

Access to Work, Vereinigtes Königreich

Diese Fallstudie stellt ein Beispiel dafür vor, wie Menschen mit Behinderungen bei der Unternehmensgründung mit Beihilfen aus einem allgemeinen Unterstützungsprogramm unterstützt werden können. Die Ziele des Programms werden erörtert und die Gründe für die Bereitstellung dieser Unterstützung vorgestellt. Die Fallstudie beschreibt, wie die Unterstützung funktioniert und wie man Zugang zu ihr erhält. Zudem werden Daten zu den erreichten Ergebnissen vorgestellt. Neben den größten bei der Bereitstellung dieser Unterstützung auftretenden Herausforderungen werden die Voraussetzungen für die Übertragung dieses Ansatzes auf einen anderen Kontext vorgestellt.

Ziele

Access to Work ist ein Programm im Vereinigten Königreich, dessen Zielgruppe Menschen sind, deren Gesundheitszustand oder Behinderung sich auf ihre Erwerbsfähigkeit auswirkt. Es richtet sich an Menschen mit chronischen gesundheitlichen Problemen oder Einschränkungen, die eine zusätzliche praktische Unterstützung benötigen, um erwerbstätig zu werden oder zu bleiben. Ziel des Programms ist die Verringerung von Ungleichheiten am Arbeitsplatz zwischen Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen, indem verschiedene Hindernisse beseitigt werden.

Es läuft seit 1994 im gesamten Vereinigten Königreich (einige seiner Bestandteile sind jedoch schon viel länger vorhanden) und ist noch heute in England, Schottland und Wales verfügbar. Es gewährt Beihilfen, um Personen (oder Arbeitgebern) bei der Bezahlung einer Unterstützung oder Ausstattung zu helfen, die notwendig ist, um eine Stelle anzutreten oder zu behalten oder um ein Unternehmen zu gründen. Die Beihilfen können von Angestellten, selbstständig Erwerbstätigen oder von Menschen, die eine Unternehmensgründung anstreben, in Anspruch genommen werden. Diejenigen, die sich für eine Unternehmensgründung interessieren, können Access to Work in Kombination mit der New Enterprise Allowance (Zuwendung für neue Unternehmen) nutzen, die 26 Wochen lang eine wöchentliche Zuwendung auszahlt, um den Unternehmer während der Frühphase der Unternehmensentwicklung zu unterstützen. Die Höhe der von Access to Work gewährten Beihilfe hängt von den jeweiligen Umständen ab. Sie muss nicht zurückgezahlt werden und hat keinen Einfluss auf andere Leistungen, die Empfänger eventuell beziehen. ⁷

Hintergrund

Die Selbständigenquoten unter den Menschen mit Behinderungen sind häufig höher als unter den Menschen ohne Behinderung, da eine selbstständige Erwerbstätigkeit die nötige Flexibilität erlauben kann, mit der Behinderung zurechtzukommen, während man gleichzeitig auf

⁷ Bezieht der Antragsteller jedoch bestimmte andere Leistungen, kommt er unter Umständen nicht für eine gleichzeitige Unterstützung durch Access to Work infrage.

dem Arbeitsmarkt aktiv bleibt (z. B. Meager und Higgins, 2011; Pagán, 2009). Dies unterstreicht das wachsende Arbeitsmarktpotenzial von Menschen mit Behinderungen, denen eine selbstständige Erwerbstätigkeit ermöglicht wird. Die Absicht von Access to Work ist es, Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt (d. h. sowohl die abhängige als auch die selbstständige Erwerbstätigkeit) für Menschen mit Behinderungen zu fördern. Das Programm unterstützt außerdem die selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründungen durch formelle Verbindungen zur New Enterprise Allowance.

Das Grundprinzip hinter Access to Work lautet, dass Menschen mit Behinderungen eventuell ihren Arbeitsplatz (z. B. die Ausstattung) oder ihre Arbeitsregelungen (z. B. die Arbeitszeiten) anpassen müssen, um das Ausmaß ihrer Benachteiligung im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit zu minimieren. Abhängig von der Art der Behinderung sind mögliche Anpassungen unter anderem Schulungsmöglichkeiten, der Kauf neuer Geräte (z. B. eine spezielle Tastatur bei Arthritis), die Vornahme physischer Veränderungen am Arbeitsplatz (z. B. der Einbau einer Rampe für Rollstuhlfahrer) oder die Verbesserung der Arbeitsplatzregelungen (z. B. ein eigener Schreibtisch statt zeitversetzt gemeinsam genutzte Schreibtische). Access to Work finanziert kosteneffektive Lösungen für Angestellte und selbstständig Erwerbstätige.

