی خودساخته‌ی آنها اعلام کرده



است. بر این اساس، قوه‌ی مقننه دو طرح قانون اساسی را در سال ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲ تصویب کرد: کتاب نهم قانون جامع و قانون تبعیض معلولیت.

در واقع، سال‌های آینده نشان خواهد داد آیا مشارکت برابر افراد دارای معلولیت در جامعه‌ی آلمان ایجاد خواهد شد یا خیر. تجربه‌ی گذشته نشان می‌دهد که جامعه به آرامی تغییر می‌کند و نسبت به اجرای قوانین جدید به طور ناگهانی واکنش نمی‌دهد. با این حال، این دو قانون بسیار قدرتمند هستند و به روند سرعت خواهند بخشید.