

**„Selbstbestimmt leben – wie andere auch!“ –
Konzept der Persönlichen Assistenz für alle Menschen mit
Behinderungen, insbesondere intellektuellen Behinderungen**



1. Einleitung	3
2. Persönliche Assistenz für Menschen mit intellektuellen Behinderungen	4
Teamkoordination	4
Personenzentrierung	7
Assistenzhaltung	8
3. Beruf PA	9
Die PA als modulares Unterstützungssystem	9
Laienschulung	10
Schulungen für Assistenznehmer:innen	10
Nichtleistungsstunden	11
Persönliches Budget	11
4. Richtlinie für die Gewährung von Förderungen nach §33 BBG zur Harmonisierung der PA	12
Harmonisierung	12
Zielgruppe	13
Deckelungen	14
Adäquates Budget	15
Rolle der Angehörigen (Angehörigenregelung)	15
Kostenersatz/Selbstbehalt	15
5. Conclusio & Forderungen	16

1. Einleitung

Gemäß UN- Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wurde Österreich verpflichtet, Menschen mit Behinderungen ein selbstständiges und **selbstbestimmtes Leben** zu ermöglichen. Stark damit verknüpft ist die **Forderung der Deinstitutionalisierung** gemäß **Artikel 19 UN-BRK**.

Bisher gab es die persönliche Assistenz (PA) flächendeckend in Österreich nur für Menschen mit körperlichen Behinderungen am Arbeitsplatz (PAA). Die persönliche Assistenz außerhalb des Berufes und der Schule obliegt den Ländern und ist in neun Bundesländern hinsichtlich Zielgruppe, Bedarfsdeckung und Kostenersatz/Selbstbehalt unterschiedlich geregelt. Außerdem stellte bisher die notwendige **Anleitungskompetenz** eine wichtige Voraussetzung zur Beantragung dar und engt damit entgegen der UN-BRK die Zielgruppe ein.

Aufgrund der **unterschiedlichen Regelungen** sowie dem Ausschluss von Menschen mit intellektuellen und psychischen Beeinträchtigungen aus der Persönlichen Assistenz, startete das Bundesministerium für Soziales 2023 das Pilotprojekt Persönliche Assistenz mit der Richtlinie zur Gewährung von Förderungen nach § 33 BBG.

In den folgenden Kapiteln werden wir **dringliche Empfehlungen zur Verbesserung** der Richtlinie abgeben, um die Persönliche Assistenz für Menschen mit intellektuellen Behinderungen umfassender und entsprechend der UN-BRK zu gestalten. Dabei definieren wir sowohl **zentrale systemische Anforderungen** als auch notwendige Anpassungen der bestehenden Richtlinie, die derzeit den spezifischen Bedürfnissen dieser Zielgruppe nicht gerecht wird. Ziel ist es, allen Menschen mit Behinderungen umfassende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten.

Abschließend weisen wir darauf hin, dass sämtliche Vorschläge auf den Bedürfnissen von Menschen mit intellektuellen Behinderungen basieren, jedoch 1:1 für alle Menschen mit Behinderungen und somit für die gesamte Persönliche Assistenz angewendet werden können.

**Die Umsetzung der Persönlichen Assistenz
mittels persönlichen Budgets ist eine zwingende Voraussetzung.**

2. Persönliche Assistenz für Menschen mit intellektuellen Behinderungen

Um entsprechend der UN-BRK Menschen mit intellektuellen Behinderungen dauerhaft und niederschwellig Zugang zur PA zu ermöglichen, ist es notwendig, **von bisherigen Strukturen** hinsichtlich der Anleitungs-, Organisations-, Personalführungs- und Finanzkompetenz **abzuweichen und sich am Ziel der PA zu orientieren**.

Zielsetzung der PA ist es, allen Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Diese Selbstbestimmung wird nicht zwingend durch die oben genannten vier Kompetenzen erreicht, sondern durch die Möglichkeit seinen Alltag – wenn nötig mit geeigneter Unterstützung – selbstbestimmt nach den eigenen Wünschen planen und ausführen zu können.

