

Beschäftigung und Rechtsfähigkeit

Inhalt

Einführung.....	2
1. Rechtsfähigkeit als Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung.....	3
A. Rechtsfähigkeit und Autonomie	5
B. Folgen der Aberkennung der Rechtsfähigkeit für die Beschäftigung	8
2. Beschäftigung als Möglichkeit zur Teilhabe an der Gemeinschaft	12
A. Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten.....	12
B. Beschäftigung als Mittel zur Inklusion	16
Frühere Veröffentlichungen	19

2021

Inklusion Europa

Europäische Bewegung von Menschen mit Lernschwierigkeiten und ihren Familien

Avenue des Arts 3, 1210 Brüssel, Belgien
+32 25 02 28 15
secretariat@inclusion-europe.org

www.inclusion-europe.eu

@InclusionEurope

@InclusionEuropa

youtube.com/InclusionEuropa

Kofinanziert durch
der Europäischen Union



Einführung

Als Teil unseres 5E-Plans ([Empowerment](#), [Elect](#), [Education](#), [Employ](#) und [End segregation](#)) konzentriert sich Inclusion Europe auf die Verknüpfung zwischen dem diesjährigen Thema **Beschäftigung** und dem Recht, Entscheidungen zu treffen.



In Artikel 12 der Behindertenrechtskonvention (BRK) heißt es, dass „*Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des Lebens gleichberechtigt mit anderen **rechtsfähig sind***“¹. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist dies eine Voraussetzung, um unabhängig und selbständig zu sein. Heutzutage gelten in vielen europäischen Ländern immer noch alte Gesetze, die mit Artikel 12 der BRK² unvereinbar sind. Die Kriterien für den Verlust der Rechtsfähigkeit sind in der EU unterschiedlich und die Gesetze der Mitgliedstaaten sind veraltet³. Die Unterstellung von Menschen mit Lernschwierigkeiten unter Vormundschaft ist nach wie vor die von den EU-Mitgliedstaaten am häufigsten angewandte Lösung, aber Schweden und Deutschland können als Beispiele für die Unterstützung bei der Ausübung der Rechtsfähigkeit⁴

¹ UN-BRK, Artikel 12, <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

² FRA, <https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf>

³ FRA, <https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf>

⁴ FRA, <https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf>

angesehen werden. Die Rechtsfähigkeit ist wichtig, weil sie eine Voraussetzung für den Zugang zu vielen anderen Rechten ist.

Das gilt auch für die **Beschäftigung**, denn sie gibt Menschen mit Behinderungen ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Gesellschaft. In Artikel 27 der BRK wird das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Zugang zu Arbeit⁵ anerkannt. Doch viele Menschen mit Behinderungen sind immer noch vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Ungefähr nur 50,8 % der Beschäftigten in Europa haben eine Behinderung, während die Quote der Beschäftigten ohne Behinderung bei 74,8⁶ % liegt. Zu den Hindernissen, mit denen sich Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der Arbeitssuche konfrontiert sehen, gehört zweifellos der Entzug der Rechtsfähigkeit.

Wie hängt die Rechtsfähigkeit mit der Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen zusammen, einen Arbeitsplatz zu haben, und wie kann eine Beschäftigung die Entscheidungsmacht von Menschen mit Behinderungen erhöhen?

1. Rechtsfähigkeit als Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung

Die Rechtsfähigkeit garantiert den Zugang zum Recht auf freie Wahl und damit zu vielen anderen Rechten.⁷ Rechtsfähigkeit bedeutet, dass man einen Arbeitsvertrag ohne einen gesetzlichen Vormund⁸ annehmen oder ablehnen kann. Die Fähigkeit, eine Arbeit zu haben und mit Geld umzugehen, ist ebenfalls von grundlegender

⁵ UNBRK, Artikel 27, https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

⁶ Inclusion Europe, "Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Vor, während und nach der Covid-19-Pandemie", https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2021/01/Covid-report-design-finalised_accessible.pdf

⁷ Inclusion Europe, "Das Recht, Entscheidungen zu treffen", <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/10/Legal-capacity-and-empowerment.pdf>

⁸ "Fact Sheet - Independent Living for People with Intellectual Disabilities", <https://inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/07/Fact-sheet-independent-living-for-people-with-intellectual-disabilities.pdf>

Bedeutung, um unabhängig zu werden und als Mitglied einer Gesellschaft Entscheidungen treffen zu können.

