

## **Persönliche Assistenz**

*Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und das Wahlrecht über die eigene Lebensform sind für Menschen mit Behinderung die grundlegenden Voraussetzungen für Lebensqualität und Menschenwürde*

*Elfriede Stumböck*

Die **Persönliche Assistenz** ist in München 1983 von der Vereinigung Integrations-Förderung e.V. durch ihr Modellprojekt „Autonom-Leben“ (1984 - 1986) initiiert worden. Die Grundprinzipien im Autonom Leben Projekt gingen auch aus der Independent Living Bewegung hervor. Die Begleitforschung ergab konkrete Ziele und Arbeitsmethoden, die in der Praxis mehr als bestätigt wurden.

Seit 1985 hat sich die selbst bestimmte Organisation der Assistenz von Menschen mit Behinderung in München stetig weiter entwickelt.

**Rückblick:** Mit Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes 1995 wurde in München die von Menschen mit Behinderung selbst organisierte langjährige Assistenz auch von den Pflegekassen anerkannt; unterstützt wurde dies durch das Bayrische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, der Landeshauptstadt München sowie durch den Paritätischen Wohlfahrtsverband Bayern. In den vergangenen Jahren wurden von Menschen mit Behinderung Standards entwickelt und umgesetzt, die die bedarfsgerechte Unterstützung in allen Lebensbereichen – von der Grundpflege bis zur Teilhabe in der Gemeinschaft – sichert.

Die Anerkennung des Arbeitgeberstatus behinderter Menschen durch die Kostenträger war nicht von Anfang an gegeben. Es hat einige Zeit gedauert, bis die Beschäftigung von AssistentInnen als reguläre Arbeitsverhältnisse mit ihren Rechtsfolgen, wie z.B. bezahlter Urlaub des Arbeitnehmers, Sozialversicherungsanteile des Arbeitgebers und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall des Arbeitnehmers anerkannt wurden. Entscheidend für die Anerkennung der Arbeitgeberberei-genschaft **war/ist** das Sozialreferat München.

In vielen Gesprächen wurde durch eine Arbeitsgruppe (*Sozialamtsleitung der Stadt München, mit Vertretern der VIF, VbA – Verbund behinderter Arbeitgeber und anderen Teilnehmern*), praktikable Lösungen gefunden. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass eine erfolgreiche Umsetzung in der Praxis erfolgte - mit Beratung und Unterstützung für Menschen mit Behinderung..

Es ist auch klar, dass die Organisation von praktischer Assistenz mit vielen Variablen verbunden ist, die einerseits eine flexiblere Beschäftigungsmöglichkeit des Personals und andererseits eine flexiblere finanzielle Gestaltungsmöglichkeit erfordert.

Es zeigt aber auch deutlich, dass die Rahmenbedingungen auf den behinderten Arbeitgeber existentiell einwirken:

### **Finanzierung der Assistenz**

Ein strittiger Punkt ist die Entlohnung für die Assistenz-Tätigkeit im Privathaushalt. Wie bekannt ist, bestimmen überwiegend die einzelnen Kostenträger wie z.B. der örtliche Sozialhilfeträger oder überörtliche Sozialhilfeträger und nicht der/die behinderte Arbeitgeber/in den Stundenlohn der AssistentInnen. Der behinderte Mensch ist zumeist davon abhängig, inwieweit der Assistenzbedarf von dritter Seite beurteilt wird - und abhängig davon, wie viel Kosten für den Assistenzbedarf die jeweiligen Kostenträger bewilligen.

*Brigitte Tschersich: „Ein wichtiger Aspekt in den Rahmenbedingungen muss sein, dass das Personal auch von den Kostenträgern in der Bezahlung tarifgerecht behandelt werden. Es muss anerkannt werden, dass von den Bruttobezügen des jeweiligen Assistenten der Lebensunterhalt bestritten werden muss. Es muss unbedingt ein Gleichstellungsgesetz her, aber auch ein Leistungsgesetz, dass die Finanzierung meiner persönlichen Assistenz auf Dauer sichert.*

*Es muss im Leistungsgesetz wie in der Gleichstellung verankert werden, dass jeder Mensch mit Behinderung das unbedingte Wahlrecht hat, welche Lebensform er will und nicht will. Die individuelle Entscheidung des Einzelnen muss auf breitester Ebene, d.h. in der Gesellschaft akzeptiert werden. Selbstbestimmtheit ist die Würde des Menschen.“*

### **Wie wird das Personal gewonnen?**

Oft durch Mund zu Mund Propaganda von Personal, zum Teil mit Zeitungsannoncen, Aushänge in Universitäten und Fachhochschulen, zum Teil über den Vermittlungsdienst der VIF und Assistenzbörse der VbA.