Dieses Programm steht auch im Einklang mit allgemeinen sozialpolitischen Maßnahmen, die dafür sorgen sollen, dass Bevölkerungsgruppen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, aktiv bleiben. Das Armutrisiko in der Europäischen Union ist bei Menschen mit Behinderungen erheblich höher als bei Menschen ohne Behinderungen (21,1% gegenüber 14,9%), was vor allem durch die niedrigen Beschäftigungsquoten der Menschen mit Behinderungen verursacht wird (Hauben et al., 2012).

Aktivitäten

Access to Work wird von Jobcentre Plus durchgeführt. Das Programm bietet Beratung und praktische Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeber, um ihnen dabei zu helfen, Arbeitshindernisse zu bewältigen, die durch eine Behinderung verursacht werden. Neben Beratung und Informationen für Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber zahlt das Programm über Jobcentre Plus eine Beihilfe aus, um die Kosten für „angemessene Anpassungen“ von Arbeitsplätzen zu decken. Diese leisten einen Beitrag zur Beseitigung der mit der Behinderung zusammenhängenden Herausforderung für Angestellte oder selbstständig Erwerbstätige (das Access-to-Work-Programm). Konkret kann das Programm folgende Zuzahlungen leisten (Dewson et al., 2009):

- *Beihilfen für spezielle Hilfsmittel und Ausstattung*, die Menschen mit Behinderungen bei der Bewältigung von mit ihrer Behinderung zusammenhängenden Hindernissen am Arbeitsplatz helfen.
- *Beihilfen für Anpassungen an Räumlichkeiten und Ausstattung*, die einen Teil der Kosten für die Zugänglichmachung von Räumlichkeiten und Ausstattung decken.
- *Beihilfen für den Arbeitsweg*, die zur Verfügung stehen, um Zusatzkosten für den Arbeitsweg oder Wege innerhalb des Arbeitsplatzes für Menschen zu decken, die keine öffentlichen Verkehrsmittel nutzen können.
- *Beihilfen für Betreuer*, die dem Antragsteller erlauben, die Dienste eines Betreuers in Anspruch zu nehmen. Beispiele für die Betreuung am Arbeitsplatz sind etwa das Vorlesen für sehbehinderte Menschen, Kommunikation durch Gebärdensprache für Hörbehinderte (außer beim Vorstellungsgespräch – diese Kosten werden durch die Beihilfe zur Kommunikationsunterstützung bei Vorstellungsgesprächen gedeckt), die Bereitstellung eines speziellen Coachings für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Hilfe bei der Körperpflege.
- *Beihilfen für verschiedene Ausgaben*, um mit einer Behinderung verbundene Hindernisse zu beseitigen, die nirgendwo sonst erfasst sind, z. B. Parkhauskosten, weil der Betroffene wegen seiner Behinderung einen bequemen, aber kostenpflichtigen Platz in einem Parkhaus benötigt.
- *Beihilfen zur Kommunikationsunterstützung bei Vorstellungsgesprächen*, die die Kosten für den Einsatz eines Dolmetschers vollständig decken, um die Kommunikationsbarrieren bei Vorstellungsgesprächen zu beseitigen.

Jegliche Unterstützung durch Access to Work gilt als zusätzlich zu den angemessenen Anpassungen durch Arbeitgeber gemäß dem *Disability Discrimination Act* (Gesetz zu Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung). Um für Access to Work infrage zu kommen, müssen die Antragsteller die Definition eines Menschen mit Behinderung gemäß dem *Disability Discrimination Act* erfüllen oder eine Behinderung haben, die sie am Arbeitsplatz beeinträchtigt (Thornton und Gordon, 2002; Dewson et al., 2009). Das Programm steht Menschen offen, die mindestens 16 Jahre alt sind, eine Behinderung haben, in England, Schottland oder Wales wohnhaft sind und in Kürze eine Stelle oder eine Probearbeit antreten werden oder abhängig oder selbstständig erwerbstätig sind. Meistens werden zwar Unternehmen unterstützt, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, doch auch selbstständig Erwerbstätigen und Unternehmensgründern steht diese Unterstützung zur Verfügung. Access to Work bietet Beihilfen für einzelne Menschen mit Behinderungen oder ihre Arbeitgeber zur Erstattung genehmigter Kosten und geht flexibel auf individuelle Bedürfnisse ein. Die Beihilfe wird jedoch nicht für ehrenamtliche Tätigkeiten geleistet.

