

PERSÖNLICHE ASSISTENZ

- Die Erlösung aus der Fremdbestimmung -

Autorin: Asiye Külekci

E-Mail : asiye-k@outlook.com

**Hausarbeit zum 15. Peer Counseling Weiterbildungskurs von Bifos e.V.
- Oktober 2017 bis November 2018 -**

- Oktober 2018 -

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|-------|
| 1. Vorwort | S. 3 |
| 2. Persönliche Assistenz: Was ist das? | S. 4 |
| 3. Geschichte und Entwicklung | S. 4 |
| 4. Was ist das Persönliche Budget? | S. 7 |
| 5. Wo beantragt man das Persönliche Budget? | S. 7 |
| 6. Welche Möglichkeiten gibt es zur Umsetzung des Assistenzmodells? | S. 8 |
| 6.1. Arbeitgebermodell | S. 8 |
| 6.2. Ambulante Dienste – Assistenzdienste | S. 9 |
| 7. Welche Qualifikationen sollten Assistenzkräfte mitbringen? | S. 10 |
| 8. Fazit | S. 11 |
| 9. Quellenverzeichnis | S. 13 |

1. Vorwort

In dieser Hausarbeit möchte ich mich dem Thema Persönliche Assistenz und ihren Umsetzungsmöglichkeiten widmen und dem/der Leser/in einen möglichst kompakten und verständlichen Einblick über diese Thematik vermitteln.

Das besagte Hilfemodell gibt es in Deutschland bereits seit Anfang der 1980er Jahre. Bis es zu dieser heutigen Form der selbstbestimmten Assistenz kam, mussten zahlreiche Selbsthilfeorganisationen, Behindertenvereine etc. enorm viel Einsatz zeigen und Aufklärungsarbeit betreiben.

Laut der Selbsthilfeorganisation FORSEA leben derzeit ca. 2.000 - 2.500 Menschen mit Behinderung mit sog. Persönlicher Assistenz. Die Behinderungen sind körperlicher, seelischer oder geistiger Natur. Manche Betroffene benötigen nur in Teilbereichen Unterstützung in ihrem Leben, andere wiederum aufgrund ihrer schweren Beeinträchtigung rund-um-die-Uhr Hilfe/Unterstützung. Diese Hilfen umfassen die körperliche Grundpflege, den Haushalt, das Arbeitsleben, die Freizeitgestaltung und Begleitung und Unterstützung bei den im Alltag anfallenden Erledigungen wie Einkaufen, Arzttermine, Behördengänge etc.

Ich selbst bin seit vielen Jahren schon Assistenznehmerin im Rahmen des sog. Arbeitgebermodells, d. h. ich bin nicht nur Assistenznehmerin, sondern zugleich auch die Arbeitgeberin meiner Assistentinnen.

Auf dieses Assistenzmodell gehe ich noch im Verlauf meiner Hausarbeit ein.

Persönliche Assistenz ermöglicht mir ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben in meinen eigenen vier Wänden, fernab von Fremdbestimmung, die beispielsweise in Alten-, Behindertenheimen oder anderen stationären Pflegeeinrichtungen herrscht, da dort eine derart selbstbestimmte Lebensführung konzeptionell erst gar nicht möglich ist. Auch darauf gehe ich in meinem Beitrag näher ein.

Immer noch sind viele behinderte Menschen in Lebenssituationen gefangen, in der sie in Abhängigkeit von anderen Menschen leben müssen, weil sie zum einen nicht wissen, was es für Wege aus solch einer Lage gibt, nämlich hin zu einem selbstbestimmten Leben in

Eigenregie. Zum anderen haben manche Betroffene einfach keine Kraft - ob körperlich, seelisch oder geistig - sich selbstständig aus diesem Zustand zu befreien.

Da ich mir persönlich ein Leben ohne Persönliche Assistenz keinesfalls mehr vorstellen kann und ich sehr froh darüber bin, dass heutzutage so etwas für Menschen mit Unterstützungsbedarf möglich ist, ist es mir ein wichtiges Anliegen, möglichst viele Menschen mit einer Behinderung mit Unterstützungsbedarf darüber zu informieren, wie er/sie aus solch einer Fremdbestimmung rauskommen können.

2. „Persönliche Assistenz“: Was ist das?

