



Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen

Verteiler: Allgemein
7. Oktober 2022
Deutsch
Original: Englisch

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen

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

I. Einleitung

1. Zweck dieser Allgemeinen Bemerkung ist es, die Verpflichtungen der Vertragsstaaten in Bezug auf das in Artikel 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen (im Folgenden „das Übereinkommen“) verankerte Recht auf Arbeit und Beschäftigung zu präzisieren. Dieses Übereinkommen legt die Grundsätze und Normen für das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung fest und bildet die Grundlage, auf der die Vertragsstaaten ihre Verpflichtungen im Rahmen der Ziele für nachhaltige Entwicklung, insbesondere Ziel 8.5, erfüllen können, um bis 2030 produktive Vollbeschäftigung zu erreichen und allen Frauen und Männern, einschließlich Menschen mit Beeinträchtigungen, eine menschenwürdige Arbeit und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu garantieren.

2. Das Recht auf Arbeit ist ein Grundrecht, das für die Verwirklichung anderer Menschenrechte unerlässlich ist; es ist notwendiger und integraler Bestandteil der Menschenwürde. Es trägt zum Lebensunterhalt der Person, die es ausübt, und ihrer Familie bei und – sofern die Arbeit frei gewählt oder angenommen wurde – zu ihrer Entfaltung und Anerkennung in der Gemeinschaft¹. Das Recht auf Arbeit ist in mehreren internationalen und regionalen Rechtsinstrumenten verankert. Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte proklamiert in Artikel 6 das Recht auf Arbeit im allgemeinen Sinne und verdeutlicht die individuelle Dimension dieses Rechts, indem er in Artikel 7 das Recht jedes Menschen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, die auch die Sicherheit am Arbeitsplatz einschließen, anerkennt. Der Pakt behandelt die kollektive Dimension des Rechts auf Arbeit in Artikel 8, in dem das Recht jeder Person verankert ist, mit anderen Personen Gewerkschaften zu bilden und einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten, sowie das Recht der Gewerkschaften, ihre Tätigkeit frei auszuüben. Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen (im Folgenden „der Ausschuss“) hat sich bei der Ausarbeitung dieser Allgemeinen Bemerkung auf seine eigene Rechtsprechung sowie auf die Rechtsprechung des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und anderer Organe, die durch internationale Menschenrechtsinstrumente geschaffen wurden, gestützt.

3. Eine menschenwürdige Arbeit und Beschäftigung zu haben, ist entscheidend für die wirtschaftliche Sicherheit, die körperliche und geistige Gesundheit, das Wohlbefinden und das Identitätsgefühl einer Person. Der Ausschuss ist sich jedoch bewusst, dass ein als „Ableismus“ bekanntes Wertesystem den Zugang vieler Menschen mit Beeinträchtigungen

* Angenommen vom Ausschuss auf seiner siebenundzwanzigsten Tagung (15. August bis 9. September 2022).

¹ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 18 (2005), Abs. 1.



zu menschenwürdiger Arbeit und Beschäftigung behindert. Der Ableismus und seine Folgen wurden beschrieben als „ein Wertesystem, bei dem bestimmte körperliche und geistige Merkmale als wesentlich dafür angesehen werden, dass das Leben wertvoll ist. Weil sie auf strengen Normen für Aussehen, Funktion und Verhalten beruhen, setzen ableistische Denkweisen Beeinträchtigungen mit einem Schicksal gleich, das Leid und Unannehmlichkeiten mit sich bringt und das menschliche Leben unweigerlich abwertet“². Als Grundlage des medizinischen und des karitativen Modells von Beeinträchtigung führt der Ableismus zu sozialen Vorurteilen, Ungleichheiten und Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen, da er Gesetze, Politiken und Praktiken wie die Separation bei der Beschäftigung – wofür die „Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen“ ein Beispiel sind – anregt und dazu führen kann, dass manche Menschen gegen ihren Willen an der informellen Wirtschaft teilnehmen.

4. Menschen mit Beeinträchtigungen stoßen auf verschiedene Hindernisse, wenn sie versuchen, ihr Recht auf Arbeit und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen geltend zu machen und auszuüben. Sie sind mit hohen Arbeitslosenquoten, niedrigeren Löhnen, prekären Arbeitsverhältnissen, schlechteren Einstellungsbedingungen und einem unzugänglichen Arbeitsumfeld konfrontiert und haben bei einer Beschäftigung im formellen Sektor geringere Chancen als andere Personen, in Führungspositionen berufen zu werden. All diese Hindernisse sind im Fall von Frauen mit Beeinträchtigungen noch größer. Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere wenn sie im informellen Sektor arbeiten, eine selbstständige Tätigkeit ausüben oder teilzeitbeschäftigt sind, sind häufiger als andere Menschen in schlecht bezahlten und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen tätig³. Aus den verfügbaren Daten und anderen Fakten geht hervor, dass Faktoren wie Alter, Gender, Geschlecht, ethnische Herkunft und Wohnort diese Ungleichheiten noch weiter verschärfen.

5. Veränderungen der wirtschaftlichen Lage und des Arbeitsmarktes schaffen sowohl neue Schwierigkeiten als auch neue Möglichkeiten, um das Recht auf Arbeit zu gewährleisten. Neue Technologien, insbesondere künstliche Intelligenz und der Übergang zur digitalen Arbeit, können neue Barrieren oder Formen der Diskriminierung hervorbringen, aber auch neue Zugangsmöglichkeiten zu Arbeit und neue Beschäftigungsformen. Wirtschaftliche Veränderungen, wie der Übergang zu einer grünen Wirtschaft oder die Bewältigung von Krisen, können die Eingliederung erleichtern, bergen aber auch die Gefahr, dass Menschen zurückgelassen werden⁴.

6. In Artikel 27 des Übereinkommens werden mehrere interdependente und miteinander verknüpfte Rechte in das Recht auf Arbeit aufgenommen, insbesondere in Absatz 1 Unterabsatz b das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen, und auf Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich des Schutzes vor Belästigung, und in Absatz 1 Unterabsatz c, in dem die kollektive Dimension des Rechts auf Arbeit bekräftigt wird, das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen, ihre beruflichen und gewerkschaftlichen Rechte gleichberechtigt mit anderen auszuüben⁵. Ziel dieser Allgemeinen Bemerkung ist es, einen Überblick über die Verpflichtungen zu geben, die Artikel 27 den Vertragsstaaten auferlegt, und zwar unter Berücksichtigung der Interdependenz der in diesem Artikel aufgeführten Maßnahmen in Bezug auf das Recht auf Arbeit und der Verbindungen zwischen dem Recht auf Arbeit und Beschäftigung und den Bestimmungen anderer Artikel des Übereinkommens.

² A/HRC/43/41, Abs. 9.

³ *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities - 2018* (Veröffentlichung der Vereinten Nationen, 2019), S. 155 bis 158.

⁴ Siehe Internationale Arbeitsorganisation (IAO), Global Business and Disability Network und Fundación ONCE, *Making the future of work inclusive of people with disabilities*, 21. November 2019.

⁵ Der Einleitungssatz von Artikel 27 und die Unterabsätze b und c von Absatz 1 stehen in direktem Zusammenhang mit drei interdependenten Artikeln des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, nämlich den Artikeln 6, 7 und 8. Der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte hat allgemeine Bemerkungen zu den Artikeln 6 und 7 des Pakts veröffentlicht.

II. Menschenrechtsbasiertes Modell von Beeinträchtigung

7. Der Ausschuss hat immer wieder seine Besorgnis über Gesetze und politische Maßnahmen von Vertragsstaaten zum Ausdruck gebracht, die auf dem Ableismus beruhen und Beeinträchtigung immer noch unter karitativen oder medizinischen Gesichtspunkten behandeln, obwohl diese beiden Modelle mit dem Übereinkommen unvereinbar sind⁶. Nach diesen Modellen werden Menschen mit Beeinträchtigungen nicht als Rechtssubjekte und Rechtsinhaber betrachtet, sondern auf ihre Beeinträchtigungen „reduziert“⁷. Die diskriminierende oder unterschiedliche Behandlung und Ausgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigungen werden als Norm angesehen, die durch einen medizinisch- und fähigkeitsorientierten Ansatz für Beeinträchtigung legitimiert wird. Diese ableistischen Ansätze führen dazu, dass die Vertragsstaaten nichts unternehmen, um die anhaltenden Barrieren zu beseitigen, insbesondere Stereotypen und Stigmatisierungen im Zusammenhang mit Beeinträchtigungen, die Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit nehmen, gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten.

8. Um den im Übereinkommen festgelegten Rechten Geltung zu verschaffen, müssen die Vertragsstaaten das auf den Menschenrechten basierende Modell der Beeinträchtigung anwenden. In seiner Allgemeinen Bemerkung Nr. 6 (2018) zu Gleichstellung und Nichtdiskriminierung beschreibt der Ausschuss das auf den Menschenrechten basierende Modell von Beeinträchtigung, das davon ausgeht, dass Beeinträchtigung ein soziales Konstrukt ist, dass Beeinträchtigungen ein Bestandteil der menschlichen Vielfalt und Würde sind und dass sie nicht als legitimer Grund für die Verhinderung oder Einschränkung der Ausübung von Menschenrechten angesehen werden können. Da Beeinträchtigung als eine von vielen Komponenten der Identität betrachtet wird, müssen Gesetze und politische Maßnahmen die Vielfalt von Menschen mit Beeinträchtigungen berücksichtigen. Darüber hinaus werden die Menschenrechte als interdependent, untrennbar und unteilbar betrachtet.

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 erklärt. Neben dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte befassen sich die folgenden Instrumente mit dem Recht auf Arbeit: Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Art. 8 Abs. 1, 2 und 3 a)), Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von „Rassen“-Diskriminierung (Art. 5, Unterabs. e), i) und ii)), das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Art. 11), das Übereinkommen über die Rechte des Kindes (Art. 32) und das Internationale Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (Art. 25, 26, 40, 52 und 54). Das Recht auf Arbeit ist auch in der Erklärung über sozialen Fortschritt und Entwicklung (Art. 6) verankert, die von der Generalversammlung in ihrer Resolution 2542 (XXIV) vom 11. Dezember 1969 erklärt wurde.

10. Das Recht auf Arbeit in seiner allgemeinen Dimension ist in mehreren regionalen Instrumenten verankert, insbesondere in der Europäischen Sozialcharta von 1961 (Teil II, Art. 1 bis 10) und der revidierten Europäischen Sozialcharta von 1996 (Teil II, Art. 1 bis 10), der Afrikanischen Charta der Menschenrechte und Rechte der Völker (Art. 15) und dem Zusatzprotokoll zur Amerikanischen Menschenrechtskonvention über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Art. 6 bis 8), in denen ebenfalls der Grundsatz verankert ist, dass die Achtung des Rechts auf Arbeit den Vertragsstaaten die Verpflichtung auferlegt, Maßnahmen zu ergreifen, um Vollbeschäftigung zu erreichen.

11. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat eine Reihe grundlegender Übereinkommen zu den Arbeitsrechten ausgearbeitet⁸. Die behandelten Themen gelten als

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

⁷ Ibid., Abs. 8.

