



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

**Persönliche Assistenz**

**als Weg zu selbstbestimmten Leben**

**Ein Vergleich sozialer Dienstleistungen Wien und Toronto**

verfasst von / submitted by

**Edith Kindler, BA**

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
**Master of Arts (MA)**

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

A 066 848

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Bildungswissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Gottfried Biewer

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

**Eidesstattliche Erklärung:**

Hiermit versichere ich, Edith Kindler, dass ich die Masterarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe. Diese Masterarbeit wurde bisher weder im In- oder Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt.

Wien, August 2018

Edith Kindler

## **Danksagung**

Eingangs möchte ich meine große Freude und Erleichterung zum Ausdruck bringen, dass ich meine Masterarbeit nun fertiggestellt habe. Vielfältig waren die Entwicklungsprozesse und die Reise zur Wahl der Methodik. Der Berührungspunkt Nummer eins mit dem Thema der Masterarbeit ergab sich bereits vor meinem Studienbeginn als ein Inserat zur Suche nach Persönlichen Assistentinnen meine Aufmerksamkeit erweckte. Dies war der Beginn meiner in Folge langjährigen intensiven, erfahrungsreichen studienbegleitenden Zeit als Persönliche Assistentin.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen jenen Menschen bedanken die mich in beratender, lehrender, motivierender und freundschaftlicher Weise auf diesem Weg durch die Studienjahre in Wien, in Jyväskylä und in Toronto begleitet haben.

Mein aufrichtiger Dank gilt Herrn Univ.- Prof. Dr. Gottfried Biewer für seine Betreuung und vor allem für seine gezielte hilfreiche Unterstützung in der Endphase meiner Masterarbeit. Ebenso möchte ich ao. Univ.-Prof. i.R. Dr. Gisela Gerber danken für die Ermöglichung der Erfahrungssammlung in Toronto meinen Dank aussprechen.

Bedanken möchte ich mich auch bei meinen Freunden, meiner Familie und meinem Partner, die mich sowohl durch eifriges Korrekturlesen als auch mental unterstützt haben.

Mein herzlicher Dank richtet sich auch an alle Mitarbeiter\_innen der Attendant Service Organisationen insbesondere jener in Toronto, die über Jahre hinweg meine Fragen beantworteten.

Im Besonderen danke ich meinen Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen für ihre Bereitschaft und Offenheit und ihr ernsthaftes Engagement zur Mitteilung ihrer persönlichen Erfahrungen über ihr Leben mit Persönlicher Assistenz.

## Inhalt

|        |                                                                                                        |    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.     | Einleitung.....                                                                                        | 7  |
| 1.1.   | Problemstellung.....                                                                                   | 7  |
| 1.2.   | Forschungsfrage.....                                                                                   | 7  |
| 1.3.   | Methodisches Vorgehen.....                                                                             | 8  |
| 1.4.   | Aufbau der Arbeit.....                                                                                 | 9  |
| 2.     | Capability Approach.....                                                                               | 10 |
| 2.1.   | "Entwicklung als Freiheit" und "Freiheit als Weg zur Entwicklung".....                                 | 10 |
| 2.2.   | Darstellung des Capability Approach.....                                                               | 12 |
| 2.3.   | Menschenbild.....                                                                                      | 15 |
| 2.4.   | Pluralität des Capability Approaches.....                                                              | 16 |
| 3.     | Bedeutung des Capability approach für die Bildungswissenschaft und im Speziellen für diese Arbeit..... | 17 |
| 4.     | Aspekte Internationaler vergleichender Forschung in der Heil- und Inklusiven Pädagogik.....            | 21 |
| 4.1.   | Vergleiche in der Erziehungswissenschaft.....                                                          | 21 |
| 4.2.   | International vergleichende Heil- und Sonderpädagogik.....                                             | 23 |
| 4.3.   | Die vorliegende Masterarbeit im Kontext der Vergleichsforschung.....                                   | 25 |
| 5.     | Phänomen Persönliche Assistenz - Geschichtlicher Abriss und Begriffsdefinition(en).....                | 28 |
| 5.1.   | Historische Rückblende.....                                                                            | 28 |
| 5.2.   | Begriffsbestimmung.....                                                                                | 30 |
| 5.2.1. | Selbstbestimmung - Selbstbestimmt Leben - Independent Living (Philosophy).....                         | 30 |
| 5.2.2. | Persönliche Assistenz - Attendant Service.....                                                         | 31 |
| 5.2.3. | Behindertenbegriff im Sinne der Selbstbestimmt Leben Bewegung.....                                     | 34 |
| 5.2.4. | Behindertenbegriff im Sinne des Capability Approaches.....                                             | 35 |
| 6.     | Rechtliche Rahmenbedingungen in Wien.....                                                              | 38 |
| 6.1.   | Bundesgesetze.....                                                                                     | 38 |
| 6.1.1. | Österreichische Bundesverfassung.....                                                                  | 38 |
| 6.1.2. | Behindertengleichstellungspaket.....                                                                   | 39 |
| 6.1.3. | Bundespflegegeldgesetz.....                                                                            | 42 |
| 6.2.   | Wiener Gesetze.....                                                                                    | 42 |
| 6.3.   | UN-Behindertenrechtskonvention - Staatenprüfung - Kritik.....                                          | 43 |
| 7.     | Assistenzmodell in Wien.....                                                                           | 47 |
|        | Ausgangslage institutionelle Einrichtungen vs. Persönliche Assistenz.....                              | 47 |
| 7.1.   | Arbeitgebermodell- Dienstleistermodell.....                                                            | 48 |
| 7.2.   | Persönliche Assistenz in der Freizeit (PGE).....                                                       | 49 |
| 7.2.1. | Beschreibung der Leistung und des Fördergebers.....                                                    | 49 |
| 7.2.2. | Voraussetzung, Antragsstellung und Regelwerk der PGE Leistung.....                                     | 50 |
| 7.3.   | Persönliche Assistenz in der Arbeit (PAA).....                                                         | 53 |
| 7.3.1. | Beschreibung der Leistung.....                                                                         | 53 |
| 7.3.2. | Antragstellung, Voraussetzungen und Regelwerk der PAA.....                                             | 54 |