Die Behinderung oder gesundheitlichen Probleme müssen die Erwerbsfähigkeit des Antragstellers beeinträchtigen oder bedeuten, dass der Antragsteller arbeitsbezogene Kosten zu tragen hat. Bezieht der Antragsteller andere Leistungen, beispielsweise Invaliditätsunterstützung, Zuschuss für eingeschränkt Erwerbsfähige, Schwerbehindertengeld, Einkommensunterstützung und anrechenbare Zeiten zur Rentenversicherung, kommt er unter Umständen nicht für eine gleichzeitige Unterstützung durch Access to Work infrage. Die Beihilfe von Access to Work kann bei einem Stellenwechsel auch übertragen werden.

Selbstständig Erwerbstätige und Unternehmensgründer werden von Access to Work insbesondere durch Spezialausstattung, Betreuer und bei den Reisekosten unterstützt. Ziel ist es, dass Menschen mit Behinderungen sich genau wie alle anderen Menschen für eine Unternehmensgründung entscheiden können. Access to Work strebt an, die Zahl der selbstständig erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen weiter zu erhöhen. Diese liegt bei etwa 500000 Menschen bzw. 15 % der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter. Im Vergleich dazu sind 3,2 Millionen Menschen ohne Behinderung selbstständig erwerbstätig.

Für die Beihilfe von Access to Work ist kein bestimmter Betrag vorgegeben – die Höhe hängt von den individuellen Umständen ab (z. B. Dauer der Erwerbstätigkeit, Unternehmensgröße des Arbeitgebers, Unterstützungsbedarf und selbstständig erwerbstätig oder nicht). Die genaue Kostenaufteilung wird zwischen dem Arbeitgeber (oder dem selbstständig Erwerbstätigen) und dem Programmberater vereinbart. Bei selbstständig Erwerbstätigen und Unternehmensgründungen kann die Beihilfe zur Erstattung von Unterstützungskosten bis zu 100 % der genehmigten Kosten betragen (Access to Work, 2014).

Berater im Bereich Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den lokalen Zweigstellen des Jobcentre Plus bieten Rat bei der Beantragung einer Beihilfe des Programms. Der Antragsteller kann sich außerdem an die regionalen Kontaktzentren von Access to Work wenden, um herauszufinden, ob er für eine Beihilfe infrage kommt. Operative Unterstützungseinheiten übernehmen die Verwaltung von Access to Work (Dewson et al., 2009).

Projektfinanzierung

Der Haushalt von Access to Work wird innerhalb der Ausgabengrenzen des Ministeriums für Beschäftigung und Renten verwaltet. Der Haushalt ist von 14,6 Millionen GBP (etwa 21,9 Millionen EUR) in den Jahren 1997-1998 auf 69 Millionen GBP (etwa 78,3 Millionen EUR) in den Jahren 2008-2009 gestiegen und auf diesem Niveau geblieben. (Access to Work, 2014).

Herausforderungen

Access to Work leidet darunter, dass es unter seinen potenziell Begünstigten recht wenig bekannt ist. Es wird keine umfassende Werbung für das Programm gemacht, und viele Begünstigte erfuhren durch einen glücklichen Zufall oder „versehentlich“ davon, meist durch inoffizielle Quellen oder von Behindertenorganisationen. Größere und öffentliche Organisationen und Wohltätigkeitsorganisationen wussten mit größerer Wahrscheinlichkeit von dem Programm als kleine Unternehmen und

selbstständig Erwerbstätige. Darüber hinaus deuten Evaluierungen darauf hin, dass das schriftliche und auf der Website befindliche Werbematerial verbessert werden könnte, indem anhand von echten Fallbeispielen mehr Einzelheiten zu den Arten der verfügbaren Unterstützung und zur Zielgruppe aufgenommen werden. Außerdem wurden Bedenken über den Informationsfluss zwischen Access to Work und anderen Sachbearbeitern von Jobcentre Plus sowie anderen Fachleuten (z. B. medizinischen Fachkräften) geäußert. Laut diesen Ergebnissen muss diesen wichtigen Kommunikationskanälen Priorität eingeräumt werden, damit Mitarbeiter, die in Kontakt mit den Klienten kommen, diese an das Programm verweisen können.