Ein Leben mit einer Behinderung bedeutet häufig abhängig von anderen Menschen zu sein, da man bestimmte Verrichtungen wie Körperpflege, Zubereitung von Nahrung, hauswirtschaftliche Erledigungen und die alltägliche Lebensführung (Mobilität, Wahrnehmung von Terminen usw.) aufgrund der körperlichen, seelischen oder geistigen Einschränkungen ohne Unterstützung oft selbst nicht bewältigen kann.

Das Versorgungsmodell „Persönliche Assistenz“ ermöglicht Menschen mit Handicap(s) ein Leben nach eigenen Vorstellungen, Bedürfnissen und Zielen zu gestalten, ohne Rücksicht auf z. B. pflegende Angehörige oder Bekannte nehmen zu müssen, um sie beispielsweise mit der Pflege nicht zu überfordern. Mit der Persönlichen Assistenz geht jegliche Initiative von dem Betroffenen selbst aus. So kann er/sie selbst über die Dauer, den Ort, die Art und den Umfang der Assistenzleistungen bestimmen. Zudem kann der/die AssistenznehmerIn entscheiden, **wer** sie/ihn versorgt. Dies ist in diesem Zusammenhang ein außerordentlich wichtiger Aspekt, da die Qualität der Versorgung stark von der gegenseitigen Sympathie und Harmonie abhängt. Die zwischenmenschliche „Chemie“ muss stimmen, denn es ist eine sehr „persönliche“ und „intime“ Zusammenarbeit.

Zur Verwirklichung eines solchen selbstbestimmten und –verantwortlichen Lebens gibt es zwei Auswahlmöglichkeiten, die ebenso Gegenstand meiner Hausarbeit sind.

3. Geschichte und Entwicklung

In der Vergangenheit waren Menschen mit Handicap gezwungen, Hilfe durch Dritte anzunehmen; ohne eine Wahlmöglichkeit zu haben, durch wen oder wie diese Hilfe

ausgeführt wird. Aufgrund dieser Abhängigkeit war es ausgeschlossen ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben nach eigenen Wünschen und Bedürfnissen zu gestalten; von einer richtigen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ganz zu schweigen.

Aufgrund dieser unzumutbaren und misslichen Lage entstand 1962 in den USA erstmals die sog. Selbstbestimmt-Leben-Bewegung, initiiert von behinderten Menschen, unterstützt durch die Bürgerrechtsbewegung der schwarzen Bevölkerung und den Studenten. Sie wollten nicht mehr länger diskriminiert, fremdbestimmt und in irgendwelche betreuten Einrichtungen abgeschoben werden. Es ging ihnen um das für alle Menschen gültige Menschenrecht auf Selbstbestimmung, persönliche Entfaltung/Selbstverwirklichung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Im weiteren Verlauf dieser sozialen Bewegungen entstanden 1972 die ersten **“Center for Independent Living” - CIL (ZsL: Zentren für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen)**. Ferner hat das sog. **“Peer Counseling”**-Konzept in den USA seinen Ursprung. Dies ist ein Beratungsmodell, bei dem selbst Betroffene andere, ratsuchende Betroffene beraten und bei der Erreichung ihrer Anliegen unterstützen.

Zwischenzeitlich gibt es nicht nur in den USA zahlreiche Zentren für selbstbestimmtes Leben, sondern seit Mitte der 80er Jahre auch hierzulande. Ebenso ist das Peer-Counseling-Konzept in Deutschland längst angekommen.

Bis es zu dieser wichtigen Errungenschaft für behinderte Menschen in Deutschland kam, mussten sich Mitte der 70er Jahre auch hier im Lande erst viele Aktivisten zur sozialen Bewegungen, wie beispielsweise die in Deutschland bekannteste Selbstbestimmt-Leben-Bewegung, zusammenschließen. Ebenso ein wichtiger Anstoß dazu waren die damals in den 60er Jahren weltweiten Bürgerrechtsbewegungen, die für einen Umschwung in der Gesellschaft sorgen sollten.

Einen politischen Charakter bekamen diese Aktionen erst mit dem sog. **„Krüppeltribunal“** 1981. Bei diesem Ereignis kamen aus ganz Deutschland zahllose behinderte Menschen in Düsseldorf zusammen, um öffentlich auf Missstände, wie Diskriminierung und

menschenunwürdige Verhältnisse, der behinderte Menschen bis dato ausgesetzt waren, aufmerksam zu machen.

