

Die Bedeutung der UN-BRK für die Schwerbehindertenvertretung

Eine Menschenrechtskonvention zieht ihre Kreise

- Teil 1 -

Die Institution der Schwerbehindertenvertretung (SBV) generiert sich aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Ihre Wahl, ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind dort, im 2. Teil des SGB IX, abschließend geregelt. Die Rechtstellung der SBV sowohl innerhalb der einzelnen Dienststelle als auch der Stufenvertretung leitet sich in der Folge ausschließlich aus dem SGB IX ab.

Was also hat die Schwerbehindertenvertretung mit einer Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen zu tun? Welche Bedeutung kann diese für ihre Arbeit haben?

► Zielsetzung Behindertenschutz

Zunächst einmal haben beide, SGB IX wie auch die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK), ein gemeinsames Ziel: den Schutz behinderter Menschen und deren gesellschaftliche Teilhabe in verschiedenen Bereichen des Lebens.

Das SGB IX bildet den vorläufigen Abschluss in der Entwicklung des Fürsorgegedankens, der mit der Kriegeropferversorgung im 18. Jahrhundert seinen Anfang nahm und über das Schwerbeschädigtengesetz und das Schwerbehindertengesetz in die heute bekannte Form der Teilhabeorientierung des SGB IX mündete.

Die BRK demgegenüber ist eine Unternehmung des 21. Jahrhunderts. Sie entstand, nachdem erkannt worden war, dass - trotz jahrzehntelangen Bestehens vorangegangener Menschenrechtskonventionen und entsprechend bestrebter nationaler Gesetzgebungen - insbesondere behinderte Menschen noch immer und tagtäglich von Menschenrechtsverletzungen überproportional betroffen sind.

So reagierte man von Seiten der Vereinten Nationen, wie schon zuvor im Hinblick auf die Rechte von Frauen und

Kindern, mit einer weiteren, das Merkmal "Behinderung" nochmals explizit zum Diskriminierungsverbotsmerkmal steigernden Konvention.

Angesichts der oft als schwach empfundenen Stellung der Schwerbehindertenvertretung - ein Umstand, der dem in weiten Teilen unverbindlich gehaltenen SGB IX geschuldet ist - wäre eine Neufassung des Behindertenschutzes mehr als nur begrüßenswert: Mit einer Ausweitung des Diskriminierungsverbotes könnte die BRK als ein Normenkomplex verstanden werden, der sich der SBV als ein weiteres Instrument zur Erreichung ihrer Aufgaben anbietet.

► Herausgehobene Rechtsstellung

Durch die Überführung der BRK in innerstaatliches Recht im Jahre 2009, haben deren Normen den exakt gleichen Rechtsstatus als einfaches Bundesrecht erhalten, wie er dem SGB IX zukommt. Darüberhinaus behauptet die BRK als Ganzes auch nach ihrer Ratifizierung - durch die weiterbestehende völkerrechtliche Anbindung - eine nach dem Grundgesetz herausgehobene Rechtsstellung innerhalb der deutschen Rechtsordnung.

Worin nun kann eine für die Schwerbehindertenvertretung nutzbare Ausweitung des Behindertenschutzes durch die BRK gesehen werden ?

► Nichtdiskriminierung à la BRK

Der Nichtdiskriminierungsansatz der BRK bezieht sich auf alle der in ihr verankerten Menschenrechte. Eines davon ist das Recht auf Arbeit. Artikel 27 Absatz 1 BRK konkretisiert dieses Recht unter anderem dahingehend, dass für Menschen mit Behinderung die Möglichkeit gegeben sein muss, den Lebensunterhalt durch Arbeit in einem Arbeitsumfeld zu verdienen, in dem ihre Beeinträchtigung nicht

zu einem sie von der Arbeitswelt ausschließenden oder sie einseitig, in einer diskriminierenden Weise belastenden Faktor wird. Kurz: es besteht für Menschen mit einer Beeinträchtigung die Forderung nach einem offenen und *inklusiven* Arbeitsumfeld.

Wenn die BRK das Merkmal der Behinderung zum Gegenstand eines eigenen Diskriminierungsverbots erhebt, so kann für die weitere Beurteilung einer Diskriminierung nur maßgeblich sein, was *nach der BRK* unter einer Behinderung zu verstehen ist.

► **Behinderung ist keine Eigenschaft**

Es wird immer wieder bemängelt, dass die BRK keine "Definition von Behinderung" zur Verfügung stellt. Diese vermeintlich fehlende Legaldefinition darf jedoch nicht als Vorwand genommen werden, auf die "bewährte" Definition von Behinderung des SGB IX zurückzugreifen. Wer dies tut, verkennt die bewusst offene und dynamische Konzeptionierung von Behinderung im Sinne der BRK und konterkariert damit deren gesamte Intension.

Denn: die BRK definiert die Behinderung oder gar "den Behinderten" aus dem Grunde nicht, weil sie Behinderung - anders als das SGB IX - nicht als eine individuelle Eigenschaft eines Menschen begreift.

Behinderung ist keine Angelegenheit der "Behinderten". Sie ist Sache des jeweiligen persönlichen und beruflichen Umfelds, auf das Menschen mit einer körperlichen oder anderen Beeinträchtigung stoßen. Behinderung ist Angelegenheit und Aufgabe der Gesellschaft.

Die Behindertenrechtskonvention erkennt Behinderung als die Folge einer menschlichen Beeinträchtigung, indem diese durch Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren und Einstellungen zu einer Einschränkung der gesellschaftlichen Teilhabe der Betroffenen führt.

