



Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Verteilung: Allgemein
7. Oktober 2022

Deutsch
Original: Englisch

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Allgemeine Bemerkung Nr. 8 (2022) über das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung*

I. Einleitung

1. Mit dieser Allgemeinen Bemerkung sollen die Verpflichtungen der Vertragsstaaten in Bezug auf das in Artikel 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verankerte Recht auf Arbeit und Beschäftigung geklärt werden. Das Übereinkommen enthält die mit dem Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung einhergehenden Grundsätze und Normen und dient den Vertragsstaaten als Grundlage für die Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Rahmen der Ziele für nachhaltige Entwicklung, insbesondere der Zielvorgabe 8.5, bei der es darum geht, bis 2030 eine volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu erreichen.

2. Das Recht auf Arbeit ist ein grundlegendes, für die Verwirklichung anderer Menschenrechte unabdingbares Recht, das einen festen und untrennbaren Bestandteil der Menschenwürde bildet. Darüber hinaus trägt das Recht auf Arbeit zum Überleben der Menschen und ihrer Familien und, sofern die Arbeit frei gewählt oder angenommen wird, zu ihrer Entwicklung und Anerkennung innerhalb der Gemeinschaft bei.¹ Das Recht auf Arbeit wird in mehreren internationalen und regionalen Rechtsinstrumenten anerkannt. In Artikel 6 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte wird das Recht auf Arbeit allgemein verkündet, während in Artikel 7 ausdrücklich auf die individuelle Dimension des Rechts auf Arbeit eingegangen und das Recht jedes Menschen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, insbesondere auf sichere Arbeitsbedingungen, anerkannt wird. Die kollektive Dimension des Rechts auf Arbeit wird in Artikel 8 des Paktes thematisiert, der das Recht aller Personen, Gewerkschaften zu bilden und einer Gewerkschaft eigener Wahl beizutreten, sowie das Recht von Gewerkschaften, sich frei zu betätigen, festschreibt. Bei der Ausarbeitung dieser Allgemeinen Bemerkung hat sich der Ausschuss auf seine eigene Spruchpraxis (*jurisprudence*) sowie auf die des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und anderer Menschenrechtsvertragsorgane gestützt.

3. Sinnvolle Arbeit und Beschäftigung sind für die wirtschaftliche Sicherheit, die körperliche und geistige Gesundheit, das persönliche Wohlbefinden und das Identitätsgefühl eines Menschen unerlässlich. Der Ausschuss ist sich allerdings dessen bewusst, dass ein als

* Vom Ausschuss auf seiner siebenundzwanzigsten Tagung (15. August bis 9. September 2022) angenommen.

¹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18 (2005), Ziff. 1.

„Ableismus“ bekanntes Wertesystem die Chancen vieler Menschen mit Behinderungen auf eine sinnvolle Arbeit und Beschäftigung beeinträchtigt. Ableismus und seine Auswirkungen wurden beschrieben als „ein Wertesystem, nach dem bestimmte typische körperliche und geistige Merkmale für ein lebenswertes Leben als wesentlich erachtet werden. Ausgehend von strikten Normen für das äußere Erscheinungsbild, die Funktionsfähigkeit und das Verhalten von Menschen wird Behinderung in dieser ableistischen Denkweise als ein Unglück angesehen, das zu Leid und Benachteiligung führt und das menschliche Leben unweigerlich abwertet.“² Als Grundlage des medizinischen und des karitativen Modells von Behinderung führt Ableismus zu gesellschaftlichen Vorurteilen, Ungleichheit und Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderungen, da er Rechtsvorschriften, Politikvorgaben und Praktiken wie segregierte Beschäftigung – beispielsweise „geschützte Werkstätten“ – zugrunde liegt und mit einer unfreiwilligen Teilnahme an der informellen Wirtschaft einhergehen kann.

4. Menschen mit Behinderungen stehen Barrieren beim Zugang zu Arbeit und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und bei der Ausübung des entsprechenden Rechts auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen entgegen. Menschen mit Behinderungen sind hoher Arbeitslosigkeit, niedrigeren Löhnen, Instabilität, niedrigeren Standards bei den Einstellungsbedingungen und mangelnder Barrierefreiheit im Arbeitsumfeld ausgesetzt und werden bei einer formellen Beschäftigung zudem mit geringerer Wahrscheinlichkeit als andere Menschen in Führungspositionen berufen. Noch ausgeprägter sind all diese Barrieren für Frauen mit Behinderungen. Menschen mit Behinderungen werden häufig schlechter bezahlt als andere und sind eher in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen tätig, etwa im informellen Sektor, als Selbstständige oder in einer Teilzeitbeschäftigung.³ Daten und andere nachweisbare Fakten deuten darauf hin, dass diese Unterschiede vor allem Menschen mit Behinderungen betreffen, die aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Ethnizität und ihres Wohnorts benachteiligt werden.

5. Veränderungen in Volkswirtschaften und auf dem Arbeitsmarkt bringen neue Herausforderungen und Chancen in Bezug auf die Gewährleistung des Rechts auf Arbeit mit sich. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz und die Umstellung auf digitales Arbeiten können neue Barrieren oder Formen der Diskriminierung schaffen und zugleich neue Wege in die Erwerbstätigkeit und neue Formen der Beschäftigung bieten. Ökonomische Umwälzungen, etwa der Übergang zu einem umweltverträglichen Wirtschaften („grüne Wirtschaft“) oder die Bewältigung von Krisen, eröffnen Chancen für Inklusion, bergen aber auch die Gefahr, dass Menschen zurückgelassen werden.⁴

6. Artikel 27 des Übereinkommens schließt innerhalb des Rechts auf Arbeit mehrere einander bedingende und miteinander verknüpfte Rechte ein, darunter das in Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe b genannte gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und auf sichere Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigung, und die in Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe c genannte kollektive Dimension des Rechts auf Arbeit, wonach Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können.⁵ Diese Allgemeine Bemerkung soll einen umfassenden Überblick über die Verpflichtungen der Vertragsstaaten nach Artikel 27 geben, unter Berücksichtigung der Interdependenz der in dem genannten Artikel

² A/HRC/43/41, Ziff. 9.

³ *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities – 2018* (United Nations publication, 2019), S. 155-158.

⁴ Siehe International Labour Organization (ILO) Global Business and Disability Network und Fundación ONCE, „Making the future of work inclusive of persons with disabilities“, 21. November 2019.

⁵ Der Einleitungssatz von Artikel 27 Absatz 1 sowie seine Buchstaben b und c beziehen sich unmittelbar auf die drei einander bedingenden Artikel 6, 7 und 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte hat Allgemeine Bemerkungen zu den Artikeln 6 und 7 des Paktes herausgegeben.

aufgeführten Maßnahmen zum Recht auf Arbeit sowie der Wechselbeziehung des Rechts auf Arbeit und Beschäftigung mit anderen Artikeln des Übereinkommens.

II. Das menschenrechtliche Modell von Behinderung

7. Der Ausschuss hat konsequent seine Besorgnis darüber bekundet, dass die Rechtsvorschriften und Politikvorgaben der Vertragsstaaten noch immer einem ableistischen, auf karitativen und/oder medizinischen Modellen beruhenden Ansatz folgen, obwohl diese Modelle mit dem Übereinkommen unvereinbar sind.⁶ Diesen Modellen zufolge werden Menschen mit Behinderungen nicht als Rechtssubjekte und als Trägerinnen und Träger von Rechten anerkannt, sondern auf ihre Beeinträchtigungen „reduziert“.⁷ Die diskriminierende oder ungleiche Behandlung und der Ausschluss von Menschen mit Behinderungen werden als Norm angesehen, die durch ein medizinisches, auf der Zuschreibung von Unfähigkeit begründetes Verständnis von Behinderung legitimiert wird. Solche ableistischen Modelle halten die Vertragsstaaten davon ab, hartnäckige Barrieren zu beseitigen, insbesondere mit Behinderung verbundene Stereotype und Stigmen, die Menschen mit Behinderungen daran hindern, gleichberechtigt mit anderen einer Arbeit nachzugehen.

8. Um die im Übereinkommen verankerten Rechte zu verwirklichen, müssen die Vertragsstaaten das menschenrechtliche Modell von Behinderung anwenden. In seiner Allgemeinen Bemerkung Nr. 6 (2018) über Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung legt der Ausschuss das menschenrechtliche Modell von Behinderung dar, wonach anerkannt wird, dass Behinderung ein gesellschaftliches Konstrukt ist und dass Beeinträchtigungen ein wertvoller Aspekt der menschlichen Vielfalt und Würde sind und nicht als legitime Gründe für die Verweigerung oder Einschränkung von Menschenrechten angeführt werden dürfen. Behinderung wird als eine von vielen multidimensionalen Ebenen von Identität angesehen, weshalb Rechtsvorschriften und Politikvorgaben der Vielfalt von Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen müssen. Die Menschenrechte werden als einander bedingend, miteinander verknüpft und unteilbar anerkannt.

III. Normativer Inhalt

9. Das Recht auf Arbeit ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein wesentlicher Bestandteil der Menschenwürde. Es wird in Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte anerkannt. Über den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte hinaus wird das Recht auf Arbeit auch im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Artikel 8 Absätze 1, 2 und 3 a), im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (Artikel 5 e i) und ii), im Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Artikel 11), im Übereinkommen über die Rechte des Kindes (Artikel 32) und in der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (Artikel 25, 26, 40, 52 und 54) anerkannt. Ebenso wurde das Recht auf Arbeit von der Generalversammlung in der in ihrer Resolution 2542 (XXIV) vom 11. Dezember 1969 enthaltenen Erklärung über sozialen Fortschritt und Entwicklung (Artikel 6) verkündet.

10. Mehrere regionale Übereinkünfte – unter anderem die Europäische Sozialcharta von 1961 (Teil II, Artikel 1-10) und die Europäische Sozialcharta (revidiert) von 1996 (Teil II, Artikel 1-10), die Afrikanische Charta der Menschenrechte und Rechte der Völker (Artikel 15) und das Zusatzprotokoll zur Amerikanischen Menschenrechtskonvention über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Artikel 6-8) – schreiben das Recht auf Arbeit fest

⁶ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018), Ziff. 2.

⁷ Ebd., Ziff. 8.

und bestätigen den Grundsatz, dass die Achtung des Rechts auf Arbeit die Vertragsstaaten dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Verwirklichung der Vollbeschäftigung zu ergreifen.

11. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat mehrere Übereinkommen zu den Rechten bei der Arbeit als grundlegende Übereinkommen benannt.⁸ Die darin behandelten Themen werden als grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit angesehen und umfassen die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

A. Recht auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen, einschließlich des Rechts, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird (Art. 27 Abs. 1 Einleitungssatz)

12. Nach Artikel 27 Absatz 1 des Übereinkommens erkennen die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch eine Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen barrierefreien Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Dieses Konzept schlägt sich in der Spruchpraxis des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte nieder, in der auf den Grundsatz der Gleichheit im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verwiesen wird. So hat der Ausschuss festgestellt, dass das Recht aller Menschen auf die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt durch eine frei gewählte oder angenommene Arbeit zu verdienen, nicht verwirklicht wird, wenn die einzige reale Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen darin besteht, in segregierten Einrichtungen zu arbeiten⁹, und er vertritt die Auffassung, dass Menschen mit Behinderungen keiner segregierten Beschäftigung in geschützten Werkstätten ausgesetzt werden sollen.¹⁰ Aus Artikel 27 Absatz 1, worin diese Rechte von Menschen mit Behinderungen ausdrücklich benannt werden, geht eindeutig hervor, dass segregierte Arbeitsverhältnisse mit diesen Rechten unvereinbar sind.

13. Trotz einiger Fortschritte sind der fehlende Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und Segregation nach wie vor die größten Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen. Diskriminierung, etwa die Versagung angemessener Vorkehrungen, nicht barrierefreie Arbeitsplätze und Belästigung, schafft weitere Hindernisse für die Beschäftigung in einem allgemeinen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld und führt zu Scheinentscheidungen von Menschen mit Behinderungen für eine Beschäftigung an einem geschlossenen Arbeitsplatz aufgrund von Behinderung. Das IAO-Übereinkommen Nr. 122 über die Beschäftigungspolitik (1964) nimmt Bezug auf „volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung“ und verknüpft so die Verpflichtung der Vertragsstaaten, die Bedingungen für Vollbeschäftigung zu schaffen, mit ihrer Verpflichtung, sicherzustellen, dass es keine Zwangsarbeit gibt.

14. Der Ausschuss stellt fest, dass segregierte Beschäftigung, etwa in Form von geschützten Werkstätten, eine Vielzahl von Praktiken und Erfahrungen umfasst, die zumindest durch einige der folgenden Elemente gekennzeichnet sind:

⁸ Siehe <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

⁹ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 5 (1994), Ziff. 21.

¹⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016), Ziff. 47 c).

- a) Menschen mit Behinderungen werden segregiert und von einer offenen, inklusiven und barrierefreien Beschäftigung ferngehalten;
- b) die Beschäftigung ist auf bestimmte spezifische Aktivitäten ausgerichtet, für deren Ausführung Menschen mit Behinderungen für tauglich befunden werden;
- c) die medizinischen und rehabilitativen Modelle von Behinderung werden in den Mittelpunkt gestellt und hervorgehoben;
- d) der Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt wird nicht wirksam gefördert;
- e) Menschen mit Behinderungen erhalten kein gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- f) Menschen mit Behinderungen werden für ihre Arbeit nicht auf gleicher Grundlage wie andere vergütet;
- g) Menschen mit Behinderungen haben in der Regel keine regulären Arbeitsverträge und sind daher nicht sozialversichert.

15. Segregierte Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen, etwa in Form von geschützten Werkstätten, ist nicht als Maßnahme zur schrittweisen Verwirklichung des Rechts auf Arbeit anzusehen, die nur durch eine frei gewählte oder angenommene Beschäftigung auf einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt nachgewiesen wird. Beschäftigungsprojekte unter der Führung und Leitung von Menschen mit Behinderungen, darunter solche, die sich in gemeinsamer Trägerschaft befinden und demokratisch kontrolliert werden, sind nicht unbedingt als segregierte Beschäftigung anzusehen, wenn sie gerechte und günstige Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen bieten.

B. Verbot der Diskriminierung aufgrund von Behinderung (Art. 27 Abs. 1 a))

16. Nichtdiskriminierung und Gleichberechtigung sind Kernverpflichtungen nach Artikel 27, erstrecken sich auf die Handlungen Dritter, etwa des Unternehmenssektors¹¹, und gelten für den gesamten Beschäftigungszyklus, was die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung, die Weiterbeschäftigung, Schulungs- und Fortbildungsprogramme, den beruflichen Aufstieg sowie die Arbeitssuche, die Stellenbewerbung und die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einschließt. Nach der Spruchpraxis des Ausschusses müssen die Vertragsstaaten zur Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung im Sinne des Übereinkommens sicherstellen, dass es im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung nicht zu Diskriminierung aufgrund einer Behinderung kommt.¹² In der internationalen Menschenrechtspraxis werden mehrere Formen von Diskriminierung unterschieden, die einzeln oder gleichzeitig auftreten können: direkte Diskriminierung, indirekte Diskriminierung, Versagung angemessener Vorkehrungen, Belästigung und Diskriminierung durch Assoziation.

17. Direkte Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen mit Behinderungen aus einem mit ihrer Beeinträchtigung zusammenhängenden Grund benachteiligt werden. Ein Beispiel ist ein öffentlicher Arbeitgeber, der eine Person mit Behinderungen nicht für eine Stelle in Betracht zieht, da er davon ausgeht, dass diese Person nicht in der Lage sein wird, die Arbeit zu verrichten.¹³

¹¹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights No. 24 (2017), Ziff. 7.

¹² Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018), Ziff. 2.

¹³ Ebd., Ziff. 18 a).

18. Indirekte Diskriminierung bezieht sich auf die Anwendung von Gesetzen, Politikvorgaben oder Praktiken, die auf den ersten Blick neutral erscheinen, jedoch negative Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen haben. Sie ist gegeben, wenn eine Möglichkeit Menschen mit Behinderungen ausschließt, weil sie so angelegt ist, dass die Situation dieser Menschen nicht berücksichtigt wird und sie daher nicht in der Lage sind, die mit der Möglichkeit selbst verbundenen Vorteile zu nutzen. Wenn beispielsweise die einzige Möglichkeit, ein öffentliches Gebäude für ein Bewerbungsgespräch zu betreten, eine Treppe ist, werden Personen, die sich beworben haben und einen Rollstuhl benutzen, in eine ungleiche Position gebracht, da sie das Gebäude nicht betreten können.¹⁴ Das Verbot der indirekten Diskriminierung beinhaltet die laufende Verpflichtung, durch universelles Design in allen Situationen Barrierefreiheit sicherzustellen.

19. Eine Versagung angemessener Vorkehrungen liegt vor, wenn notwendige und geeignete individuelle Änderungen, Anpassungen und Unterstützungsmaßnahmen (die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen) nicht vorgenommen werden. Angemessene Vorkehrungen sind die Änderungen, Anpassungen und Unterstützungsmaßnahmen, die erforderlich sind, um den gleichberechtigten Genuss oder die gleichberechtigte Ausübung eines Menschenrechts oder einer Grundfreiheit sicherzustellen.¹⁵ So handelt es sich beispielsweise um eine Versagung angemessener Vorkehrungen, wenn einer im öffentlichen Sektor beschäftigten Person mit einer visuellen Beeinträchtigung keine geeignete Ausrüstung zur Ausführung zugewiesener Aufgaben, etwa ein Computerprogramm zum Vergrößern von Text auf dem Bildschirm, zur Verfügung gestellt wird. Weitere Beispiele für angemessene Vorkehrungen sind die Bereitstellung barrierefreier Informationen für Menschen mit Behinderungen, die Modifizierung von Geräten, die Schaffung der Möglichkeit zur Arbeit von zu Hause aus, die Sicherstellung der Verdolmetschung von Sitzungen, die Umstrukturierung von Aufgaben, die Umplanung von Arbeit oder die Bereitstellung von Unterstützungspersonal.¹⁶ Damit angemessene Vorkehrungen als solche angesehen werden können, müssen die Änderungen mit der betreffenden Person ausgehandelt werden. Die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, gilt ab dem Zeitpunkt, an dem ein entsprechender Antrag eingeht oder der Bedarf erkennbar wird.¹⁷ Der Ausschuss hebt hervor, dass die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, sich von der Pflicht zur Sicherstellung von Barrierefreiheit, die sich aus dem Verbot der indirekten Diskriminierung ergibt und in den Artikeln 4 und 9 des Übereinkommens niedergelegt ist, unterscheidet. Zwar zielen beide Pflichten darauf ab, Barrierefreiheit zu garantieren, doch geht es bei der Pflicht zur Sicherstellung von Barrierefreiheit durch universelles Design oder unterstützende Technologien eher darum, Barrierefreiheit in Systeme und Verfahren zu integrieren, ungeachtet des Bedarfs einer bestimmten Person mit Behinderungen, zum Beispiel an gleichberechtigtem Zugang mit anderen zu einem Gebäude.¹⁸ Dagegen gilt die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, ab dem Zeitpunkt, an dem eine Person mit Behinderungen ihre Rechte ausüben möchte oder Zugang zu nicht barrierefreien Situationen oder Umfeldern benötigt.¹⁹

20. Belästigung stellt eine Form der Diskriminierung dar, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung oder aus anderen verbotenen Gründen unerwünschtes Verhalten mit dem Ziel oder der Folge auftritt, die Würde einer Person zu verletzen und ein einschüchterndes, feindliches, herabsetzendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen.²⁰ Gemäß dem IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (2019) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf

¹⁴ Ebd., Ziff. 18 b).

¹⁵ Ebd., Ziff. 18 c).

¹⁶ Ebd., Ziff. 23.

¹⁷ Ebd., Ziff. 24 b).

¹⁸ Ebd., Ziff. 24 a).

¹⁹ Ebd., Ziff. 24 b).

²⁰ Ebd., Ziff. 18 d).

eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleichviel ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung.

21. Diskriminierung durch Assoziation kann vorliegen, wenn Familienmitglieder oder Personen, die anderweitig mit einer Person mit Behinderungen in Verbindung stehen, aufgrund dieser Verbindung bei der Arbeit diskriminiert werden, was sich unmittelbar oder mittelbar auf das Leben der Person mit Behinderungen auswirkt.²¹

22. Menschen mit Behinderungen sind häufig unverhältnismäßig stark von mehrfacher und intersektioneller Diskriminierung betroffen. Aufgrund ihrer Vielfalt stoßen Menschen mit Behinderungen auf vielfältige Barrieren bei der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und schlagen im Laufe ihres Berufslebens unterschiedliche Wege in die Erwerbstätigkeit ein. Mehrfache Diskriminierung tritt auf, wenn eine Person aus zwei oder mehr Gründen diskriminiert wird, wodurch ihre Diskriminierung verstärkt oder verschlimmert wird; intersektionelle Diskriminierung findet statt, wenn mehrere Diskriminierungsgründe zeitgleich so miteinander interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.²² In den Begriffen der mehrfachen und intersektionellen Diskriminierung kommt zum Ausdruck, dass Menschen Diskriminierung nicht als Mitglieder einer homogenen Gruppe erleben, sondern vielmehr als Personen mit mehrdimensionalen Ebenen der Identität, des Status und der Lebensumstände. Zu den intersektionellen Identitätsebenen gehören Alter, rassistische Zuschreibung, indigene, nationale oder soziale Herkunft, Flüchtlings-, Migranten- oder Asylsuchendenstatus, politische oder andere Überzeugungen, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität.