So entstand 1986 auch das erste ZsL-Zentrum für selbstbestimmtes Leben in Deutschland, worauf bis heute noch zahlreiche folgten.

Das Ziel der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung war, Grundlagen dafür zu schaffen, dass Menschen mit einer Behinderung zukünftig ihr Leben in Eigenregie, d. h. selbstbestimmt und eigenverantwortlich, gestalten können. Konkret sahen die Forderungen der Bewegungen wie folgt aus:

- größtmögliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, statt wie bisher Ausschluss
- Entmedizinisierung von Behinderungen
- Möglichkeit zur vollständigen Kontrolle der Betroffenen über das eigene Leben und Pflege
- Peer Support (Unterstützung durch selbst Betroffene), Peer Counseling (Beratung durch selbst Betroffene) und Empowerment (Stärkung) behinderter Menschen

Diese Ziele wurden im Großen und Ganzen zwar erreicht, jedoch gibt es leider bis heute keinen Rechtsanspruch auf ein Leben mit Persönlicher Assistenz; trotz großer Bemühungen der Behindertenvereine/-organisationen.

Einige gute Ansätze zur Verbesserung sehen wir dennoch in dem neuen **BTHG** (Bundesteilhabegesetz), welches sich zum Ziel gesetzt hat, behinderte Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, aus dem bisherigen „Versorgungssystem“ rauszuholen und ein modernes Teilhaberechtssystem zu entwickeln.

Erwähnenswert ist vor allem die vom Bund geförderte neue Beratungsform namens **EUTB-Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung**. Mit diesem Beratungssystem sollen Menschen mit Behinderungen und/oder von Behinderung Bedrohte und deren Angehörige *unentgeltlich* und *bundesweit* zu Fragen der Teilhabe und Rehabilitation beraten werden. Dies wird gewährleistet durch das sog. Peer Counseling (Beratung durch selbst Betroffene). **Peers** sind selbst von Behinderung betroffene Menschen die andere Betroffene beratend unterstützen. Peer Counseling spielt eine gewichtige Rolle in der Behindertenthematik, denn diese besondere Form der Beratung ist dazu prädestiniert, Menschen mit Behinderung bzw.

Unterstützungs-/Pflegebedarf, auf dem Weg zu einem selbstbestimmten Leben zu stärken. Es vermittelt dem Betroffenen zudem jederzeit das Gefühl der Solidarität und Verbundenheit mit selbst Betroffenen. Auch sozialpolitisch wird auf diese Weise die Lobby der Menschen mit Behinderung aufrechterhalten und weiter gestärkt.

Im neuen BTHG gibt es noch weitere Verbesserungen, jedoch würden die Aufzählungen und Erläuterungen dieser leider den Rahmen meiner Hausarbeit sprengen.

Eines kann man zusammenfassend feststellen:

Je tiefer man in die Materie eintaucht, desto klarer wird den behinderten Menschen und den Interessenvertretungen, dass es noch ein langer Weg zu einer allumfassenden und vor allem mehr Sicherheit bietenden Versorgung ist und der Weg dahin von allen noch viel Einsatz erfordert.

4. Was ist das „Persönliche Budget“?

Beim Persönlichen Budget geht es darum, Menschen mit Behinderung in die Lage zu versetzen, mit Hilfe von staatlichen Mitteln - meist Geldleistung - sich eigenverantwortlich und nach eigenen Bedürfnissen entsprechend Unterstützung „einzukaufen“, um schlussendlich ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Maßgebend dabei ist die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die besagte Unterstützung erfolgt durch sog. Persönliche AssistentInnen. Da der/die AssistenznehmerIn in so einem Fall das absolute Wunsch- und Wahlrecht besitzt und ExpertIn in eigener Sache ist, kann er/sie jederzeit selbst entscheiden, wer, wann, wie und wie oft sie /ihn unterstützen soll.

Das Persönliche Budget wird gewöhnlich am Monatsanfang für den übernächsten Monat, d. h. im Voraus, auf das Konto des Budgetnehmers überwiesen.

