Defizitäre Umsetzung des selbstbestimmten Lebens auf Grund zu geringem Budget im Arbeitgebermodell

Von Anke Kreuselberg im Rahmen der Peer Counseling Weiterbildung 2010

Inhaltsverzeichnis

• Einleitung 03

• Assistenz und Arbeitgebermodell 03

• Arbeitgebermodell: von Antragstellung bis Zielvereinbarung 04

• Antragstellung 04

• Bedarfsfeststellung 04

• Zielvereinbarung 05

• Persönliche Assistenz im Arbeitgebermodell und persönliche Assistenz durch ambulante Dienste 06

• Problematiken zwischen Assistenznehmer und Assistenzgeber bedingt durch zu niedrige Entlohnung 07

• Die Rolle des Assistenzgebers 07

• Ökonomische Komponente des Arbeitgebermodells 08

• Macht 08

• Menschliche Komponente des Arbeitgebermodells 09

• Möglichkeit zur Schaffung neuer Plattformen 09

• Fazit 10

1 Einleitung

Mit dem persönlichen Budget in Form des Arbeitgebermodells gelten Menschen mit Behinderung als Expertinnen und Experten in eigener Sache und können selbst entscheiden, welche Hilfe sie wann in Anspruch nehmen wollen. Folglich handelt es sich hierbei um einen Paradigmenwechsel in der Pflege- bzw. Assistenzsituation. Nicht mehr der nichtbehinderte ist hier regelnd aktiv, sondern die Regie für den Alltag liegt ganz allein in den Händen des Betroffenen. Dies eröffnet den Weg zu mehr Selbständigkeit und Unabhängigkeit.

Leider ist dies nicht der Ist-Zustand.

In meiner Arbeit geht es darum auf die Probleme aufmerksam zu machen, die aus zu niedrigen entgelten in der Assistenz entstehen.

Der Verlauf der Arbeit zeigt immer wieder den roten Faden auf, dass das persönliche Budget formell dem behinderten Menschen vermitteln soll, dass ihm ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht wird, zu niedrige Entgelte und ein ständiges kürzen oder streichen der Gelder lassen aber darauf schließen, dass eine Selbstbestimmung in der Realität nicht wirklich gewollt

2 Assistenz und Arbeitgebermodell

Menschen mit Behinderung benötigen häufig Hilfe bei nahezu allen alltäglichen Verrichtungen, wie Essen, Trinken, An- und Auskleiden, Körperpflege, Toilettengänge, Handreichungen, Schreiben, Lesen, Kochen, Abwaschen und bei Freizeitunternehmungen außerhalb ihrer Wohnung. Menschen mit Behinderung und Assistenzbedarf sind üblicherweise Kunden eines Pflegedienstes oder auf die Hilfe von Angehörigen angewiesen. Beim Arbeitgebermodell ist dies anders: ähnlich wie Haushalts- oder Putzhilfen werden von einem Menschen mit Behinderung Assistenten ausgesucht, die sie/er dann selbst einstellt und hier als Arbeitgeber/in auftritt. Der Mensch mit Behinderung entscheidet dann selbst, wie, wann und wo die Assistenz von den Angestellten erbracht werden soll.

Dazu sollte er bestimmte Grundlagen erlernen können:

- freie Wahl der Pflegeperson (Personalkompetenz) durch den assistenzbedürftigen Menschen

- Ablauf der Hilfe nach ihren Wünschen (Anleitungskompetenz)

- selbst gestalteter Tagesablauf (Organisationskompetenz)

- Bestimmung, wo die Hilfe erbracht wird (Raumkompetenz)

- Einfluss auf die Verwendung der finanziellen Mittel (Finanzkompetenz)

2.1 Arbeitgebermodell: von Antragstellung bis Zielvereinbarung

Zunächst einmal sind verschiedene Formalitäten durchzuführen, die es einer Privatperson ermöglichen, den Status einer Arbeitgeberin / eines Arbeitgebers zu erlangen. Dies ist über eine Beratungsstelle möglich. Die Anträge werden zusammenfassend vom Antragsteller gegebenenfalls in Begleitung des Budgetberaters in der Budgetkonferenz mit Sachbearbeitern der Leistungsträger diskutiert und die Ergebnisse in der Zielvereinbarung festgehalten.

2.1.1 Antragstellung

Anträge auf das TpB (Trägerübergreifendes persönliches Budget) können bei jedem beliebigen Leistungsträger beantragt werden. Die Servicestellen sind verpflichtet den Antrag weiterzuleiten.

2.1.2 Bedarfsfeststellung

Doch zuvor besteht die Notwendigkeit einen Assistenzplan zu erstellen, um den Anspruch des Hilfebedarfs aufzuzeigen.

Schreiben eines Assistenzplans beinhaltet:

• Zeiten ohne Assistenzbedarf

• Zeiten mit vollem Assistenzbedarf

• Zeiten mit eingeschränktem Assistenzbedarf (Bereitschaft)

Bei der Bedarfsermittlung ist unbedingt darauf zu achten, dass mit der jeweiligen Budgetsumme die notwendigsten Leistungen eingekauft werden können. Das beinhaltet: Lohnkosten, Unterkunftskosten, Regiekosten, Budgetassistenzkosten, Versicherungen.