23. Diese Begriffe sind Ausdruck erlebter Realitäten und Erfahrungen stärkerer Benachteiligung einzelner Menschen durch mehrfache und intersektionelle Formen der Diskriminierung.²³ Der Ausschuss hat sich mit verschiedenen Situationen von mehrfacher und intersektioneller Diskriminierung befasst. So stoßen etwa Frauen und nicht genderkonforme Menschen mit Behinderungen aufgrund von Geschlecht und Behinderung auf eine Intersektion von Barrieren im Zusammenhang mit Einstellungen, Umständen und der Arbeit selbst, was die kumulativen Auswirkungen von mehrfacher Diskriminierung, die die Arbeitsmöglichkeiten einschränken, das Recht dieser Menschen auf gleiches Entgelt beeinträchtigen und das Risiko von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erhöhen, einschließt. Ebenso können junge und ältere Menschen mit Behinderungen aufgrund der Wechselwirkung von behinderungs- und altersbedingter Diskriminierung bei der Verwirklichung ihres Rechts auf Arbeit mit erheblich abweichenden Herausforderungen konfrontiert sein.

C. Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen (Art. 27 Abs. 1 b))

24. Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe b bezieht sich auf den Schutz des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen, einschließlich des Rechts auf

- a) Chancengleichheit und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- b) sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen;

²¹ Siehe beispielsweise *Bellini et al. v. Italy* (CRPD/C/27/D/51/2018).

²² Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (2016), Ziff. 4 c).

²³ Ebd., Ziff. 16.

c) Abhilfe bei Missständen.

25. Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen ergibt sich folgerichtig aus dem Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder angenommen wird. Es ist ein wichtiger Bestandteil anderer in dem Übereinkommen verankerter Rechte, etwa der Gewerkschaftsrechte (Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe c), und sein Genuss ist Voraussetzung und Ergebnis des Genusses anderer in dem Übereinkommen niedergelegter Rechte, etwa des Rechts auf einen angemessenen Lebensstandard (Artikel 28) durch ein menschenwürdiges Entgelt.²⁴

26. Das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen ist ein Recht aller arbeitenden Menschen mit Behinderungen in allen Umfeldern, ungeachtet ihrer Beeinträchtigung, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihres kulturellen oder sprachlichen Hintergrunds oder ihres Migrantenstatus oder der Frage, ob sie im formellen oder informellen Sektor, als Selbstständige oder in der Landwirtschaft oder in ländlichen und abgelegenen Gebieten tätig sind.²⁵ Darüber hinaus beinhaltet das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, dass eine den Mindestlohn unterschreitende Bezahlung aufgrund von Behinderung unter keinen Umständen gerechtfertigt sein darf.

27. Gerechte und günstige Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen umfassen die Leistungen und Schutzregelungen, die andere arbeitende Menschen genießen, etwa eine betriebliche Altersvorsorge, Krankheitsurlaub, Sonderurlaub bei langjähriger Dienst- oder Betriebszugehörigkeit, Elternurlaub, Beförderung, Erholung, Freizeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.²⁶

28. Arbeitende Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf gleiches Entgelt wie andere, die die gleiche oder eine ähnliche Arbeit verrichten. Darüber hinaus soll ihre Vergütung auch dann gleich sein, wenn ihre Arbeit zwar völlig anders, aber dennoch gleichwertig ist. Die Vertragsstaaten sollen sicherstellen, dass Arbeitsstätten, die derzeit die Abkehr von segregierter Beschäftigung vollziehen, nicht von der Verpflichtung zur Zahlung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ausgenommen sind.

29. Das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld beinhaltet das Erfordernis einer kohärenten nationalen Arbeitsschutzpolitik, die arbeitende Menschen mit Behinderungen einbezieht. Ziel einer solchen Politik ist es, Unfälle und Verletzungen zu vermeiden, die sich aus der Arbeit ergeben, damit verbunden sind oder in deren Verlauf auftreten. Die Politik soll sich auf den Schutz aller arbeitenden Menschen erstrecken, einschließlich derjenigen mit Behinderungen, darunter auch diejenigen mit Kurz- oder Langzeitverträgen, Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Selbstständige, Arbeitsmigrantinnen und -migranten oder im informellen Sektor Beschäftigte. Organisationen von Menschen mit Behinderungen sollen sich an der Gestaltung, Umsetzung und Überprüfung der nationalen Politik beteiligen, um sicherzustellen, dass sie nicht zu Diskriminierung führt.

30. Nach der Spruchpraxis des Ausschusses erstreckt sich der Schutz vor Belästigung im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung auf den gesamten Beschäftigungszyklus und erfordert wirksame Rechtsbehelfe durch den Erlass und die Durchsetzung konkreter und umfassender Antidiskriminierungsgesetze.²⁷ In den Gesetzen sollen angemessene und wirksame Rechtsbehelfe und Strafmaßnahmen für Diskriminierung in zivil-, verwaltungs- und straf-

²⁴ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016), Ziff. 47 c).

²⁵ Ebd., Ziff. 5.

²⁶ Zu weiteren Einzelheiten siehe Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016).

²⁷ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018), Ziff. 22.

rechtlichen Verfahren vorgesehen werden. Individuelle Abhilfemaßnahmen sollen mit wirksamen Veränderungen am Arbeitsplatz einhergehen, um künftige Rechtsverletzungen zu verhindern.

D. Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte (Art. 27 Abs. 1 c))

31. Gewerkschaftsrechte, Vereinigungsfreiheit und das Streikrecht sind wesentliche Mittel zur Einführung, Aufrechterhaltung und Verteidigung gerechter und günstiger Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften sollen die volle und konstruktive Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen zulassen, akzeptieren und ermöglichen. Sie sollen eine wichtige Rolle bei der Verteidigung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit spielen, auch derjenigen, die noch immer in segregierter Beschäftigung tätig sind. Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, die Tätigkeit von Menschenrechtsverteidigerinnen und -verteidigern und anderen Mitgliedern der Zivilgesellschaft, insbesondere von Gewerkschaften, die Menschen mit Behinderungen und andere marginalisierte Gruppen bei der Verwirklichung ihres Rechts auf Arbeit unterstützen, zu achten und zu schützen.²⁸

32. Die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erfordert die wirksame Mitwirkung von Gewerkschaften und anderen repräsentativen Verbänden, die die Rechte arbeitender Menschen mit Behinderungen schützen und fördern, an der Festlegung von Prioritäten, Entscheidungen und der Planung, Umsetzung und Evaluierung von Strategien.

33. In den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften soll Diskriminierung aufgrund von Behinderung ausdrücklich verboten und die Verantwortung festgeschrieben werden, sicherzustellen, dass gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte, Arbeitgeber und Arbeitsmarktinstitutionen im vollen Bewusstsein von Fragen der Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung im Kontext der Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen handeln.

34. In Kollektivvereinbarungen soll Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung verboten werden. Sofern diese Vereinbarungen Angaben zu den Arbeitsbedingungen enthalten, müssen sie einen Mechanismus vorsehen, über den Beschäftigte angemessene Vorkehrungen einfordern können.

E. Zugang zu fachlicher und beruflicher Beratung, Stellenvermittlung sowie Aus- und Weiterbildung (Art. 27 Abs. 1 d))

35. Für die Verwirklichung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung ist ein nichtdiskriminierender Zugang zu allgemeiner fachlicher und beruflicher Beratung, Aus- und Weiterbildung sowie öffentlicher und privater Stellenvermittlung gleichberechtigt mit anderen erforderlich.²⁹ Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allgemein verfügbaren Dienstleistungen fördert die Nichtsegregation von Dienstleistungen und den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum offenen Arbeitsmarkt und zu Berufsausbildungsprogrammen.³⁰ Solche Leistungen können für den Einstieg in den Arbeitsmarkt, während der Beschäftigung oder für den Wechsel zu anderen Funktionen geeignet sein. Die Vertragsstaaten sollen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Fähigkeiten und Leistungen von Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen bescheinigt werden, dass Menschen mit Behinderungen ausdrücklich in die Gesetzgebung zur

²⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18 (2005), Ziff. 51.

²⁹ Siehe Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Art. 6, und IAO-Übereinkommen Nr. 159 über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten (1983).

³⁰ Siehe CRPD/C/2/3, Anlage.

Berufsausbildung einbezogen werden, dass sie in allgemeinen Richtlinien zur Berufsausbildung ausdrücklich erwähnt werden, dass Räumlichkeiten, Informationen und Materialien barrierefrei sind und dass Berufsausbildungsangebote zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen sowie Finanzmittel für angemessene Vorkehrungen bereitgestellt werden. Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildung und andere Leistungen sollen auf barrierefreie und inklusive Weise angeboten werden und eine finanzielle Unterstützung für die Teilnahme einschließen.

F. Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichem Aufstieg (Art. 27 Abs. 1 e))

36. Die Vertragsstaaten sollen sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen ungeachtet der Form ihrer Beschäftigung angemessene Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung haben.³¹ Dazu gehören Neu- und Höherqualifizierung, Aus- und Weiterbildung, lebenslanges Lernen und Mentoringprogramme.

37. Alle arbeitenden Menschen mit Behinderungen haben das Recht, gleichberechtigt mit anderen für eine Beförderung durch faire, leistungsorientierte und transparente Verfahren in Betracht gezogen zu werden. Die Vertragsstaaten sollen die direkten und indirekten Barrieren für den beruflichen Aufstieg von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen, analysieren. Berufsausbildung nach Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe d umfasst auch die Ausbildung, die arbeitende Menschen mit Behinderungen durchlaufen, um beruflich voranzukommen. Die Lehrgänge müssen barrierefrei sein, und die Arbeitskräfte müssen die Möglichkeit haben, angemessene Vorkehrungen anzufordern.