5. Wo beantragt man das Persönliche Budget?

Je nach Ausgangslage kann bei folgenden Leistungsträgern ein Antrag gestellt werden:

- **Sozialhilfeträger**
- **Krankenkasse**
- **Bundesagentur für Arbeit**
- **Integrationsamt**

- **Rentenversicherungsträger**
- **Unfallversicherungsträger**
- **Träger der Kriegsopferversorgung/-fürsorge**
- **Träger der Alterssicherung der Landwirte**
- **Jugendhilfeträger**

Abschließend wird entschieden, ob das Budget von einem einzigen Leistungsträger erbracht werden muss oder ein sog. „trägerübergreifendes“ Persönliches Budget, bei dem zwei oder mehrere Leistungsträger beteiligt sind, in Frage kommt.

6. Welche Möglichkeiten gibt es zur Umsetzung des Assistenzmodells?

Jemand, der sich für ein Leben mit Persönlicher Assistenz mittels eines Persönlichen Budgets entschieden hat, sollte sich ferner überlegen, ob er/sie dies im sog. „Arbeitgebermodell“ machen möchte oder ob er/sie die organisatorische Abwicklung abgeben möchte, z. B. an herkömmliche ambulante Dienste oder Assistenzdienste.

6.1. Arbeitgebermodell:

Hierbei übernimmt der/die AssistenznehmerIn/BudgetnehmerIn sämtliche Verantwortung für die Abwicklung des kompletten Assistenzmodells; von der Personalbeschaffung bis hin zur Entlohnung derer usw.

Bei diesem Versorgungsmodell hat der/die behinderte ArbeitgeberIn/AssistenznehmerIn substantiell folgende Kompetenzen:

- **Personalkompetenz:**
Der/die AssistenznehmerIn stellt das Assistenz-Team selbst zusammen, schließt mit ihnen die Arbeitsverträge, erstellt die Dienstpläne und sorgt für die ordnungsgemäße Lohnabrechnung mit allem, was dazu gehört (Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen u. Steuern...).
- **Anleitungskompetenz:**
Der/die behinderte ArbeitgeberIn arbeitet die Assistenzperson/en nach eigenen Wünschen und Bedürfnissen selbst ein, denn er/sie weiß am besten, wie die Hilfestellungen konkret auszusehen haben.

- **Finanzkompetenz:**

Der/die ArbeitgeberIn muss gegenüber den Leistungsträger/n über die Mittelverwendung (oft Geldleistung) regelmäßig Nachweise vorlegen. Wann und in welchem Umfang wird in einer sog. *Zielvereinbarung* festgelegt.

- **Organisationskompetenz:**

Der/die behinderte ArbeitgeberIn organisiert seinen/ihren Alltag in absoluter Eigenregie, d. h. komplett selbstbestimmt.

- **Raumkompetenz:**

Hierbei entscheidet der/die behinderte ArbeitgeberIn selbst, **wo** die Assistenz erbracht werden soll, wie z. B. zu Hause, auf einem Konzert, im Urlaubsort etc...

6.2. Ambulante- oder Assistenzdienste:

Bei diesem Versorgungsmodell gibt der/die behinderte AssistenznehmerIn die komplette Organisation seiner/ihrer Assistenz an solch einen Dienst ab. Somit muss er/sie die doch recht aufwändige und umfangreiche Organisation, so wie es im Arbeitgebermodell beschrieben ist, nicht mehr selbst übernehmen. Dies führt zu einer großen Entlastung des/der AssistenznehmerIn. Nicht zu vernachlässigen sind hierbei jedoch auch einige Nachteile, welche im Umkehrschluss die Vorteile(!) des Arbeitgebermodells sind. Diese sehen wie folgt aus:

- in der Regel sind diese Dienste viel teurer als das Arbeitgebermodell
- sie beschäftigen Personal zu Dumpinglöhnen
- sie stehen oft zwischen dem/der AssistenznehmerIn und dem/der AssistenzgeberInnen
- sie sind gewöhnlich unflexibel; insbesondere in der Arbeitszeit- u. Dienstplangestaltung und häufig auch bei der Personalbeschaffung bei akutem Bedarfsfall
- zeitintensive Unterstützung des/der AssistenznehmerIn ist kaum möglich

Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass beim Arbeitgebermodell mehr Flexibilität, Eigenverantwortung und Selbstbestimmung in der Ausgestaltung möglich ist, jedoch der relativ zeitintensive und organisatorisch hohe Arbeitsaufwand für den/die behinderte ArbeitgeberIn nicht außer acht gelassen werden sollte. Im Arbeitgebermodell können jedoch höhere Löhne ausgezahlt werden, da hierbei Dienstleistungskosten entfallen.