2.1.3. Zielvereinbarung

Die Zielvereinbarung ist dem Bescheid vorgelagert. In ihr werden alle Punkte aus der Budgetkonferenz aufgeschrieben und durch Unterschrift des Antragsstellers und der Behörde vereinbart.

Es ist jedoch zu beachten, dass die jeweiligen Bedingungen des Einzel-“Falls“ Abweichungen hiervon erforderlich machen können. So kann das besprochene Budget gegebenenfalls auch im Nachhinein bei Verschlechterung der Situation oder zum Beispiel auch im Falle eines Urlaubs nach Antrag geändert werden.

Aufbau der Zielvereinbarungen:

• Zwischen der antragstellenden Person (Budgetnehmer) und des Beauftragten (Leistungsträger)

• Rechtsgrundlage

• Leistungen

• Beratung und Unterstützung

• Pflichten des Budgetnehmers

• Geltungsdauer und Kündigungsfristen

• Schlussbestimmung

2.2 Persönliche Assistenz im Arbeitgebermodell und persönliche Assistenz durch ambulante Dienste

**Persönliche Assistenz durch ambulante Dienste**

**Arbeitgebermodell**

Beschreibung der Grafik:

Linke Seite:

• Assistenznehmer ist Kunde oder Kundin z. B. eines Pflegedienstes

• Verwaltung: rechnet mit dem Leistungsträger ab (i. d. R. Stadt, Sozialamt) und erteilt (im besten Fall nach Absprache mit dem Assistenznehmer) den Assistenten Arbeitsanweisungen. Neben der Verwaltungsebene sind oft auch Ärzte und Angehörige vertreten

• Assistenznehmer ist Kunde, beziehungsweise Klient und steht am Ende der Hierarchie

• Anweisungen sind auch „von unten nach oben“ möglich, jedoch oft nicht so durchschlagend, wie in der anderen Richtung

• In der persönlichen Assistenz durch ambulante Dienste kommt der Assistent mit Vorgaben seiner Vorgesetzten zum Assistenznehmer

Rechte Seite:

• Assistenznehmer organisiert seine Assistenz komplett selbst

• Der Assistenznehmer steht hier genau an der richtigen Stelle: sie / er kontrolliert die ihr /ihm zustehenden Mittel, rechnet mit dem Leistungsträger ab und sucht sich eigene Assistenten

• Die Assistenten bekommen ihre Anweisungen direkt vom Assistenznehmer und können Verbesserungsvorschläge bzgl. der Assistenzleistung aber auch Probleme direkt mit dem Assistenznehmer besprechen

3 Problematiken zwischen Assistenznehmer und Assistenzgeber bedingt durch zu niedrige Entlohnung

3.1 Die Rolle des Assistenzgebers

Da sich die Bezahlung der Assistenzgeber in den letzten 13 Jahren nicht erhöht hat, trotz dass die Lebenshaltungskosten um 17% gestiegen sind, stehen die Assistenzgeber unter einem permanenten finanziellen Druck. Assistenz, die Vollzeit arbeitet und mit einem Vollzeitgehalt nach Hause geht und sich trotzdem noch einen Nebenjob suchen muss um die laufenden Unkosten zu decken, kann zum einen nicht die erforderliche Flexibilität garantieren, und muss außerdem zeitlich bedingt in seinem sozialen Umfeld Einschränkungen machen, was sich negativ auf die Psyche auswirkt und eine Ablehnungshaltung gegenüber der Assistenzleistung hervorrufen kann. Nur wer keine Alternative hat und Arbeitslosengeld 2 befürchtet, behält den Job des Assistenten.

3.2 Ökonomische Komponente des Arbeitgebermodells

Auf den ersten Blick sieht es so aus, als würde der behinderte Mensch als Leistungsempfänger nur ein Kostenverursacher sein und würde dem Staat in Höhe seines Hilfebedarfs Gelder entziehen. Doch diese Rechnung geht nicht auf. Makroökonomisch gesehen ist der Teil des persönlichen Budgets, der für Assistenz verwendet wird, mit keinerlei Kosten verbunden. Ein offensichtlicher Effekt ist, dass durch die persönliche Assistenz zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, die an keiner anderen Stelle wegfallen und sogar bisher ungelernten Kräften die Möglichkeit einer Festanstellung bieten. Die Kosten, die der behinderte Mensch im Arbeitgebermodell dazu aufbringt Löhne und Gehälter seiner Assistenten zu finanzieren fließen direkt über die Sozialversicherung und die Steuern zurück in den staatlichen Kreislauf. Außerdem wird der Konsum angekurbelt, da den Assistenten mehr Nettoeinkommen zur Verfügung steht, als würden sie von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld 2 leben, woraufhin dem Staat wiederum Steuergelder zugeführt werden, z.B. durch die Mehrwertsteuer. Eine Anhebung der Löhne der Assistenten würde also keineswegs zu höheren Staatsausgaben führen, sondern ließe sich indirekt positiv bilanzieren und außerdem die ökonomische Wohlfahrt der Gesellschaft beeinflussen.