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

grundlegende Prinzipien und Rechte in Bezug auf Arbeit und betreffen unter anderem die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen, 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 Gleichheit mit anderen, einschließlich der Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit in einem offenen, inklusiven und zugänglichen Umfeld zu verdienen (Art. 27 Abs. 1 Einleitungssatz)

12. Nach Artikel 27 Absatz 1 des Übereinkommens erkennen die Vertragsstaaten für Menschen mit Beeinträchtigungen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen das Recht auf Arbeit an, einschließlich der Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit auf einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Beeinträchtigungen zugänglichen Arbeitsmarkt und in einer offenen, inklusiven und zugänglichen Arbeitsumwelt zu verdienen. Dieses Konzept basiert auf der Rechtsprechung des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, in der dieser im Zusammenhang mit der Arbeit und der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf den Gleichheitsgrundsatz verweist und feststellt, dass das Recht eines jeden Menschen, die Möglichkeit zu erhalten, seinen Lebensunterhalt durch eine frei gewählte oder angenommene Arbeit zu verdienen, nicht verwirklicht wird, wenn die einzige echte Möglichkeit für Menschen mit Beeinträchtigungen darin besteht, in separaten Strukturen⁹ zu arbeiten, und dass Menschen mit Beeinträchtigungen nicht in Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen¹⁰ festgehalten werden sollten. Indem Artikel 27 Absatz 1 des Übereinkommens ausdrücklich erklärt, wie dieses Recht in die Tat umgesetzt werden kann, zeigt es deutlich die Unvereinbarkeit mit separaten Arbeitsumgebungen.

13. Trotz einiger Fortschritte sind der fehlende Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und die Separation nach wie vor die größten Schwierigkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen. Diskriminierung, die sich unter anderem in der Verweigerung angemessener Vorkehrungen, der Unzugänglichkeit von Arbeitsplätzen und Belästigung äußert, stellt zusätzliche Beschäftigungshindernisse auf einem offenen Arbeitsmarkt und in einem offenen Arbeitsumfeld dar, die Menschen mit Beeinträchtigungen daran hindern, ihre Arbeit wirklich zu wählen. In ihrem Übereinkommen von 1964 über die Beschäftigungspolitik (Nr. 122) bezieht sich die IAO auf „produktive und frei gewählte Vollbeschäftigung“ und verknüpft damit die Verpflichtung der Vertragsstaaten, die Bedingungen für Vollbeschäftigung zu schaffen, mit ihrer Verpflichtung, die Abwesenheit von Zwangsarbeit zu gewährleisten.

14. Der Ausschuss weist darauf hin, dass separate Arbeitsplätze wie Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung verschiedenen Praktiken und Erfahrungen entsprechen, in denen zumindest einige der folgenden Elemente zu finden sind:

- a) Menschen mit Beeinträchtigungen werden separiert und von regulären, inklusiven und zugänglichen Arbeitsplätzen ferngehalten.
- b) Die Beschäftigung ist um bestimmte Tätigkeiten herum organisiert, zu deren Ausübung Menschen mit Beeinträchtigungen als fähig erachtet werden.
- c) Der medizinische und der auf Rehabilitation basierende Ansatz werden bevorzugt und hervorgehoben.
- d) Der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird nicht wirklich gefördert.
- e) Menschen mit Beeinträchtigungen erhalten nicht das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit.

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

¹⁰ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 23 (2016), Abs. 47.

f) Menschen mit Beeinträchtigungen werden für die von ihnen geleistete Arbeit nicht auf Grundlage der Gleichheit mit anderen entlohnt;

g) Menschen mit Beeinträchtigungen haben in der Regel keinen regulären Arbeitsvertrag und werden daher nicht von den Sozialversicherungssystemen erfasst.

15. Separate Beschäftigung, für die Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen ein Beispiel sind, darf nicht als Mittel betrachtet werden, um Menschen mit Beeinträchtigungen schrittweise die volle Ausübung ihres Rechts auf Arbeit zu gewährleisten: Nur eine frei gewählte oder angenommene Beschäftigung, die auf einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt ausgeübt wird, belegt die Verwirklichung dieses Rechts. Unternehmen, die von Menschen mit Beeinträchtigungen verwaltet und geleitet werden, einschließlich demokratisch kontrollierter Joint Ventures, können nicht als Beispiele für separate Beschäftigung angesehen werden, wenn sie faire und günstige Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen bieten.

B. Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung (Art. 27 Abs. 1 a))

16. Nichtdiskriminierung und Gleichstellung sind grundlegende Verpflichtungen aus Artikel 27. Sie erstrecken sich auf Handlungen Dritter, einschließlich Unternehmen¹¹, und gelten für den gesamten Beschäftigungszyklus, der die Anwerbung, Einstellung und Beschäftigung, die Aufrechterhaltung der Beschäftigung, Schulungsprogramme und den beruflichen Aufstieg sowie die Arbeitssuche, die Bewerbung und das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis umfasst. Der Ausschuss verweist auf seine Rechtsprechung, aus der hervorgeht, dass die Vertragsstaaten zur Gewährleistung der De-facto-Gleichstellung im Sinne des Übereinkommens sicherstellen müssen, dass es im Rahmen von Arbeit und Beschäftigung keine Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung gibt¹². Er erinnert auch daran, dass die internationale Menschenrechtspraxis mehrere Formen von Diskriminierung hervorhebt, die getrennt oder gleichzeitig auftreten können: unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, Verweigerung angemessener Vorkehrungen, Belästigung und Diskriminierung durch Assoziierung.

17. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen mit Beeinträchtigungen aus irgendeinem Grund, der mit ihrer Beeinträchtigung zusammenhängt, benachteiligt behandelt werden. Beispielsweise schafft ein Arbeitgeber im öffentlichen Sektor, der die Bewerbung einer Person mit Beeinträchtigung nicht berücksichtigt, weil er davon ausgeht, dass diese Person nicht in der Lage sein wird, die mit der freien Stelle verbundenen Aufgaben zu erfüllen, eine Situation der unmittelbaren Diskriminierung¹³.

18. Von mittelbarer Diskriminierung spricht man, wenn die Anwendung von scheinbar neutralen Rechtsvorschriften, Politiken oder Praktiken eine nachteilige Wirkung auf Menschen mit Beeinträchtigungen hat. Diese Diskriminierung tritt auf, wenn Menschen mit Beeinträchtigungen eine Möglichkeit, die anderen geboten wird, nicht nutzen können, weil der festgelegte Rahmen ihre Situation nicht berücksichtigt. Wenn beispielsweise die einzige Möglichkeit, ein öffentliches Gebäude zu betreten, um dort ein Vorstellungsgespräch zu führen, eine Treppe ist, werden Bewerber, die einen Rollstuhl benutzen, in eine Situation der Ungleichheit gebracht, da sie das Gebäude nicht betreten können¹⁴. Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung beinhaltet die ständige Verpflichtung, durch barrierefreie Gestaltung die Zugänglichkeit in allen Situationen zu gewährleisten.

19. Eine Verweigerung angemessener Vorkehrungen liegt vor, wenn die notwendigen und angemessenen individuellen Änderungen, Anpassungen und Begleitung (die keine unverhältnismäßige oder unangemessene Belastung darstellen) nicht umgesetzt werden.

¹¹ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 24 (2017), Abs. 7.

¹² Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018), Abs. 67.

¹³ Ibid., Abs. 18 a).

¹⁴ Ibid., Abs. 18 b).

Unter „angemessenen Vorkehrungen“ sind Änderungen, Anpassungen und Begleitmaßnahmen zu verstehen, die notwendig sind, um den gleichberechtigten Genuss oder die gleichberechtigte Ausübung eines Menschenrechts oder einer Grundfreiheit zu gewährleisten¹⁵. Wenn z. B. ein Beschäftigter im öffentlichen Dienst mit einer Sehbeeinträchtigung nicht über geeignete Hilfsmittel verfügt, um die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen, wie ein Computerprogramm, das Text auf einem Computerbildschirm vergrößert, liegt eine Verweigerung angemessener Vorkehrungen vor. Andere angemessene Vorkehrungen bestehen z. B. darin, Informationen für eine Person mit Behinderung zugänglich zu machen, die Ausrüstung zu ändern, Heimarbeit zu ermöglichen, dafür zu sorgen, dass bei Besprechungen ein Dolmetscher anwesend ist, Tätigkeiten neu zu organisieren, die Arbeit neu zu planen oder den Zugang zu Unterstützungspersonal zu ermöglichen¹⁶. Nur Änderungen, die mit der betroffenen Person ausgehandelt wurden, können als angemessene Vorkehrungen betrachtet werden. Die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen zu treffen, gilt ab Eingang eines Antrags auf Vorkehrungen oder ab dem Zeitpunkt, an dem der Bedarf an Vorkehrungen deutlich wird¹⁷. Der Ausschuss betont, dass sich die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, von der Pflicht unterscheidet, Zugänglichkeit zu gewährleisten, die sich aus dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung ergibt und in Artikel 4 und 9 des Übereinkommens niedergelegt ist. Während beide Verpflichtungen darauf abzielen, Zugänglichkeit zu gewährleisten, verlangt die Verpflichtung, Zugänglichkeit durch barrierefreie Gestaltung oder Unterstützungstechnologien zu gewährleisten, dass Zugänglichkeit unabhängig von individuellen Situationen in Systeme und Verfahren integriert wird, z. B. wenn eine Person mit Beeinträchtigung Zugang zu einem Gebäude benötigt, und zwar auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen¹⁸. Die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, gilt hingegen, sobald eine Person mit Behinderung Zugang zu nicht zugänglichen Situationen oder Umgebungen benötigt oder ihre Rechte ausüben möchte¹⁹.

20. Belästigung ist eine Form der Diskriminierung, wenn ein unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit einer Beeinträchtigung oder anderen verbotenen Gründen bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Verletzungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird²⁰. Im Sinne des IAO-Übereinkommens von 2019 gegen Gewalt und Belästigung (Nr. 190) bedeutet der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt eine Reihe von unannehmbaren Verhaltensweisen und Praktiken oder die Androhung solcher Verhaltensweisen und Praktiken, unabhängig davon, ob sie bei einer einzigen Gelegenheit oder wiederholt auftreten, die darauf abzielen, physischen, psychologischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, oder solchen Schaden verursachen oder verursachen können, und schließt geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung ein.

21. Diskriminierung durch Assoziierung kann vorkommen, wenn eine Person, die mit einer Person mit Beeinträchtigung in einer familiären oder sonstigen Beziehung steht, aufgrund dieser Beziehung am Arbeitsplatz diskriminiert wird und sich die Diskriminierung unmittelbar oder mittelbar auf das Leben der betreffenden Person mit Beeinträchtigung auswirkt²¹.

22. Menschen mit Beeinträchtigungen sind oft unverhältnismäßig stark von Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Diskriminierung betroffen. Aufgrund ihrer Verschiedenartigkeit stoßen Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Ausübung ihres Rechts auf Arbeit nicht auf dieselben Hindernisse und schlagen nicht dieselbe berufliche Laufbahn ein. Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund von zwei oder mehr Merkmalen diskriminiert wird, was zu einer verstärkten oder verschärften Diskriminierung führt, während intersektionale Diskriminierung vorliegt, wenn sich mehrere

¹⁵ Ibid., Abs. 18 c).