Die Übertragung der gesamten Organisation des Assistenzmodells an einen Dienst bringt die o. g. Nachteile mit sich, kann jedoch, wie bereits erwähnt, auch eine Entlastung für den/die AssistenznehmerIn bieten.

Im Anbetracht dieser Fakten stellt sich unweigerlich die Frage, welches Modell für wen am besten geeignet ist. Diese Frage, unter Abwägung der aufgeführten Vor- und Nachteile, kann nur der/die Betroffene selbst für sich beantworten.

7. Welche Qualifikationen sollten Assistenzkräfte mitbringen?

Persönliche Assistenz bedeutet stets einen gravierenden Eingriff in die Intimsphäre der zu assistierenden Person. Daher sind vor allem Empathie und ein gutes Gefühl für Nähe und Distanz sowie Umsicht und Geschick im Erkennen von aktuellen Bedürfnissen und Erfordernissen gefragt. Flexibilität bezüglich der zu erbringenden Leistungen wird ebenso erwartet wie Flexibilität bezüglich der Beschäftigungszeiten und der Beschäftigungsorte. Der/die AssistentIn sollte sich der Verantwortung seiner/ihrer (teilweise lebens-) wichtigen Funktion als Persönliche/r AssistentIn in der Behindertenassistenz bewusst sein und alle anfallenden Hilfestellungen verantwortungsbewusst und zügig ausführen. Je nachdem, was genau der/die AssistenznehmerIn an Unterstützung benötigt, sollte die Assistenzperson physisch belastbar sein. Eine psychische Belastbarkeit ist ebenso unabdingbar. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Selbstständigkeit beim Arbeiten, Verschwiegenheit bzgl. der Privatsphäre des/der AssistenznehmerIn, soziale Kompetenzen im Umgang miteinander, Ordnung, Sorgfalt bei der Erledigung der ihm/ihr übertragenen Aufgaben sowie die Bereitschaft, bei akutem Personalbedarf einzuspringen, sind in der Assistenz von schwerbehinderten Menschen mit teilweise großem Handicap unverzichtbare und wesentliche Forderungen. Pflegekenntnisse oder Assistenzschulungen im Assistenzjob können sicherlich hilfreich sein, jedoch keinesfalls ist dies Voraussetzung, denn jede behinderte Person benötigt auf ihn abgestimmte, individuelle Unterstützung. Wie diese genau aussieht, teilt der/die AssistenznehmerIn dem/der AssistenzgeberIn genau mit, indem er/sie seine/ihre Assistenzkraft selbst und nach eigenen Bedürfnissen entsprechend, einarbeitet.

Prinzipiell kann gesagt werden, dass jeder assistieren kann, sofern die Vorstellungen von AssistenznehmerIn und AssistenzgeberIn einander entsprechen.

8. Fazit

Ich bewege mich seit meiner Kindheit aufgrund einer Muskelatrophie (Muskelschwund) in einem Elektrorollstuhl fort. Bei dieser Behinderung wird die komplette Muskulatur des gesamten Körpers fortschreitend geschwächt. Dies hat zur Folge, dass ich immer weniger aus eigener Körperkraft heraus machen kann, was zur Folge hat, dass ich immer mehr Hilfe und Unterstützung durch andere Person/en benötige. Der Unterstützungsbedarf erstreckt sich im Alltag auf die komplette Körperpflege (inkl. An- u. Auskleiden, in den Rollstuhl setzen, duschen, zur Toilette bringen etc.), den Haushalt und Begleitung in und außerhalb der Wohnung (z.B. Arzttermin, Einkaufen, Theater, Urlaub, Arbeit usw.). Ich brauche 24 Stunden Persönliche Assistenz, um ein freies, selbstbestimmtes Leben in der eigenen Wohnung führen zu können.

Wie eingangs erwähnt bin ich seit vielen Jahren Assistenznehmerin im Rahmen des Arbeitgebermodells, d. h. meine Versorgung durch 24-Stunden-Assistenz organisiere ich komplett in Eigenregie als Arbeitgeberin.