Auch wenn manche Menschen Unterstützung benötigen, um Entscheidungen zu treffen, sollte dies nicht bedeuten, dass ihnen die Möglichkeit genommen werden sollte, selbst zu entscheiden. In der Vergangenheit und auch heute noch stehen

Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychosozialen Beeinträchtigungen

weltweit vor größeren Herausforderungen. Die Fortschritte in der Medizin im 20. Jahrhundert wurden als neuer Weg zur Betreuung von Menschen mit Lernschwierigkeiten interpretiert. Lernschwierigkeiten wurden jedoch nicht nur als medizinische, sondern auch als rechtliche Angelegenheit betrachtet.⁹ Dies hat auch die aktuellen Wege zur Eingrenzung der Einschränkung der Rechte von Menschen mit Lernschwierigkeiten geprägt.

Die Verweigerung oder Einschränkung der Rechtsfähigkeit wird in der Regel begründet durch:

- medizinisch-relevante Einschränkungen (Statusansatz),
- eine frühere Entscheidung, die als schlecht empfunden wird (Ergebnisansatz),
- eine als mangelhaft empfundene Entscheidungsfähigkeit (funktionaler Ansatz).

⁹ Hoffman Istvan & Könczei György, "Gesetzliche Regelungen zur passiven und aktiven Rechtsfähigkeit von Personen mit Lernschwierigkeiten und psychosozialen Beeinträchtigungen im Lichte des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und der anstehenden Reform des ungarischen Zivilgesetzbuches", *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, Vol.33, No.1, January 9th, 2001

A. Rechtsfähigkeit und Autonomie

"Rechtsfähigkeit ist die Fähigkeit, Rechte und Pflichten zu besitzen (rechtliche Stellung) und diese Rechte und Pflichten auszuüben (rechtliche Handlungsfähigkeit)." ¹⁰

Rechtsfähigkeit ist das **Recht, Rechte zu haben** und **die Fähigkeit, sie auszuüben**.

Einerseits bedeutet sie, die Fähigkeit, Rechte zu besitzen und Pflichten zu tragen; andererseits ermächtigt die Rechtsfähigkeit die Person, Rechte auszuüben, einzufordern und zu verteidigen und Pflichten selbständig zu erfüllen.

Rechtsfähigkeit bedeutet auch, dass man in der Lage ist, rechtsverbindliche Entscheidungen zu treffen.¹¹

Die Rechtsfähigkeit wirkt "wie ein Schwert, das befähigt, eigene Entscheidungen zu treffen", und "wie ein Schutzschild, mit dem wir andere abwehren können, wenn sie vorgeben, Entscheidungen für uns zu treffen - auch wenn sie gut gemeint sind"¹².

Aber im Leben gibt es auch die Möglichkeit, Fehler zu machen und aus ihnen zu lernen. Das sollte auch bei Menschen mit Lernschwierigkeiten der Fall sein.

Hier sind einige Beispiele für Lebensbereiche, in denen Rechtsfähigkeit erforderlich ist:

¹⁰ Generalversammlung, "Bericht des Sonderberichterstatters über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" A/HRC/37/56 (12. Dezember 2017), 7 und Easy-to-Read-Version, 3.

¹¹ Generalversammlung, Bericht des Sonderberichterstatters für die Rechte von Menschen mit Behinderungen A/HRC/37/56 (12. Dezember 2017) 14.

