



Erfahrungsbericht von Claudia Heizmann

Das Recht auf Arbeit und der steinige Weg dorthin

Für meine Tochter ist ihr Arbeitsplatz in unserer Praxis ein wichtiger Bestandteil ihres Lebens. Sie liebt ihren Job und weiß, dass sie von ihren Kolleginnen akzeptiert wird. Seit 2017 gehört sie zum Team.

In diesem Sommer wurde nun ihr größter Wunsch Wirklichkeit:

Ihr Arbeitsplatz wird offiziell gefördert, im Sinne der Teilhabe am Allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Weg dahin war allerdings lang und mühevoll, eine Odyssee durch die Bürokratie.

Wir hatten kaum noch damit gerechnet, als uns am 5. Juni 2023 die Bewilligung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß SGB IX erreicht. Wir bekamen die Leistungen rückwirkend für ein Jahr ausgezahlt, ab Antragstellung am 12. Mai 2022. Bis dahin hatten wir unzählige Anträge gestellt, Gespräche geführt und schmerzliche Situationen erlebt. Es gab viele Tage, an denen wir die Hoffnung fast aufgegeben hätten.



Heute kann ich sagen: Alle Mühe hat sich gelohnt.

Nun möchte ich andere Eltern dazu ermutigen.

Denn bereits im Jahr 2009 wurde mit der UN Behindertenrechtskonvention verabschiedet, dass Menschen mit Behinderung ein Recht auf Arbeit haben, auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen, was in Artikel 27 festgeschrieben ist.

Eingeschlossen ist darin die Möglichkeit, eine Arbeit zum Lebensunterhalt frei zu wählen und anzunehmen. Wir haben allerdings erfahren, mit welchen Hürden dies in der Realität verbunden ist. Und was es bedeutet, wenn Menschen mit Behinderungen dieses Recht für sich in Anspruch nehmen.



2014

Im Jahr 2014 hatte unsere Tochter bereits einen geförderten Arbeitsplatz in einem Büro. Leider fehlten dem Geschäftsführer die Empathie und das Engagement, daraus einen langfristig geförderten Arbeitsplatz zu machen. Aufgrund dieser Erfahrung fiel unsere Tochter in eine jahrelang anhaltende Schockstarre und Retardierung, von der sie sich noch immer nicht gänzlich erholt hat.

2017

So konnten wir uns erst 2017 wieder um einen Arbeitsplatz auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt bemühen, im Rahmen des Förderprogramms ‚Arbeit Inklusiv‘.

Wir wandten uns an die Akteure, die für die Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses für einen Arbeitsplatz zuständig sind: die Eingliederungshilfe in der Kommune, den Integrationsfachdienst des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS BaWü) und die Bundesagentur für Arbeit.

2018

Lediglich die Agentur für Arbeit reagierte darauf. Sie startete im Jahr 2018 mit der Überprüfung der geforderten Leistungsfähigkeit. Dafür waren der ärztliche Dienst, eine Schweigepflichtentbindung für die behandelnden Ärzte und ein persönliches Gespräch erforderlich. Außerdem mussten wir uns mit dem Integrationsfachdienst abstimmen, den wir bereits angeschrieben hatten. Telefonisch wurde uns mitgeteilt, dass der Integrationsfachdienst alle Akteure direkt informieren würde.

Im Oktober 2018 erhielten wir schließlich einen Termin in der Agentur für Arbeit für ein berufspsychologisches Gutachten. Auch hier wurde es schwierig, denn die hier genutzten Testverfahren waren für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung weder geeignet noch vorgesehen.

Nun ließ ich mich von einer Rechtsanwältin beraten und erfuhr, dass solch ein Gutachten auch von einem niedergelassenen Psychologen gemacht werden kann. Diesem Rat folgte ich, und wir erhielten im Dezember 2018 die notwendige Testung der Arbeitsfähigkeit durch einen Psychologen in einem angemessenen Verfahren. Da wir im Zuge dessen den Termin bei der Arbeitsagentur nicht wahrgenommen hatten, bekamen wir prompt noch im Oktober die Ablehnung des Antrags auf Eingliederungszuschuss und einen Termin im Integrationsamt, um eventuelle Missverständnisse in der Vergangenheit zu besprechen und die Bedingungen und Grenzen einer Förderung zu erörtern.

Nach diesem Termin, den ich in Begleitung wahrnahm, stellte uns das Integrationsamt einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 50 % in Aussicht. Wirksam wurde er allerdings nicht, denn nun erfuhren wir, dass das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit zu dieser Zeit nicht zusammenarbeiteten.

Es ging also weiter und ich musste mit beiden Akteuren verhandeln, um schließlich im Dezember 2018 einen Antrag für die Förderung ‚Arbeit Inklusiv‘ beim KVJS stellen zu können.