Wenngleich die meisten Begünstigten des Programms sich positiv zum Antragsverfahren äußerten, haben sie einige Bedenken aufgeworfen (Dewson et al., 2009):

- Schwierigkeiten, den Sachbearbeitern die Art ihrer Behinderung(en) oder ihres Beschäftigungsstatus zu erklären oder verständlich zu machen. Dies ist besonders für selbstständig Erwerbstätige schwierig;
- die Antragsformulare sind etwas unflexibel und nicht in alternativen Formaten verfügbar. Menschen mit Lernschwierigkeiten hatten am meisten Probleme mit den bürokratischen Verfahren des Programms;
- Verzögerungen beim Abschluss des Antragsverfahrens und der Bereitstellung der Unterstützung.

Im Allgemeinen hatten die Klienten mit mehreren Behinderungen bei dem Verfahren mit den größten Herausforderungen zu kämpfen. Dasselbe gilt für das Bewertungsverfahren. Unzufriedenheit mit dem Bewertungsverfahren kam zwar relativ selten vor, wurde jedoch von denjenigen vorgebracht, deren Unterstützungsbedarf komplex oder vielfältig war. Außerdem wurden in der Evaluierung mitunter Bedenken in Bezug auf die Objektivität der Bewertung sowie über die Einheitlichkeit der Entscheidungen geäußert, die von den verschiedenen Sachbearbeitern und in den verschiedenen Regionen gefällt wurden. Die Schlüsselbotschaft lautete demzufolge, dass die Kommunikation zwischen allen am Bewertungs- und Entscheidungsfindungsverfahren Beteiligten verbessert werden muss, um sicherzustellen, dass beim Vorschlag von Lösungen den Bedürfnissen der Kunden in vollem Umfang Rechnung getragen wird. Und schließlich berichteten einige Nutzer über Schwierigkeiten, wenn ihr Unterstützungsbedarf aufgrund von Veränderungen ihrer Umstände (z. B. wegen einer Verschlechterung ihres Gesundheitszustands, eines Stellenwechsels oder weil sie bei der Beibehaltung und Aufrechterhaltung ihrer Unterstützung durch Access to Work Hilfe benötigten) überprüft werden musste. Hier wurde wiederum eine intensivere Kommunikation zwischen den Sachbearbeitern und Kunden sowie Nachbetreuungsdienste als Lösung vorgeschlagen (Dewson et al., 2009).

Bei den selbstständig Erwerbstätigen zeigen sich diese Herausforderungen noch deutlicher. Für Jobcentre Plus ist es eine anspruchsvolle Aufgabe, kleine Unternehmen und insbesondere die selbstständig Erwerbstätigen zu erreichen. Dies geschieht häufig über Vermittler wie Buchhalter, Rechtsanwälte und Handelskammern. Die Mitarbeiter von Jobcentre Plus sind geschult worden und haben mehr Informationen über das Programm erhalten, um es besser bei kleinen Unternehmen und selbstständig Erwerbstätigen vermarkten zu können (Access to Work, 2014).

Auswirkungen

Im Jahr 2012 half Access to Work mehr als 30000 Menschen mit Behinderungen, Arbeitsplätze zu finden oder beizubehalten. Von diesen Menschen waren 4500 in Kleinunternehmen tätig. Untersuchungen zeigen außerdem, dass 45% der Klienten arbeitslos wären, hätten sie keine Unterstützung durch das Programm erhalten (Ministerium für Arbeit und Renten, 2013). Auf der Grundlage der Evaluierungen gibt es klare Belege dafür, dass die Art der von dem Programm geleisteten Unterstützung einige positive Beschäftigungsergebnisse herbeiführt.