¹² Reform des Rechts auf Rechtsfähigkeit: Die Revolution des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen von Gerard Quinn, Professor für Rechtswissenschaften, Direktor, Centre for Disability Law & Policy, NUI Galway <http://frontline-ireland.com/legal-capacity-law-reform-the-revolution-of-the-un-convention-on-the-rights-of-persons-with-disability/>

- Verwalten, Besitzen oder Erben von Eigentum
- Zugang zu finanziellen Ressourcen, einschließlich Darlehen und Hypotheken
- Eine Geburtsurkunde und einen Reisepass besitzen
- Medizinische Entscheidungen treffen
- Unabhängig leben
- Wahl des Wohnorts oder der Wohngemeinschaft
- Heiraten und eine Familie gründen
- Zugang zum Recht
- Wählen oder sich zu einer Wahl aufstellen lassen
- **Unterzeichnung von Verträgen, einschließlich Arbeitsverträgen**

Schutzmaßnahmen für Menschen mit Lernschwierigkeiten werden als eine Form des Schutzes für Personen interpretiert, die als nicht selbstbestimmt gelten; diese Definition schließt Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychosozialen Beeinträchtigungen ein. Aus diesem Grund wird für Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig ein Vormund festgelegt, der als vertrauenswürdig gilt und die Entscheidungsbefugnis übernimmt, weil die Person als "*unfähig, für sich selbst zu sorgen*"¹³ gilt.

Diese **Maßnahmen** sind **schwerwiegend**: Ein Ansatz, der zu einer Einschränkung der Rechtsfähigkeit führt, ist inakzeptabel, da er diskriminierend an Menschen mit Behinderungen angewandt wird und sich anmaßt, die innere Funktionsweise des menschlichen Geistes beurteilen zu können.

Es gibt niemals eine Rechtfertigung dafür, die Rechtsfähigkeit einer Person zu verweigern oder einzuschränken. „*Zu jeder Zeit, auch in Krisensituationen, müssen die*

¹³ Hofmayer Sarah & Chen Bo, "Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment", *Ars Vivendi Journal*, No.12, März 2020

*individuelle Autonomie und die Fähigkeit von Menschen mit Behinderungen, Entscheidungen zu treffen, respektiert werden*¹⁴.

In Fällen, in denen die Entscheidungswahl einer Person nicht sicher sein kann, z.B. bei komplexem Unterstützungsbedarf, muss die Entscheidung auf der bestmöglichen Auslegung des Willens und der Vorlieben der Person beruhen, wie es sich aus einer zuvor geäußerten Präferenz oder einer Vorsorgeverfügung ergibt und nicht auf dem "Grundsatz des Wohlwollens".¹⁵

Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen erklärte ausdrücklich, dass eine Behinderung niemals ein Grund dafür sein kann, einer Person ihr Recht auf Rechtsfähigkeit zu verweigern.

Einschränkungen und Begrenzungen der Rechtsfähigkeit verleugnen nicht nur die Rechte von Menschen mit Behinderungen, sondern sie *„erhalten die Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen aufrecht und ebnen den Weg für verschiedene Arten von Missbrauch, Korruption, Ausbeutung, Nötigung, und Institutionalisierung“*.¹⁶

¹⁴ Generalversammlung, "Bericht des Sonderberichterstatters über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" A/HRC/37/56 (12. Dezember 2017), <https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/BRK/gc/dgcarticle12.doc>

¹⁵ Generalversammlung, "Bericht des Sonderberichterstatters über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" A/HRC/37/56 (12. Dezember 2017), 7 und Easy-to-Read-Version, 5.

¹⁶ Generalversammlung, Bericht des Sonderberichterstatters für die Rechte von Menschen mit Behinderungen A/HRC/37/56 (12. Dezember 2017) 16.

B. Folgen der Aberkennung der Rechtsfähigkeit für die Beschäftigung

Einschränkungen der Rechtsfähigkeit in Verbindung mit sozialen Barrieren wie Vorurteilen und Diskriminierung hindern Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig daran, eine Beschäftigung aufzunehmen, und zwar ab dem Zeitpunkt des Abschlusses eines Arbeitsvertrags.

Sobald ihre Rechtsfähigkeit eingeschränkt ist, werden Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Regel unter ein Regime für **stellvertretende Entscheidungsfindung** oder **Vormundschaft** gestellt, bei der ein:e gesetzliche:r Vertreter:in (oder Vormund) bestellt wird, der oder die in ihren Namen Entscheidungen trifft.