Da Menschen mit intellektuellen Behinderungen die vier Kompetenzen (Anleitungskompetenz) teilweise oder gänzlich nicht erfüllen können, ist es wichtig, dafür eine Person einzubinden, die im Folgenden „Teamkoordinator:in bzw. Teamkoordination“ genannt wird und die fehlende Anleitungskompetenz mit Methoden der Unterstützten Entscheidungsfindung kompensiert.

Teamkoordination

Die Teamkoordination unterstützt den Menschen mit Behinderung bei jenen organisatorischen und strukturellen Aufgaben, die die Person mit Behinderung nicht selbstständig übernehmen kann. Dabei ist das Ausmaß der Unterstützung stets von der/dem Assistenznehmer:in selbstgesteuert. Assistenznehmer:in und Assistent:in arbeiten zusammen, die/der Teamkoordinator:in unterstützt jedoch die/den Assistenznehmer:in in ihrer/seiner Arbeitgeberrolle.

Eine klare Rolle der Teamkoordination ist zentral, um ein Zusammenspiel der Kräfte bestmöglich zu gewährleisten. Dafür müssen die Aufgaben konkret definiert und gut abgestimmt sein. Die Zuständigkeit der Teamkoordination wird von der/dem

Assistenznehmer:in für beide Seiten verbindlich abgesteckt und definiert, gegebenenfalls in Absprache mit der/dem zuständigen Erwachsenenvertreter:in. Im Vollumfang könnte es folgende Bereiche umfassen:

- Unterstützung in der Bedarfserhebung
- Alltagsplanung
- Personalrecruiting
- Dienstplanung
- Sämtliche Arbeitgebertätigkeiten
- Erstellung eines Haushaltsplans
- Assistenzeinschulung
- Krisenmanagement
- Etc.

All diese Tätigkeiten werden in enger Abstimmung und nach den Wünschen der/des Assistenznehmer:in getätigt.

Festzuhalten ist, dass diese Teamkoordination von Freunden, Angehörigen und/oder einer Fachperson, jedoch aus interessenskonflikttechnischen Gründen nicht von einer PA übernommen werden kann. Eine Trennung von PA und Teamkoordination muss stets eingehalten werden. Egal ob Freunde, Angehörige oder Fachpersonen die Teamkoordination übernehmen, ist genau zu beurteilen, wer die adäquateste Teamkoordination für die/den Assistenznehmer:in ist. Diese Beurteilung könnten unabhängige und zertifizierte Mediator:innen aus dem sogenannten „Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung“ sein, wenn sie ohnehin den Einstieg in die PA begleiten.

Ziel der Teamkoordination muss es sein, dass sich ein/e Assistenznehmer:in derart entwickelt, dass eine Minimierung der Unterstützung möglich wird. Dafür ist es sinnvoll, dass die/der Teamkoordinator:in in Bereichen wie der unterstützten Entscheidungsfindung, Unterstützter Kommunikation etc. ausgebildet ist. Außerdem muss die/der Teamkoordinator:in stark auf das Qualitätsmanagement und die Haltung(-entwicklung) der/des Assistent:in achten.

Die Anleitungskompetenz wird durch dieses Modell nicht eingeschränkt, sondern überhaupt erst ermöglicht, da der Mensch mit Behinderung seine Wünsche, Vorstellungen, repetitive Alltagsroutinen und Abläufe gemeinsam mit der/dem Teamkoordinator:in formuliert.