► **Veränderte Arbeitswelt**

Nachdem der Arbeitsmarkt zunächst in der freien Wirtschaft systematisch dereguliert wurde, sind Minijobs, befristete Angestelltenverhältnisse, Verweigerung von Verbeamtungen auch bei den öffentlichen Arbeitgebern angekommen. Stellenabbau und Arbeitsverdichtung haben zu veränderten Bedingungen für alle Beschäftigten geführt. Für Menschen mit einer Beeinträchtigung aber können gesteigerte Anforderungen weitreichende Folgen haben. Im Sinne der BRK läßt sich das Problem so beschreiben: Was früher eine in der Regel kompensierbare

körperliche Beeinträchtigung war, kann heute - durch den Kontextfaktor erschwerter Arbeitsbedingungen - zu einer den Betroffenen vom Arbeitsleben ausgrenzenden Behinderung werden. Die Schwerbehindertenvertretung sollte diesen Prozess, in dem aus einer individuellen Beeinträchtigung eine berufliche Ausgrenzung, eine Behinderung wird, im Blick haben. Sie hat nach dem SGB IX unter Verweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Auftrag, über die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes zu wachen. Was dabei als Diskriminierung anzusehen ist, hat sich nach Ratifizierung der BRK in dem oben beschriebenen Sinne gewandelt. Das Recht auf ein inklusives Arbeitsumfeld ist ein Menschenrecht.

► **Das "organisierte Gebrechen"**

Die Frage, ob es "Grenzen des Wachstums" gibt, wird seit Gründung des Club of Rome bis heute kontrovers diskutiert. Bei der Frage, ob es "Grenzen der menschlichen Leistungsfähigkeit" gibt, wird oft der Anschein erweckt, als sei dies eine Parallelfrage und genauso offen. Dabei läßt sie sich klar und eindeutig mit Hinweis auf die Zunahme von Dauererkrankungen, insbesondere psychischer Art beantworten. Zunächst: es gibt keine "menschliche" Leistungsfähigkeit, sondern nur eine individuelle.

Die Einheit MAK (Mitarbeiterkapazität) ist ein realitätsfernes Konstrukt, insbesondere wenn sie im Sinne von "Menschliche Arbeitskraft" verwendet wird und sich die Frage aufdrängt: Wieviel macht das in PS ? Das Inhumane dieser Messgröße wird in ihrer jeweiligen Bezugnahme deutlich.

Die Schwerbehindertenvertretung - sozusagen "das organisierte Gebrechen"* kann dafür Sorge tragen, dass Leistungsvergleiche, denen eine standardisierte Mitarbeiterkapazität zugrunde gelegt wird, künftig der Vergangenheit angehören. Denn mit einem inklusiven Arbeitsumfeld im Sinne der BRK läßt sich dieser Ansatz nicht vereinbaren.

► **Rehumanisierung der Arbeitswelt**

Letztlich geht es um nichts weniger als eine Rehumanisierung der Arbeitswelt. Unbestritten mag dies als ein ambitioniertes, vielleicht sogar utopisches Ziel erscheinen. Es verliert jedoch die Vermutung der Unerreichbarkeit, wenn wir uns vergegenwärtigen, dass es die Schwerbehindertenvertretung in ihrer täglichen Arbeit nahezu ausschließlich mit Einzelfällen zu tun hat. Insofern deckt

sich ihr Arbeitsansatz mit dem der BRK, die in ihrer Schutzperspektive ebenfalls eine Einzelfallbetrachtung verlangt. Werden individuelle Lösungen im Sinne der BRK für alle Beteiligten gefunden, kann ein zunehmend inklusionsfreundliches Klima gemäß geltendem Recht füglich erwartet werden.

► Die Rolle des Behinderten

Wir, die wir als "schwerbehindert" gelten, spielen viel zu bereitwillig die Rolle des Behinderten. Wir lassen uns vermessen und begutachten und schließlich im amtlichen Feststellungsverfahren bestätigen, dass wir "ein Behinderter" im Sinne deutscher Sozialgesetzgebung sind. Wir vergessen dabei, dass das einzige Attribut, das wir zu Recht internalisieren sollten, die Tatsache unserer körperlichen, seelischen oder geistigen Beeinträchtigung ist. Die Rolle des Behinderten weist uns erst unser Umfeld zu, das diese Beeinträchtigung in tradierter und institutionalisierender Weise gewohnt ist, als Anormalität zu denken. Gleichzeitig werden damit gesellschaftliche Tat-

sachen geschaffen, die eine Teilhabe behinderter Menschen erschweren oder erfolgreich verhindern.

Die BRK verpflichtet die Vertragsstaaten, umfassende Maßnahmen zu einer Bewusstseinsbildung zu ergreifen, mit der die Öffentlichkeit, insbesondere Verwaltungen und Gerichte instand gesetzt werden, "Behinderung" in dem hier dargelegten Sinne zu verstehen und ihr entgegenzuwirken.

Auch hierin kann die Schwerbehindertenvertretung eine Aufgabe für sich entdecken, indem sie auf ein verändertes Verständnis für Behinderung in ihrer Dienststelle hinwirkt.

Unser Arbeitsumfeld gestaltet sich in vielerlei Hinsicht nach äußeren Vorgaben, die Art und Weise, wie wir uns darin begegnen, bestimmen wir jedoch selbst.

Denn schließlich: Bilden wir nicht allein aus dem einen Grund eine Gemeinschaft, um uns die Möglichkeit der Solidarität zu schaffen?

Jochen Schulte

* "Das Mondkalb" (Internetzeitschrift)