In den extremsten Fällen werden Menschen mit Behinderungen unter **Vollvormundschaft** gestellt, was bedeutet, dass der Vormund das Recht hat, alle Entscheidungen zu treffen, und die Selbstbestimmung der Person vollständig verdrängt. Im Gegensatz dazu behält die Person bei einer **teilweisen Vormundschaft** das Recht, bestimmte Entscheidungen zu treffen; **die Beteiligung des Vormunds ist jedoch erforderlich, um rechtswirksame Entscheidungen in wichtigen Angelegenheiten, einschließlich der Beschäftigung, zu treffen.**

Auch wenn es in allen Ländern Vormundschaftssysteme gibt, ist es auch wichtig, die Rolle der Familie als "informelle Vormundschaft" hervorzuheben. Aufgrund des oft begrenzten sozialen Netzes von Menschen mit Lernschwierigkeiten können sie leicht „Opfer von Überbehütung und Isolation“¹⁷ werden.

All dies stellt ein erhebliches Hindernis für die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten dar.

¹⁷ Hofmayer Sarah & Chen Bo, "Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment", *Ars Vivendi Journal*, Nr.12, März 2020, file:///C:/Users/Fabio/Downloads/2020-Chen-Hofmayer-AVJ12-final.pdf

Die unter Vormundschaft stehende Person kann nicht selbständig einen Arbeitsvertrag unterzeichnen.

Verträge oder Vereinbarungen, die von einer Person mit eingeschränkter Rechtsfähigkeit geschlossen wurden, **können für nichtig** und nicht vollstreckbar **erklärt werden**.

Die Gültigkeit des Arbeitsvertrags **hängt** also häufig **von der Zustimmung des Vormunds ab**.

Ebenso würden alle anderen wichtigen Entscheidungen, die sich auf das Verhältnis zum oder zur Arbeitgeber:in auswirken, vom Vormund abhängen, einschließlich der Beendigung eines Arbeitsvertrags.

Außerdem wird ein:e Arbeitnehmer:in oft gebeten, rechtsverbindliche Handlungen im Namen seines/seiner oder ihres/ihrer Arbeitgebers/Arbeitgeberin vorzunehmen. Aufgrund der eingeschränkten Rechtsfähigkeit können Arbeitgeber:innen daher besorgt sein, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht in der Lage sind, mit Dritten (Kundinnen und Kunden) über private Rechtsbeziehungen zu verhandeln. Dieser Aspekt stellt ein weiteres Beschäftigungshindernis dar, da er Arbeitgeber:innen daran hindern würde, eine Person einzustellen, deren Rechtsfähigkeit eingeschränkt ist.

Ein weiterer zu berücksichtigender Aspekt ist die Fähigkeit der Person, ihr eigenes Geld zu verwalten und darüber zu entscheiden, wie sie es ausgibt. Der Vormund könnte die Verwaltung des Gehalts oder Lohns des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin mit Lernschwierigkeiten an sich reißen.

Menschen mit Lernschwierigkeiten und eingeschränkter Rechtsfähigkeit fehlt es an Selbstbestimmung in diesem Bereich. Die BRK verlangt die Abkehr vom Grundsatz des Wohlwollens, der darin besteht, die Entscheidung zu ermitteln, die eine "vernünftige" Durchschnittsperson in derselben Situation treffen würde.

Wenn der Grundsatz des Wohlwollens gilt, trifft der Vormund die Entscheidungen im Namen der Person nach einer objektiven Bewertung der gegebenen Umstände, die darauf abzielt, herauszufinden, was das Beste ist, unabhängig von den Bestrebungen, Vorlieben, Wünschen und der subjektiven Gesamtsicht der Person. Was für einen Durchschnittsmenschen das Beste ist, kann jedoch im Widerspruch zu dem stehen, was die betroffene Person für das Beste hält. Der Grundsatz des Wohlwollens muss aufgegeben werden, da er die Entscheidungen, die sich so stark auf das Leben der Person mit eingeschränkter Rechtsfähigkeit auswirken, entpersonalisiert.

Im Gegenteil, die Entscheidungen, die sich auf **alle Aspekte des Lebens eines Menschen mit Behinderungen** auswirken, darunter natürlich auch die Beschäftigung, **sollten sich an seinem Willen und seinen Vorlieben orientieren**, die sich auf die subjektiven, individuellen Entscheidungen und Vorlieben der betreffenden Person beziehen.¹⁸

Entscheidungen, die nach dem Willen und den Vorlieben der Person getroffen werden, sind Entscheidungen, die die Bestrebungen, Wünsche, die allgemeine persönliche Einstellung und die Persönlichkeit der Person, die Unterstützung benötigt, berücksichtigen.