Die verbreitete Sichtweise, Anleitungskompetenz bedeute, dass jeder Handgriff immer angeleitet werden muss, ist als überholt zu betrachten. Der Anleitungskompetenz wird genüge getan, wenn die/ der Assistenznehmer:in entscheiden kann, von wem, wie und wann eine Tätigkeit ausgeführt wird. Folglich erfolgt die Anleitung bei repetitiven Tätigkeiten in der Regel nur einmal. Bei Tätigkeiten wie der korrekten Lagerung oder Transfer, Umgang mit Krisen oder Gesundheitsthemen wird es jedoch mehrfache Anleitung und Qualitätssicherung benötigen.

Außerdem ist die Teamkoordination auch dafür da, Nachlässigkeiten der PAs mit der/dem Assistenznehmer:in zu besprechen und gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln.

Ziel muss es sein, dem Menschen mit Behinderung ein möglichst selbstbestimmtes Leben inklusive aller Flexibilitäten und Freiheiten zu ermöglichen. Dabei soll die Teamkoordination das Spannungsfeld zwischen der Arbeitgeberposition inkl. aller organisatorischen Aufwendungen und den alltäglichen Anforderungen eines selbstbestimmten Lebens der/des Assistenznehmer:in möglichst geringhalten.

Die oben genannten Tätigkeiten einer/eines Teamkoordinator:in können auf Wunsch der/des Assistenznehmer:in auch auf mehrere Personen aufgeteilt werden (Unterstützungskreis). Beispielsweise könnte eine/ein Angehörige/r die Einschulung der Assistent:innen übernehmen und die arbeitsrechtlich-organisatorischen Tätigkeiten von einem/einer Träger:in übernommen werden (z.B. Lohnverrechnungen). Dadurch entsteht ein Unterstützungskreis, dessen Mitglieder von der/dem Assistenznehmer:in je nach Thematik individuell zur organisatorischen Unterstützung der PA geholt werden kann. Wichtig ist dabei, dass der Unterstützungskreis in sich gut abgestimmt ist und Klarheit in den Aufgabengebieten und Zuständigkeiten herrscht. Dies ist nur durch klar abgegrenzte Rollen möglich, auch hinsichtlich bezahlter und ehrenamtlicher Rollen.

Unabhängig davon, ob die Organisation und Koordination der Unterstützungstätigkeiten von einer Einzelperson (Teamkoordinator:in) oder von

einem Unterstützungskreis ausgeübt wird, muss die Tätigkeit je nach Rolle entlohnt werden. Dafür sind ein eigener Budgetposten und eine separate Höhe festzulegen. Dies ist notwendig, um den Assistenzbedarf strukturell vom Organisationsaufwand zu trennen. Dabei muss die Feststellung des Grades der Unterstützung unbedingt fachlich objektiv erfolgen. Durch die Teamkoordination kann man auch die Wahlmöglichkeit zwischen Träger- und Arbeitgebermodell aufrechterhalten. Der Budgetposten muss die unterschiedlichen Zeitaufwendungen der einzelnen Tätigkeiten berücksichtigen und kann durchaus schwanken. Zu Beginn eines neuen Teams wird er durch Recruiting- und Einschulungszeiten deutlich höher sein als in einem länger bestehenden eingespielten Team. Die Flexibilität beim Verbrauch des Kontingentes stellt einen wesentlichen Punkt zur Erlangung eines selbstbestimmten Lebens dar.

Die Qualifikation der/des Teamkoordinator:in soll im sozialen und/oder betriebswirtschaftlichen Bereich liegen. Für die Bedarfskommunikation, Auswahl, Einschulung, etc ist eine soziale Ausbildung von Vorteil. Für das Recruiting, Employerbranding, Abrechnungen etc. wird es Personen mit wirtschaftlichem und arbeitsrechtlichem Hintergrund brauchen.

Vorstellbar ist, dass Angehörige Tätigkeiten der Teamkoordination übernehmen, der überwiegende Teil soll jedoch von Professionisten abgewickelt werden. Hier muss es in jedem Bundesland mehrere Anbieter und Wahlfreiheit geben.

Die wichtigsten Grundlagen für die/den Teamkoordinator:in sind die Personenzentrierung und eine strikte Assistenzhaltung.