### **Wer ist das Assistenzpersonal?**

Festzustellen ist, dass trotz begrenztem Einkommen mit sehr viel Engagement und Motivation gearbeitet wird. Es sind z.B. ehemalige Zivildienstleistende, Praktikantinnen des Freiwilligen Sozialen Jahres, aus anderen sozialen Berufen, StudentInnen, anderweitig hauptberuflich Beschäftigte, Personen mit einem

Berufsabschluss oder (noch) ohne Berufsausbildung. Zu bemerken ist, dass speziell im Behindertenbereich das Assistenzpersonal von Behörden und Fachpersonal als Laienhelfer deklariert wird. Wieso eigentlich?

*Im Arbeitsrecht gibt es nicht den Begriff Laienmitarbeiter und Laienmitarbeiterin!*

*Sie sind schlichtweg Arbeitnehmer/in bzw. Mitarbeiter/in!*

*Heyne-Wörterbuch: Assistent/in: Gehilfe/in, Mitarbeiter/in:*

**Das Personal wird speziell von behinderten ArbeitgeberInnen (und/oder im Auftrag des Kunden vom VIF-Pflegedienst) auf ihre individuellen Anforderungen eingearbeitet. Nach einer gewissen Zeit verfügt dieses Personal über spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Tätigkeit in dem jeweiligen Arbeitsverhältnis notwendig sind. Das bedeutet letztendlich, dass dies die größtmögliche Qualität für die behinderten ArbeitgeberInnen darstellt. Qualität aus Sicht des Menschen mit Behinderung und nicht aus Sicht der medizinisch/pädagogisch geprägten Fachebene.**

Das Assistenzpersonal im Privathaushalt von behinderten Arbeitgebern hat die gleichen Rechte und Pflichten nach dem Arbeitsrecht wie andere Arbeitnehmer auch. Der behinderte Mensch ist in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber an bestimmte Gesetze gebunden: Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht, Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz und Lohnfortzahlungsgesetz.

Das Anmeldeverfahren und die Lohnabrechnung für Personal im Privathaushalt kann mit fachlicher Unterstützung selbst erlernt werden - was sehr zu empfehlen ist. Damit behält der behinderte Mensch auch hier seine Kompetenz - oder der behinderte Arbeitgeber nimmt einen entsprechenden Service in Anspruch z.B. den VIF-Lohnabrechnungsservice oder den Lohnabrechnungsservice des VbA – Verbund behinderter Arbeiter.

Sehr viel komplexer ist die Gestaltung und Durchführung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses für die Arbeitgeber. Sie müssen eine Vorstellung entwickelt haben, mit welchen Anforderungen und für welche Tätigkeiten mit seinen typischen Erfordernissen sie Personal benötigen. Sie müssen sich im Klaren sein, welche Persönlichkeiten zu ihm passen, worauf ist besonders zu achten haben, welche Fähigkeiten werden benötigt.

Die Sympathie spielt von Anfang an für beide Seiten eine große Rolle.

Arbeitgeberseite wie Arbeitnehmerseite sind zuerst einmal eine Gemeinschaft, die aufgrund eines Arbeitsvertrages aneinander gebunden sind. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht, der Arbeitnehmer Pflicht zur vertragsgemäßen Arbeit. Es kann sich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickeln, wenn beide Vertragspartner bestimmte Regeln einhalten:

Auf der anderen Seite müssen sich die AssistentInnen mit einem klaren Arbeitsauftrag in einem Arbeitsverhältnis unterordnen können. Sie müssen die Arbeitsaufträge nach Anweisungen ihrer ArbeitgeberInnen zuverlässig und verantwortungsbewusst ausführen. Sie müssen die **Lebensform, die Intimsphäre und Gewohnheiten ihrer ArbeitgeberInnen akzeptieren**. Zu erwähnen ist, dass es selbstverständlich sein muss, dass nach außen nichts aus dem Arbeitsverhältnis im Privathaushalt getragen wird. (Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers!)

Beide - ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen müssen im Arbeitsalltag miteinander im gegenseitigen Respekt umgehen können - wenn dieses trotz aller Bemühungen nicht geht, muss das Arbeitsverhältnis gelöst werden. Die ArbeitgeberInnen müssen sich selbst eine gewisse Anleitungskompetenz aneignen.

Heute kann festgestellt werden, dass zu dem Thema „Personal- und Anleitungskompetenz“ aus dem Arbeitgeberbereich und den Selbstbestimmtlebenszentren, unter anderem auch bei der VIF, seit Jahren sehr gute Schulungen und Fortbildungen für die behinderten ArbeitgeberInnen entwickelt wurden. Auch ein breites Informationsangebot über das Internet oder Fachbroschüren werden zur Verfügung gestellt.