¹⁶ Ibid., Abs. 23.

¹⁷ Ibid., Abs. 24 b).

¹⁸ Ibid., Abs. 24 a).

¹⁹ Ibid., Abs. 24 b).

²⁰ Ibid., Abs. 18 d).

²¹ Siehe z. B. *Bellini et al. c. Italien* (CRPD/C/27/D/51/2018).

Merkmale überschneiden, bis sie untrennbar miteinander verbunden sind²². Die Konzepte der Mehrfachdiskriminierung und intersektionalen Diskriminierung berücksichtigen, dass Menschen nicht als Mitglieder einer homogenen Gruppe diskriminiert werden, sondern vielmehr als Individuen, deren Identität, Status und Leben sich aus verschiedenen Schichten und Dimensionen zusammensetzt. Alter, Rasse, indigene Herkunft, nationale oder soziale Herkunft, Flüchtlings-, Migranten- oder Asylbewerberstatus, politische oder andere Meinungen, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sind allesamt Schichten, aus denen sich die Identität eines Menschen zusammensetzt und die sich gegenseitig überschneiden.

23. Die oben genannten Konzepte berücksichtigen den Alltag und die Lebenswirklichkeit von Menschen, die von Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Diskriminierung betroffen sind und dadurch größere Ungleichheiten erleiden²³. Der Ausschuss hat sich mit verschiedenen Situationen von Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Diskriminierung befasst. Beispielsweise sind Frauen mit Beeinträchtigungen und Menschen mit Beeinträchtigungen, deren Geschlecht nicht den etablierten Kategorien entspricht, mit einer Kombination aus geschlechts- und beeinträchtigungsbedingten Barrieren konfrontiert, die verhaltens-, situations- oder arbeitsbedingt sein können, und leiden insbesondere unter den kumulativen Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierungen, die ihre Arbeitsmöglichkeiten einschränken, ihr Recht auf gleiches Entgelt beeinträchtigen und das Risiko von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erhöhen. Ebenso führen die sich überschneidenden Auswirkungen der Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung und der Diskriminierung aufgrund des Alters dazu, dass junge Menschen mit Beeinträchtigungen und ältere Menschen mit Beeinträchtigungen auf sehr unterschiedliche Schwierigkeiten stoßen können, wenn sie versuchen, ihr Recht auf Arbeit wahrzunehmen.

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

24. Artikel 27 Absatz 1 Unterabsatz b bezieht sich auf den Schutz des Rechts von Menschen mit Beeinträchtigungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen, einschließlich:

- a) Chancengleichheit und gleiches Entgelt für gleiche Arbeit;
- b) Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, einschließlich des Schutzes vor Belästigung;
- c) Verfahren zur Beilegung von Beschwerden.

25. Das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen ist eine Folge des Rechts auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch die Ausübung einer frei gewählten oder angenommenen Arbeit zu verdienen. Es ist ein wichtiger Bestandteil anderer im Übereinkommen verankerter Rechte, insbesondere der Gewerkschaftsrechte (Art. 27 Abs. 1 c)); sein Genuss ist sowohl eine Vorbedingung für den Genuss anderer im Übereinkommen verankerter Rechte als auch das Ergebnis des Genusses dieser Rechte, wie das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard (Art. 28) durch eine angemessene Entlohnung²⁴.

26. Das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen wird allen Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen in allen Kontexten gewährt, unabhängig von ihrer Beeinträchtigung, ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer kulturellen oder sprachlichen Herkunft oder ihrem Migrationsstatus und unabhängig davon, ob sie im formellen oder informellen Sektor, als Selbstständige oder Angestellte, in der Landwirtschaft oder in ländlichen und abgelegenen

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

²³ Ibid., Abs. 16.

²⁴ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 23 (2016), Abs. 47 c).

Gebieten beschäftigt sind²⁵. Darüber hinaus verbietet es dieses Recht, die Beeinträchtigung einer Person als Grund für die Zahlung eines Lohns unterhalb des Mindestlohns heranzuziehen, und zwar unabhängig von den Umständen.

27. Gerechte und günstige Arbeitsbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen setzen den Zugang zu den Leistungen und Absicherungen voraus, die auch anderen Arbeitnehmern zustehen, wie z. B. Altersrente, Krankheitsurlaub, Langzeiturlaub, Elternurlaub, Beförderung, Ruhezeit, Freizeit und regelmäßiger bezahlter Urlaub²⁶.

28. Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen haben das Recht auf gleiches Entgelt wie andere Arbeitnehmer, wenn sie die gleiche oder eine ähnliche Arbeit verrichten. Dieser Grundsatz des gleichen Entgelts gilt auch, wenn die Arbeit völlig unterschiedlich, aber gleichwertig ist. Die Vertragsstaaten sollten sicherstellen, dass die Abschaffung separierter Arbeitsplätze die Arbeitgeber nicht von ihrer Verpflichtung entbindet, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu garantieren.

29. Die Achtung des Rechts auf Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz setzt voraus, dass eine kohärente nationale Politik für Gesundheit am Arbeitsplatz verfolgt wird, die auch Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen einschließt. Ziel dieser Politik muss es sein, Unfälle und Verletzungen zu verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit der Arbeit zusammenhängen oder sich während der Arbeit ereignen. Sie sollte den Schutz aller Arbeitnehmer vorsehen, einschließlich derjenigen mit einer Beeinträchtigung und derjenigen, die kurz- oder langfristige Verträge haben, Teilzeit arbeiten, Lehrlinge sind, selbstständig sind, Wanderarbeitnehmer sind oder im informellen Sektor beschäftigt sind. Organisationen für Menschen mit Beeinträchtigungen sollten an der Formulierung, Umsetzung und Überprüfung dieser Politik beteiligt werden, da das Ziel darin besteht, sicherzustellen, dass die nationale Politik keine Diskriminierung zulässt.

30. Der Ausschuss verweist auf seine Rechtsprechung, aus der hervorgeht, dass sich der Schutz vor Belästigung im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung auf den gesamten Beschäftigungszyklus erstreckt und die Bereitstellung nützlicher Rechtsbehelfe durch die Verabschiedung und Durchsetzung umfassender Rechtsvorschriften erfordert, die sich ausdrücklich auf Diskriminierung beziehen²⁷. Diese Rechtsvorschriften sollten mit angemessenen und wirksamen Rechtsbehelfen und rechtlichen Sanktionen gegen Diskriminierung in Zivil-, Verwaltungs- und Strafverfahren einhergehen. Individuelle Wiedergutmachungsmaßnahmen sollten mit konkreten Veränderungen am Arbeitsplatz einhergehen, um weitere Verstöße zu verhindern.

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

31. Gewerkschaftsrechte, Vereinigungsfreiheit und das Streikrecht sind entscheidend für die Schaffung, Erhaltung und Verteidigung fairer und günstiger Arbeitsbedingungen. Gewerkschaften sollten die volle und wirksame Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen zulassen, akzeptieren und ermöglichen. Die Gewerkschaften sollten eine wichtige Rolle bei der Verteidigung des Rechts auf Arbeit von Menschen mit Beeinträchtigungen spielen, einschließlich derjenigen, die noch in einem separaten Arbeitsumfeld arbeiten. Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, die Arbeit von Menschenrechtsverteidigern und anderen Akteuren der Zivilgesellschaft, insbesondere Gewerkschaften, zu achten und zu schützen, die Menschen mit Beeinträchtigungen und andere Randgruppen bei der Ausübung ihres Rechts auf Arbeit unterstützen²⁸.

²⁵ Ibid., Abs. 5.

²⁶ Weitere Informationen siehe Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 23 (2016).

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

²⁸ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 18 (2005), Abs. 51.

32. Die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen erfordert die wirksame Beteiligung von Gewerkschaften und anderen repräsentativen Verbänden, die die Rechte von Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen schützen und fördern, an der Festlegung von Prioritäten, der Entscheidungsfindung, der Planung und der Umsetzung von Strategien und deren Bewertung.

33. Die allgemeinen Arbeitsgesetze sollten ausdrücklich die Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung verbieten und Bestimmungen über die Verantwortung enthalten, dafür zu sorgen, dass Gewerkschaftsaktivisten, Arbeitgeber und Arbeitsmarkteinrichtungen umfassend über Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsfragen im Zusammenhang mit der Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen informiert sind.

34. Vereinbarungen über Tarifverhandlungen sollten Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung verbieten. Wenn sie die Arbeitsbedingungen festlegen, müssen diese Vereinbarungen einen Mechanismus vorsehen, mit dessen Hilfe die Beschäftigten angemessene Vorkehrungen verlangen können.

E. Zugang zu Programmen der technischen und beruflichen Beratung, Arbeitsvermittlung und Ausbildung (Art. 27 Abs. 1 d))

35. Um ihr Recht auf Arbeit und Beschäftigung auszuüben, müssen Menschen mit Beeinträchtigungen ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen Zugang zu allgemeinen Diensten der technischen und beruflichen Beratung und Ausbildung sowie zu allgemeinen Arbeitsvermittlungsdiensten haben, unabhängig davon, ob diese Dienste öffentlich oder privat sind²⁹. Ihre Teilnahme an Diensten für die Allgemeinbevölkerung trägt dazu bei, die Nichtseparation von Diensten und den Zugang von Menschen mit Beeinträchtigungen zu offenen Beschäftigungs- und Berufsbildungsangeboten zu fördern³⁰. Diese Dienste können beim Eintritt in die Arbeitswelt, während des Arbeitsverhältnisses oder in Übergangszeiten zwischen zwei Beschäftigungen hilfreich sein. Die Vertragsstaaten sollten Maßnahmen ergreifen, um die Zertifizierung von Kompetenzen und erworbenen Kenntnissen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen, die ausdrückliche Einbeziehung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Rechtsvorschriften zur Berufsbildung, ausdrückliche Verweise auf Menschen mit Beeinträchtigungen in den allgemeinen politischen Maßnahmen zur Regelung der Berufsbildung, die Zugänglichkeit von Räumlichkeiten, Informationen und Einrichtungen, den Zugang zu Berufsbildungsprogrammen über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen und die Finanzierung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten. Berufsvorbereitungs- und -ausbildungsprogramme und andere damit verbundene Dienstleistungen sollten zugänglich und inklusiv sein, unter anderem durch die finanzielle Unterstützung der Teilnehmer.

F. Förderung von Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (Art. 27 Abs. 1 e))

36. Die Vertragsstaaten sollten sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen echte Aufstiegsmöglichkeiten haben, unabhängig von der Form der Beschäftigung³¹. Zu den Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung gehören Umschulungen und Höherqualifizierung, Ausbildung, Weiterbildung und Mentorenprogramme.

37. Alle Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen haben das Recht, auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen, eine Beförderung zu beantragen und dass ihre Bewerbung in fairen, leistungsorientierten und transparenten Verfahren geprüft wird. Die Vertragsstaaten sollten

²⁹ Siehe Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Art. 6, und das Übereinkommen der IAO von 1983 über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen (Nr. 159).

³⁰ Siehe CRPD/C/2/3, Anhang.