Personenzentrierung

„Personenzentriert arbeiten heißt: mit der betroffenen Person, nicht für sie Probleme lösen, Projekte entwickeln und Entscheidungen treffen. Es heißt: unterschiedliche Fähigkeiten, Bedürfnisse und Ansichten erkennen und einbeziehen und ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Selbstverantwortung zutrauen. Stützen für selbständiges Handeln können den persönlichen Spielraum erheblich erweitern

und sind zugleich Bausteine für einen Rahmen, der hilft, aber nicht unnötig einschränkt.“¹

Dazu wurde auch das selbst gesteuerte Unterstützungssystem (Self-Directed-Support - SDS²) 2015 von führenden Experten weltweit entwickelt und in Vancouver präsentiert. Aufgrund der weltweiten bestehenden positiven Erfahrungen, fordern wir, SDS in der Persönlichen Assistenz zu berücksichtigen.

Diese Theorien lebt Schottland mit der Organisation ENABLE³ oder Schweden mit JAG⁴ seit Jahrzehnten mit großem Erfolg.

Assistenzhaltung

Die **Assistenzhaltung** beschreibt die grundlegende Haltung, die eine persönliche Assistenzkraft gegenüber der unterstützten Person einnimmt. Sie basiert auf Respekt, Empathie und dem Ziel, die Autonomie der unterstützten Person so weit wie möglich zu fördern. Die Assistenzhaltung bedeutet also, die Person mit Behinderung in ihren individuellen Entscheidungen zu unterstützen, ohne ihr Leben und ihre Entscheidungen zu dominieren.

Wichtige Merkmale der Assistenzhaltung sind:

1. **Empowerment und Selbstbestimmung:** Die/der Assistenznehmer:in soll ihre eigenen Entscheidungen treffen können, wobei die/der Assistent:in nur dort aktiv eingreift, wo es tatsächlich erforderlich ist.
2. **Wertschätzung und Respekt:** Die Bedürfnisse und Wünsche der/des Assistenznehmer:in werden respektiert, auch wenn sie von den Ansichten der Assistenz abweichen.
3. **Transparenz und Kommunikation:** Die Assistenz handelt stets in Absprache mit der Person und legt alle Schritte offen, um eine vertrauensvolle Beziehung zu schaffen.

¹ [Marlis-Poertner-Die-personenzentrierte-Arbeitsweise.pdf \(zeitschriftmenschen.at\)](#)

² [SDS Standards \(selfdirectedsupport.org\)](#)

³ [Enable Cares | | Enable](#)

⁴ [Organisationen JAG](#)

4. **Professionalität und Zurückhaltung:** Die Assistenz bringt sich nur so weit ein, wie es die Unterstützung erfordert.

3. Beruf PA

Auch die Persönliche Assistenz leidet seit mehreren Jahren unter einem **massiven Personalmangel**. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass PA im städtischen Umfeld der typische „Studentenjob“ war und am regulären Arbeitsmarkt als potenzieller Beruf unbekannt ist. Andererseits ist die PA aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigungsarten und den regelmäßig sich verändernden Rahmenbedingungen (Stundenkontingent der/ des Assistenznehmer:in) kein verlockender langfristiger Beruf.

Sozialpolitisch wurde völlig verabsäumt, die PA am Arbeitsmarkt als Schlüsselberuf zur Deinstitutionalisierung zu etablieren und eine leistungsgerechte Bezahlung entsprechend den Anforderungen des Berufes festzulegen. Dadurch kann PA als Möglichkeit abseits von Institutionen und ohne langwieriger Ausbildung zu arbeiten, neue Arbeitskräfte anlocken.