G. Förderung von Möglichkeiten für Selbstständigkeit, Unternehmertum und die Bildung von Genossenschaften (Art. 27 Abs. 1 f))

38. Menschen mit Behinderungen haben das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen, wobei sie auch entscheiden können, ob sie selbstständig sein, ein eigenes Geschäft gründen oder in einer Genossenschaft arbeiten wollen. Die Vertragsstaaten sollen gezielte Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Behinderungen in der informellen Wirtschaft zu schützen und zu unterstützen, ihren Wechsel in die formelle Wirtschaft zu fördern und voranzutreiben und zu verhindern, dass Arbeit in der formellen Wirtschaft informellen Charakter erlangt.³²

39. Zur Förderung von Möglichkeiten für eine frei gewählte Arbeit müssen barrierefreie Informationen über Unternehmertum, Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen sowie andere Formen von Geschäftsmodellen und Wirtschaftseinheiten, etwa Genossenschaften, bereitgestellt werden.³³ Auch der nichtdiskriminierende Zugang zu Unternehmensdienstleistungen, Märkten, Infrastruktur und Technologie, Arbeitsschutz, Finanzdienstleistungen, Mentoring und Netzwerken muss geprüft werden. Die Vertragsstaaten sollen einen integrierten Politikrahmen erstellen und umsetzen, der Menschen mit Behinderungen einbezieht, und dabei eine Koordinierung verschiedener Regierungsebenen und eine Zusammenarbeit zuständiger Gremien und Behörden, etwa der Steuerbehörden und Träger der sozialen Sicherheit, gewährleisten.³⁴

³¹ Ein Beispiel für einen Fall, in dem angemessene Unterstützung in dieser Hinsicht ausblieb, ist *Gröniger et al. v. Germany* (CRPD/C/D/2/2010).

³² Siehe IAO, Empfehlung Nr. 204 betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft (2015).

³³ Ebd., Ziff. 11 g).

³⁴ Ebd., Ziff. 12.

H. Beschäftigung im öffentlichen Sektor (Art. 27 Abs. 1 g))

40. Die anderen Unterabsätze von Artikel 27 sind auf den öffentlichen und den privaten Sektor gleichermaßen anwendbar. Ist der Vertragsstaat jedoch selbst der Arbeitgeber, soll er einen konsequenteren Inklusionsansatz verfolgen. Die Vertragsstaaten sollen objektive Standards für eine leistungsorientierte Einstellung und Beförderung von Menschen mit Behinderungen einführen und sich zur Erhöhung der Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen verpflichten. Bei Bedarf sollen spezifische Maßnahmen zur Sensibilisierung im öffentlichen Sektor, zur Gewinnung und Einstellung von Menschen mit Behinderungen und zur Unterstützung von Beschäftigten des öffentlichen Sektors mit Behinderungen ergriffen werden, mit dem Ziel, die Vielfalt der Gemeinschaft abzubilden und die gelebten Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen nutzbar zu machen.

41. Der Ausschuss hat den Vertragsstaaten empfohlen, zur Steigerung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor positive Maßnahmen zu erarbeiten und durchzuführen, etwa die Zuweisung von Finanzmitteln speziell zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen und privaten Sektor, einschließlich Berufsbildungsprogrammen.³⁵ Zu weiteren Maßnahmen zählen Quotenregelungen – wonach ein Arbeitgeber einen bestimmten prozentualen Anteil seiner Stellen mit Menschen mit Behinderungen besetzen muss – oder Zielvorgaben. Alle Maßnahmen sollen mit einer jährlichen Berichtspflicht in Bezug auf ihre Befolgung durch öffentliche Stellen einhergehen.

I. Förderung der Beschäftigung im privaten Sektor, einschließlich Programmen für positive Maßnahmen (Art. 27 Abs. 1 h))

42. Der Ausschuss hat den Vertragsstaaten Strategien zur Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor empfohlen, die gleichermaßen auf den privaten Sektor anwendbar sind. Möglicherweise sind spezifische positive Maßnahmen erforderlich, etwa Quotenregelungen zur Steigerung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor. Zugleich reichen Quotenregelungen allein nicht dafür aus, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, und stoßen bei Menschen mit Behinderungen möglicherweise auf Widerstand, wenn das System den Fokus auf Beeinträchtigungen statt auf Fähigkeiten legt. Darüber hinaus ergeben sich bei Quotenregelungen Probleme im Zusammenhang mit Vertraulichkeit. Zu weiteren positiven Maßnahmen gehören Maßnahmen im öffentlichen Beschaffungswesen, etwa Ausschreibungen, bei denen Unternehmen bevorzugt werden, die sich im Eigentum von Menschen mit Behinderungen befinden oder Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sowie gezielte Finanzierungsmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, etwa Veränderungen am Arbeitsumfeld, Ausbildungszuschüsse, Lohnsteuerermäßigungen und Lohnbeihilfen.

43. Eine präferenzielle Beschaffungspolitik, die segregierte Beschäftigung fördert oder unterstützt, ist keine mit dem Übereinkommen vereinbare Fördermaßnahme. Im Sinne der Kohärenz mit dem Übereinkommen geht es bei positiven Maßnahmen unter anderem darum,

a) sicherzustellen, dass Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen nicht auf bestimmte Berufe, für sie reservierte Arbeitsplätze oder spezifische Beschäftigungseinheiten beschränken;

b) sicherzustellen, dass der Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Beförderungs- und Aufstiegschancen nicht eingeschränkt wird;

³⁵ Beispielsweise CRPD/C/CAN/CO/1, Ziff. 48 c); CRPD/C/GTM/CO/1, Ziff. 63; CED/C/MEX/CO/1, Ziff. 50 c); CRPD/C/URY/CO/1, Ziff. 57-58.

c) Schritte zu unternehmen, um sicherzustellen, dass die im Rahmen dieser Maßnahmen geförderte Arbeit keine „Scheinbeschäftigung“ darstellt, bei der Menschen mit Behinderungen zwar eingestellt werden, jedoch keine Arbeit verrichten oder keiner sinnvollen Beschäftigung gleichberechtigt mit anderen nachgehen;

d) in der gesamten Arbeitsstätte eine Behinderungs-, Geschlechter- und Altersperspektive einbezogen wird.

44. Die Vertragsstaaten sollen bei der Ausarbeitung von Fördermaßnahmen eingehende Konsultationen mit Organisationen von Menschen mit Behinderungen führen.³⁶ Im privaten Sektor werden diese Maßnahmen die größte Wirkung entfalten, wenn sie sich in einen von Vertragsstaaten verfolgten ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einfügen.

J. Bereitstellung angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz (Art. 27 Abs. 1 i))

45. Die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, unterscheidet sich von der Pflicht, Barrierefreiheit zu gewährleisten. Angemessene Vorkehrungen umfassen individualisierte Änderungen, Anpassungen und Unterstützungsmaßnahmen, dank deren Menschen mit Behinderungen die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Anforderungen auf gleicher Basis wie andere erfüllen können. Die Vertragsstaaten sollen dafür sorgen, dass die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen durch Maßnahmen und Programme zur fachlichen und finanziellen Unterstützung für öffentliche und private Arbeitgeber erleichtert wird. Dennoch müssen öffentliche und private Arbeitgeber im Rahmen ihrer Pflicht zur Gewährleistung von Barrierefreiheit sicherstellen, dass sie über ein klares, barrierefreies und schnelles Verfahren zur Deckung des Bedarfs an angemessenen Vorkehrungen verfügen. Stellt eine Person mit Behinderungen oder der Arbeitgeber eine Barriere für die vollständige Inklusion der Person fest, muss der Arbeitgeber die folgenden Schritte unternehmen, da ansonsten eine Versagung angemessener Vorkehrungen vorläge:

a) Der Arbeitgeber ermittelt zusammen mit der betreffenden Person mögliche Lösungen zur Beseitigung oder Vermeidung der Barriere, darunter die von der betreffenden Person bevorzugte Lösung;

b) Der Arbeitgeber setzt die von der betreffenden Person bevorzugte Lösung um, sofern sie keine unbillige Belastung darstellt; in einem solchen Fall setzt der Arbeitgeber eine andere ermittelte Lösung, die keine unbillige Belastung darstellt, oder die bevorzugte Lösung so weit wie möglich um, ohne dass ihm eine unbillige Belastung entsteht.

K. Förderung des Sammelns von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Art. 27 Abs. 1 j))

46. Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Praktika, betriebliche Lernsysteme, Stipendien und finanzielle Anreize für Unternehmen, etwa eine Lehrlingsausbildung und andere arbeitsbasierte Lernsysteme, gefördert werden. Arbeitserfahrung ist unerlässlich für die Entwicklung der Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und bietet zugleich auch Gelegenheit für die Umgestaltung von Beschäftigungsbedingungen und eine bessere Vernetzung und Verständigung zwischen Arbeitgebern.

³⁶ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018), Ziff. 29.

47. Menschen mit Behinderungen tragen ein besonders hohes Risiko einer unangemessenen Nutzung von unbezahlten Praktika, Ausbildungsprogrammen und Freiwilligeneinsätzen, die sich negativ auf Arbeitsplatzsicherheit und Karriereaussichten auswirkt. Junge Menschen mit Behinderungen sind in dieser Hinsicht besonders verwundbar. Die Vertragsstaaten sollen die Situation von Menschen mit Behinderungen im Rahmen solcher Programme eindeutig regeln und überwachen.

L. Förderung der beruflichen Rehabilitation, des Erhalts des Arbeitsplatzes und des beruflichen Wiedereinstiegs von Menschen mit Behinderungen (Art. 27 Abs. 1 k))

48. Für alle arbeitenden Menschen kann sich die Notwendigkeit einer Umschulung, einer Neuqualifizierung oder eines Berufswechsels ergeben. Programme zum Erhalt des Arbeitsplatzes und zum beruflichen Wiedereinstieg für Menschen mit Behinderungen sind Bestandteil umfassenderer Bemühungen zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Personalentwicklung. Die Vertragsstaaten müssen sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen unterstützt werden, damit sie nach dem Erwerb einer neuen oder der Verschlimmerung einer bestehenden Beeinträchtigung im Erwerbsleben verbleiben oder in eine neue Funktion wechseln können.³⁷

49. Bei der Bereitstellung von Rehabilitationsangeboten sollen die Vertragsstaaten sicherstellen, dass arbeitende Menschen mit unfall- oder krankheitsbedingten Behinderungen und gegebenenfalls ihre Angehörigen eine angemessene Entschädigung erhalten, die neben dem Zugang zu Rehabilitationsleistungen auch die Behandlungskosten, den Verdienstaustausch und andere Kosten abdeckt.³⁸

50. Programme zum beruflichen Wiedereinstieg können von den betreffenden Beschäftigten dazu genutzt werden, in derselben Funktion zu verbleiben, in eine andere Funktion bei demselben Arbeitgeber zu wechseln oder eine Funktion bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen. Diese Programme sollen nicht der Förderung der Beschäftigung in segregierten Arbeitsverhältnissen dienen.

M. Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit (Art. 27 Abs. 2)

51. Das Verbot von Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit ist ein zentrales Element der internationalen Menschenrechtsnormen. Menschen mit Behinderungen, namentlich Kinder mit Behinderungen, sind in erhöhtem Maße dem Risiko ausgesetzt, in eine Situation von Sklaverei oder Leibeigenschaft, etwa segregierte Beschäftigung, Entführung und Zwangsarbeit, zu geraten.³⁹ Derartige Situationen umfassen auch Schuldknechtschaft, Menschenhandel, Betteln und das Arbeiten in „Sweatshops“, in der Landwirtschaft oder in segregierter Beschäftigung für einen geringen oder überhaupt keinen Lohn.