Der Grundsatz des Wohlwollens kann dazu neigen, sich auf die finanziellen Aspekte der Beschäftigung zu konzentrieren, wie z. B. die Gewährleistung eines kontinuierlichen Einkommens. Dies kann jedoch auf Kosten der persönlichen Wünsche und Vorlieben gehen. Bei einer Beschäftigungsentscheidung geht es um mehr als die finanzielle Dimension, z. B. darum, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, eine persönliche Identität aufzubauen, Selbstwertgefühl und Respekt zu erlangen, etwas Interessantes zu tun und zu einer Gruppe, einem sozialen Netz zu

¹⁸ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 1 BRK/C/GC/1 (2014) - Artikel 12: Gleiche Anerkennung vor dem Gesetz.

gehören. Es ist daher schwierig, wenn nicht gar unmöglich, überhaupt zu bestimmen, was das objektiv Wohlwollendste wäre.¹⁹

Kurz gesagt, Einschränkungen der Rechtsfähigkeit einer Person mit Lernschwierigkeiten stellen ein Hindernis für die Beschäftigung dar, da der Person diese Dinge entzogen werden:

- die Fähigkeit, den Arbeitsvertrag eigenständig zu unterzeichnen;
- die Fähigkeit, alle Aufgaben zu erfüllen, die ein Handeln im Namen des oder der Arbeitgebers oder Arbeitgeberin erfordern;
- die Fähigkeit, die wichtigsten Entscheidungen in Bezug auf das Verhältnis zum oder zur Arbeitgeber:in zu treffen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsvertrags;
- die Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu wählen und alle relevanten Entscheidungen nach ihren Wünschen und Vorlieben zu treffen;
- die Fähigkeit, das Gehalt zu empfangen und über die Verwendung des eigenen Geldes zu entscheiden

Stattdessen unterliegen diese Entscheidungen der Beurteilung des Vormunds nach dem Grundsatz des Wohlwollens.

¹⁹ Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Die Verweigerung der Rechtsfähigkeit als Hindernis für eine integrative Beschäftigung. 12. 2-24.

2. Beschäftigung als Möglichkeit zur Teilhabe an der Gemeinschaft

A. Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Es gibt verschiedene Möglichkeiten und Lösungen, um die Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem offenen Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Erstens **sollten bestehende Barrieren, die mit der Rechtsfähigkeit zusammenhängen**, für Menschen mit Behinderungen, die versuchen, eine Beschäftigung zu finden, **beseitigt werden**. Dies bedeutet, dass die volle Handlungsfähigkeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten anerkannt wird, indem jede Form von Einschränkungen, Begrenzungen und Bestimmungen, die ihre Rechtsfähigkeit in Abrede stellen, gemäß Artikel 12 der BRK aufgehoben werden.

Die Anerkennung der vollen Rechtsfähigkeit einer Person ist von entscheidender Bedeutung für die Selbstbestimmung, dem Treffen autonomer und rechtswirksamer Entscheidungen und den Zugang zu einer Beschäftigung, die ihren Wünschen und Vorlieben entspricht.

Die Beseitigung von Beschränkungen der Rechtsfähigkeit bedeutet auch die Abschaffung von Regimen der stellvertretenden Entscheidungsfindung, bei denen die Rechtsfähigkeit der Betroffenen durch die Entscheidungen eines oder einer Dritten ersetzt wird. Voll- und Teilvormundschaften sollten überwunden werden.