Die PA als modulares Unterstützungssystem

Abgesehen davon, verlangt die Zielgruppenerweiterung der PA zukünftig auch, dass die **PA nicht mehr eine reine Laientätigkeit** ist, sondern jene Berufsgruppen herangezogen werden können, die der Mensch mit Behinderung zur selbstbestimmten Alltagsführung benötigt. „PA als modulares Unterstützungssystem“ meint, dass **je nach Unterstützungsbedarf im unterschiedlichem Stundenausmaß verschiedene Professionen** den Menschen mit intellektuellen Behinderungen unterstützen (Pflege, Sozialarbeit, agogische Unterstützung etc.). Das kann beispielsweise der fußballbegeisterte Nachbar für die Begleitung zu einem Match sein, aber auch die Sozialarbeiterin bei der Begleitung zu Behördengängen. Je nach Tätigkeit soll die/ der Assistenznehmer:in die Möglichkeit haben, sich von Laien bis hin zum geeigneten Fachpersonal jene Person finanzieren zu können, die für ihre/seine Lebensumstände passend ist. Dieses

modulare System stellt sicher, dass Einschulungszeiten verkürzt und die Qualität der Unterstützung zu einem selbstbestimmten Leben gehoben wird.

Zu beachten ist, dass bei den Bedarfen hinsichtlich der einzelnen Berufsgruppen keine Regelungen festgeschrieben werden, die im Alltag nicht umsetzbar sind. Damit ist gemeint, dass die Differenzierung der Berufsgruppen nicht dazu führen darf, dass es über den Tag verteilt bei einem 24 Stunden Bedarf 10 Dienstwechsel gibt.

Laienschulung

Für persönliche Assistent:innen, die mehr als 12 Wochenstunden als Laien in den Beruf einsteigen, bedarf es einer Einschulung innerhalb der ersten 6 Monate nach Dienstantritt. Diese sollte aus einem **standardisierten theoretischen Teil** (Rechte und Pflichten der/des Assistenznehmer:in, Verhalten und Haltung, Do's and Don'ts in der PA sowie arbeitsrechtliche Informationen) und einem individuellen Teil bestehen. Der **individuelle Teil** stellt ein Protokoll über die assistenznehmerbezogenen und somit individuellen Einschulungsschritte dar. Dazu zählt z.B. ein Protokoll über die Hebeeinschulung oder die Einschulung mit gewissen Geräten. Dieser zweite Teil kann individuell auf Assistenznehmer:in und Assistent:in angepasst werden, wichtig ist aus Nachvollziehbarkeitsgründen die ordentliche Dokumentation. Hier kann auch eine GUKG-Delegation⁵ protokolliert werden.

PAs, die eine dementsprechende soziale oder pflegerische Ausbildung haben, können diese Schulung ggfs. verkürzt absolvieren. Jedenfalls gelten die gesetzlichen Grundlagen zu den Berufspflichten und zur Sorgfaltspflicht.

Assistent:innen sollen regelmäßig verpflichtende Supervision in Anspruch nehmen.

Schulungen für Assistenznehmer:innen

Auch Assistenznehmer:innen müssen im **Umgang mit ihren Assistent:innen befähigt** werden. Assistenz darf nicht Dienen sein, es braucht wechselseitigen

⁵ Im Einzelfall können ärztliche/medizinische Tätigkeiten von Fachpersonal an Personen übertragen werden, die Menschen mit Behinderungen begleiten.

Respekt und ein Gegenseitiges Geben und Nehmen. Das Vermeiden von potenziellen Machtmissbrauch muss verhindert und erlernt sein. Zu berücksichtigen ist auch die **Gefahr der erlernten Hilflosigkeit**, wenn Assistent:innen alles machen. Daher ist es Aufgabe der Teamkoordination, diese Eventualitäten im Auge zu behalten.

Diese Schulung sollte die Themen respektvolle Zusammenarbeit, Kritikfähigkeit, Rechte und Pflichten sowie Krisenmanagement beinhalten. Für Assistenznehmer:innen soll es zudem regelmäßige Auffrischkurse geben. Auch die Möglichkeit einer Supervision soll bestehen.