2019

Darauf folgten im Januar und Februar 2019 drei Begutachtungstermine, jeweils über vier Stunden an drei Tagen. Diese wurden von einer Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes am Arbeitsplatz durchgeführt, in äußerst unangenehmer Atmosphäre. Die Mitarbeiterin nahm weder auf Persönlichkeitsrechte meiner Tochter Rücksicht, noch wahrte sie eine angemessene Distanz.

Ihr Fazit war ebenso enttäuschend: Dieser Job sei keine Arbeit. Sie kenne andere Menschen mit Down-Syndrom, bei denen man wirklich von Arbeit sprechen könne.

Ich argumentierte als Arbeitgeberin, die einer jungen Frau mit Down-Syndrom die Chance geben will, in der Allgemeinen Arbeitswelt ihren Platz zu finden. Meine Bemühungen blieben wirkungslos.

Erneut setzten wir auf ein weiteres psychologisches Gutachten, in dem eine leichte Intelligenzminderung und Trisomie 21 bescheinigt wurden. Als ob wir das nicht gewusst hätten! Eine pädagogische Analyse und ein Curriculum der Sozialen und Persönlichen Entwicklung in den Bereichen Selbsthilfe, Verständigungsvermögen, Sozialanpassung und Beschäftigung wären aus meiner Sicht sinnvoller gewesen.

Das Ergebnis des Gutachtens lautete: Das Leistungsvermögen meiner Tochter sei im Vergleich zu anderen Menschen mit einer leichten geistigen Einschränkung als überdurchschnittlich zu bewerten.

Diese Bestätigung schickten wir an die Agentur für Arbeit, davon ausgehend, dass diese damit das ‚Leistungsvermögen‘ anerkennen würde. So funktioniert es nicht, erfuhren wir während eines Termins im Juli 2019, zu dem meine Tochter eingeladen wurde. Sie musste ihren Antrag zurückziehen und einen anderen stellen, was ich bis heute nicht verstanden habe.

So standen wir wieder einmal vor einer Begutachtungssituation, die für alle Beteiligten grauenvoll war, trotz des Versuchs, das Beste aus der peinlichen Situation zu machen. **Dieser Versuch führte allerdings zum Erfolg! Ich konnte am 10. Juli 2019 meine Tochter offiziell als Mitarbeiterin im Büro meiner Praxis für Heilpädagogik einstellen. Der Lohnkostenzuschuss in Höhe von 70 % wurde am 9. Juli von der Agentur für Arbeit bewilligt.**

Aber Achtung! In bestimmten Fällen muss die Person bereits eingestellt sein, damit Arbeitgeber die Förderung bekommen in anderen Fällen nicht.

Ein nächster wichtiger Schritt war nun, die Förderung für die Zeit nach der Förderung durch die Agentur für Arbeit zu gewährleisten. Daher informierte ich die Eingliederungshilfe und das Integrationsamt umgehend. Allerdings reagierte nur die Agentur für Arbeit mit einem Bescheid und einer Überweisung des Betrags innerhalb von zwei Wochen. Dafür war ich dankbar. Im August informierte ich das Integrationsamt und den Integrationsfachdienst über die Situation und darüber, dass laut Verordnung von Baden-Württemberg die Förderung durch die Agentur für Arbeit nach zwei bis drei Jahren an das Integrationsamt übergeht.



2021

Davon wussten die Ämter offensichtlich nichts, und so musste ich im März 2021 erneut den Kontakt mit dem Integrationsamt aufnehmen. Im Mai bekam ich eine ausführliche schriftliche Antwort mit dem Hinweis, an wen ich mich mit meinem Anliegen wenden könnte.

Da ich vorankommen und meine Nerven schonen wollte, beauftragte ich erneut einen Anwalt. Dieser prüfte die Bescheide und verlangte Akteneinsicht bei der Agentur für Arbeit. So konnte ich erst einmal durchatmen und hatte kompetente Unterstützung, wenn auch nach rund neun Monaten eine Klage vor dem Sozialgericht nicht zugelassen wurde. Ich war dankbar für diese neun Monate ohne Begutachtungen, ohne Gespräche mit Ämtern, ohne Schriftverkehr, der ins Leere läuft.

Zum Glück konnte meine Tochter in all der Zeit zur Arbeit gehen und sich freuen. Krank war sie nie. Urlaub brauchte sie auch nicht. Ich war dankbar für dieses normale Arbeitsleben. Aber sollte ich das Urteil hinnehmen und lediglich die Förderung über die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen akzeptieren? Nein, ich war es meiner Tochter schuldig, dass sie die Unterstützung bekommt, die ihr zusteht.

Also wandte ich mich erneut an das Integrationsamt, das mir einen Antrag schickte - leider den falschen. Diese Information bekam ich kurze Zeit später zusammen mit einem neuen Antrag. Und plötzlich hieß es, ich dürfte als gesetzliche Betreuerin meine Tochter gar nicht einstellen. Dasselbe Amt, das mir nun diese Auskunft erteilte, hatte mich im Jahr 2009 dazu gezwungen, ihre gesetzliche Betreuerin zu werden. Ansonsten hätte man gar nicht mit mir gesprochen.