Der Zugang zur Beschäftigung sowie alle arbeitsplatzbezogenen Entscheidungen sollten nicht von der Zustimmung, dem Einverständnis oder dem Veto anderer abhängig gemacht werden. Wie jede andere Entscheidung, die sich auf das Leben eines Menschen mit Lernschwierigkeiten auswirkt, sollten auch Entscheidungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung Ausdruck der Entscheidungen, des Geschmacks, der subjektiven Überlegungen und der persönlichen Bestrebungen der

Person sein. **Der nationale Rechtsrahmen sollte daher den Grundsatz des Wohlwollens zusammen mit der Vormundschaft aufgeben.**

Die Anerkennung der vollen Rechtsfähigkeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten bedeutet natürlich nicht, dass die zahlreichen Herausforderungen bei der Entscheidungsfindung geleugnet werden. Die traditionellen Systeme der Rechtsfähigkeit, die auf paternalistischen Ansichten und Stereotypen beruhen und Menschen mit Lernschwierigkeiten entmündigen, müssen ein Ende haben.

Menschen mit Lernschwierigkeiten brauchen Lösungen, die ihren Bedürfnissen entsprechen und es ihnen ermöglichen, diese Herausforderungen zu bewältigen, ohne dass ihre Autonomie und Unabhängigkeit beeinträchtigt werden.

In diesem Punkt bekräftigt die UN-BRK, dass die Staaten "**geeignete Maßnahmen ergreifen** müssen, **um Menschen mit Behinderungen Zugang zu der Unterstützung zu verschaffen, die sie bei der Ausübung ihrer Rechtsfähigkeit benötigen**"²⁰.

Wie der BRK-Ausschuss betont, muss daher jede Form des Regimes der stellvertretenden Entscheidungsfindung durch **unterstützende Entscheidungsfindungsprozesse** ersetzt werden²¹.

"**Unterstützung**" ist ein Oberbegriff, der sowohl **informelle** als auch **formelle Regelungen** unterschiedlicher Art und Intensität umfasst. Diese sollten aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse (falls vorhanden) der Person variieren, aber in jedem Fall müssen die verschiedenen Optionen **dem Willen und den Vorlieben der Person Vorrang** einräumen und **die Menschenrechte achten**.

Was die Beschäftigung betrifft, so kann und sollte die Unterstützung die so genannte **unterstützte Beschäftigung** umfassen.

²⁰ UNBRK, Artikel 12(3).

²¹ Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 1 BRK/C/GC/1 (2014) - Artikel 12: Gleiche Anerkennung vor dem Gesetz.

Unterstützte Beschäftigung zielt darauf ab, Menschen mit Lernschwierigkeiten die notwendige Unterstützung zu geben, um ihre Chancen zu erhöhen, eine Arbeit zu finden und/oder zu behalten.

Unterstützte Beschäftigung folgt dem Konzept "**vermitteln, ausbilden und erhalten**", d.h. es werden vorrangig Arbeitsplätze angeboten, die den Kriterien und Wünschen der Person entsprechen, und anschließend wird der Schwerpunkt auf den Erhalt der Beschäftigung gelegt.²²

Die erforderliche Unterstützung wird durch die Bereitstellung eines/einer **Arbeitsassistenten/Arbeitsassistentin** oder eines oder einer **Jobcoaches/Jobcoachin** sichergestellt.

„Ich werde alles tun, was nötig ist, damit die Beschäftigung unseres ersten Menschen mit Lernschwierigkeiten funktioniert. Für den Anfang werde ich eine externe Organisation einschalten. Am Anfang würde ich die Anwesenheit eines/einer Jobcoaches/Jobcoachin am Arbeitsplatz sehr begrüßen. Für den oder die Mitarbeiter:in mit Lernschwierigkeiten wird eine Schulung angeboten. Alle meine Mitarbeiter_innen erhalten eine Schulung, wenn sie in diesem Unternehmen anfangen.“²³

Diese Rolle zielt darauf ab, der Person mit Lernschwierigkeiten **fortlaufende Unterstützung zu** bieten, von der Arbeitssuche über den Abschluss eines Arbeitsvertrags, von den täglichen arbeitsbezogenen Fragen bis hin zur möglichen Kündigung.

Die **Unterstützung durch den oder die Jobcoach:in ist vielfältig und hängt von den speziellen Bedürfnissen der jeweiligen Person ab. Der oder die Coach:in**

²² Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Die Verweigerung der Geschäftsfähigkeit als Hindernis für eine inklusive Beschäftigung. 12. 2-24.