*Gertraud Brandmair, selbst seit Jahren Arbeitgeberin: Grundsätzlich vorauszusetzen ist: Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Ordnungssinn, Diskretion, körperliche Belastbarkeit und Engagement. Eine gewisse Selbständigkeit und Flexibilität in der Arbeitsweise erwarte ich. Meine individuellen Grenzen als behinderte Arbeitgeberin müssen respektiert d.h. die Intimsphäre muss geachtet werden.*

Umgebungseinflüsse sind nicht ohne weiteres vergleichbar. Die Gewichtung der anfallenden notwendigen Tätigkeiten im Privathaushalt ist objektiv von außen kaum möglich. Können und Beanspruchung sind individuell sehr unterschiedlich. Beurteilen

und gewichten der vielfältigen Aufgaben kann eigentlich nur der behinderte Mensch selbst. Aus Sicht des behinderten Arbeitgebers und der behinderten Arbeitgeberin ist jede Assistenz-Tätigkeit für alle seine/ihre Lebensbereiche gleich wichtig.

Verantwortung für die eigene Arbeit hat jeder Arbeitnehmer. Langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der persönlichen Assistenz betonen, dass die Akzeptanz und der gegenseitige Respekt die wesentlichen Grundlagen für das Arbeitsverhältnis darstellen. Zudem ist es für sie von enormer Bedeutung, bei **einer** assistenz-abhängigen Person beschäftigt zu sein. Es wird damit begründet, dass es für sie wichtig ist, auch eine gewisse persönliche Beziehung zu dem/der VertragspartnerIn aufbauen zu können. Dies hat einen erheblichen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und letztendlich auf den Krankenstand des Personals.

Diese positiven Erfahrungen sind im Pflegedienst der VIF sowie im Individuellen Schwerstbehinderten Bereich (ZDL) seit Jahren festzustellen. Eines der wichtigsten Grundsätze ist auch hier, dass der Kunde und die Kundin bei der Personalauswahl mitbestimmt, sowie die Gestaltung der Dienstleistungen selbst bestimmt.

Persönliche Assistenz ist für alle hilfeabhängigen Menschen zum selbstbestimmten Leben wichtig. Es ist z.B. für die ältere gehbehinderte Frau von größter Bedeutung, wenn ihr ein Zivildienstleistender (noch) oder eine Mitarbeiterin eines Dienstes in ihrem Haushalt, beim Einkaufen und Freizeitaktivitäten assistiert oder für den jüngeren schwerbehinderten Mann, der Mitarbeiter zur persönlichen Assistenz z.B. in den Bereichen Grundpflege, Haushalt und Arbeitsplatz benötigt. Nicht zu vergessen sind behinderte Schulkinder und Studenten, die Personal zur persönlichen Assistenz z.B. in den Bereichen Mobilität und Schreibhilfe in der Regelschule oder Universität brauchen.

Die Mitbestimmung und Selbstbestimmung von behinderten Menschen bei der Gestaltung von Dienstleistungen dürfen nicht allein vom Status des Personals abhängig gemacht werden. Die freie Entscheidung behinderter Menschen über ihre persönlichen Belange und Interessen ist maßgebend.

Das oft genannte Argument, dass die selbstbestimmte Assistenz nur von einer bestimmten „Elite“ geleistet werden kann, ist so nicht richtig. Übersehen wird dabei, dass zum einen oft starre Strukturen der „Dienstleistungssysteme“ der Mitbestimmung entgegen wirken und zum anderen die Qualität der Dienstleistungen überwiegend aus der Sicht bestimmter Berufsbilder festgelegt werden.

**Die positiven Veränderungen im „Behindertenbereich“ in den letzten 20 - 25 Jahren haben behinderte Menschen im Wesentlichen durchgesetzt. Vorbilder sind in jedem Bereich notwendig, sie beeinflussen und fördern die Veränderungen im Sinne der betroffenen Menschen.** Einen erheblichen Einfluss hatte diese Entwicklung auf die Berater und Beraterinnen. Die professionelle Beratung muss heute Kenntnis haben über die „neuen“ Beratungsschwerpunkte wie z.B. Assistenzabrechnung und Assistenzanleitung.

**Die Bewertung der persönlichen Assistenz für behinderte Menschen darf nicht von außen reduziert werden auf eine einfache pflegerische Grundversorgung - sondern die Assistenz muss zu einer für und von behinderten Menschen bestimmten, ganzheitlichen Serviceleistung aufgewertet werden. Dies bedeutet für den behinderten Menschen Lebensqualität und Menschenwürde.**