³¹ Siehe *Gröninger et al. c. Deutschland* (CRPD/C/D/2/2010), Beispiel für einen Fall, in dem eine solche Unterstützung nicht zufriedenstellend geleistet wurde.

die direkten und indirekten Hindernisse analysieren, die den Aufstieg von Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere von Frauen mit Beeinträchtigungen, behindern. Die in Artikel 27 Absatz 1 Unterabsatz d) erwähnte Berufsausbildung umfasst jede Ausbildung, die von Beschäftigten mit Beeinträchtigung zum Zweck ihres beruflichen Aufstiegs absolviert wird. Die Kurse müssen zugänglich sein und die Beschäftigten müssen angemessene Vorkehrungen beantragen können.

G. Förderung der Möglichkeiten zur Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, des Unternehmertums und der Organisation von Genossenschaften (Art. 27 Abs. 1 f))

38. Menschen mit Beeinträchtigungen haben das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen, insbesondere wenn sie selbstständig sein, ein eigenes Unternehmen gründen oder in einer Genossenschaft arbeiten möchten. Die Vertragsstaaten sollten gezielte Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Beeinträchtigungen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten, zu schützen und zu unterstützen, ihren Übergang in die formelle Wirtschaft zu erleichtern und zu beschleunigen und zu verhindern, dass die Arbeit in der formellen Wirtschaft zu informeller Arbeit wird³².

39. Die Förderung von frei gewählten Arbeitsmöglichkeiten setzt den Zugang zu zugänglichen Informationen über Unternehmertum, Kleinunternehmen und kleine und mittlere Unternehmen sowie andere Formen von Geschäftsmodellen und Wirtschaftseinheiten, wie z. B. Genossenschaften, voraus³³. Der diskriminierungsfreie Zugang zu Unternehmensdienstleistungen, Märkten, Infrastruktur und Technologie, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Finanzdienstleistungen, Mentoring und Networking muss ebenfalls berücksichtigt werden. Die Vertragsstaaten sollten einen Rahmen für eine integrierte Politik, die auch Menschen mit Beeinträchtigungen einschließt, entwerfen und umsetzen, der die Koordinierung zwischen den verschiedenen Regierungsebenen und die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Organen und Behörden, einschließlich der Steuerbehörden und der Einrichtungen der sozialen Sicherheit, gewährleistet³⁴.

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

40. Die Bestimmungen einiger Unterabsätze von Artikel 27 gelten sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor. Wenn der Vertragsstaat jedoch der Arbeitgeber ist, sollte er einen strengeren Ansatz für die Inklusion verfolgen. Die Vertragsstaaten sollten objektive Normen einführen, um Menschen mit Beeinträchtigungen auf der Grundlage ihrer Leistung einzustellen und zu befördern, und sich verpflichten, mehr Menschen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen. Wo es angebracht ist, sollten sie besondere Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung des öffentlichen Sektors, zur Gewinnung und Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen und zur Unterstützung von Beschäftigten mit Beeinträchtigung im öffentlichen Sektor ergreifen, um der Vielfalt der Bevölkerung Rechnung zu tragen und die Erfahrungen von Menschen mit Beeinträchtigungen zu nutzen.

41. Um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen im öffentlichen Sektor zu fördern, hat der Ausschuss den Vertragsstaaten empfohlen, positive Maßnahmen („affirmative action“) wie die gezielte Finanzierung von Aktivitäten zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen im öffentlichen und privaten Sektor, einschließlich beruflicher Programme, zu entwickeln und umzusetzen³⁵. Weitere Maßnahmen sind denkbar, darunter die Einführung eines Quotensystems – die Verpflichtung von Arbeitgebern, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Belegschaft mit Menschen mit Beeinträchtigungen zu besetzen – oder von festgelegten Zielen. All diese Maßnahmen sollten

³² Siehe ILO, Recommendation of 2015 on the transition from informal to formal economy (Empfehlung von 2015 über den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft) (Nr. 204).

³³ Ibid., Abs. 11 g).

³⁴ Ibid., Abs. 12.

³⁵ Siehe z. B. CRPD/C/CAN/CO/1, Abs. 48 c); CRPD/C/GTM/CO/1, Abs. 63; CRPD/C/JOR/CO/1, Abs. 50 c); und CRPD/C/URY/CO/1, Abs. 57 und 58.

mit einer Verpflichtung einhergehen, jährlich über die Einhaltung der Bestimmungen durch die Behörden zu berichten.

I. Förderung der Beschäftigung im privaten Sektor, auch durch positive Maßnahmenprogramme („affirmative action“) (Art. 27 Abs. 1 h)

42. Der Ausschuss hat den Vertragsstaaten Strategien zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen im öffentlichen Sektor empfohlen, die auch für den privaten Sektor gelten. Positive Maßnahmen, wie die Einführung eines Quotensystems, können erforderlich sein, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen im Privatsektor zu fördern. Quoten reichen jedoch nicht aus, um die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern, und diese lehnen sie möglicherweise ab, wenn das System auf Beeinträchtigungen und nicht auf Fähigkeiten ausgerichtet ist. Quoten werfen auch Datenschutzprobleme auf. Weitere mögliche positive Maßnahmen sind Maßnahmen im öffentlichen Beschaffungswesen, wie z. B. Ausschreibungsverfahren, bei denen Unternehmen, die sich im Besitz von Menschen mit Beeinträchtigung befinden oder Menschen mit Beeinträchtigung beschäftigen, bevorzugt werden, sowie die gezielte Finanzierung von Aktivitäten zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung, einschließlich Veränderungen des Arbeitsumfelds, Ausbildungsprämien, Steuerabzüge und Lohnkostenzuschüsse.

43. Eine bevorzugende Beschaffungspolitik, die separierte Beschäftigung fördert oder unterstützt, ist keine positive Maßnahme, die mit dem Übereinkommen in Einklang steht. Um die Anforderungen des Übereinkommens zu erfüllen, ist Folgendes erforderlich:

a) Sicherstellen, dass Arbeitgeber Menschen mit Beeinträchtigungen nicht auf bestimmte Berufe, vorbehaltene Arbeitsplätze oder besondere Beschäftigungseinheiten beschränken.

b) Sicherstellen, dass Arbeitgeber den Zugang von Menschen mit Beeinträchtigungen zu Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten nicht einschränken.

c) Sicherstellen, dass die geförderte Arbeit nicht einer „Scheinbeschäftigung“ entspricht, bei der Menschen mit Beeinträchtigungen von Arbeitgebern eingestellt werden, aber keine sinnvolle Arbeit verrichten oder keine sinnvolle Stelle bekleiden, und zwar auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen.

d) Am gesamten Arbeitsplatz die Fragen zu Beeinträchtigung, Geschlecht und Alter berücksichtigen.

44. Die Vertragsstaaten sollten sich bei der Ausarbeitung von positiven Maßnahmen eng mit den Organisationen von Menschen mit Beeinträchtigungen beraten³⁶. Im privaten Sektor werden diese Maßnahmen wirksamer sein, wenn sie Teil eines umfassenden Ansatzes der Vertragsstaaten sind, der die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zum Ziel hat.

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

45. Die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, unterscheidet sich von der Pflicht, Zugänglichkeit zu gewährleisten. Angemessene Vorkehrungen bedeuten, dass individuelle Änderungen, Anpassungen und Begleitmaßnahmen vorgenommen werden, damit Menschen mit Beeinträchtigungen die mit ihrer Arbeit verbundenen Aufgaben gleichberechtigt mit anderen erfüllen können. Die Vertragsstaaten sollten sicherstellen, dass die Schaffung angemessener Vorkehrungen durch Maßnahmen und Programme erleichtert wird, die öffentliche und private Arbeitgeber technisch und finanziell unterstützen. Dennoch müssen öffentliche und private Arbeitgeber angesichts ihrer Verpflichtungen in Bezug auf die

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

Barrierefreiheit ein klares, zugängliches und schnelles Verfahren einrichten, um den Bedarf an angemessenen Vorkehrungen decken zu können. Wenn ein Hindernis für die volle Inklusion einer Person mit Beeinträchtigung von dieser Person oder ihrem Arbeitgeber festgestellt wird, muss der Arbeitgeber die nachstehend beschriebenen Maßnahmen ergreifen, andernfalls gilt dies als Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen:

a) Der Arbeitgeber prüft zusammen mit der betroffenen Person, welche Lösungen zur Beseitigung oder Vermeidung des festgestellten Hindernisses in Betracht kommen, einschließlich der von der betroffenen Person bevorzugten Lösung.

b) Der Arbeitgeber wendet die von der betroffenen Person bevorzugte Lösung an, es sei denn, diese Lösung führt zu einer unzumutbaren Belastung; in diesem Fall wendet der Arbeitgeber eine andere Lösung an, die keine unzumutbare Belastung darstellt, oder er wendet die bevorzugte Lösung so weit an, wie es ohne unzumutbare Belastung möglich ist.

K. Förderung der Berufserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Art. 27 Abs. 1 j))

46. Die Berufserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann durch Praktika, Weiterbildungsprogramme, Stipendien und finanzielle Anreize für Unternehmen gefördert werden, insbesondere im Rahmen der Lehrlingsausbildung und anderer Formen der Ausbildung am Arbeitsplatz. Sie ist entscheidend für die Entwicklung der Fähigkeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen, bietet die Möglichkeit, die Beschäftigungsbedingungen zu verändern, und ermöglicht Verbindungen und Verständigung zwischen Arbeitgebern.

47. Menschen mit Beeinträchtigungen sind stärker als andere von einer unangemessenen Nutzung unbezahlter Praktikums- und Ausbildungsprogramme sowie von Freiwilligenarbeit betroffen, was sich negativ auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Karriereaussichten auswirkt. Junge Menschen mit Beeinträchtigungen sind besonders gefährdet. Die Vertragsstaaten sollten die Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen im Rahmen dieser Programme klar regeln und überwachen.

L. Förderung von Programmen zur technischen und beruflichen Rehabilitation, zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und zur Rückkehr an den Arbeitsplatz (Art. 27 Abs. 1 k))

48. Alle Arbeitnehmer können das Bedürfnis verspüren, umzuschulen, neue Fähigkeiten zu erwerben oder den Beruf zu wechseln. Programme zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und zur Rückkehr in den Beruf für Menschen mit Beeinträchtigungen sind Teil eines breiteren Rahmens von Maßnahmen zur Gewährleistung der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitskraft. Die Vertragsstaaten müssen sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen nach dem Erwerb einer neuen Beeinträchtigung oder der Verschlimmerung einer bestehenden Beeinträchtigung ihren Arbeitsplatz behalten oder eine neue Aufgabe übernehmen können³⁷.

49. In Bezug auf Rehabilitationsmaßnahmen sollten die Vertragsstaaten sicherstellen, dass Arbeitnehmer, die infolge eines Unfalls oder einer Krankheit beeinträchtigt sind, und gegebenenfalls die von ihnen abhängigen Personen angemessen entschädigt werden, einschließlich der Behandlungskosten, des Verdienstausfalls und anderer Kosten, und Zugang zu Rehabilitationsdienstleistungen haben³⁸.