Nichtleistungsstunden

Jegliche Arbeitszeiten, die der/dem Persönlichen Assistent:in aus einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung heraus bezahlt werden muss, darf nicht von den Bedarfsstunden der/des Assistenznehmer:in abgezogen werden. Konkret muss zum Assistenzbedarf Stunden hinzugerechnet werden, in denen die PA Fortbildungen absolviert, Supervision in Anspruch nimmt oder Krankenstandsstunden kompensiert werden. Diese bezahlten Stunden ohne direkter Assistenzleistung nennt man Nichtleistungsstunden.

Persönliches Budget

Die persönliche Assistenz muss über ein persönliches Budget organisiert werden, um **Flexibilität** und eine **dienstleistungsorientierte Marktstruktur** zu fördern. Die aktuelle Monopolstellung der Assistenzanbieter widerspricht sowohl der UN-BRK als auch dem freien Wettbewerb, da **Wahlfreiheit** zwischen Anbietern und auch dem Arbeitgebermodell notwendig ist. Nur durch die direkte Auszahlung des Budgets an Menschen mit Behinderung können diese selbstbestimmt entscheiden, wo sie ihre Leistungen in Anspruch nehmen. Dies fördert gleichzeitig den Wettbewerb und folglich lassen sich **Qualitätssteigerungen** sowie **Innovationen** erwarten.

Durch das Persönliche Budget können auch andere notwendige Leistungen leichter eingekauft und organisiert werden. Es trägt dazu bei, die starren Leistungsstrukturen zugunsten der Empfänger:innen aufzubrechen.

Innovativ gedacht, könnte dieses Budget auch die Kosten für **technische Assistenzlösungen** beinhalten. Bei einer großen Anzahl solcher Investitionen für technische Assistenz würde die Entwicklung dieser beschleunigt und langfristig Personal entlastet oder sogar gespart werden. In vielen Bereichen könnten schon jetzt **technische Lösungen Personalressourcen vermindern** bei gleichzeitig höherer Rentabilität.

4. Richtlinie für die Gewährung von Förderungen nach §33 BBG zur Harmonisierung der PA⁶

Die Lebenshilfe Österreich weist an dieser Stelle daraufhin, dass eine Angleichung der beiden Assistenzsysteme nicht der Zielbestimmung der UN-BRK entspricht. In der Richtlinie gibt es nach wie vor eine Stundendeckelung, so wie keinen Ausschluss von Selbstbehalten.

Da die Richtlinie für das Pilotprojekt wahrscheinlich die Grundlage des Regelsystems darstellen wird, möchten wir auf eine **Vielzahl an Problemen der Richtlinie hinweisen und Verbesserungen vorschlagen**.

Harmonisierung

Das langfristige Ziel dieser Förderung ist die Etablierung von harmonisierten Standards zur PA. Dabei soll es zu einer Angleichung der PA am Arbeitsplatz und der außerberuflichen PA kommen.

⁶https://www.sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/News_und_Veranstaltungen/News/PAA_Richtlinie.de.html

Vielmehr braucht es ein **Rahmengesetz des Bundes/15a Vereinbarung gegenüber den Ländern** wie die PA zu gestalten sei, um länderbedingte Diskriminierungen und Zweigleisigkeiten abzustellen. Außerdem müssen beide Assistenzsysteme derart ineinander verschmelzen, dass es **für Assistenznehmer:innen dieselbe Leistung zu denselben Rahmenbedingungen ist**. Nur dadurch kann der UN-Behindertenrechtskonvention Rechnung getragen werden.

Dazu gehört auch, dass die PA problemlos in Anspruch genommen werden kann, wenn andere Leistungen bereits bestehen. Bspw. Soll einer/einem Kund:in des betreuten Wohnens auch stundenweise PA zustehen.