|         |                                                                                     |     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 7.3.3.  | Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen .....                                | 56  |
| 7.4.    | Ausbildung der Assistent_innen.....                                                 | 57  |
| 7.5.    | Persönliche Assistenz ≠ Persönliche Assistenz .....                                 | 57  |
| 7.6.    | Politische Stimmen.....                                                             | 58  |
| 8.      | Rechtliche Rahmenbedingungen in Toronto .....                                       | 60  |
| 8.1.    | Bundesgesetze.....                                                                  | 60  |
| 8.1.1.  | Canadian Charter of Rights and Freedom.....                                         | 60  |
| 8.1.2.  | Canadian Human Rights Act .....                                                     | 61  |
| 8.1.3.  | Employment Equity Act .....                                                         | 63  |
| 8.2.    | Gesetzgebung Ontario .....                                                          | 64  |
| 8.2.1.  | Ontario Human Rights Code .....                                                     | 64  |
| 8.2.2.  | Gesetze mit direktem Bezug zu Attendant Service .....                               | 65  |
| 8.3.    | UN-Behindertenrechtskonvention .....                                                | 75  |
| 9.      | Assistenzmodell in Toronto - Attendant Service in Toronto .....                     | 80  |
| 9.1.    | Ausgangslage institutionelle Einrichtungen vs. "Attendant Services" .....           | 81  |
| 9.2.    | Attendant Outreach Service.....                                                     | 83  |
| 9.2.1.  | Beschreibung der Leistung .....                                                     | 83  |
| 9.2.2.  | Grundprinzipien des Attendant Outreach Service.....                                 | 84  |
| 9.2.3.  | Verantwortungen der drei Parteien (Consumer - Attendant - Agency) .....             | 85  |
| 9.3.    | Supportive Housing Attendant Service .....                                          | 88  |
| 9.3.1.  | Supportive Housing Grundkonzept - "Long term care supportive housing policy" .....  | 88  |
| 9.3.2.  | Generelle Finanzierung des Supportive Housing.....                                  | 93  |
| 9.3.3.  | Supportive Housing Attendant Service - Support Service Living Units (SSLUs).....    | 94  |
| 9.3.4.  | Supportive Housing Attendant Service und Independent Living Philosophie.....        | 96  |
| 9.4.    | Direkt Funding .....                                                                | 98  |
| 9.4.1.  | Beschreibung der Leistung .....                                                     | 98  |
| 9.4.2.  | "Consumers" als Arbeitgeber.....                                                    | 99  |
| 9.4.3.  | Antragstellung .....                                                                | 100 |
| 9.5.    | Attendant Service am Arbeitsplatz und in Bildungsinstitutionen für Erwachsene ..... | 102 |
| 9.6.    | Attendant Services für das Studium oder die postsekundäre Bildung.....              | 103 |
| 9.7.    | Ausbildung von Attendants .....                                                     | 104 |
| 9.8.    | Attendant Service ≠ Attendant Service.....                                          | 106 |
| 9.9.    | Politische Stimmen und kritische Aspekte .....                                      | 107 |
| 10.     | Gegenüberstellung Toronto-Wien.....                                                 | 113 |
| 11.     | Capability Approach und Persönliche Assistenz/Attendant Service .....               | 122 |
| 12.     | Methodische Vorgehensweise .....                                                    | 124 |
| 12.1.   | Methode der Datenerhebung.....                                                      | 124 |
| 12.1.1. | Das Problemzentrierte Interview .....                                               | 124 |
| 12.2.   | Vorarbeit und Durchführung der Interviews .....                                     | 129 |