Bis ich in den Genuss dieser selbstbestimmten Lebensform kam, musste ich erst 6 Jahre einen für mich höchst nervenaufreibenden Kampf mit dem örtlichen Sozialamt ausfechten. Wer Persönliche Assistenz beantragt muss sich leider häufig auf eine belastende Zeit einstellen. Wichtig dabei ist, sich durch etwaige Hinhaltetaktiken oder absurden Vorschlägen der Ämter keineswegs entmutigen zu lassen. Der Weg lohnt sich, zumal es keine vergleichbare Alternative zum Assistenzmodell gibt!

Meinen Erfahrungen als Arbeitgeberin sind vielschichtig. Das Arbeitgebermodell gibt mir viele Freiheiten, da ich mein „eigener Chef“ bin und sich kein Dritter einmischt. Ich habe eine große Gestaltungsfreiheit was die Organisation des Assistenzteams und die Dienstplangestaltung angeht, was mir persönlich sehr wichtig ist. Aus meinem Umfeld weiß ich, dass dies bei einem Assistenzdienst meist sehr eingeschränkt ist. Trotz meiner allgemeinen Zufriedenheit muss auch ich immer wieder feststellen, dass die Rolle des Arbeitgebers viel Organisationstalent, Einsatz, Zeit und vor allem Kraft erfordert. Es stellt sich die Frage: Arbeitgebermodell oder Assistenzdienst? Da jeder Mensch andere Prioritäten hat, fällt bei dieser Frage die Entscheidung sehr individuell aus.

Nach vielen Jahren als Assistenznehmerin und Arbeitgeberin bin ich zur der Erkenntnis gelangt, dass das Assistenzmodell noch unausgereift bzw. entwicklungsbedürftig ist.

Folgende Aspekte haben sich für mich in den ganzen Jahren herauskristallisiert und bedürfen meines Erachtens einer Lösung bzw. Verbesserung:

- bei akut auftretendem Personalmangel fehlt es im Arbeitgebermodell prinzipiell an Sicherheit, d. h. das Risiko hilflos dazustehen ist für AssistenznehmerInnen ein Dauerthema und Grund zur Sorge
- eine attraktivere Ausgestaltung des Assistenzjobs sollte künftig angestrebt werden (bessere Bezahlung, Schulungen etc.)
- im Budget sollten Kosten für Coaching zur Konfliktvorbeugung/-bewältigung in der Assistenz berücksichtigt werden
- es sollte im Bedarfsfall finanziell ermöglicht werden, im Urlaub auch mehrere Assistenzkräfte **gleichzeitig** einzusetzen, denn der Assistenzbedarf im Urlaub ist oft ein anderer als zu Hause im Alltag

Des Weiteren sehe ich die Assistenzdienste, die derzeit wie Pilze aus dem Boden schießen, für das Arbeitgebermodell als eine ernsthafte Bedrohung an. Seit dieser Entwicklung hat sich bei vielen ArbeitgeberInnen im Arbeitgebermodell die Personalbeschaffung deutlich verschlechtert. Vermutlich liegt es daran, dass solche Dienste sich professioneller vermarkten können, was dazu führt, dass Interessenten sie als fachkundigere und verlässlichere Arbeitgeber einstufen. Auch das Überangebot an solchen Diensten lassen die Bewerbungen an die ArbeitgeberInnen im Arbeitgebermodell fatal schrumpfen, da mögliche Interessierte von den Assistenzdiensten rasch „abgegrast“ werden. Die ArbeitgeberInnen im Arbeitgebermodell haben somit kaum mehr Chancen auf BewerberInnen und geraten außerdem immer mehr in den Hintergrund. Solche Entwicklungen sind meines Erachtens kontraproduktiv und geben mir persönlich Anlass zur Besorgnis...

Schlussendlich möchte ich an den/die LeserIn erneut appellieren:

Der Weg zu einem selbstbestimmten und freien Leben ist leider oft holprig und enorm kraftraubend, ja, aber dennoch sollte dies niemanden abschrecken, diesen Weg zu gehen. Denn erst nach der Ziellinie fängt Lebensqualität an!

9. Quellenverzeichnis:

- www.forsea.de/
- ***Selbstbestimmte Assistenz - Ratgeber für behinderte Arbeitgeber/innen und solche, die es werden wollen*** von Elke und Gerhard Bartz (Forsea e.V.)
- ***20 Jahre Assistenz - Behinderte auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung*** (Forsea e.V.)
- www.bmas.de - Bundesministerium für Arbeit und Soziales