²³ Erfahrungsbericht Fall 5, Projekt Mein Talent für Vielfalt MTFD _Endbericht_19. Juni 2020, 24.

sollte sowohl mit dem oder der Arbeitgeber:in als auch mit dem oder der Arbeitnehmer:in zusammenarbeiten, um eine erfolgreiche Partnerschaft zu schaffen. Das Ziel ist es, einen langfristigen Erfolg zu ermöglichen.

Ein entscheidender Moment der Unterstützung ist das **Job-Matching**. Es bezieht sich auf die Prozesse, die darauf abzielen, eine:n Bewerber:in oder Arbeitnehmer:in mit Lernschwierigkeiten mit den am besten geeigneten Aufgaben zusammenzuführen.

Dazu gehört auch das Job-Crafting, d.h. die "Gestaltung" des Arbeitsplatzes, damit er den Interessen, Kapazitäten und Fähigkeiten des oder der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin besser entspricht²⁴.

Jobcoaches können auch:

- die Person beim Abschluss des Arbeitsvertrags unterstützen
- dem oder der Arbeitnehmer:in mit Lernschwierigkeiten zu helfen, die für den Arbeitsplatz erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben
- als Fürsprecher:in auftreten
- mit dem oder der Arbeitgeber:in zusammenarbeiten, um angemessene Vorkehrungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten
- die Arbeitgeber:innen dabei zu unterstützen, zu lernen, wie sie effektiv mit den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen kommunizieren können
- dem oder der Mitarbeiter:in helfen, ein angemessenes Verhalten²⁵ am Arbeitsplatz zu entwickeln.

Neben der praktischen Unterstützung **würde der oder die Jobcoach:in den oder die Arbeitnehmer:in auch bei der Entscheidungsfindung sowie bei Fragen zur Beschäftigungssituation selbst unterstützen.**

²⁴ MTFD_Endbericht_19Juni2020, 12.

²⁵ Siehe, Mentalhelp.net Unterstützte Beschäftigung und inklusive Arbeitsstellen
<https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/supported-employment-and-integrated-work-sites/>

Im Modell der unterstützten Beschäftigung ist der oder die Jobcoach:in diejenige Person, die am besten mit den Eigenschaften der Beschäftigung vertraut ist und die über das Maß an Arbeitszufriedenheit, Stress und Wünschen der Person Bescheid weiß, um die Auswirkungen möglicher Veränderungen zu erläutern und entsprechende Ratschläge²⁶ zu erteilen.

B. Beschäftigung als Mittel zur Inklusion

*"Einen Job zu haben bedeutet, unabhängig zu sein, Kolleginnen und Kollegen zu haben und das Gefühl zu haben, dass das, was ich tue, wichtig ist. Ich arbeite schon seit langem und bin mit meiner Arbeit zufrieden. Aber ich weiß, dass nicht alle Menschen mit Lernschwierigkeiten die Möglichkeit haben, eine Arbeit zu haben. **Soufiane El Amrani***

Die Gewährleistung des Zugangs zur Beschäftigung für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist von entscheidender Bedeutung für die Verwirklichung einer inklusiven Gesellschaft, in der sie ihre eigenen Entscheidungen treffen und unabhängig leben können. **Ein Arbeitsplatz ermöglicht es Menschen mit Behinderungen, finanziell unabhängig zu sein, sich wertvoll zu fühlen und ihre Talente in die Gesellschaft einzubringen.**

Eine Beschäftigung fördert auch die sozialen Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten, indem sie sie ermutigt, am Arbeitsplatz Freundschaften zu schließen.

²⁶ Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Die Verweigerung der Rechtsfähigkeit als Hindernis für eine inklusive Beschäftigung. 12. 2-24.

*"Eine Arbeit zu haben ist wichtig. Wenn man einen Job und ein Gehalt hat, kann man finanziell unabhängig sein. Außerdem hat man bei der Arbeit Kolleginnen und Kollegen und Freundinnen und Freunde." ~ **László***

Bercse

Eine Arbeit zu haben, ist auch für das Selbstvertrauen, das Selbstwertgefühl und die persönliche Identität von Menschen mit Lernschwierigkeiten wichtig, da sie sich nützlich fühlen können, indem sie Pflichten am Arbeitsplatz erfüllen und Aufgaben erledigen, die für ihren oder ihre Arbeitgeber:in wichtig sind. Sie sehen, dass ihre Fähigkeiten sinnvoll eingesetzt werden.

