

# Arbeit und Behinderung: Inklusion und Vielfalt – Von der Verpflichtung zur Realität

DDr. Ursula Naue

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung  
der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit  
Behinderungen

IVS-Wien Tagung am 25./26.06.2012,  
„Wien wird anders – Inklusion und Vielfalt für den  
Sozialraum Wien“

# Überblick über den Vortrag

Im Vortrag geht es um die Umsetzung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Und hierbei vor allem um den Artikel 27 der Konvention. Darin geht es um Arbeit und Beschäftigung.

# Wien wird anders

Vier Fragen werden durch meinen Vortrag  
leiten.

Sie beziehen sich auf den Titel der Tagung.

# Frage 1

*Seit wann* müsste es denn eigentlich  
'anders' sein?

# Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 1948

## Artikel 23:

1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.

Daher meine Frage: *Seit wann* muss hier etwas *anders* werden? Und warum *ist* es noch nicht anders, also so, wie es sein *müsste*?

# OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) 1992

“It is generally agreed that the work potential of people with disabilities is grossly underutilised and that this affects not only the individuals concerned, but also the economic performance of societies. At the same time an increasing portion of the working-age population is excluded from the workforce due to health and disability reasons. To counteract these tendencies and even reverse the process is a considerable task and would imply a many-pronged attack on the wide range of barriers to employment for persons with disabilities...” (S.<sub>5</sub> 57)

# OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) 1992

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung spricht folgende Punkte an:

Nicht-Nutzung des Arbeitspotentials von Menschen mit Behinderungen

Auswirkungen auf einzelne Menschen, aber auch auf die Gesellschaft und Ökonomie als Ganzes

Ausschluss aus dem Arbeitsprozess wegen Gesundheitsfragen und Behinderung

Gegenstrategie: Attacke auf Barrieren aller Art, die verhindern, dass Menschen mit Behinderungen arbeiten können

# Die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Ratifikation (rechtlich gültig gemacht) durch  
Österreich: 2008

Stand 10.6.2012:

Von 153 Staaten unterschrieben

Von 113 Staaten ratifiziert

Menschenrechtsansatz:

Recht auf Vielfalt/auf Diversität

Internationale Verpflichtung



# Die Grundideen der Konvention

1. Respekt der Würde der Person
2. Nicht-Diskriminierung
3. Inklusion in und Partizipation/Teilhabe an der Gesellschaft
4. Anerkennung von Vielfalt
5. Barrierefreiheit (alle Formen von Barrieren umfassend)
6. Gleichheit von Männern und Frauen
7. Kinder haben die gleichen Rechte

# Die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Artikel 1 der Konvention (Purpose):

“The purpose of the present Convention is *to promote, protect and ensure the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms by all persons with disabilities*, and to promote respect for their inherent dignity. Persons with disabilities *include those* who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with *various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.*“ [Hervorhebungen Ursula Naue]

# Was sagt Artikel 1 der Konvention?

Artikel 1 der Konvention besagt:

Alle Menschenrechte und Rechte gelten für alle Menschen mit Behinderungen.

Diese Rechte und Menschenrechte dürfen Menschen mit Behinderungen nicht vorenthalten werden.

Es geht um den Schutz und die Sicherstellung der Menschenrechte und Rechte von Menschen mit Behinderungen.

# Was sagt Artikel 1 der Konvention außerdem?

Behinderung wird nicht definiert.

Sondern es wird gesagt: Menschen mit Behinderungen *umfassen* eine sich ständig ändernde ‚Gruppe‘ von Menschen mit unterschiedlichen Funktionsbeeinträchtigungen.

Wichtig dabei: Aus der Interaktion (dem Zusammenspiel) von Barrieren und Funktionsbeeinträchtigungen werden Menschen *be*hindert. Sie können dann nicht ungehindert an der Gesellschaft teilhaben (soziales Modell).

Diese Barrieren müssen alle abgebaut werden.

# Erwerbsarbeit als Norm

Erwerbsarbeit hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert.

Man leistet einen Beitrag zur Gesellschaft.

Das bestimmt die eigene gesellschaftliche Stellung mit.

Und das wiederum beeinflusst die eigene Identität.

Zugleich bringt Erwerbsarbeit finanzielle Absicherung mit sich.

Also: Diese Norm ändern oder/und den Zugang zur Erwerbsarbeit

# Presseinformation vom 3. Mai 2012, IVS

„Ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Wien umsetzbar?“

Das ist *nicht* die Frage.

Nicht ‚reden über‘, sondern tun.

Die Frage lautet:

*Was muss geschehen* und was muss sich ändern?