52. Die Vertragsstaaten sollen umfassende Maßnahmen erarbeiten, um alle Fälle von Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verhindern und zu untersuchen.

³⁷ Siehe *J.M. v. Spain* (CRPD/C/23/D/37/2016) und *V.F.C. v. Spain* (CRPD/C/21/D/34/2015), worin der Ausschuss feststellte, dass der Vertragsstaat seinen Verpflichtungen aus dem Übereinkommen nicht nachgekommen war, da er es unterlassen hatte, den Fortbestand der Beschäftigung der beschwerdeführenden Personen durch die Zuweisung geänderter Aufgaben sicherzustellen.

³⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016), Ziff. 29.

³⁹ CRPD/C/BOL/CO/1, Ziff. 41-42.

Darunter fallen bewusstseinsbildende Programme, Informationskampagnen, Rechtsvorschriften, Beschwerdeverfahren, Sanktionsregelungen, Untersuchungsmechanismen sowie Abhilfe- und Wiedergutmachungsmaßnahmen.

53. Zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen nach Artikel 27 Absatz 2 des Übereinkommens sollen die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Wahlfreiheit, Zustimmung und Freiheit von Zwang beachten. Wahlfreiheit muss im Kontext des Schadens verstanden werden, der durch Arbeitsbedingungen verursacht werden kann. In manchen Fällen können die vorhandenen Arbeitsbedingungen der Gesundheit und dem Wohlbefinden von Menschen mit Behinderungen aus Gründen, die mit ihrer Behinderung zusammenhängen, schaden. Diese Personen benötigen angemessene Vorkehrungen in Form einer Umgestaltung der Arbeitsbedingungen sowie eines wirksamen Sozialschutzes und sonstiger Unterstützung, damit sie nicht gezwungen sind, gegen ihren Willen eine bestimmte Arbeit zu verrichten. In anderen Fällen erleiden Menschen mit Behinderungen Schaden durch Diskriminierung aufgrund von Segregation, ungleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit und begrenztem Zugang zu einer frei und gleichberechtigt mit anderen gewählten Beschäftigung. Die Gefahr des Zwangs ergibt sich daraus, dass Menschen mit Behinderungen häufig einer erhöhten sozialen Verwundbarkeit ausgesetzt sind, keine sinnvollen Alternativen haben und sich in Abhängigkeits- oder Betreuungsverhältnissen befinden, die ausbeuterischen Charakter annehmen. Diese Gefahr muss beachtet werden, wenn es darum geht, zu verstehen, ob die Zustimmung erteilt wurde. Selbst bei erteilter Zustimmung sollte auf den breiteren Kontext von Ausbeutung oder Zwang geachtet werden. Die Zustimmung allein reicht nicht aus für die Feststellung, dass sich eine Person nicht in einer Situation von Sklaverei, Leibeigenschaft oder Menschenhandel befindet.

IV. Verpflichtungen der Vertragsstaaten

A. Allgemeine Verpflichtungen

54. Nach Artikel 4 Absatz 2 des Übereinkommens sind die Vertragsstaaten hinsichtlich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte verpflichtet, unter Ausschöpfung ihrer verfügbaren Mittel und erforderlichenfalls im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Verwirklichung dieser Rechte zu erreichen. Somit besteht die wichtigste allgemeine Verpflichtung der Vertragsstaaten darin, die schrittweise Verwirklichung des Rechts auf Arbeit sicherzustellen. Überlegte, konkrete und auf dieses Ziel ausgerichtete Schritte müssen in einer angemessenen kurzen Zeit nach Inkrafttreten des Übereinkommens in dem betreffenden Vertragsstaat unternommen werden.⁴⁰ Diese Verpflichtung geht einher mit den unmittelbaren Verpflichtungen der Vertragsstaaten nach Artikel 4 Absatz 1, Artikel 5 und Artikel 27, Nichtdiskriminierung in Bezug auf das Recht auf Arbeit zu gewährleisten.

55. Das Recht aller Menschen mit Behinderungen auf Arbeit legt den Vertragsstaaten drei Arten oder Ebenen von Pflichten auf: eine Achtungspflicht, eine Schutzpflicht und eine Gewährleistungspflicht. Die Gewährleistungspflicht ihrerseits umfasst wiederum eine Pflicht zur Erleichterung der Ausübung dieses Rechts, eine Bereitstellungspflicht und eine Förderungspflicht.⁴¹ Die Achtungspflicht ist in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d des Übereinkommens niedergelegt, wonach der Vertragsstaat verpflichtet ist, alle Handlungen oder Praktiken,

⁴⁰ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (1990), Ziff. 2.

⁴¹ Wie der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte in seinen Allgemeinen Bemerkungen Nr. 12 (1999) (Ziff. 15) und Nr. 13 (1999) (Ziff. 46) feststellte, beinhaltet die Gewährleistungspflicht sowohl eine Pflicht zur Erleichterung der Ausübung des Rechts als auch eine Bereitstellung-

die mit dem Übereinkommen unvereinbar sind, zu unterlassen. Die Schutzpflicht ist in Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben c und e enthalten, wonach der Vertragsstaat den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen Politikvorgaben und Programmen berücksichtigen und alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch Dritte, darunter private Unternehmen, ergreifen muss. Die Gewährleistungspflicht ergibt sich beispielsweise aus Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben f und g, wonach der Staat verpflichtet ist, Forschung und Entwicklung für Güter und Dienstleistungen in universellem Design und für neue unterstützende Technologien zu betreiben oder zu fördern.

56. Rückschrittliche Maßnahmen sind hinsichtlich keines der von dem Übereinkommen erfassten Rechte, einschließlich des Rechts auf Arbeit, zulässig. Sollten absichtlich rückschrittliche Maßnahmen ergriffen werden, so obliegt es dem Vertragsstaat, nachzuweisen, dass sie nach sorgfältigster Abwägung aller Alternativen eingeführt wurden, dass sie unter Berücksichtigung der Gesamtheit der in dem Übereinkommen vorgesehenen Rechte und im Hinblick auf die volle Nutzung maximal verfügbarer Ressourcen gerechtfertigt sind⁴² und dass sie keine unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen haben.

57. Die Achtungspflicht verlangt, dass die Vertragsstaaten weder direkt noch indirekt in den Genuss des Rechts auf Arbeit eingreifen, unter anderem indem sie den gleichberechtigten Zugang aller Menschen mit Behinderungen zu menschenwürdiger Arbeit weder verweigern noch beschränken, Arbeitgeber nicht von der Zahlung des nationalen Mindestlohns aufgrund von Behinderung ausnehmen und Zwangs- oder Pflichtarbeit verbieten. Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, das Recht von Frauen mit Behinderungen und jungen Menschen mit Behinderungen auf Zugang zu gerechten und günstigen Arbeitsbedingungen zu achten, und müssen demnach Maßnahmen ergreifen, um mehrfache und intersektionelle Diskriminierung zu bekämpfen sowie Chancengleichheit bei Beförderungen und gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit herbeizuführen. Bei der Beurteilung des „Wertes“ von Arbeit müssen die Vertragsstaaten Stereotype im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen vermeiden, auch solche in Bezug auf ihr Geschlecht, aufgrund deren überwiegend von Frauen mit Behinderungen geleistete Arbeit geringer bewertet werden könnte.⁴³ Darüber hinaus sollen die Vertragsstaaten sofortige Maßnahmen ergreifen, um Barrieren in Rechtsvorschriften, Politikvorgaben und Programmen zu beseitigen, die Behinderung mit „Arbeitsunfähigkeit“ in Verbindung bringen. Insbesondere sollen Maßnahmen zur Bewertung oder Klassifizierung des Behinderungsstatus eine Beschränkung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit weder zugrunde legen noch bewirken.

58. Die Schutzpflicht besagt, dass die Vertragsstaaten alle geeigneten Maßnahmen ergreifen müssen, um Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch private, nichtstaatliche Akteure, etwa private Unternehmen, Gewerkschaften und alle Mitglieder der Gesellschaft, zu beseitigen und so Eingriffe in die Garantien von Artikel 27 zu verhindern.⁴⁴ Insbe-

pflcht. Ausgehend von der Bedeutung der Gesundheitsförderung bei der Tätigkeit der Weltgesundheitsorganisation und anderer Organisationen erweiterte er dann in seiner Allgemeinen Bemerkung Nr. 14 (2000) (Ziff. 33) die Gewährleistungspflicht um eine dritte Verpflichtung, die Förderungspflicht. Da der Zweck des Übereinkommens nach Artikel 1 darin besteht, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern, ist in dieser Allgemeinen Bemerkung die Förderungspflicht Bestandteil der Gewährleistungspflicht.

⁴² Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (1990), Ziff. 9, und Nr. 14 (2000), Ziff. 32.

⁴³ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18 (2005), Ziff. 47 a).

⁴⁴ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (2016), Ziff. 18; Human Rights Committee, general comments No. 18 (1989), Ziff. 9, und No. 28 (2000), Ziff. 31; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18 (2005), Ziff. 11; Committee on the Elimination of Discrimination against Women, general recommendation No. 28

sondere sind die Vertragsstaaten verpflichtet, Menschen mit Behinderungen vor den Hauptformen von Diskriminierung im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung, die einzeln oder gleichzeitig auftreten können, zu schützen – direkte Diskriminierung, indirekte Diskriminierung, Versagung angemessener Vorkehrungen, Belästigung und Diskriminierung durch Assoziation. Darüber hinaus hat der Ausschuss in seiner Spruchpraxis unter anderem folgende Maßnahmen gegen mehrfache und intersektionelle Diskriminierung empfohlen: Beschluss von Rechtsvorschriften, Politikvorgaben und Programmen, die mehrfache und intersektionelle Diskriminierung ausdrücklich anerkennen⁴⁵, um sicherzustellen, dass Beschwerden wegen einer solchen Diskriminierung zur Festlegung sowohl der Haftung als auch der Rechtsbehelfe geprüft werden; Schaffung eines Rahmens für die Sammlung von Daten mit Relevanz für die Bekämpfung der intersektionellen Diskriminierung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen⁴⁶; Zulassung von Beschwerden wegen Diskriminierung aus mehr als einem Grund, Festlegung einer höheren Opferentschädigung und Verhängung höherer Strafen für die Verantwortlichen⁴⁷; Verschärfung der Antidiskriminierungsgesetze zwecks Bekämpfung von intersektioneller Diskriminierung⁴⁸; Prüfung der Angemessenheit der derzeitigen Strukturen für den Umgang mit intersektioneller Diskriminierung und Festlegung wirksamer und spezifischer Maßnahmen zur Prävention intersektioneller Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen⁴⁹; Entwicklung von Rahmenplänen für die inklusive, umfassende und transparente Partizipation von Organisationen von Menschen mit Behinderungen, einschließlich derjenigen, die intersektionelle Diskriminierung erfahren⁵⁰.