50. Programme zur Rückkehr an den Arbeitsplatz können den betroffenen Arbeitnehmer in die Lage versetzen, seine Stelle zu behalten, auf eine andere Stelle beim selben Arbeitgeber

³⁷ Siehe *J. M. c. Spanien (CRPD/C/23/D/37/2016)* und *V. F. C. c. Spanien (CRPD/C/21/D/34/2015)*, Mitteilungen, in denen der Ausschuss feststellte, dass der Vertragsstaat seinen Verpflichtungen aus dem Übereinkommen nicht nachgekommen war, da er die Weiterbeschäftigung der Verfasser nicht garantiert hatte, weil er ihnen keine Ersatzfunktionen zugewiesen hatte.

³⁸ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 23 (2016), Abs. 29.

versetzt zu werden oder eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen. Diese Programme sollten nicht zur Förderung der Beschäftigung in separierten Arbeitsumgebungen eingesetzt werden.

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

51. Das Verbot von Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit ist ein Kernstück der internationalen Menschenrechtsgesetze. Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere Kinder mit Beeinträchtigungen, laufen mehr als andere Gefahr, in Sklaverei oder Leibeigenschaft zu geraten, wie z. B. separierte Beschäftigung, Entführung und Zwangsarbeit³⁹. Weitere Beispiele sind Schuldknechtschaft, Menschenhandel, Betteln und Arbeit in illegalen Werkstätten, separierten landwirtschaftlichen Betrieben oder separierten Arbeitsumgebungen.

52. Die Vertragsstaaten sollten umfassende Maßnahmen zur Verhinderung von Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit entwickeln und alle mutmaßlichen Fälle untersuchen. Diese Maßnahmen sollten Bewusstseinsbildungsprogramme, Informationskampagnen, Rechtsvorschriften, Beschwerdeverfahren, Sanktionsregelungen, Untersuchungsmechanismen und Möglichkeiten für Rechtsbehelfe und Wiedergutmachung umfassen.

53. Bei der Erfüllung der Verpflichtungen aus Artikel 27 Absatz 2 des Übereinkommens sollten die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Wahlmöglichkeit, Zustimmung und Freiheit von Zwang beachten. Die Wahl muss im Zusammenhang mit dem Schaden verstanden werden, den die Arbeitsbedingungen verursachen können. In einigen Fällen können die Arbeitsbedingungen aus Gründen, die mit der Beeinträchtigung zusammenhängen, der Gesundheit und dem Wohlbefinden von Menschen mit Beeinträchtigungen schaden. Diese Personen benötigen angemessene Vorkehrungen für ihre Arbeitsbedingungen sowie einen angemessenen Sozialschutz und andere Formen der Unterstützung, um sicherzustellen, dass sie nicht gegen ihren Willen zu einer Arbeit gezwungen werden. In anderen Fällen werden Menschen mit Beeinträchtigungen durch Diskriminierung aufgrund von Separation, durch die Nichteinhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit und durch die begrenzten Möglichkeiten, eine frei gewählte Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen auszuüben, geschädigt. Die Gefahr des Zwangs besteht darin, dass Menschen mit Beeinträchtigungen häufig einer größeren sozialen Verwundbarkeit ausgesetzt sind, es keine wirklichen Alternativen gibt und Abhängigkeits- oder Pflegeverhältnisse bestehen, die letztlich auf Ausbeutung hinauslaufen. Dieses Risiko muss berücksichtigt werden, wenn es darum geht, festzustellen, ob eine Einwilligung erteilt wurde. Selbst wenn eine Einwilligung vorliegt, muss geprüft werden, ob es nicht einen breiteren Kontext von Ausbeutung oder Zwang gibt. Die Einwilligung allein kann nicht darauf hinweisen, dass sich eine Person nicht in Sklaverei, Leibeigenschaft oder Menschenhandel befindet.

IV. Pflichten der Vertragsstaaten

A. Allgemeine Verpflichtungen

54. Artikel 4 (Abs. 2) des Übereinkommens verlangt, dass die Vertragsstaaten im Fall der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel und gegebenenfalls im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit handeln, um schrittweise die volle Ausübung dieser Rechte zu gewährleisten. Die wichtigste allgemeine Verpflichtung der Vertragsstaaten besteht daher darin, schrittweise die Ausübung des Rechts auf Arbeit zu gewährleisten. Es müssen entschiedene, konkrete und gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um dieses Ziel innerhalb einer angemessen kurzen Frist nach

³⁹ CRPD/C/BOL/CO/1, Abs. 41 und 42.

dem Inkrafttreten des Übereinkommens für den betreffenden Vertragsstaat zu erreichen⁴⁰. Diese Verpflichtung kommt zu der sofortigen Verpflichtung hinzu, Nichtdiskriminierung in Bezug auf das Recht auf Arbeit zu gewährleisten, die den Vertragsstaaten durch die Artikel 4 (Abs. 1), 5 und 27 auferlegt wird.

55. Das Recht aller Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit erlegt den Vertragsstaaten drei Kategorien oder Ebenen von Verpflichtungen auf: die Verpflichtung, dieses Recht zu achten, die Verpflichtung, es zu schützen, und die Verpflichtung, es umzusetzen. Die letztgenannte Verpflichtung umfasst die Pflichten, die Ausübung dieses Rechts zu erleichtern, es zu gewährleisten und zu fördern⁴¹. Die Verpflichtung zur Achtung ist in Artikel 4 Absatz 1 d des Übereinkommens festgelegt, der besagt, dass der Vertragsstaat verpflichtet ist, sich jeder Handlung oder Praxis zu enthalten, die mit dem Übereinkommen unvereinbar ist. Die Verpflichtung zum Schutz ist in Artikel 4 Absatz 1 c) und e) festgelegt, wonach der Vertragsstaat verpflichtet ist, den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Beeinträchtigungen in allen Politiken und Programmen zu berücksichtigen und alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um die Diskriminierung aufgrund von Beeinträchtigung durch Dritte, einschließlich privater Unternehmen, zu beseitigen. Die Verpflichtung zur Umsetzung, findet sich beispielsweise in Artikel 4 Absatz 1 f) und g), wonach der Staat verpflichtet ist, die Forschung und Entwicklung von barrierefrei gestalteten Gütern und Dienstleistungen und von neuen Unterstützungstechnologien durchzuführen oder zu fördern.

56. Regressive Maßnahmen sind in Bezug auf die vom Übereinkommen abgedeckten Rechte, einschließlich des Rechts auf Arbeit, nicht zulässig. Wenn der Vertragsstaat eine bewusst regressive Maßnahme ergreift, muss er nachweisen, dass er dies nach sorgfältiger Abwägung aller möglichen Alternativen getan hat, dass diese Maßnahme im Hinblick auf alle im Übereinkommen genannten Rechte und alle verfügbaren Ressourcen⁴² voll gerechtfertigt ist und dass sie keine unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Menschen mit Beeinträchtigungen hat.

57. Die Verpflichtung zur Achtung verlangt von den Vertragsstaaten, dass sie die Ausübung des Rechts auf Arbeit weder direkt noch indirekt behindern, insbesondere indem sie es unterlassen, allen Menschen mit Beeinträchtigungen den gleichberechtigten Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu verweigern oder zu erschweren, Arbeitgeber nicht aufgrund einer Beeinträchtigung von der Zahlung des nationalen Mindestlohns auszunehmen und Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verbieten. Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, das Recht von Frauen mit Beeinträchtigungen und Jugendlichen mit Beeinträchtigungen auf Zugang zu fairen und günstigen Arbeitsbedingungen zu achten, und sind daher verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Diskriminierung zu bekämpfen und gleiche Aufstiegschancen und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu erreichen. Jede Bewertung des „Werts“ von Arbeit durch die Vertragsstaaten muss sich vor Stereotypen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen hüten, einschließlich solcher, die sich auf Gender oder Geschlecht beziehen, die zu einer Unterbewertung der hauptsächlich von Frauen mit Beeinträchtigungen geleisteten Arbeit führen könnten⁴³. Darüber hinaus

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

⁴¹ In seinen Allgemeinen Bemerkungen Nr. 12 (1999) (Abs. 15) und Nr. 13 (1999) (Abs. 46) stellte der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte fest, dass die Verpflichtung, ein Recht umzusetzen, sowohl die Verpflichtung, es zu erleichtern, als auch die Verpflichtung, es zu gewährleisten, einschließt. In seiner Allgemeinen Bemerkung Nr. 14 (2000) (Abs. 33) stellte er klar, dass die Verpflichtung, das Recht auf Gesundheit umzusetzen, eine dritte Verpflichtung einschließt, nämlich die Verpflichtung, es zu fördern, und zwar aufgrund der Bedeutung der Gesundheitsförderung in der Arbeit der Weltgesundheitsorganisation und anderer Organisationen. Da das Übereinkommen gemäß Artikel 1 zum Ziel hat, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern, ist in dieser Allgemeinen Bemerkung die Verpflichtung zur Förderung in die Verpflichtung zur Umsetzung eingeschlossen.

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

⁴³ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 23 (2016), Abs. 47 a).

sollten die Vertragsstaaten unverzüglich Schritte unternehmen, um Hindernisse zu beseitigen, die sich aus Gesetzen, Politiken und Programmen ergeben, die Beeinträchtigung mit „Arbeitsunfähigkeit“ in Verbindung bringen. Insbesondere sollten Maßnahmen zur Bewertung oder Einstufung von Beeinträchtigungen nicht auf dem Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit beruhen oder zu einer Einschränkung dieses Rechts führen.

58. Die Schutzpflicht verlangt von den Vertragsstaaten, dass sie alle geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die Diskriminierung aufgrund von Beeinträchtigung durch nicht-staatliche private Akteure wie private Wirtschaftsunternehmen, Gewerkschaften und alle Mitglieder der Gesellschaft zu beseitigen, um eine Einschränkung der in Artikel 27 vorgesehenen Garantien zu verhindern⁴⁴. Insbesondere sind die Vertragsstaaten verpflichtet, Menschen mit Beeinträchtigungen vor den wichtigsten Formen der Diskriminierung im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung zu schützen – unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung, Verweigerung angemessener Vorkehrungen, Belästigung und Diskriminierung durch Assoziierung –, die getrennt oder gleichzeitig auftreten können. Darüber hinaus hat der Ausschuss in seiner Rechtsprechung Maßnahmen zur Bekämpfung von Mehrfach- und intersektionaler Diskriminierung empfohlen, darunter: die Verabschiedung von Gesetzen, Politiken und Programmen, die Mehrfach- und intersektionale Diskriminierung ausdrücklich anerkennen⁴⁵, damit Beschwerden über diese Formen der Diskriminierung sowohl im Hinblick auf die Feststellung der Verantwortlichkeiten als auch im Hinblick auf die Bereitstellung von Rechtsbehelfen untersucht werden können; Schaffung eines Rahmens für die Erhebung von Daten über die Bekämpfung der intersektionalen Diskriminierung von Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen⁴⁶; Zulassung von Klagen wegen Diskriminierung aus mehr als einem Grund, Festlegung höherer Entschädigungsniveaus für die Opfer und Verhängung höherer Strafen für die Täter⁴⁷; Stärkung der Antidiskriminierungsgesetze zur Bekämpfung der intersektionalen Diskriminierung⁴⁸; Prüfung der Angemessenheit der Strukturen, die zur Behandlung der intersektionalen Diskriminierung verwendet werden, und Annahme wirksamer und spezifischer Maßnahmen zur Verhinderung von Formen der intersektionalen Diskriminierung von Frauen und Mädchen⁴⁹; Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Erleichterung der inklusiven, umfassenden und transparenten Beteiligung von Organisationen von Menschen mit Beeinträchtigungen, einschließlich derer, die intersektionaler Diskriminierung ausgesetzt sind⁵⁰.