Die Betreuerbeihilfen waren wesentlich, um einen Arbeitsplatz zu finden und eine Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Die Evaluierung deutet ferner darauf hin, dass ein Betreuer für selbstständig Erwerbstätige von zentraler Wichtigkeit sein könnte, um ein Unternehmen auf die Art und Weise zu führen, die einem Menschen ohne Behinderung offen steht. Der Beistand eines Betreuers zeigte Kollegen wie Kunden, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt arbeiten können, und

trug zum Abbau von Vorurteilen bei. Außerdem brachte der Einsatz eines Betreuers erhebliche gesundheitliche Vorteile, die den Unterschied zwischen der Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit und dem Aufgeben ausmachten. Allerdings nahmen die Empfänger diese Unterstützung seltener in Anspruch als andere Unterstützungsleistungen wie Beihilfen für spezielle Hilfsmittel und Ausstattung (Dewson et al., 2009).

Trotz des Potenzials von Access to Work zur Förderung von selbstständig Erwerbstätigen ist die Inanspruchnahme relativ gering, weshalb sich die Evaluierungen auch nicht auf diese Klienten konzentrieren. Im Jahr 2012 gründeten etwa 8000 Klienten von Access to Work ein Unternehmen mittels der New Enterprise Allowance (Ministerium für Arbeit und Renten, 2013). Beispiele für die gegründeten Unternehmen sind unter anderem ein mobiler Hundesalon, eine Edelschokoladenfirma und ein Tapas-Restaurant.

Die Klienten sind im Allgemeinen mit der Unterstützung, die sie erhalten, zufrieden (Thornton und Corden, 2002; Dewson et al. 2009). Klienten mit weniger komplexen Bedürfnissen, z. B. einer Hilfe bei den Kosten für den Arbeitsweg, waren häufiger zufrieden, während diejenigen mit komplexeren Bedürfnissen häufig ein gewisses Maß an Unzufriedenheit mit dem Access-to-Work-Programm äußerten (Dewson et al., 2009). Das Antragsverfahren wurde überwiegend als zügig, bedarfsgerecht und professionell empfunden, und die Antragsteller berichteten, dass sie während des Verfahrens ein hohes Maß an Unterstützung erhielten, zum Beispiel telefonisch. In ähnlicher Weise wurde das Bewertungsverfahren als gründlich und umfassend betrachtet. Die Gutachter wurden überwiegend als Experten in ihrem Bereich angesehen, und die Kunden waren beeindruckt, wie detailliert und professionell die Leistungen erbracht wurden. Viele Begünstigte berichteten, sie hätten viel von den Begutachtern gelernt, sowohl in Bezug auf die gesundheitlichen Probleme oder Behinderungen, mit denen sie konfrontiert waren, als auch hinsichtlich der verfügbaren Lösungen (Dewson et al., 2009).

Bei der Bewertung der Auswirkungen von Access to Work müssen unbedingt die Kosten aufgrund von Mitnahmeeffekten berücksichtigt werden. Die Evaluierungen zeigen, dass die verschiedenen Unterstützungsarten des Programms unterschiedliche Verluste aufgrund von Mitnahmeeffekten mit sich bringen. Die Beihilfe für den Arbeitsweg ist ein Beispiel für eine fast vollständige Zusätzlichkeit, d. h., die geleistete Unterstützung wäre andernfalls, etwa durch den Arbeitgeber, nicht geleistet worden. Teilweise Mitnahmeeffekte sind relativ üblich bei Access to Work, weil die Unterstützung für Menschen mit Behinderungen verfügbar gewesen wäre, jedoch länger gedauert hätte oder nicht so umfassend gewesen wäre wie die Unterstützung, die Access to Work leistet. Im Access-to-Work-Programm wurden keine Fälle von vollständigen Mitnahmeeffekten berichtet, was darauf hindeutet, dass für die Klienten immer ein gewisses Maß an Mehrwert entsteht (Dewson et al., 2009). Insgesamt gilt das Programm als kosteneffektiv und erzielte für das Finanzministerium eine klare Kapitalrendite: 1,48 GBP für jedes britische Pfund, das für das Programm ausgegeben wurde (Ministerium für Arbeit und Renten, 2013; Access to Work, 2014).