59. Gemäß der Gewährleistungspflicht schließlich – die eine Pflicht zur Erleichterung der Rechtsausübung, eine Bereitstellungspflicht und eine Förderungspflicht beinhaltet – müssen die Staaten geeignete Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Haushalts-, Justiz-, Förder- und sonstige Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsumfelder offen, inklusiv und barrierefrei sind.

60. Um der Verpflichtung zur Erleichterung der Ausübung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung nachzukommen, müssen die Vertragsstaaten positive Maßnahmen ergreifen, die Menschen mit Behinderungen eine fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildung ermöglichen und sie dabei unterstützen, sowie Pläne zur fachlichen und beruflichen Ausbildung umsetzen, die ihnen den Zugang zur Beschäftigung erleichtern. Die Vertragsstaaten sind ferner verpflichtet, die Erforschung und Entwicklung neuer Technologien, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologie, Mobilitätshilfen, Geräten und unterstützender Technologien, zu betreiben oder zu fördern sowie ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und dabei Technologien zu erschwinglichen Kosten den Vorrang zu geben.⁵¹

61. Um der Verpflichtung zur Bereitstellung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung nachzukommen, müssen die Vertragsstaaten dieses Recht in ihrer nationalen Rechtsordnung anerkennen und eine nationale Politik samt detailliertem Aktionsplan für seine Verwirklichung beschließen. Für die Umsetzung der Politik und des Plans sollen ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt werden, um die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen, an Arbeit und

(2010), Ziff. 9; Committee on the Elimination of Racial Discrimination, general recommendation No. 25 (2000), Ziff. 1-2.

⁴⁵ CRPD/C/BRA/CO/1, Ziff. 13, und CPD/C/MUS/CO/1, Ziff. 10 und 12.

⁴⁶ CRPD/C/CZE/CO/1, Ziff. 14, und CRPD/C/DEU/CO/1, Ziff. 16 b).

⁴⁷ CRPD/C/DNK/CO/1, Ziff. 17.

⁴⁸ CRPD/C/AUS/CO/1, Ziff. 15.

⁴⁹ CRPD/C/SWE/CO/1, Ziff. 12 und 14.

⁵⁰ CRPD/C/DEU/CO/1, Ziff. 10.

⁵¹ Übereinkommen, Art. 4 Abs. 1 g).

Beschäftigung zu steigern. Die Vertragsstaaten sind ferner verpflichtet, Menschen mit Behinderungen barrierefreie Informationen über die entsprechend der Erleichterungspflicht neu entwickelten Technologien zur Verfügung zu stellen.

62. Um der Verpflichtung zur Förderung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung nachzukommen, sollen die Vertragsstaaten dafür sorgen, dass geeignete Kampagnen zur Aufklärung, Information und Bewusstseinsbildung sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor unternommen werden, die die Geschlechterdimension durchgängig berücksichtigen. Kampagnen zur Bewusstseinsbildung sollen sich gezielt an Arbeitgeber und Beschäftigte im privaten und öffentlichen Sektor, Personalvermittlungen und Arbeitsagenturen sowie die allgemeine Öffentlichkeit richten und in den erforderlichen Sprachen und für Menschen mit Behinderungen barrierefreien Formaten durchgeführt werden.

B. Kernverpflichtungen

63. Für die Vertragsstaaten besteht eine unmittelbare Kernverpflichtung, das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung zumindest auf einem bestimmten Mindestniveau zu gewährleisten.⁵² Im Zusammenhang mit Artikel 27 umfasst diese Kernverpflichtung die Verpflichtung, Nichtdiskriminierung und gleichen Schutz bei der Beschäftigung zu gewährleisten.⁵³

64. In seiner Spruchpraxis zu Artikel 5 des Übereinkommens hat der Ausschuss die Schritte dargelegt, die die Vertragsstaaten umgehend unternehmen müssen, damit im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit und Beschäftigung die tatsächliche Gleichberechtigung verwirklicht wird und es keine Diskriminierung aufgrund von Behinderung gibt.⁵⁴ Um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen nach Artikel 5 Absatz 3 und Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe i zu gewährleisten und die tatsächliche Gleichberechtigung bei Arbeit und Beschäftigung nach Artikel 5 Absatz 4 herbeizuführen oder zu beschleunigen, sollen die Vertragsstaaten insbesondere

a) den Ausstieg von Menschen mit Behinderungen aus segregierten Arbeitsumfeldern erleichtern und ihre Einbindung in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern und zwischenzeitlich die unmittelbare Anwendbarkeit der Arbeitnehmerrechte in segregierten Umfeldern sicherstellen;

b) das Recht auf unterstützte Beschäftigung, darunter Arbeitsassistenten, Job-Coaching und berufliche Qualifizierungsprogramme, fördern, die Rechte arbeitender Menschen mit Behinderungen schützen und das Recht auf eine frei gewählte Beschäftigung sicherstellen;

c) sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen nicht unterhalb des Mindestlohns bezahlt werden und beim Arbeitsantritt nicht ihren Anspruch auf spezielle Beihilfen verlieren;

d) die Versagung angemessener Vorkehrungen ausdrücklich als Diskriminierung anerkennen und mehrfache und intersektionelle Diskriminierung sowie Belästigung verbieten;

e) für Menschen mit Behinderungen einen ordnungsgemäßen und nichtdiskriminierenden Übergang in und aus Erwerbstätigkeit sowie einen gleichberechtigten und wirksamen

⁵² Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (1990), Ziff. 10.

⁵³ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18 (2005), Ziff. 31.

⁵⁴ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018), Ziff. 67.

men Zugang zu Leistungen und Ansprüchen, etwa Leistungen der Altersvorsorge oder Arbeitslosengeld, sicherstellen, die nicht durch den Ausschluss von Beschäftigung eingeschränkt werden dürfen, was die Situation der Ausgrenzung weiter verschärfen würde;

f) die Arbeit in einem inklusiven, barrierefreien, sicheren und gesunden Arbeitsumfeld im öffentlichen und privaten Sektor fördern, was den Zugang zu geeigneten sanitären Einrichtungen einschließt;

g) sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen durch regelmäßige Leistungsbeurteilungsgespräche mit ihren Vorgesetzten und die Festlegung von Zielvorgaben im Rahmen einer umfassenden Strategie gleiche berufliche Aufstiegschancen haben;

h) Beschäftigten mit Behinderungen den Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Umschulungen, darunter berufliche Bildung und Kapazitätsaufbau, sicherstellen und Arbeitgeber, repräsentative Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und zuständige Behörden zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Gewährleistung angemessener Vorkehrungen schulen;

i) auf allgemein geltende Arbeitsschutzmaßnahmen, darunter nichtdiskriminierende und Menschen mit Behinderungen einbeziehende Arbeitsschutzvorschriften, hinarbeiten;

j) das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Zugang zu Gewerkschaften anerkennen.

65. Darüber hinaus hat der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte Kernverpflichtungen hinsichtlich des Rechts auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen aufgestellt.⁵⁵ Insbesondere sollen die Vertragsstaaten

a) ein umfassendes System zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Arbeit, auch in Bezug auf die Vergütung, einrichten;

b) im Wege der Gesetzgebung und in Konsultation mit Beschäftigten und Arbeitgebern, ihren repräsentativen Verbänden und anderen maßgeblichen Partnern Mindestlöhne festsetzen, die weder diskriminierend sind noch außer Kraft gesetzt werden können, relevanten wirtschaftlichen Faktoren Rechnung tragen und an die Lebenshaltungskosten gekoppelt sind, um ein menschenwürdiges Leben für die Beschäftigten und ihre Familien sicherzustellen;

c) Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, bei der Arbeit gesetzlich definieren und verbieten, geeignete Beschwerdeverfahren und -mechanismen sicherstellen und strafrechtliche Sanktionen für sexuelle Belästigung festlegen;

d) Mindeststandards für Erholung, Freizeit, eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit, bezahlten Urlaub und Feiertage einführen und durchsetzen.

V. Verhältnis zu anderen Artikeln des Übereinkommens

66. Nach Artikel 5 des Übereinkommens, der Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung betrifft, sind die Vertragsstaaten verpflichtet, in allen Aspekten von Arbeit und Beschäftigung und im Beschäftigungszyklus eine inklusive Gleichberechtigung zu fördern und Diskriminierung – direkte und indirekte Diskriminierung, Versagung angemessener Vorkehrungen, Belästigung und Diskriminierung durch Assoziation – zu beseitigen. Darüber hinaus stoßen Frauen mit Behinderungen, nicht genderkonforme Menschen mit Behinderungen sowie ältere und junge Menschen mit Behinderungen auf intersektionelle Barrieren aufgrund von biologischem oder sozialem Geschlecht, Alter und Behinderung, die die Arbeitsmöglichkeiten einschränken, den Genuss des Rechts auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit beeinträchtigen und das Risiko von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erhöhen.

⁵⁵ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 23 (2016), Ziff. 65.

67. Frauen mit Behinderungen (Art. 6) sind im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung und während des gesamten Beschäftigungszyklus mehrfacher und intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt, die zu Barrieren für ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz führt. Solche Barrieren sind unter anderem sexuelle Belästigung, ungleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, fehlende Aufstiegschancen, eine im Vergleich zu anderen Personen weniger angesehene Berufslaufbahn, die die Beschäftigungssuche erschwert, fehlender Zugang zu Rechtsbehelfen aufgrund diskriminierender Einstellungen, die zur Abweisung ihrer Begehren führen, sowie physische und informations- und kommunikationsbezogene Barrieren.⁵⁶ Frauen mit Behinderungen sind in der informellen Wirtschaft und bei unbezahlter Arbeit durch Ausbeutung gefährdet, was wiederum die Ungleichheit in Bereichen wie Vergütung, Gesundheit und Sicherheit, Erholung, Freizeit und bezahlter Urlaub, einschließlich Mutterschaftsurlaub, verschärft.

68. Die Zahl der Kinder mit Behinderungen (Art. 7) wird weltweit auf fast 240 Millionen geschätzt. Millionen von Kindern, ob mit oder ohne Behinderungen, arbeiten während des größten Teils ihrer Kindheit als Haushaltshilfen oder in ungefährlichen Tätigkeiten in der Familie mit, ohne angemessene Erholung oder Bildung.⁵⁷ Kinder und Jugendliche mit Behinderungen sind gegenüber anderen Kindern und Jugendlichen einem größeren Risiko gefährlicher Kinderarbeit ausgesetzt.