59. Schließlich verlangt die Verpflichtung, das Arbeitsrecht umzusetzen – was die Verpflichtungen umfasst, dieses Recht zu erleichtern, zu sichern und zu fördern – dass die Staaten gesetzgeberische, administrative, haushaltspolitische, gerichtliche, fördernde und andere Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsumgebungen offen, inklusiv und zugänglich sind.

60. Um der Verpflichtung nachzukommen, die Ausübung des Rechts von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung zu erleichtern, müssen die Vertragsstaaten positive Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Beeinträchtigungen die Teilnahme an einer technischen und beruflichen Bildung und Ausbildung zu ermöglichen und sie dabei zu unterstützen, und Pläne für technische und berufliche Bildung umsetzen, die den Zugang zur Beschäftigung erleichtern sollen. Sie müssen auch Forschung und Entwicklung betreiben oder fördern und das Angebot und die Nutzung neuer Technologien – einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien, Mobilitätshilfen, Hilfsmittel und

⁴⁴ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 3 (2016), Abs. 18; Menschenrechtsausschuss, Allgemeine Bemerkungen Nr. 18 (1989), Abs. 9, und Nr. 28 (2000), Abs. 31; Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 20 (2009), Abs. 11; Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, Allgemeine Empfehlung Nr. 28 (2010), Abs. 9; Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung, Allgemeine Empfehlung Nr. 25 (2000), Abs. 1 und 2.

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

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

⁴⁷ CRPD/C/DNK/CO/1, Abs. 17.

⁴⁸ CRPD/C/AUS/CO/1, Abs. 15.

⁴⁹ CRPD/C/SWE/CO/1, Abs. 12 und 14.

⁵⁰ CRPD/C/DEU/CO/1, Abs. 10.

Unterstützungstechnologien – fördern, wobei erschwinglichen Technologien der Vorzug zu geben ist⁵¹.

61. Um der Verpflichtung nachzukommen, das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung zu gewährleisten, müssen die Vertragsstaaten dieses Recht in der innerstaatlichen Rechtsordnung anerkennen und eine nationale Politik und einen detaillierten Aktionsplan zu seiner Verwirklichung beschließen. Sie müssen für diese Politik und diesen Plan ausreichende Mittel bereitstellen, damit mehr Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere Frauen mit Beeinträchtigungen, auf dem Arbeits- und Beschäftigungsmarkt präsent sind. Sie müssen Menschen mit Beeinträchtigungen auch zugängliche Informationen über neue Technologien zur Verfügung stellen, die im Rahmen der Verpflichtung zur Erleichterung entwickelt wurden.

62. Zur Erfüllung der Verpflichtung, das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung zu fördern, sollten die Vertragsstaaten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass dieses Recht Gegenstand geeigneter, Ausbildungs-, Informations- und Bewusstseinsbildungskampagnen, die auch Genderfragen berücksichtigen, im privaten und öffentlichen Sektor ist. Bewusstseinsbildungskampagnen sollten sich an Arbeitgeber und Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Sektor, an Personalvermittler und Arbeitsagenturen sowie an die breite Öffentlichkeit richten und in den relevanten Sprachen und in Formaten durchgeführt werden, die für Menschen mit Beeinträchtigungen zugänglich sind.

B. Grundlegende Verpflichtungen

63. Die Vertragsstaaten haben die unmittelbare grundlegende Verpflichtung, zumindest die Erfüllung des wesentlichen Teils des Rechts von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung zu gewährleisten⁵². Im Zusammenhang mit Artikel 27 umfasst diese grundlegende Verpflichtung die Pflicht, Nichtdiskriminierung und gleichen Schutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten⁵³.

64. In seiner Rechtsprechung zu Artikel 5 des Übereinkommens hat der Ausschuss die Maßnahmen zur sofortigen Anwendung dargelegt, die die Vertragsstaaten ergreifen müssen, um die tatsächliche Gleichstellung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass es im Zusammenhang mit dem Recht auf Arbeit und Beschäftigung keine Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung gibt⁵⁴. Um insbesondere die Einhaltung des Grundsatzes der angemessenen Vorkehrungen gemäß Artikel 5 Absatz 3 und Artikel 27 Absatz 1 Unterabsatz i) zu gewährleisten und die tatsächliche Gleichstellung in Arbeit und Beschäftigung gemäß Artikel 5 Absatz 4 zu erreichen oder zu beschleunigen, sollten die Vertragsstaaten Folgendes erfüllen:

a) Die Abschaffung separierter Arbeitsumgebungen erleichtern und den Eintritt von Menschen mit Beeinträchtigungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern und in der Zwischenzeit die sofortige Anwendbarkeit von Arbeitsrechten auf separierte Arbeitsumgebungen gewährleisten;

b) Das Recht auf unterstützte Beschäftigung fördern, einschließlich Programmen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche, Mentoring und Berufsbildung, die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen schützen und das Recht auf frei gewählte Beschäftigung gewährleisten;

⁵¹ Übereinkommen, Art. 4 Abs. 1 g).

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

⁵³ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 18 (2005), Abs. 31.

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

c) Sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen einen Lohn erhalten, der nicht unter dem Mindestlohn liegt, und dass sie bei Aufnahme einer Arbeit nicht den Anspruch auf Invaliditätsbeihilfe verlieren;

d) Ausdrücklich anerkennen, dass die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine Diskriminierung darstellt, und Mehrfach- und intersektionale Diskriminierung sowie Belästigung verbieten;

e) Sicherstellen, dass der Übergang von einer Beschäftigung zu einer anderen unter angemessenen und nicht diskriminierenden Bedingungen erfolgt, wenn ein Mensch mit Beeinträchtigung eine Beschäftigung aufnimmt oder verlässt, und den gleichen und effektiven Zugang zu Sozialleistungen wie Renten oder Arbeitslosenunterstützung gewährleisten, der im Falle des Ausschlusses von der Beschäftigung nicht eingeschränkt werden darf, um die Ausgrenzung nicht noch weiter zu verschärfen;

f) Die Arbeit in einem inklusiven und zugänglichen Umfeld fördern, das sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bietet, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, einschließlich des Zugangs zu barrierefreien Toiletten;

g) Sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen gleiche Chancen bei der beruflichen Entwicklung haben, indem regelmäßige Bewertungssitzungen mit ihren Vorgesetzten abgehalten und Ziele im Rahmen einer Gesamtstrategie festgelegt werden;

h) Den Zugang von Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen zu Ausbildung, Umschulung und Fortbildung, einschließlich Berufsausbildung und Kompetenzaufbau, gewährleisten, sowie eine Schulung über die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen und über angemessene Vorkehrungen für Arbeitgeber, Mitglieder von Organisationen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten, Vertreter von Gewerkschaften und zuständige Behörden vorsehen.

i) Sich für barrierefreie Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bemühen, einschließlich nicht diskriminierender Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Menschen mit Beeinträchtigungen einschließen;

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

65. Der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte hat auch grundlegende Verpflichtungen in Bezug auf das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen ermittelt⁵⁵. Insbesondere sollten die Vertragsstaaten Folgendes erfüllen:

a) Ein umfassendes System zur Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz einrichten, insbesondere in Bezug auf das Arbeitsentgelt;

b) In Absprache mit den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, ihren Organisationen und anderen relevanten Partnern einen nicht diskriminierenden und nicht abdingbaren gesetzlichen Mindestlohn festsetzen, der unter Berücksichtigung der relevanten Wirtschaftsfaktoren festgelegt und an die Lebenshaltungskosten gekoppelt wird, um den Arbeitnehmern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten;

c) Die Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung, definieren und gesetzlich verbieten, Verfahren und Mechanismen zur Einreichung und Bearbeitung von Beschwerden sowie strafrechtliche Sanktionen für sexuelle Belästigung einführen;

d) Mindeststandards für Ruhezeiten, Freizeit, angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, bezahlten Urlaub und Feiertage einführen und anwenden.

⁵⁵ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 23 (2016), Abs. 65.

V. Zusammenhänge mit anderen Artikeln des Übereinkommens

66. Artikel 5 des Übereinkommens über Gleichheit und Nichtdiskriminierung verlangt von den Vertragsstaaten, dass sie die Gleichstellung ohne Ausschluss fördern und die Diskriminierung – unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Verweigerung angemessener Vorkehrungen, Belästigung und Diskriminierung durch Assoziierung – in allen Bereichen eliminieren, die mit Arbeit, Beschäftigung und dem Beschäftigungszyklus zu tun haben. Frauen mit Beeinträchtigungen, Menschen mit Beeinträchtigungen, deren Geschlecht nicht den festgelegten Kategorien entspricht, ältere Menschen mit Beeinträchtigungen und junge Menschen mit Beeinträchtigungen stoßen jedoch auf eine Reihe von geschlechts-, gender-, alters- und beeinträchtigungsbedingten Barrieren, die die Arbeitsmöglichkeiten einschränken, die Ausübung des Rechts auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit beeinträchtigen und das Risiko von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erhöhen.

67. Frauen mit Beeinträchtigungen (Art. 6) sind in Beruf und Beschäftigung während des gesamten Beschäftigungszyklus mehrfacher und intersektionaler Diskriminierung ausgesetzt, was sie daran hindert, gleichberechtigt an der Arbeitswelt teilzunehmen. Sie werden sexuell belästigt, erhalten für gleichwertige Arbeit weniger Lohn, sind in ihrer Berufswahl stärker eingeschränkt und haben aufgrund ihrer weniger angesehenen beruflichen Laufbahn keinen Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen. Außerdem haben sie aufgrund diskriminierender Einstellungen, die zur Ablehnung ihrer Beschwerden führen, keinen Zugang zu Rechtsbehelfen und sind mit physischen Hindernissen sowie Informations- und Kommunikationsproblemen konfrontiert⁵⁶. Frauen mit Beeinträchtigungen sind in der informellen Wirtschaft und bei unbezahlter Arbeit der Ausbeutung ausgesetzt, wodurch sich die Ungleichheiten in Bereichen wie Entlohnung, Gesundheit und Sicherheit, Erholung, Freizeit und bezahlter Urlaub, einschließlich Mutterschaftsurlaub, vergrößern.

68. Die Zahl der Kinder mit Beeinträchtigungen (Art. 7) in der Welt wird auf fast 240 Millionen geschätzt. Millionen von Kindern mit oder ohne Beeinträchtigungen arbeiten als Hausangestellte oder üben ungefährliche Tätigkeiten bei ihren Familien aus, ohne ausreichende Ruhezeiten oder die Möglichkeit, eine angemessene Schule zu besuchen, und das während des größten Teils ihrer Kindheit⁵⁷. Kinder mit Beeinträchtigungen und Jugendliche mit Beeinträchtigungen sind stärker als andere dem Risiko ausgesetzt, unter gefährlichen Bedingungen zu arbeiten.

