

Barrierefreie Arbeitsgestaltung

Kapitel 2.1.7: UN-Behindertenrechtskonvention - Artikel 9, 24 und 27

Auszug aus DGUV Information 215-111 „Barrierefreie Arbeitsgestaltung – Teil 1: Grundlagen“

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Eine inklusive Bildungs- und Arbeitswelt ist ein zentrales Anliegen der UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusive Bildung und eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt bedeutet persönliche Unabhängigkeit und Selbstbestätigung. Sie sind fundamental für die Selbstverwirklichung der meisten Menschen in unserer Gesellschaft.

Die Artikel 9 „Zugänglichkeit“, 24 „Bildung“ und 27 „Arbeit und Beschäftigung“ sind für die Gestaltung barrierefreier baulicher Anlagen und Einrichtung von maßgeblicher Bedeutung.



Artikel 9 „Zugänglichkeit“ UN-BRK

Gemäß Artikel 9 UN-BRK soll die Gestaltung baulicher Anlagen und Einrichtungen einen gleichberechtigten Zugang zur Bildung und eine volle Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen, mit oder ohne Behinderung, gewährleisten. Daraus folgt ein Recht auf Barrierefreiheit, d.h. eine so gestaltete Umwelt, dass sie für Menschen mit Behinderung in derselben Weise zugänglich und nutzbar ist wie für Menschen ohne Behinderung. Dies muss möglich sein „ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe“ (§ 4 BGG).

Dies gilt generell für alle baulichen Einrichtungen, einschließlich Bildungseinrichtungen, Wohnhäusern, medizinischen Einrichtungen und Arbeitsstätten, sowie Straßen und Transportmittel.

Ein gleichberechtigter Zugang zu Informations-, Kommunikations- und anderen Diensten, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste muss ebenfalls gewährleistet sein.

In der Praxis bedeutet diese Anforderung, dass zwischen Bestand und Neubauten bzw. großen Umbauten zu unterscheiden ist.

Im Bestand geht es um die „Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren“ für Schüler, Studenten und Beschäftigte, deren gesundheitliche Einschränkungen bekannt sind. Dies sind rehabilitative Maßnahmen für einzelne Personen im Rahmen der Integration.

Bei Neubauten und großen Umbaumaßnahmen können dagegen präventiv Anforderungen der barrierefreien Gestaltung von Beginn an in die Planungen einfließen, so dass nachträgliche Umbau- und Anpassungsmaßnahmen vermieden werden können. Nur so kann im eigentlichen Sinne Inklusion stattfinden.

Artikel 24 „Bildung“ UN-BRK

Gemeinsames Lernen von der Kita-Zeit über die Grundschule, weiterführende Schule bis zur Hochschule ist eine zentrale Anforderung der UN-BRK. Hierzu heißt es in Artikel 24:

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne

Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen...“

- (2) Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass
- a. Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden und dass Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden;
 - b. Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben; ...“

Derzeit werden in Deutschland Schülerinnen und Schüler mit Behinderung überwiegend in Sonderschulen bzw. Förderschulen unterrichtet. Lediglich 13 Prozent der Kinder und Jugendlichen mit Behinderung werden gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung unterrichtet.

Grundvoraussetzung für eine gemeinsame Nutzung des Lebens- und Erfahrungsraums Schule ist, dass alle am Schulleben Beteiligten und Personen, die außerschulische Angebote in der Schule nutzen, die Schule barrierefrei nutzen können.

Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ UN-BRK

Inklusion im Arbeitsleben ist eine der zentralen Forderungen der UN-BRK. Für die Umsetzung heißt es hierzu in Artikel 27:

- „(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, ... um unter anderem ...
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen ... auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ... und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
 - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
 - k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“

Gemeinsames Arbeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ist keine Selbstverständlichkeit. Arbeitsstätten sind nicht auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung ausgelegt. In bestehenden Arbeitsstätten werden für Beschäftigte, die infolge einer Krankheit oder eines Unfalls in ihren Fähigkeiten längerfristig eingeschränkt sind, rehabilitative Maßnahmen ergriffen, damit sie ihre Tätigkeit weiter ausüben können. Diese Maßnahmen orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen und beschränken sich in der Regel auf das direkte Umfeld der Betroffenen. Ein genereller Nutzen für alle Beschäftigten kann hierdurch nur selten erreicht werden.

Bei Neubauten und großen Umbauten besteht die Möglichkeit, bereits bei der Planung Kriterien einer barrierefreien Gestaltung zu berücksichtigen. Die Arbeitsstättenregel ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ führt hierzu aus:

„Werden Grundsätze des barrierefreien Bauens bereits bei der Planung von Baumaßnahmen berücksichtigt, können vorausschauende Lösungen die Kosten für eine nachträgliche Anpassung und einen aufwendigen Umbau von Arbeitsstätten bei einer künftigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verringern oder vermeiden.“

Nachweislich nutzt eine barrierefreie Arbeitsstätte nicht nur Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen. Durch die generelle Vermeidung von Hindernissen und Barrieren verringern sich Unfallgefahren, Belastungen und Beanspruchungen für alle.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

Folgende Kapitel der DGUV Informationen 215-111 sind zu berücksichtigen:

Teil 1

Kapitel 1

Wandel in der Behindertenpolitik

Kapitel 1.1

UN-Behindertenrechtskonvention

Kapitel 1.2

Nationaler Aktionsplan

Kapitel 2.1.1

Grundgesetz

Kapitel 2.1.3

Sozialgesetzbuch - SGB IX

Kapitel 2.1.4

Behindertengleichstellungsgesetz - BGG

Kapitel 2.1.6

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

Weiterführende Informationen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)

Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)

Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen Fundstelle: ► www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/laenderebene

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ im Fachbereich „Verwaltung“ der DGUV
► www.dguv.de/fb-verwaltung/Sachgebiete/Barrierefreie-Arbeitsgestaltung/index.jsp

Stand: März 2015