69. Kampagnen zur Bewusstseinsbildung (Art. 8) im öffentlichen und privaten Sektor in Bezug auf Menschen mit Behinderungen und ihre Rechte sind erforderlich, um Stereotypisierung, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu bekämpfen. Solche Kampagnen sollen auch bewusstseinsbildende Maßnahmen zur Bekämpfung von Stereotypen umfassen, die auf der Annahme beruhen, dass einige Menschen mit Behinderungen – etwa autistische, gehörlose oder blinde Menschen, Menschen mit psychosozialen Behinderungen und andere – sich eher nicht mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen austauschen oder am Arbeitsplatz ablenken lassen und daher produktiver als diese sind. Den Rechtsvorschriften, Politikvorgaben und Praktiken zugrunde liegende Wertesysteme wie Ableismus, die zu Ungleichheit und Diskriminierung führen, müssen aufgezeigt und beseitigt werden.

70. Menschen mit Behinderungen können ihr Recht auf Arbeit und Beschäftigung nicht wirksam und gleichberechtigt mit anderen genießen, wenn während des gesamten Beschäftigungszyklus weder Barrierefreiheit (Art. 9) noch persönliche Mobilität (Art. 20) gegeben sind, ob am Arbeitsplatz, im Rahmen gewerkschaftlicher Aktivitäten oder mittels barrierefreier Transport- und Unterstützungsangebote zum Erreichen der Arbeitsstätte. Alle Informationen im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung müssen mittels Gebärdensprache, Brailleschrift, Leichter Sprache, barrierefreier elektronischer Formate, alternativer Schrift sowie ergänzender und alternativer Formen, Mittel und Formate der Kommunikation barrierefrei sein.⁵⁸

71. Menschen mit Behinderungen haben das Recht, überall als Rechtssubjekt anerkannt zu werden (Art. 12), und genießen in allen Lebensbereichen gleichberechtigt mit anderen Rechts- und Handlungsfähigkeit; dies schließt die Ausübung der Rechts- und Handlungsfähigkeit während des gesamten Beschäftigungszyklus, insbesondere beim Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis (zum Beispiel durch einen förmlichen Vertrag), und beim Zugang zu Finanzmitteln, Darlehen und Versicherungen ein. Die Unterstützung bei der Ausübung der Rechts- und Handlungsfähigkeit kann eine unterstützte Entscheidungsfindung beinhalten.⁵⁹

⁵⁶ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (2016), Ziff. 58.

⁵⁷ Committee on the Rights of the Child, general comment No. 17 (2013), Ziff. 29.

⁵⁸ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 2 (2014), Ziff. 41.

⁵⁹ Siehe Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 1 (2014).

72. Menschen mit Behinderungen haben in allen Bereichen des Arbeitsrechts gleichberechtigt mit anderen Anspruch auf Zugang zur Justiz (Art. 13), auch im Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen und Schadenersatzansprüche bei Arbeitsunfällen.

73. Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Wahlfreiheit, Zustimmung und Freiheit von Zwang. Die Gefahr des Zwangs ergibt sich daraus, dass Menschen mit Behinderungen auf größere soziale und umweltbedingte Barrieren stoßen, aufgrund derer sie verwundbarer sind, keine sinnvollen Alternativen haben und in Abhängigkeits- oder Betreuungsverhältnisse geraten, die ausbeuterischen Charakter annehmen können (Art. 16). Das Verständnis der Frage, ob die Zustimmung erteilt wurde, ist entscheidend wichtig. Wie bereits erwähnt muss selbst im Fall der erteilten Zustimmung der breitere Kontext von Zwang, Ausbeutung und sinnvollen Alternativen berücksichtigt werden. Eine Zustimmung allein reicht nicht aus für die Feststellung, dass sich ein Mensch mit Behinderungen nicht in Leibeigenschaft oder Sklaverei befindet. Kinder mit Behinderungen werden besonders leicht Opfer von wirtschaftlicher Ausbeutung, darunter Kinderarbeit, Drogenhandel und Betteln.⁶⁰ Für junge Menschen mit Behinderungen ist zudem das Risiko einer unangemessenen Nutzung von unbezahlten Praktika, Ausbildungsprogrammen und Freiwilligeneinsätzen besonders hoch.

74. Die freie Wahl von Arbeit und Beschäftigung gleichberechtigt mit anderen ist eine Grundvoraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und Inklusion in der Gemeinschaft (Art. 19). Sie ermöglicht wirtschaftliche Unabhängigkeit, Wahlfreiheit, soziale Kontakte und Freundschaften und erzeugt ein Gefühl von Identität. Für viele Menschen mit Behinderungen sind Programme und finanzielle Unterstützung zur Bereitstellung von persönlicher Assistenz unerlässlich, um ihr Recht auf Arbeit sicherzustellen.

75. Die Achtung der Privatsphäre (Art. 22) ist ein wichtiger Faktor, der oft sensible persönliche Belange betrifft. Die Achtung der Privatsphäre von Beschäftigten mit Behinderungen erfordert, dass der Arbeitgeber die Zustimmung der betreffenden Person einholt, bevor er ihm anvertraute behinderungs- oder beeinträchtigungsbezogene Informationen weitergibt – beispielsweise an die Personalabteilung. Das Erfordernis, vertrauliche Informationen zu schützen, hat während des gesamten Beschäftigungszyklus Bestand und schließt den Schutz vor der Verwendung genetischer Informationen ein, die auf eine mögliche Veranlagung für bestimmte Beeinträchtigungen hindeuten könnten.

76. Inklusive Bildung (Art. 24) trägt wesentlich dazu bei, dass Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf frei gewählte Arbeit und Beschäftigung gleichberechtigt mit anderen ausüben können. Eine qualitativ hochwertige inklusive Bildung bereitet Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung vor, indem sie ihnen das Wissen, die Qualifikationen und das Selbstvertrauen vermittelt, die sie zur Teilnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen.⁶¹ Allerdings ist weltweit jedes dritte Kind, das keine Schule besucht, ein Kind mit Behinderungen. Viele Regierungen fördern offiziell eine inklusive Bildung, in der Praxis jedoch werden Kinder mit Behinderungen, insbesondere Mädchen, entweder ganz ausgeschlossen oder in Sonderschulen segregiert, was ihren Genuss des Rechts auf eine frei und gleichberechtigt mit anderen gewählte Arbeit und Beschäftigung beeinträchtigt.⁶² Mit Blick auf die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit ist dem Übergang von der sekundären oder tertiären Bildung zur Beschäftigung besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Es gilt sicherzustellen, dass Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen ge-

⁶⁰ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 9 (2006), Ziff. 75.

⁶¹ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 4 (2016), Ziff. 56.

⁶² Committee on the Elimination of Discrimination against Women, general recommendation No. 36, (2017), Ziff. 43-44.

fördert werden und dass diese Menschen nicht in segregierte Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden. Lebenslanges Lernen ist eine Schlüsselkomponente der Gewährleistung und Förderung der fortlaufenden beruflichen Entwicklung von Menschen mit Behinderungen.

77. Die Arbeitgeber haben eine grundlegende Verantwortung für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten (Art. 25). Umfassende Leistungen und Programme zur Vermittlung von Fähigkeiten und zur Rehabilitation (Art. 26) sind für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unerlässlich. Wenn Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsunfall erleiden oder wenn eine Person arbeitsbedingt eine Behinderung erwirbt, ist es entscheidend, dass Rehabilitations- und Wiedereinstiegsangebote unter voller Achtung der Wahlfreiheit und Präferenzen der betreffenden Person gestaltet und nicht zur Förderung der Beschäftigung in segregierten Arbeitsverhältnissen genutzt werden.

78. Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf Sozialschutz (Art. 28) zum Ausgleich für ausfallenden oder fehlenden Verdienst infolge ihres Unvermögens, gleichberechtigt mit anderen eine frei gewählte Beschäftigung zu erlangen oder beizubehalten. Das Sozialschutzsystem muss einen angemessenen Schutz für arbeitslose Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen gewährleisten. Das Recht auf Sozialschutz erstreckt sich auch auf Menschen mit Behinderungen, die Teilzeit- oder Gelegenheitsarbeit verrichten, Saisonarbeitskräfte mit Behinderungen und Selbstständige mit Behinderungen sowie auf Menschen mit Behinderungen, die in der informellen Wirtschaft tätig sind. Entsprechende Leistungen sollen die Fortsetzung von Unterstützungszahlungen bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Weiterbeschäftigung gesichert ist, umfassen und Zeiten des Verdienstaufschlags abdecken, in denen Beschäftigte mit Behinderungen aufgrund einer öffentlichen Gesundheits- oder sonstigen Notlage zum Fernbleiben von der Arbeit aufgefordert werden.⁶³ Bei Beendigung der Beschäftigung sollen die Unterstützungszahlungen sofort wiederaufgenommen werden. Unterstützungszahlungen zur Deckung grundlegender behinderungsbezogener Ausgaben sollen während der gesamten Dauer der Beschäftigung geleistet werden, um eine Beschäftigung gleichberechtigt mit anderen zu gewährleisten. Die Unterstützungsleistungen sollen sich auch auf Personen erstrecken, die Menschen mit Behinderungen behilflich sind, darunter Hauptbetreuungspersonen (die überwiegend weiblich sind) und Angehörige.⁶⁴ Begriffe wie „Arbeitsunfähigkeit“ und „Arbeitsstauglichkeit“ sind nicht Bestandteil der Gestaltung von Sozialschutzsystemen. In Anbetracht der vielfältigen persönlichen Umstände, Bedürfnisse und Barrieren, die für Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer bezahlten Beschäftigung, dem Verbleib in der Beschäftigung und ihrer Wiederaufnahme bestehen, müssen flexible Sozialschutzsysteme konzipiert werden, die der jeweiligen Situation gerecht werden.⁶⁵

79. Kollektivverhandlungen sind ein Instrument von grundlegender Bedeutung bei der Formulierung der Beschäftigungspolitik.⁶⁶ Gewerkschaftsbezogene Rechte gelten für Beschäftigte mit Behinderungen und sonstige Beschäftigte gleichermaßen. Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe c macht in Verbindung mit Artikel 29 deutlich, wie wichtig das Recht von Menschen mit Behinderungen auf die Bildung eigener Organisationen ist. Damit diese Organisationen die wirtschaftlichen und sozialen Interessen von Menschen mit Behinderungen wirksam fördern und schützen können, sollen sie von staatlichen und sonstigen Stellen regelmäßig zu allen sie betreffenden Angelegenheiten konsultiert werden. Darüber hinaus benötigen diese Organisationen möglicherweise finanzielle Unterstützung zur Sicherung ihrer Bestandsfähigkeit.⁶⁷

⁶³ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18 (2005), Ziff. 37.

⁶⁴ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 5 (1994), Ziff. 28.