Voraussetzungen für die Übertragung

Die folgenden zentralen Erfolgsfaktoren sind wahrscheinlich wichtig bei dem Versuch, einen ähnlichen Ansatz zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit umzusetzen:

1. *Sicherung von erheblichen Finanzmitteln.* Zusätzlich zur Finanzierung der verschiedenen Bestandteile des Programms müssen die Kontaktarbeit und die Anpassung der Antragsformulare für die unterschiedlichen Behinderungen finanziert werden.
2. *Umfassende Kommunikation und Nutzung anderer Unterstützungsprogramme, um Bekanntheit zu erzielen.* Auf der Grundlage der Evaluierungen scheint es, dass Access to Work nicht in vollem Umfang von Menschen mit Behinderungen und von Arbeitgebern genutzt wurde, und dass das nicht ausgeschöpfte Potenzial bei den selbstständig Erwerbstätigen und kleinen Unternehmen noch größer ist. Im Allgemeinen ist der Grund für die geringe Durchdringung des Programms seine bescheidene und lückenhafte Bekanntheit aufgrund unzureichenden Marketings und unzureichender Kommunikation unter den Interessenträgern.

3. *Vorauszahlungen*. Kleine Unternehmen und (potenzielle) Unternehmer stehen vor der Gewährung der Beihilfe in Bezug auf die Bezahlung von Ausstattung, Betreuern und Reisekosten womöglich vor Liquiditätsproblemen. Um dem Unterstützungsbedarf dieser besonderen Zielgruppe durch dieses (oder ein ähnliches) Programm zu entsprechen, muss das Erstattungsverfahren neu überdacht werden.
4. *Kombination mit anderen Unterstützungsleistungen für selbstständig Erwerbstätige*. Diese Erfahrung hat gezeigt, dass es nützlich sein kann, Beihilfen für Ausstattung, Betreuer und Reisen mit anderen Programmen zu kombinieren (z. B. der New Enterprise Allowance), um Unternehmensgründungen bei Menschen mit Behinderungen zu fördern.
5. *Schulung der Programmmitarbeiter*. Es wurde berichtet, dass die Programmmitarbeiter Schwierigkeiten hatten, die verschiedenen Formen von Behinderungen zu verstehen. Dies erschwerte vielen Antragstellern, insbesondere denen mit mehrfachen Behinderungen, das Antrags- und Evaluierungsverfahren. Die Bereitstellung von Sensibilitätsschulungen für die an vorderster Linie tätigen Mitarbeiter kann dazu beitragen, diese Schwierigkeiten zu bewältigen.

Literatur

- Access to Work (2014), „The Access to Work Scheme“, verfügbar unter: www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmselect/cmworpen/158/15807.htm (Zugriff am 27. Juni 2014).
- Access to Work (2014b), Website von Access to Work, verfügbar unter: www.gov.uk/access-to-work, (Zugriff am 3. Juni 2014).
- Ministerium für Arbeit und Renten und The Rt Hon Esther McVey (2013), „New Year – new start up support for disabled entrepreneurs“, www.gov.uk/government/news/new-year-new-start-up-support-for-disabled-entrepreneurs (Zugriff am 27. Juni 2014).
- Dewson, S., D. Hill, N. Meager und R. Willison (2009), „Evaluation of Access to Work: Core Evaluation. Ministerium für Arbeit und Renten“, Forschungsbericht Nr. 619.
- Hauben, H., M. Coucheir, J. Spooren, D. McAnaney und C. Delfosse (2012), „Assessing the impact of European governments’ austerity plans on the rights of people with disabilities“, in European Foundation Centre (Hrsg.), *Europäischer Bericht*, S. 19-24.
- Meager, N. und T. Higgins (2011), „Disability and Skills in a Changing Economy, UK Commission for Employment and Skills“, Briefing Paper Series, verfügbar unter: www.oph.fi/download/140962_equality-disability.pdf
- New Enterprise Allowance (2014), Website der New Enterprise Allowance, verfügbar unter: www.gov.uk/new-enterprise-allowance (Zugriff am 3. Juni 2014).
- Pagán, R. (2009), „Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe“, *Disability and Society*, Bd. 24, Nr. 2, S. 217-229.
- Thornton, P. und A. Corden (2002), „Evaluating the impact of Access to Work: A case study approach“, Social Policy Research Unit, The University of York.



From:
Inclusive Business Creation
Good Practice Compendium

Access the complete publication at:
<https://doi.org/10.1787/9789264251496-en>

Please cite this chapter as:

OECD/European Union (2016), "Access to Work, Vereinigtes Königreich", in *Inclusive Business Creation: Good Practice Compendium*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264261402-24-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.