3.3 Macht

Niedriges Entgelt ist die Grundlage für Frustration und niedriges Selbstwertgefühl. Durch die ständige Anpassung an die Selbstbestimmung des Assistenznehmers passiert es, dass Assistenten sich in ihrem Selbstwertgefühl eingeschränkt fühlen. Der Assistent unterliegt einer ständigen Gradwanderung wann er sich einbringen darf und wann nicht, wodurch sein eigenes Wertegefühl untergraben wird. Hierdurch kann es mitunter passieren, dass eine Assistenz versucht sich ihr Selbstwertgefühl auf unnatürlichem Wege wiederzuholen bzw. durchzusetzen. Es kann zu Gewalt in der Pflege durch Aggressionen kommen, durch psychische Gewalt (z.B. Vorenthaltung von Haustieren), Machtdemonstration oder Provokation. Das sieht so aus, dass sie „aus Versehen“ einen falschen Griff ansetzt, oder Dinge „vergisst“, dass sie sich über Entscheidungen hinwegsetzt um Aufmerksamkeit zu bekommen und vom Assistenznehmer fordert die Arbeit mehr wertzuschätzen.

3.4 Menschliche Komponente des Arbeitgebermodells

Da durch die geringen Entgelte ein Desinteresse besteht ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis einzugehen, muss der behinderte Mensch mit einer ständigen Personalfluktuation seiner Assistenten leben. Dies führt dazu, dass sich Assistenznehmer in ihrer Selbstbestimmung zunehmend beschneiden aus Angst die Assistenz durch Überforderung zu verlieren. Dies hat zur Folge, dass sie ihr soziales Umfeld verlieren und nur noch eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.

4 Möglichkeit zur Schaffung neuer Plattformen

Als behinderter Arbeitgeber habe ich rückblickend auf fünf Jahre die Erfahrung gemacht, dass die Leistung der Assistenz höher gewertet werden muss. Eine qualitativ hochwertige Assistenzleistung zeichnet sich aus durch Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Ausfallsicherheit, Zurückhaltung und Flexibilität. Selbstverständlich stellt sich die Frage, ob es möglich ist, eine solche Assistenz zu einem so günstigen Preis zu finden. Um eine adäquate Assistenz zu bekommen oder zu erhalten, sollte man die Löhne der Assistenten einer Tariflohngruppe angleichen, damit gewährleistet ist, dass für diese komplexe Tätigkeit, die eine sehr hohe Flexibilität und Vielseitigkeit des Könnens erfordert eine angemessene finanzielle Wertschätzung gegeben wird. Hierzu schlage ich vor, die Bezahlung von persönlicher Assistenz so zu gestalten, dass es einen Ausgleich der ständigen allgemeinen Preissteigerungen gibt. Dies wäre zum Beispiel durch Einbindung an ein bestehendes Tarifsystem für vergleichbare Tätigkeiten (TVÖD oder KVR) möglich. Die Orientierung der Bezahlung von persönlicher Assistenz an einem bestehenden Tarifsystem verhindert, dass verschiedene Kostenträger unterschiedliche Stundenlöhne festlegen können. Außerdem würde durch die Einbindung in ein Tarifsystem die persönliche Assistenz auch automatisch von Tariferhöhungen profitieren.

5 Fazit

Selbstbestimmung ist ein Grundrecht eines jeden Menschen, welches ihm ermöglicht das eigene Leben zu gestalten und bezüglich der eigenen Lebensqualität Entscheidungen zu treffen, die frei sind von externen Einflüssen, Einmischungen oder Beeinträchtigungen. Selbstbestimmung ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einem Wegfall von Hilfen, vielmehr soll gewährleistet sein, dass die eigene Bestimmung über Inhalte und Formen der Hilfe Berücksichtigung findet.

In der vorliegenden Arbeit wurde aufgezeigt, wie es einem schwerstbehinderten Menschen möglich gemacht wird, durch das persönliche Budget in Form des Arbeitgebermodells sein Leben selbstbestimmt zu gestalten. Desweiteren werden die wirtschaftlichen Aspekte aufgezeigt, da das Arbeitgebermodell dem Staat Arbeitsplätze schafft. Die Vorteile des Arbeitgebermodells bestätigen sich durch das Erlernen von verschiedenen Kompetenzen. Dies geschieht über die Budgetassistenz, die einen schwerstbehinderten Menschen begleitet Arbeitgeber zu werden und einen effizienten Betrieb in Eigenregie zu führen. Im Vergleich zu ambulanten Diensten geschieht das durch das Arbeitgebermodell mit niedrigen Betriebskosten.

Die Bemessungsgrundlage des persönlichen Budgets darf keine Good-Will-Sache sein oder als solche behandelt werden, sondern ist ein Recht auf die Selbstbestimmung eines behinderten Menschen.