Ich frage mich: Wie soll sich ein Mensch mit kognitiver Beeinträchtigung für seine Rechte einsetzen, wenn ich es schon nicht schaffte? Meine Tochter hätte zum Amtsgericht gehen müssen, um einen fremden gesetzlichen Betreuer für den Arbeitsvertrag zu bestellen. Sie wollte das nicht. Sie hatte Angst, sich und ihre Situation einem Fremden und vor Gericht vorstellen zu müssen. Außerdem hatte sie bereits seit Jahren einen Arbeitsvertrag, den sie selbst unterschrieben hatte. War das nun illegal?

Ich rief beim Amtsgericht an und erhielt die Auskunft, mich bei der Betreuungsbehörde beraten zu lassen. Dort war eine kompetente junge Frau am Apparat, die vorschlug, meine Tochter könne mir eine Vollmacht ausstellen, da sie in der Lage war, einen Arbeitsvertrag eigenständig zu unterzeichnen.

Es stand allerdings noch der Besuch des Integrationsfachdienstes am Arbeitsplatz an, der mir Bauchschmerzen bereitete. Ich bat darum, uns eine andere Person zur Begutachtung zu schicken. Diesmal verlief der Termin in gegenseitigem Respekt an nur einem Tag.



2022

Im September 2022 hatte ich noch keine Rückmeldung erhalten und musste wieder einmal nachfragen. Denn dieser Bericht war erforderlich, um mit der Eingliederungshilfe Kontakt aufnehmen zu können. Anfang Dezember erfuhr ich, dass sich der Integrationsfachdienst mit dem Integrationsamt und der Eingliederungshilfe eigenständig abstimmen würde. Das klang hilfreich, nur kam bis Mitte Dezember keine Reaktion von der Eingliederungshilfe. Ich wurde erneut aktiv und bekam am 22. Dezember eine Antwort:

„Einer Förderung im Rahmen von ‚Arbeit Inklusiv‘ steht eine ‚volle Erwerbsminderung‘ entgegen - eine ‚teilweise Erwerbsminderung‘ nicht. (Für den Bezug von Grundsicherungsleistungen gem. SGB XII ist wiederum das Vorliegen einer vollen Erwerbsunfähigkeit Voraussetzung).“

Wir waren ratlos. Wer sollte das verstehen? Und sollte das lebenslanglich so weitergehen?

2023

Im neuen Jahr nahm ich die vorgeschlagene Möglichkeit auf, mich beim Rententräger zu informieren. Das führte in eine weitere Sackgasse. Die Deutsche Rentenversicherung, die ich nur online über die Website erreichen konnte, schickte mir tatsächlich 96 ausgedruckte Seiten zum Ausfüllen per Post. Das hat mich als Mensch mit durchschnittlicher Intelligenz komplett überfordert. Daher buchte ich, ebenfalls über die Website einen Telefontermin und bekam den nächstmöglichen in fünf Wochen, morgens um 8:00 Uhr. Nun funktionierte gerade zu diesem Termin unser Festnetz nicht, aufgrund unvorhergesehener Bauarbeiten an den Kabeln. Und es war unmöglich, den Termin vorher telefonisch oder online abzusagen. Ich betete.

Eine nette, mitdenkende Mitarbeiterin erreichte mich später und sagte, dass sie gar nicht zuständig sei. Ich müsse außerdem schriftlich einen Antrag auf Unterstützung beantragen und dafür sei zudem eine schriftliche Aufforderung der Eingliederungshilfe erforderlich. Als ich im März schließlich die zuständige Dame erreichte, erfuhr ich, dass die volle Erwerbsunfähigkeit bereits rückgängig gemacht worden sei. Keine Ahnung, wer das veranlasst hatte: die Agentur für Arbeit oder vielleicht die Deutsche Rentenkasse? Es war mir egal, Hauptsache meine Tochter durfte arbeiten. Dass sie es konnte, zeigte sie jeden Tag und zahlreiche Gutachten bezeugten es inzwischen.

Bis Ende Mai 2023 wusste ich nicht, welchen Stand unser Verfahren erreicht hatte. Ich hatte keine Kraft mehr nachzufragen und nicht gewusst wo. Überraschenderweise kam dann ein Brief vom Integrationsamt des KVJS, das wissen wollte, ob meine Tochter mehr als 16 Stunden in der Woche arbeitet und eine Kopie des Arbeitsvertrages sehen wollte.

Am 5. Juni 2023 folgte die erlösende Nachricht:

Die Bewilligung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben SGB IX.

Wenn ich heute über diesen Prozess nachdenke, kommen mir die Tränen.

Wo genau war das Problem?

Was ist los in unserem Land?

Ich weiß nur: Solch eine Odyssee wünsche ich niemandem!