Zielgruppe

Die Zielgruppe der persönlichen Assistenz wurde in der Rahmenrichtlinie hinsichtlich der **Behinderungsarten erweitert**, jedoch nicht hinsichtlich der Altersbegrenzungen. Um der UN-BRK gerecht zu werden und auch einen längst vorhandenen Bedarf in Österreich zu decken, ist es dringend notwendig, die **Altersbeschränkung aufzuheben** und somit auch Kindern und Menschen ab dem 65. Lebensjahr PA zu ermöglichen.

Bei Kindern könnte die PA von den Eltern geleistet werden, was dazu führt, dass diese als pflegende Angehörige sozialversicherungsrechtlich abgesichert wären und ein Einkommen hätten. Außerdem könnten die Eltern sukzessive weitere PAs in das Team holen, um so möglichst früh dem Kind auch Selbstbestimmung zu ermöglichen und den wichtigen Abnabelungsprozess zeitgerecht einzuleiten. Beispielsweise könnte ein 12-jähriges Mädchen mit Behinderung unterstützt durch die PA gemeinsam mit ihrer Freundin Eis essen gehen. Damit wird sichergestellt, dass Kinder mit Behinderungen normale gesellschaftliche Entwicklungen unabhängig und ohne Beisein der Eltern erleben können. Die Frage der Obsorgepflicht ist hier entsprechend wie bei jeder anderen Fremdbetreuung zu beantworten.

Für **Menschen über dem 65. Lebensjahr** muss sichergestellt werden, dass sie persönliche Assistenz weiter beziehen können, wenn sie diese aufgrund ihrer Behinderung bereits vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen haben. Die derzeitige Begrenzung auf den Pensionsantritt ist aufzuheben und stattdessen

darauf abzustellen, ob die PA bereits in den Jahren davor genutzt wurde und ob das Tätigkeitsfeld von einer reinen Pflege abzugrenzen ist. Solange keine ausschließliche Pflege notwendig ist, sollte die persönliche Assistenz bewilligt werden. Die bisherigen „Good-Will-Lösungen“ der Entscheidungsträger:innen sind nicht ausreichend, um für Assistenznehmer:innen Rechtssicherheit zu schaffen. Eine Differenzierung der Zielgruppe durch den Parameter „Alter“ ist generell nicht UN-BRK konform.

Deckelungen

Die aktuelle in der Richtlinie vorhandene Deckelung des Stundenkontingentes ist gemäß der UN-BRK nicht zulässig, denn ein selbstbestimmtes Leben lässt sich nicht derart planen, dass eine Deckelung eingehalten werden kann. Außerdem stellen PA-Stunden keinen „Luxus“ dar, sondern sind die einzige Möglichkeit von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft teilzuhaben.

Die **Bedarfsermittlung** muss durch ein fachlich qualifiziertes, interdisziplinäres Team ohne pauschale Begrenzungen der zu gewährenden Assistenzstunden und unabhängig der Pflegestufe erfolgen. Hierbei kann der Selbsteinschätzungsbogen als ein Hilfsmittel herangezogen werden. Darin müssen auch Bedarfsschwankungen wegen Urlaubs- oder Rehaaufenthalten berücksichtigt werden. Der aus diesem Prozess ergebende Stundenbedarf muss **bescheidmäßig** mit einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr bewilligt werden. Es muss eine **Einspruchsfrist** sowie eine **behördliche Begründung** bei einer groben Differenz zwischen Bewilligung und Selbsteinschätzungsgutachten inbegriffen sein.

Die Teamkoordination hätte hier vermittelnde, objektivierende Aufgaben. Außerdem muss in der Bedarfsermittlung der Aufwand für Organisatorisches bzw. jener Aufwand, der sich durch Krankenstände, Urlaubsvertretung etc. ergibt, berücksichtigt werden. Außerdem braucht es Ressourcen der Doppelverrechnungen für Einschulungszeiten, Krankenstands-Ersatzzeiten, Fortbildungszeiten und jene Zeiten, die aus arbeitsrechtlichen Gründen notwendig sind, jedoch nicht direkt mit der Erbringung der persönlichen Assistenz zusammenhängen, gedeckt. Diese sogenannten „**Nichtleistungsstunden**“ (Arbeitszeit, in der keine direkte PA geleistet wird) ergeben in Summe mit den Netto-Bedarfsstunden den Gesamtbedarf der persönlichen Assistenz.

