

## **Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

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

#### **I. Einleitung**

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

2. Das Recht auf Arbeit ist ein grundlegendes, für die Verwirklichung anderer Menschenrechte unabdingbares Recht, das einen festen und untrennbaren Bestandteil der Menschenwürde bildet. Darüber hinaus trägt das Recht auf Arbeit zum Überleben der Menschen und ihrer Familien und, sofern die Arbeit frei gewählt oder angenommen wird, zu ihrer Entwicklung und Anerkennung innerhalb der Gemeinschaft bei.<sup>1</sup> Das Recht auf Arbeit wird in mehreren internationalen und regionalen Rechtsinstrumenten anerkannt. In Artikel 6 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte wird das Recht auf Arbeit allgemein verkündet, während in Artikel 7 ausdrücklich auf die individuelle Dimension des Rechts auf Arbeit eingegangen und das Recht jedes Menschen auf gerechte und

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

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

## **II. Das menschenrechtliche Modell von Behinderung**

7. Der Ausschuss hat konsequens2 (s)90u200 T(f)-2.4 32 0 Td( )TjEMC /P (e 4 (m)8.9Tf8.04 g)-31/t /P 9dan



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

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

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

16. Nichtdiskriminierung und Gleichberechtigung sind Kernverpflichtungen nach Artikel 27, erstrecken sich auf die Handlungen Dritter, etwa des Unternehmenssektors<sup>11</sup>, und gelten für den gesamten Beschäftigungszyklus, was die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung, die Weiterbeschäftigung, Schulungs- und Fortbildungsprogramme, den beruflichen Aufstieg sowie die Arbeitssuche, die Stellenbewerbung und die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einschließt. Nach

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

M

MMt,aMrsfenw.2 ( s)seweeeizwo2 (i)6.4.2 (n)12 ( (i)6.9 (e)da)4d (doc)16.2 ()4.54 (i)6.9 (nd,)32.4pn 3 ( )TJ0.002 Tc 0.0

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

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

22. Menschen mit Behinderungen sind häufig unverhältnismäßig stark von mehrfacher und intersektioneller Diskriminierung betroffen. Aufgrund ihrer Vielfalt stoßen Menschen mit Behinderungen auf vielfältige Barrieren bei der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und schlagen im Laufe ihres Berufslebens unterschiedliche Wege in die Erwerbstätigkeit ein. Mehrfache Diskriminierung tritt auf, wenn eine Person aus zwei oder mehr Gründen diskri-

## c) Abhilfe bei Missständen.

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>31</sup> Ein Beispiel für einen Fall, in dem angemessene Unterstützung in dieser Hinsicht ausblieb, ist *Gingeretal. v. Germany* (CRPD/C/D/2/2010).

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

<sup>33</sup> Ebd., Ziff. 11 g).

<sup>34</sup> Ebd., Ziff. 12.



- c) Schritte zu unternehmen, um sicherzustellen, dass die im Rahmen dieser Maß-

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

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

48. Für alle arbeitenden Menschen kann sich die Notwendigkeit einer Umschulung, einer Neuqualifizierung oder eines Berufswechsels ergeben. Programme zum Erhalt des Arbeitsplatzes und zum beruflichen Wiedereinstieg für Menschen mit Behinderungen sind Bestandteil umfassenderer Bemühungen zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Personalentwicklung. Die Vertragsstaaten müssen sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen unterstützt werden, damit sie nach dem Erwerb einer neuen oder der Verschlimmerung einer bestehenden Beeinträchtigung im Erwerbsleben v (aat)2.8 (en)-hsh3 0.4uphsh9b (i)6.9 chf5 (s)5.4 (en)-4.1 ullichte Perso



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

56. Rückschrittliche Maßnahmen sind hinsichtlich keines der von dem Übereinkommen erfassten Rechte, einschließlich des Rechts auf Arbeit, zulässig. Sollten absichtlich rückschrittliche Maßnahmen ergriffen werden, so obliegt es dem Vertragsstaat, nachzuweisen, dass sie nach sorgfältigster Abwägung aller Alternativen eingeführt wurden, dass sie unter Berücksichtigung der Gesamtheit der in dem Übereinkommen vorgesehenen Rechte und im Hinblick auf die volle Nutzung maximal verfügbarer Ressourcen gerechtfertigt sind<sup>42</sup> und dass sie keine unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen haben.

57. Die Achtungspflicht verlangt, dass die Vertragsstaaten weder direkt noch indirekt in den Genuss des Rechts auf Arbeit eingreifen, u

sondere sind die Vertragsstaaten verpflichtet, Menschen mit Behinderungen vor den Hauptformen von Diskriminierung im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung, die einzeln oder gleichzeitig auftreten können, zu schützen – direkte Diskriminierung, indirekte Diskriminierung, Versagung angemessener Vorkehrungen, Belästigung und Diskriminierung durch Assoziation. Darüber hinaus hat der Ausschuss in seiner Spruchpraxis unter anderem folgende Maßnahmen gegen mehrfache und intersektionelle Diskriminierung empfohlen: Beschluss von Rechtsvorschriften, Politikvorgaben und Programmen, die mehrfache und intersektionelle Diskriminierung ausdrücklich anerkennen<sup>45</sup>, um sicherzustellen, dass Beschwerden wegen einer solchen Diskriminierung zur Festlegung sowohl der Haftung als auch der Rechtsbehelfe geprüft werden; Schaffung eines Rahmens für die Sammlung von Daten mit Relevanz für die Bekämpfung der intersektionellen Diskriminierung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen<sup>46</sup>; Zulassung von Beschwerden wegen Diskriminierung aus mehr als einem Grund, Festlegung einer höheren Opferentschädigung und Verhängung höherer Strafen für die Verantwortlichen<sup>47</sup>; Verschärfung der Antidiskriminierungsgesetze zwecks Bekämpfung von intersektioneller Diskriminierung<sup>48</sup>; Prüfung der Angemessenheit der derzeitigen Strukturen für den Umgang mit intersektioneller Diskriminierung und Festlegung wirksamer und spezifischer Maßnahmen zur Prävention intersektioneller Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen<sup>49</sup>; Entwicklung von Rahmenplänen für die inklusive, umfassende und transparente Partizipation von Organisationen von Menschen mit Behinderungen, einschließlich derjenigen, die intersektionelle Diskriminierung erfahren<sup>50</sup>.

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

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

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

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

<sup>45</sup> CRPD/C/BRA/CO/1 (n)11









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

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

74. Die freie Wahl von Aes von A u Fnsnsechtug6 (s)9.5 ( l)6.9 (e)4.2 (i)6.b2 (i)6.9 (ne)42 (i)6.c8 (r)1.h(s)9.9 (c)

von 2 ( d5 (c)4.2 (74e)4.) (D)fnhcehlts8 (P)7.5 (e)vasä Ans fr8 (P)7A ( )12.2 (75 (ä)4.2oc)4.3 (h.)TJc40181 0 Tw 1.253 0 Td

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

77. Die Arbeitgeber haben eine grundlegende Verantwortung für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten (Art.



Jugendbeschäftigung; Arbeitsschutzmaßnahmen; Maßnahmen zum S23zorewalt, einschließlich geschlechtsspezifischerewalt, Belästigung und Zwangsarit; Überon