69. Kampagnen zur Bewusstseinsbildung (Art. 8) für die Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen und ihre Rechte müssen im öffentlichen und privaten Sektor durchgeführt werden, um Stereotypen, Vorurteile und gefährliche Praktiken in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigungen in allen Bereichen zu bekämpfen. Diese Kampagnen sollten Aktivitäten zur Bekämpfung von Stereotypen umfassen, die auf der Annahme beruhen, dass bestimmte Menschen mit Beeinträchtigungen – wie Autisten, Gehörlose, Blinde, Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen – am Arbeitsplatz kaum mit ihren Arbeitskollegen interagieren oder abgelenkt werden und daher produktiver als ihre Kollegen sind. Wertesysteme wie der Ableismus, die Rechtsvorschriften, Politiken und Praktiken zugrunde liegen, die zu Ungleichheit und Diskriminierung führen, müssen erfasst und beseitigt werden.

70. Menschen mit Beeinträchtigungen können ihr Recht auf Arbeit und Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen nicht wirksam wahrnehmen, wenn die Zugänglichkeit (Art. 9) und die persönliche Mobilität (Art. 20) nicht während des gesamten Beschäftigungszyklus, bei ihren beruflichen Tätigkeiten und gewerkschaftlichen Aktivitäten durch Begleitdienste und zugängliche Transportmittel zum Arbeitsplatz gewährleistet sind. Alle Informationen zu Arbeit und Beschäftigung sollten in Gebärdensprache, Braille, einfacher Sprache, in zugänglichen elektronischen Formen, in angepasster Schrift und durch

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

⁵⁷ Ausschuss für die Rechte des Kindes, Allgemeine Bemerkung Nr. 17 (2013), Abs. 29.

Modi, Mittel und Formen der verbesserten und alternativen Kommunikation zugänglich sein⁵⁸.

71. Menschen mit Beeinträchtigungen haben das Recht, dass ihre Rechtspersönlichkeit überall anerkannt wird (Art. 12), und sie genießen Rechtsfähigkeit auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen in allen Bereichen, einschließlich während des gesamten Beschäftigungszyklus und insbesondere bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses (z. B. durch einen formellen Vertrag) sowie beim Zugang zu Finanzierung, Krediten und Versicherungen. Die Unterstützung bei der Ausübung der Rechtsfähigkeit kann die begleitete Entscheidungsfindung umfassen⁵⁹.

72. Menschen mit Beeinträchtigungen haben das Recht auf Zugang zur Justiz (Art. 13) auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen in allen Bereichen des Arbeitsrechts, einschließlich der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und der Ansprüche auf Entschädigung bei Unfällen im Zusammenhang mit der Beschäftigung.

73. Menschen mit Beeinträchtigungen haben das Recht auf Wahlmöglichkeit, Zustimmung und Freiheit von Zwang. Die Gefahr des Zwangs ergibt sich aus den größeren sozialen und umweltbedingten Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen, die sie verletzlich machen, ihnen echte Alternativen vorenthalten und sie in Abhängigkeits- oder Betreuungsverhältnisse bringen, die letztlich auf Ausbeutung hinauslaufen können (Art. 16). Es ist von entscheidender Bedeutung, ob eine Einwilligung erteilt wurde. Die Tatsache, dass eine Person ihre Einwilligung gegeben hat, entbindet jedoch keineswegs davon, zu überprüfen, dass sie nicht eingeschränkt, ausgebeutet oder ihrer Alternativen beraubt wird. Die Einwilligung allein kann nicht darauf hindeuten, dass sich eine Person nicht in Sklaverei, Leibeigenschaft oder Menschenhandel befindet. Kinder mit Beeinträchtigungen sind stärker als andere von wirtschaftlicher Ausbeutung bedroht, einschließlich Kinderarbeit, Drogenhandel und Betteln⁶⁰. Junge Menschen mit Beeinträchtigungen sind auch besonders anfällig für eine unangemessene Nutzung von unbezahlten Praktika, Ausbildungsprogrammen und Freiwilligenprogrammen.

74. Die freie Wahl von Arbeit und Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen ist grundlegend für ein selbstbestimmtes Leben und die Inklusion in die Gesellschaft (Art. 19). Sie ermöglicht wirtschaftliche Unabhängigkeit, Wahlmöglichkeiten, den Aufbau sozialer und freundschaftlicher Beziehungen und die Entwicklung einer Identität. Für viele Menschen mit Beeinträchtigungen sind Programme und Maßnahmen zur Finanzierung einer individuellen Hilfe unerlässlich, um ihr Recht auf Arbeit wahrnehmen zu können.

75. Die Achtung der Privatsphäre (Art. 22) ist ein wichtiges Element, bei dem es oft um sensible persönliche Fragen geht. Der Schutz der Privatsphäre von Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen erfordert, dass Arbeitgeber die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers mit Beeinträchtigungen einholen, bevor sie – z. B. mit Personalmitarbeitern – die ihnen mitgeteilten Informationen über die Beeinträchtigung oder Beeinträchtigung weitergeben. Die Verpflichtung zum Schutz vertraulicher Informationen gilt während des gesamten Beschäftigungszyklus und umfasst auch den Schutz vor der Verwendung genetischer Informationen, die auf eine Veranlagung für bestimmte Beeinträchtigungen hindeuten könnten.

76. Inklusive Bildung (Art. 24) ist entscheidend, um Menschen mit Beeinträchtigungen zu befähigen, ihr Recht auf Arbeit und frei gewählte Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen auszuüben. Eine hochwertige inklusive Bildung bereitet Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung vor, indem sie ihnen das Wissen, die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen vermittelt, die sie für die Teilnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen⁶¹. Ein Drittel der Kinder, die weltweit nicht zur Schule gehen, sind

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

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

⁶⁰ Ausschuss für die Rechte des Kindes, Allgemeine Bemerkung Nr. 9 (2006), Abs. 75.

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

jedoch Kinder mit Beeinträchtigungen. Viele Staaten fördern offiziell die inklusive Bildung, aber in der Praxis werden Kinder mit Beeinträchtigungen, insbesondere Mädchen mit Beeinträchtigungen, entweder ausgeschlossen oder in Sonderschulen⁶² separiert, was sich später negativ auf die Wahrnehmung des Rechts auf Arbeit und auf eine frei gewählte Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit auswirken wird. Dem Übergang von der Sekundar- oder Hochschulbildung in die Beschäftigung muss besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, um das Recht auf Arbeit umzusetzen. Es ist wichtig, dafür zu sorgen, dass die Zugangsmöglichkeiten zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen gefördert werden und dass sie nicht auf separierte Arbeitsumgebungen verwiesen werden. Lebenslanges Lernen ist ein Schlüsselement zur Sicherung und Förderung der beruflichen Entwicklung von Menschen mit Beeinträchtigungen.

77. Arbeitgeber haben die grundlegende Verantwortung, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen (Art. 25). Umfassende Dienste und Programme zur Habilitation und Rehabilitation (Art. 26) sind für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen von entscheidender Bedeutung. Wenn Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Arbeit verletzt werden oder wenn eine Person durch die Arbeit eine Beeinträchtigung erwirbt, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die eingeleiteten Maßnahmen zur Rehabilitation und Rückkehr an den Arbeitsplatz die Wahl und die Präferenzen der betreffenden Person vollständig respektieren und nicht dazu verwendet werden, die Beschäftigung in separierten Arbeitsumfeldern zu fördern.

78. Menschen mit Beeinträchtigungen haben das Recht auf sozialen Schutz (Art. 28), der den Verlust oder das Fehlen von Einkommen deckt, das sich aus der Unfähigkeit ergibt, eine frei gewählte Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen zu erlangen oder zu behalten. Das Sozialschutzsystem muss einen angemessenen Schutz für arbeitslose Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen gewährleisten. Das Recht auf sozialen Schutz erstreckt sich auf Teilzeitbeschäftigte mit Beeinträchtigungen, Gelegenheitsarbeiter mit Beeinträchtigungen, Saisonarbeiter mit Beeinträchtigungen und Selbstständige mit Beeinträchtigungen sowie auf Menschen mit Beeinträchtigungen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten. Die Leistungen sollten die Zahlung einer Beihilfe bis zur Erlangung einer dauerhaften Beschäftigung umfassen und Einkommensverluste von Menschen mit Beeinträchtigungen abdecken, die aufgefordert werden, während einer gesundheitlichen Notlage oder einer anderen öffentlichen Notlage nicht an ihren Arbeitsplatz zu gehen⁶³. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte die Zahlung der vorgesehenen Zulage sofort wieder aufgenommen werden. Die mit den beeinträchtigungsbedingten Ausgaben verbundenen Zulagen sollten während der gesamten Beschäftigung beibehalten werden, um das Recht auf eine Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen zu gewährleisten. Die vorgesehenen Zulagen sollten auch Personen, einschließlich Hauptpflegepersonen (hauptsächlich Frauen) und Angehörige, abdecken, die eine Person mit Beeinträchtigung unterstützen⁶⁴. Konzepte wie „Arbeitsunfähigkeit“ und „Arbeitsfähigkeit“ haben in den Sozialschutzsystemen keinen Platz. Angesichts der unterschiedlichen persönlichen Situationen, individuellen Bedürfnisse und Barrieren, denen sich Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Arbeitssuche, der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses und der Rückkehr zu bezahlter Arbeit gegenübersehen, müssen die Sozialschutzsysteme flexibel gestaltet und an die Situation der einzelnen Person angepasst werden⁶⁵.

79. Tarifverhandlungen sind für die Formulierung von Beschäftigungspolitiken von grundlegender Bedeutung⁶⁶. Die Rechte in Bezug auf Gewerkschaften gelten für Arbeitnehmer mit Beeinträchtigungen auf die gleiche Weise wie für andere Arbeitnehmer.

⁶² Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, Allgemeine Empfehlung Nr. 36 (2017), Abs. 43 und 44.

⁶³ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 18 (2005), Abs. 37.

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

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

⁶⁶ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 18 (2005), Abs. 39.

Artikel 27 Absatz 1 Unterabsatz c) in Verbindung mit Artikel 29 hebt die Bedeutung des Rechts von Menschen mit Beeinträchtigungen hervor, ihre eigenen Organisationen zu bilden. Damit diese Organisationen in der Lage sind, die wirtschaftlichen und sozialen Interessen von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern und zu schützen, müssen sie von Regierungs- und anderen Stellen regelmäßig zu allen für sie relevanten Fragen konsultiert werden. Es kann auch notwendig sein, diesen Organisationen finanzielle Unterstützung zu gewähren, um ihre Existenzfähigkeit zu gewährleisten⁶⁷.

80. Die Erhebung und Analyse von Daten (Art. 31), die nach Beeinträchtigungen aufgeschlüsselt sind, um alle Formen der Diskriminierung, einschließlich Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Diskriminierung, zu ermitteln, ist von entscheidender Bedeutung, um die Hindernisse zu untersuchen, die der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen entgegenstehen. Korrekt aufgeschlüsselte Daten ermöglichen auch die Erfassung von Personen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten, und von Hindernissen, die mit Selbstständigkeit und Unternehmertum verbunden sind.