Adäquates Budget

Der Gesamtbedarf muss mit einem kalkulatorischen Stundensatz je nach **kollektivvertraglicher notwendiger Einstufungsgruppe** multipliziert und im Voraus an den/die Assistenznehmer:in ausbezahlt werden.

Zusätzlich zu dem monatlichen Stundenbudget braucht es ein Budget zur Deckung von Recruitingkosten, Arbeitgeber:innenanreizen- und -kosten (z.B. Klimaticket, Übernachtungen), Kontoführungs- und Steuerberatungsgebühren sowie der Kostenabgeltung für die/den Teammanager:in/Unterstützungskreis.

Rolle der Angehörigen (Angehörigenregelung)

Das persönliche Budget darf für die Beschäftigung von Angehörigen nicht gedeckelt sein. Die Beschäftigung von Angehörigen als persönliche Assistenz kann z.B. in sensiblen Lebensbereichen Vorteile mit sich bringen, kann aber auch zum Anstieg eines Machtgefälles führen. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass im Falle eines Bedarfs Angehörige sowieso die Leistung erbringen, entweder ohne einen arbeitsrechtlichen Rahmen oder als persönliche Assistenz in einem gesicherten und staatlich einsehbaren Rahmen. Daher muss es diese Möglichkeit unbeschränkt geben.

Kostenersatz/Selbstbehalt

Die persönliche Assistenz darf **zu keinem Zeitpunkt einkommensabhängig oder kostenpflichtig** sein. Ein Kostenersatz/Selbstbehalt steht entgegen der Zielsetzung der PA ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Aktuell ist es üblich, dass Menschen mit Behinderung abwägen, ob sie zwei oder dreimal in der Woche duschen gehen, da ihnen eine Assistenzstunde bis zu 12 € Selbstbehalt kostet und sie dann anderwärtig einsparen müssen. Damit wird z.B. das Duschen zur Leistbarkeitsfrage. Dies ist entgegen der UN-BRK und menschenrechtlich aufs Schärfste zu verurteilen.

5. Conclusio & Forderungen

Zusammengefasst kann die Zielgruppenerweiterung der persönlichen Assistenz nur durch eine deutliche Veränderung der Rahmenbedingungen funktionieren. Insbesondere braucht es die Rolle einer Teamkoordination, die gemeinsam mit den Assistenznehmer:innen deren Wünsche, Vorstellungen, Alltagsroutinen und Abläufe formuliert und somit Anleitungskompetenz erst ermöglicht. Weiters zählen einerseits eine bedarfsgerechte, personell adäquat ausgestattete persönliche Assistenz mittels persönlichen Budgets und andererseits Angebote wie das schottische Enable-Programm, um allen Menschen mit Behinderung persönliche Assistenz zu ermöglichen.

Jedes der hier genannten Kapitel kann als Handlungsauftrag für die Bundesländer und die Bundesregierung gesehen werden, deren Umsetzung zeitnah zu erfolgen hat. Dies ist die wichtigste Grundlage der von der UN dringend geforderten Deinstitutionalisierung.

Lebenshilfe Österreich

Favoritenstraße 111/10

A-1100 Wien

Mobil: +43 (0)664 83 72 448

ZVR-Zahl: 599047772

office@lebenshilfe.at

www.lebenshilfe.at

www.facebook.com/lebenshilfe.inklusion

© Lebenshilfe, November 2024

© Foto: Puttachat Kumkrong

Autorin: Christina Holmes

Fassung vom 28.11.2024