⁶⁵ CRPD/C/15/4 und CRPD/C/15/4/Corr.1, Ziff. 102.

⁶⁶ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18 (2005), Ziff. 39.

⁶⁷ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 5 (1994), Ziff. 26. Siehe auch Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 7 (2018).

80. Die Sammlung und Analyse nach Behinderung aufgeschlüsselter Daten (Art. 31) zum Zweck der Ermittlung aller Formen von Diskriminierung, einschließlich mehrfacher und intersektioneller Diskriminierung, ist entscheidend wichtig für die Überwachung der Barrieren, die Menschen mit Behinderungen an der Ausübung einer Beschäftigung gleichberechtigt mit anderen hindern. Darüber hinaus ermöglichen korrekt aufgeschlüsselte Daten die Identifizierung der in der informellen Wirtschaft Tätigen und der Barrieren für Selbstständigkeit und Unternehmertum.

81. Internationale Zusammenarbeit (Art. 32) trägt maßgeblich zur Förderung nationaler Anstrengungen zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und zur Erzielung weiterer Fortschritte bei den Zielen für nachhaltige Entwicklung bei, insbesondere bei der Umsetzung der Zielvorgabe 8.5 (Volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Menschen sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen). Darüber hinaus trägt internationale Zusammenarbeit maßgeblich dazu bei, die Ungleichheit beim Zugang zu unterstützenden Technologien in ressourcenarmen Umfeldern zu beheben und Menschen mit Behinderungen so die Teilnahme am Arbeitsmarkt gleichberechtigt mit anderen zu ermöglichen.

VI. Innerstaatliche Durchführung

82. Um das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung gleichberechtigt mit anderen zu gewährleisten, sollen die Vertragsstaaten zusätzlich zur Erfüllung des normativen Inhalts und zur Einhaltung der oben dargelegten Verpflichtungen folgende Maßnahmen zur vollständigen Durchführung des Artikels 27 des Übereinkommens treffen:

a) eine umfassende Untersuchung durchführen, um festzustellen, wie sich Ableismus auf das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung auswirkt, einschließlich auf das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit zu verdienen;

b) Untersuchungen über die Barrieren für den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Recht auf Arbeit durchführen, die spezifisch geschlechts- und altersbedingten Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen bei der Verwirklichung dieses Rechts ermitteln und innovative Verfahren und Lösungen herausstellen, die sich aus dem Schutz und der Förderung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung ergeben;

c) im Einklang mit Artikel 4 Absatz 3 des Übereinkommens und unter eingehender Konsultation und aktiver Einbindung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich unterrepräsentierter Gruppen, über die sie repräsentierenden Organisationen eine Überprüfung der nationalen beschäftigungspolitischen Konzepte sowie Beschäftigungsgesetze, -programme und -verfahren vornehmen und sie mit dem Übereinkommen in Einklang bringen, diskriminierende Gesetze und Vorschriften, die mit dem Übereinkommen unvereinbar sind, aufheben, Gepflogenheiten und Praktiken, durch die Menschen mit Behinderungen diskriminiert werden, ändern oder abschaffen und einen Verhaltenskodex für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erarbeiten, der als schrittweiser Leitfaden zur Verhütung von Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz dient;

d) sicherstellen, dass diese Überprüfung sich sowohl auf den öffentlichen als auch den privaten Sektor erstreckt, die Einbeziehung einer Geschlechter-, Alters- und Behinderungsperspektive in Rechtsvorschriften, Politikvorgaben und Programme sowie in deren Umsetzung und Evaluierung umfasst⁶⁸ und die folgenden Bereiche abdeckt: Förderung der

⁶⁸ CRPD/C/DNK/CO/1, Ziff. 19.

Jugendbeschäftigung; Arbeitsschutzmaßnahmen; Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, Belästigung und Zwangsarbeit; Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft;

e) eine nationale Beschäftigungsstrategie samt Aktionsplan erarbeiten, die Menschen mit Behinderungen einbezieht, auf der Grundlage eines partizipatorischen und transparenten Prozesses konzipiert und überprüft wird und methodische Werkzeuge wie Indikatoren und Richtwerte zur Fortschrittsüberwachung beinhaltet;

f) sicherstellen, dass der Schutz und die Förderung des Rechts von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit in neue Bereiche von Arbeit und Beschäftigung integriert werden, darunter die digitale Wirtschaft, Telearbeit, Regulierung der Gig- und Plattformwirtschaft, wirtschaftliche Reaktivierung oder Wiederbelebung nach Krisen, Übergang zu einer grünen Wirtschaft und Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Personalauswahl und der Arbeit;

g) sicherstellen, dass Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung des Rechts auf Arbeit der Vielfalt der Menschen mit Behinderungen, ihrer Berufserfahrung und ihrer Kompetenzen gerecht werden;

h) sicherstellen, dass Maßnahmen zur Beseitigung der Ausbeutung von Frauen, Kindern und nicht genderkonformen Menschen mit Behinderungen in der formellen und informellen Wirtschaft und bei unbezahlter Arbeit ergriffen werden, darunter folgende: Sicherstellung des Rechts auf Elternurlaub für alle; positive Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl von Frauen mit Behinderungen im formellen Arbeitssektor; Annahme von Rechtsvorschriften und Politikvorgaben, die einen ausreichenden bezahlten Elternurlaub, eine erschwingliche, barrierefreie und angemessene Kinderbetreuung von guter Qualität sowie einen Sozialschutz ermöglichen, der sich nicht negativ auf Schwangere mit Behinderungen oder auf Personen auswirkt, die Urlaub nehmen müssen, um Betreuungspflichten nachzukommen; Annahme von Rechtsvorschriften und Politikvorgaben zum Schutz aller arbeitenden Kinder vor Bedingungen, die ihre Rechte verletzen; Annahme von Rechtsvorschriften und Politikvorgaben, die sicherstellen, dass Arbeitgeber geschlechtsspezifische Gewalt wirksam verhindern und dagegen vorgehen, und einen Paradigmenwechsel in Bezug auf kulturelle und gesellschaftliche Normen fördern, die zu geschlechtsspezifischer Gewalt beitragen;

i) segregierte Beschäftigung, einschließlich geschützter Werkstätten, rasch abbauen und zu diesem Zweck konkrete, mit Ressourcen, Fristen und Überwachungsmechanismen versehene Aktionspläne zur Gewährleistung des Wechsels von segregierter Beschäftigung zum allgemeinen Arbeitsmarkt beschließen, die die Verpflichtungen enthalten,

i) die Rechtsvorschriften, Politikvorgaben, Herangehensweisen und Annahmen, die der Förderung der geschützten Beschäftigung zugrunde liegen, zu überprüfen;

ii) Menschen mit Behinderungen über die sie vertretenden Organisationen eingehend zu konsultieren und sie mit Vorrang aktiv in die Gestaltung, Durchführung und Überwachung von Übergangsprozessen einzubinden;

j) Programme für Wissensentwicklung, Bewusstseinsbildung und Kapazitätsaufbau unter konstruktiver Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen über die sie repräsentierenden Organisationen entwickeln und durchführen, darunter Schulungen im öffentlichen und privaten Sektor und in der informellen Wirtschaft zur Sicherstellung der Einhaltung des Übereinkommens;

k) auf der Grundlage eines soliden konzeptionellen und methodischen Menschenrechtsrahmens gemäß dem Dokument *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation*⁶⁹ Methoden für die Sammlung angemessen aufgeschlüsselter Daten

⁶⁹ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (Genf, 2012). Siehe auch CRPD/C/CZE/CO/1, Ziff. 14.

etablieren, um ein besseres Verständnis der Situation erwerbstätiger und nicht erwerbstätiger Menschen mit Behinderungen zu vermitteln, unter besonderer Berücksichtigung der Relevanz und Wirksamkeit der Maßnahmen der Vertragsstaaten zur Förderung der Beschäftigung in der formellen Wirtschaft;

l) barrierefreie und wirksame Rechtsbehelfsmechanismen einrichten und den gleichberechtigten Zugang zur Justiz für Opfer von Diskriminierung aufgrund von Behinderung sicherstellen; dies umfasst den Zugang aller Menschen mit Behinderungen zu wirksamen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren, einschließlich wirksamer und barrierefreier Beschwerdemechanismen, sowie zu angemessener, erschwinglicher und qualitativ hochwertiger rechtlicher Unterstützung;

m) Wege in die Erwerbstätigkeit für Menschen mit Behinderungen aufzeigen und stärken, unter anderem durch Mechanismen für eine passgenaue Stellenbesetzung, die als Brücke zwischen Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebern fungieren, und die Entwicklung spezifischer Mechanismen für den Zugang zur Beschäftigung im öffentlichen Sektor;

n) Multi-Akteur-Partnerschaften und -Netzwerke zur Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern und stärken, einschließlich der Nutzung von Netzwerken, in denen Arbeitgeber gemeinsam auf die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hinwirken können; mit Organisationen von Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten, unter anderem durch systematische Übermittlung von Stellenangeboten im öffentlichen und privaten Sektor an diese Organisationen; allgemeine beschäftigungsfördernde Einrichtungen ermutigen, ihre Fähigkeit zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen durch Partnerschaften mit Organisationen, die sich für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzen, zu stärken;

o) eine Berichterstattung staatlicher und nichtstaatlicher Arbeitgeber über den Stand und die Bedingungen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern, die Informationen über Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Beschäftigten mit Behinderungen und über die dabei erzielten Ergebnisse einschließt;

p) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen, fördern⁷⁰, auch durch positive Maßnahmen wie Quotenregelungen und Zielvorgaben, und Maßnahmen treffen, die die Wahrscheinlichkeit unbeabsichtigter negativer Folgen, wie etwa eine verstärkte Stereotypisierung, die unvollständige Einhaltung von Vorschriften und die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten lediglich für begrenzte Gruppen von Menschen mit Behinderungen, verringern, wobei sie insbesondere

- i) eine klare Überwachung, Transparenz und Berichterstattung gewährleisten;
- ii) nicht mit dem Übereinkommen vereinbare Arbeitspraktiken, darunter Segregation, Stereotypisierung oder Diskriminierung, aufzeigen und verhindern;
- iii) Leistung und Ergebnisse bewerten und im Rahmen dessen die Qualität der geleisteten Arbeit evaluieren und prüfen, ob Beschäftigte mit Behinderungen auf bestimmte Funktionen oder Arbeitsbereiche beschränkt und nur bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen überhaupt beschäftigt werden;
- iv) geeignete Rechenschafts- und Durchsetzungsmechanismen sicherstellen;
- v) sicherstellen, dass die positiven Maßnahmen mit Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Durchführung dieser Maßnahmen einhergehen.

⁷⁰ CRPD/C/DNK/CO/1, Ziff. 18.