81. Die internationale Zusammenarbeit (Art. 32) ist von entscheidender Bedeutung, da sie die Bemühungen auf nationaler Ebene unterstützt, das Recht auf Arbeit zu verwirklichen und die Ziele für nachhaltige Entwicklung zu erreichen, insbesondere das Ziel 8.5, das darauf abzielt, produktive Vollbeschäftigung zu erreichen und allen Menschen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu garantieren. Die internationale Zusammenarbeit ist auch von entscheidender Bedeutung, um Ungleichheiten beim Zugang zu Unterstützungstechnologien bei begrenzten Ressourcen zu beseitigen, damit Menschen mit Beeinträchtigungen gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilnehmen können.

VI. Anwendung auf nationaler Ebene

82. Um das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen zu gewährleisten, sollten die Vertragsstaaten die oben beschriebenen Normen und Verpflichtungen erfüllen und die vollständige Umsetzung von Artikel 27 des Übereinkommens durch folgende Maßnahmen sicherstellen:

a) Eine umfassende Studie durchführen, um die Auswirkungen des Ableismus auf das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung auf der Grundlage der Gleichheit mit anderen zu ermitteln, einschließlich der Möglichkeit für sie, ihren Lebensunterhalt durch frei gewählte Arbeit zu verdienen.

b) Studien durchführen, um die Hindernisse zu ermitteln, die Menschen mit Beeinträchtigungen den Zugang zum Recht auf Arbeit erschweren, geschlechts- und altersbedingte Schwierigkeiten aufzeigen, die Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Ausübung dieses Rechts überwinden müssen, und innovative Praktiken und Lösungen aufzeigen, die sich aus dem Schutz und der Förderung des Rechts von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit und Beschäftigung ergeben.

c) Die bestehenden nationalen Gesetze, Politiken, Programme und Praktiken im Bereich der Beschäftigung und deren Angleichung an das Übereinkommen, Aufhebung diskriminierender Gesetze und Verordnungen überprüfen, die mit dem Übereinkommen unvereinbar sind, Bräuche und Praktiken, die Menschen mit Beeinträchtigungen diskriminieren ändern oder abschaffen, und einen Kodex bewährter Verfahren für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen ausarbeiten, der als Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Verhinderung der Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz dienen soll, wobei eine enge Konsultation und aktive Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere von unterrepräsentierten Gruppen, durch die sie vertretenden Organisationen gemäß Artikel 4 (Abs. 3) des Übereinkommens sicherzustellen ist.

⁶⁷ Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Allgemeine Bemerkung Nr. 5 (1994), Abs. 26. Siehe auch Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 7 (2018).

d) Sicherstellen, dass sich die oben genannte Überprüfung auf den öffentlichen und den privaten Sektor erstreckt, dass sie insbesondere darauf abzielt, sicherzustellen, dass geschlechts-, alters- und beeinträchtigungsspezifische Fragen bei der Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung von Gesetzen, Politiken und Programmen berücksichtigt werden⁶⁸, und dass sie folgende Bereiche abdeckt: Förderung der Beschäftigung von Jugendlichen; Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; Schutz vor Gewalt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, Belästigung und Zwangsarbeit; Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft.

e) Eine Beschäftigungsstrategie und einen Aktionsplan für Beschäftigung entwickeln, die Menschen mit Beeinträchtigungen einbeziehen, auf der Grundlage eines partizipativen und transparenten Prozesses konzipiert und überprüft werden und Indikatoren und Benchmarks für die Überwachung der Fortschritte enthalten.

f) Sicherstellen, dass der Schutz und die Förderung des Rechts von Menschen mit Beeinträchtigungen auf Arbeit in neuen Bereichen der Arbeit und Beschäftigung berücksichtigt wird, einschließlich der digitalen Wirtschaft, Telearbeit, Regulierung der Gig Economy und Plattformwirtschaft, Reaktivierung oder Wiederaufnahme der Wirtschaftstätigkeit nach einer Krise, Übergang zu einer grünen Wirtschaft und Einsatz von künstlicher Intelligenz bei Einstellungsverfahren und in der Arbeitswelt.

g) Sicherstellen, dass Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung des Rechts auf Arbeit alle Menschen mit Beeinträchtigungen einbeziehen, unter Berücksichtigung ihrer Vielfalt, ihrer Berufserfahrung und ihrer Fähigkeiten.

h) Die Ausbeutung von Frauen mit Beeinträchtigungen, Kindern mit Beeinträchtigungen und Menschen mit Beeinträchtigungen beenden, deren Geschlecht nicht den festgelegten Kategorien entspricht, in der formellen Wirtschaft, der informellen Wirtschaft und im Sektor der unbezahlten Arbeit, insbesondere durch Gewährleistung des Rechts auf Elternurlaub für alle; indem durch positive Maßnahmen sichergestellt wird, dass mehr Frauen mit Beeinträchtigungen im formellen Sektor arbeiten; indem Gesetze und politische Maßnahmen verabschiedet werden, die einen ausreichenden bezahlten Elternurlaub, erschwingliche, zugängliche, angemessene und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung und soziale Schutzmaßnahmen ohne negative Auswirkungen auf schwangere Menschen mit Beeinträchtigungen oder Menschen mit Beeinträchtigungen, die eine Auszeit nehmen müssen, um ihren Betreuungspflichten nachzukommen, vorsehen; indem Gesetze und Maßnahmen erlassen werden, die sicherstellen, dass alle Kinder, die arbeiten, dies nicht unter Bedingungen tun, die ihre Rechte verletzen; und indem Gesetze und Maßnahmen erlassen werden, die sicherstellen, dass Arbeitgeber geschlechtsspezifische Gewalt verhindern und wirksam darauf reagieren, und kulturelle und gesellschaftliche Normen weiterentwickeln, wenn sie zur geschlechtsspezifischen Gewalt beitragen.

i) Separierte Beschäftigung, einschließlich der Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung, schrittweise und zügig abbauen und den Übergang in reguläre Beschäftigung erleichtern, indem konkrete Aktionspläne mit Ressourcen, Zeitplänen und Überwachungsmechanismen verabschiedet werden, die folgende Verpflichtungen beinhalten:

i) Gesetze, Politiken, Ansätze und Annahmen überprüfen, die als Grundlage für die Förderung geschützter Beschäftigung dienen.

ii) Enge Konsultationen mit Menschen mit Beeinträchtigungen führen und sicherstellen, dass sie über Organisationen, die sie vertreten, auf vorrangiger Basis aktiv zur Gestaltung, Durchführung und Überwachung von Übergangsprozessen beitragen.

j) Programme zum Erwerb von Wissen, zur Bewusstseinsbildung und zum Aufbau von Fähigkeiten entwickeln und durchführen, unter wirksamer Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen durch Organisationen, die sie vertreten, einschließlich

⁶⁸ CRPD/C/DNK/CO/1, Abs. 19.

Ausbildungsprogrammen im öffentlichen, privaten und informellen Sektor, um die Einhaltung des Übereinkommens zu gewährleisten.

k) Wirksame Methoden zur Erhebung und Aufschlüsselung von Daten auf der Grundlage eines soliden konzeptionellen und methodischen Menschenrechtsrahmens festlegen, wie er in dem Dokument *Menschenrechtsindikatoren: Leitfaden zur Messung und Umsetzung*⁶⁹ beschrieben ist, um die Situation von erwerbstätigen und arbeitslosen Menschen mit Beeinträchtigungen besser zu verstehen, unter besonderer Berücksichtigung der Relevanz und Wirksamkeit von staatlichen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung in der formellen Wirtschaft.

l) Zugängliche und wirksame Rechtsbehelfsmechanismen einrichten und sicherstellen, dass Opfer von Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung gleichberechtigt mit anderen Zugang zur Justiz haben, was bedeutet, dass alle Menschen mit Beeinträchtigungen Zugang zu wirksamen Gerichts- oder Verwaltungsverfahren, einschließlich wirksamer und zugänglicher Beschwerdemechanismen, sowie zu angemessener, erschwinglicher und hochwertiger Prozesskostenhilfe haben müssen.

m) Die Möglichkeiten des Zugangs zur Beschäftigung für Menschen mit Beeinträchtigungen ermitteln und verbessern, insbesondere durch Mechanismen zur Zusammenführung von Stellenangeboten und Stellengesuchen, die als Brücke zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und Arbeitgebern dienen, sowie durch Mechanismen, die speziell zur Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung im öffentlichen Sektor entwickelt wurden.

n) Partnerschaften und Netze mehrerer Akteure zur Erleichterung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern und stärken, insbesondere durch die Nutzung von Netzen, um Arbeitgeber für die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu gewinnen; durch die Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen, einschließlich der systematischen Weiterleitung von Stellenangeboten des öffentlichen und privaten Sektors an diese Organisationen; und durch die Verpflichtung der allgemeinen Arbeitsförderungsstellen, ihre Kapazitäten zur Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen durch Partnerschaften mit Organisationen, die sich für die Achtung der Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen einsetzen.

o) Staatliche und nicht-staatliche Arbeitgeber dazu verpflichten, Berichte über das Ausmaß und die Bedingungen der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erstellen und darin Informationen über Maßnahmen und Ergebnisse im Hinblick auf die Förderung von Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen zu veröffentlichen.

p) Die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern, insbesondere von Frauen mit Beeinträchtigungen⁷⁰, auch durch positive Maßnahmen wie die Einführung von Quotenmechanismen und die Festlegung von Zielvorgaben, und Maßnahmen zur Abschwächung des Risikos unvorhergesehener negativer Auswirkungen ergreifen, wie die Verstärkung von Stereotypen, die Nichteinhaltung von Vorschriften und die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten nur für begrenzte Gruppen von Menschen mit Beeinträchtigungen, insbesondere:

i) Klare Überwachungsverfahren, transparente Aktivitäten und Berichterstattung gewährleisten.

ii) Arbeitspraktiken ermitteln und verhindern, die nicht mit dem Übereinkommen in Einklang stehen, einschließlich Separation, Verwendung von Stereotypen oder Diskriminierung.

iii) Leistungen und Ergebnisse messen, einschließlich Aktivitäten zur Bewertung der Qualität der geleisteten Arbeit und zur Überprüfung, ob Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen auf bestimmte Rollen oder Arten von Arbeit beschränkt sind und

⁶⁹ Hoher Kommissar der Vereinten Nationen für Menschenrechte (Genf, 2012). Siehe auch [CRPD/C/CZE/CO/1](#), Abs. 14.

⁷⁰ [CRPD/C/DNK/CO/1](#), Abs. 18.

ob nur bestimmte Gruppen von Menschen mit Beeinträchtigungen eine Beschäftigung erhalten.

iv) Sicherstellen, dass es angemessene Mechanismen zur Verantwortungsübertragung und Durchsetzung gibt.

v) Sicherstellen, dass positive Maßnahmen mit Maßnahmen einhergehen, die den Arbeitgebern helfen, sie umzusetzen.