Aufgrund der aufgezeigten sozialen und rechtlichen Hindernisse ist die große Mehrheit der Menschen mit Lernschwierigkeiten jedoch von Arbeitslosigkeit und Armut bedroht. Die Schaffung der Möglichkeit zur finanziellen Unabhängigkeit ist daher für sie lebensverändernd.

Obwohl **Menschen mit** Lernschwierigkeiten von Beschäftigungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind, verfügen sie **über Talente und Fähigkeiten**.

"Mein Mitarbeiter mit Lernschwierigkeiten ist sehr aktiv und engagiert. Ich hätte gerne 30 weitere Mitarbeiter:innen wie ihn." ²⁷

Das Angebot von Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für den Arbeitsplatz und den offenen Arbeitsmarkt insgesamt von großem Nutzen.

²⁷ Fallbeispiel 2, My Talent for Diversity MTFD Projekt _Endbericht_19. Juni 2020, 12

Arbeitnehmer:innen mit Lernschwierigkeiten gelten in der Regel als stabile, zuverlässige und kompetente Mitarbeiter:innen und stellen somit eine potenziell wertvolle Ressource für die Erwerbsbevölkerung²⁸ dar.

Das Angebot von Arbeitsplätzen für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist nicht nur für die Arbeitnehmer:innen, sondern auch für den offenen Arbeitsmarkt insgesamt von großem Nutzen.

"My Talents for Diversity" befasst sich mit dem Problem der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten, indem es das Diversity Management bei privaten und öffentlichen Arbeitgeber:innen fördert. Es gibt viele Unternehmen und Organisationen, die jetzt versuchen, etwas zu ändern, indem sie mehr Menschen mit Lernschwierigkeiten einstellen und ihre Eingliederung am Arbeitsplatz durch kontinuierliche Unterstützung fördern.

Wie im Bericht hervorgehoben wird, ist die aktive Beteiligung von Menschen mit Lernschwierigkeiten an der Organisation wichtig:

- Prozesse und Systeme für alle Beteiligten positiv verändern können
- bietet eine andere Sichtweise auf Dinge, die das Arbeitsumfeld renovieren können
- stärkt den Stolz der Mitarbeiter:innen mit Lernschwierigkeiten und macht sie zu hervorragenden Repräsentantinnen und Repräsentanten. Sie werden der Außenwelt gerne zeigen, dass ihr:e Arbeitgeber:in sich um Diversität kümmert und ihnen Chancen bietet. Das Unternehmen wird davon profitieren.
- Toleranz und Teamgeist unter den Kolleginnen und Kollegen zu fördern²⁹.

²⁸ Lysaght et al. (2010) - Kanada

²⁹ My Talent for Diversity MTFD Projekt _Endbericht_19. Juni 2020, 32

Frühere Veröffentlichungen

[Bericht](#) der Agentur für Grundrechte (FRA) über die Rechtsfähigkeit.

[Bericht](#) von Mental Health Europe (MHE) über Ausgrenzung.

Inclusion Europe [Positionspapier](#) zu Garantien für die Rechtsfähigkeit.

Inclusion Europe [Bericht](#) über Beschäftigung und Covid-19.

[Forschung](#) der Antwerp Management School (AMS) über inklusive Beschäftigung.

Inclusion Europe [forscht](#) zu Gesetzen und Strategien für inklusive Beschäftigung.

[Charta der Diversität der](#) Europäischen Union zur Beschäftigung.

Lassen Sie uns weiterreden!



Ehrgeiz. Rechte. Zugehörigkeit.



www.inclusion-europe.eu



Avenue des Arts 3, 1210 Brüssel, Belgien



secretariat@inclusion-europe.org



+32 25 02 28 15



[Twitter](#)



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)



[YouTube](#)



[Instagram](#)

**20 Millionen Menschen mit Lernschwierigkeiten und ihre Familien
aus 39 europäischen Ländern.**



Kofinanziert von der Europäischen Union.

Die Europäische Union übernimmt keine Verantwortung für den Inhalt des Berichts.