# Artikel 27 der Konvention: Work and employment

“1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on *an equal basis with others*; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted *in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities*. States Parties shall safeguard and promote the *realization of the right to work*, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking *appropriate steps*, including through legislation,...”

[Hervorhebungen Ursula Naue]

# Was sagt Artikel 27 der Konvention?

Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf Arbeit.

Voraussetzung dafür ist ein inklusiver Arbeitsmarkt und ein inklusives Arbeitsumfeld.

Inklusiv bedeutet: Frei von Vorurteilen, gleiche Chancen und Rechte für alle, zugänglich und barrierefrei (in jeder Hinsicht).

Staaten müssen das gewährleisten (zB durch Gesetze), aber wir alle (!! ) sind dazu angehalten, das auch wirklich umzusetzen.



# Einige Anforderungen nach Artikel 27

Keine Diskriminierung und Benachteiligung wegen einer Behinderung.

Förderung der Weiterentwicklung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich.

Das setzt natürlich voraus: Bildung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen müssen sich in Österreich grundlegend ändern.

Möglichkeit zum Sammeln von Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt (vs. Tages- und Beschäftigungsstrukturen).

## Frage 2

Warum wird nicht also schon längst gehandelt, sondern vor allem geredet?

# Inklusiver Arbeitsmarkt: Da muss noch viel 'anders werden'...

Es geht um die Person (personenzentrierter Ansatz).

Es geht um eine aktive Arbeitsmarktpolitik und um ein Zugehen auf Menschen mit Behinderungen (Wünsche, Wahlfreiheit).

Voraussetzung dafür ist die Schaffung eines inklusiven Bildungssystems.

Sonst kann das nicht funktionieren.

(Fachkonferenz von SoVD und BAG Selbsthilfe 2009:1)

# Wie sieht es derzeit aus?

Derzeit gibt es für Menschen mit Behinderungen – und vor allem für Menschen mit Lernschwierigkeiten – viele Benachteiligungen im Zugang zu Arbeit am regulären Arbeitsmarkt.

Vielfach herrscht Unkenntnis über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt vor.

Bestimmte Notwendigkeiten – was etwa Barrierefreiheit umfasst und bedeutet – sind trotz verschiedener Angebote noch immer nicht flächendeckend bekannt.

# Was fehlt unter anderem?

Unterstützungsmaßnahmen fehlen oder werden jedenfalls nicht flächendeckend und nicht ausreichend angeboten.

Vor allem begleitende Hilfen wie Clearing, Job Coaching, Berufsausbildungsassistenz, Mentoring oder Arbeitsassistenz.

Das ist aber zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen wichtig und notwendig, um einen Arbeitsplatz zu bekommen und zu behalten.

## Frage 3

Was bedeutet es für Menschen mit Behinderungen, dass viel geredet und wenig(er) getan wird?

# Schlechte Karten für's Leben...

Schlechte Bildung und schlechte Ausbildung

Teufelskreis der Tages- und Beschäftigungsstrukturen

Geringe Beschäftigungschancen

Hohe Arbeitslosigkeit

# Einige notwendige Maßnahmen

Bewusstseinsbildung.

Inklusive Bildung für alle Menschen.

Daten sammeln (vergleichbare Daten, konventionskonform).

Barrierefreiheit in der Arbeitswelt und im gesamten Leben.

Verbesserung des Rechtsschutzes gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt.

Persönliche Assistenz für alle Lebensbereiche.

Erstellung individueller und passender Unterstützungspläne.

„Arbeitsfähigkeit“ durch Feststellung des Unterstützungsbedarfs ersetzen.

Verstärkte Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Maßnahmen der Behindertenhilfe und der Arbeitsmarktpolitik.

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.



# Inklusive Arbeit umsetzen

Europäische Behindertenstrategie 2010-2020:

Aktionsbereich 4 – Beschäftigung:

“Enable many more people with disabilities to earn their living on the open labour market.“

Entwurf zum Nationalen Aktionsplan 2011:

Maßnahmen 155-191

Unter anderem betreffend: Begriff des  
Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, integrative  
Betriebe, integrative Berufsausbildung,  
Unterstützungsstrukturen

# Anders werden bedeutet: Die UN Konvention umsetzen

Derzeit entsprechen die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Österreich **nicht** dem Standard des Artikels 27 der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

# Frage 4

Was bedeutet 'anders werden'?

Es bedeutet, einen Zustand herzustellen, der international bereits seit 1948 umschrieben ist.

Es ist also höchste Zeit.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

„Es ist nicht genug, zu wissen, man muss auch anwenden; es ist nicht genug, zu wollen, man muss auch tun.“

(Goethe)