|         |                                                                                                                                                |     |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 12.3.   | Methode der Datenanalyse.....                                                                                                                  | 130 |
| 12.4.   | Capability Approach und Persönliche Assistenz/Attendant Service -Datenanalyse mittels Kategorien in Anlehnung an den Capability Approach ..... | 132 |
| 12.4.1. | Begründung der deduktiven Kategorien.....                                                                                                      | 132 |
| 13.     | Darstellung der Datenanalyse .....                                                                                                             | 137 |
| 13.1.   | Wien: Vergrößerung der Capabilities durch Persönliche Assistenz .....                                                                          | 137 |
| 13.2.   | Toronto: Vergrößerung der Capabilities durch Attendant Service .....                                                                           | 152 |
| 13.2.1. | Vergrößerung der Capabilities durch Direct Funding.....                                                                                        | 153 |
| 13.2.2. | Vergrößerung der Capabilities durch Supportive Housing Attendant Service .....                                                                 | 164 |
| 13.2.3. | Vergrößerung der Capability durch das Attendant Outreach Service .....                                                                         | 175 |
| 13.3.   | Vergleich: Erweiterung der Capabilities Wien- Toronto.....                                                                                     | 179 |
| 13.4.   | Capability Limitation: Wien .....                                                                                                              | 185 |
| 13.4.1. | Capability Limitation durch das System der PA .....                                                                                            | 185 |
| 13.4.2. | Capability Limitation: Persönliche Assistenz als Fremdkörper .....                                                                             | 192 |
| 13.4.3. | Individuelle Schwierigkeiten, Herausforderungen die zur Capability Limitation führen können .....                                              | 193 |
| 13.4.4. | "Capability Limitation" für andere Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft .....                                                        | 194 |
| 13.5.   | Verbesserungsvorschläge der Befragten zur Vergrößerung der Capabilities: Wien .....                                                            | 195 |
| 13.5.1. | Ausweitung der Personengruppe im Sinne einer Capability Vergrößerung in der Gesellschaft: .....                                                | 195 |
| 13.5.2. | höheres Stundenkontingent für Persönliche Assistenz .....                                                                                      | 197 |
| 13.5.3. | Es bedarf mehr Flexibilität und "Kundenorientiertheit" im Wiener Modell der PA: .....                                                          | 198 |
| 13.5.4. | Es muss mehr "Öffentlichkeitsarbeit"/"Aufklärungsarbeit" geleistet werden .....                                                                | 199 |
| 13.5.5. | Veränderung in der Verwaltungsstruktur: .....                                                                                                  | 200 |
| 13.5.6. | Weitere konkrete Forderungen .....                                                                                                             | 201 |
| 13.6.   | Capability Limitation: Toronto .....                                                                                                           | 201 |
|         | Capability Limitation der Befragten durch das System des Attendant Service oder der Art der Bereitstellung.....                                | 201 |
| 13.6.1. | Lange Wartezeiten auf AS .....                                                                                                                 | 201 |
| 13.6.2. | Capability Limitation bei dem Supportive Housing Attendant Service .....                                                                       | 203 |
| 13.6.3. | Capability Limitation bei oder am Weg zum Direct Funding Program .....                                                                         | 208 |
| 13.6.4. | Capability Limitation bei dem Attendant Outreach Program .....                                                                                 | 209 |
| 13.7.   | Verbesserungsvorschläge der Befragten zur Vergrößerung der Capabilities: Toronto .....                                                         | 212 |
| 13.7.1. | Capability Vergrößerung der Gesellschaft: Ausweitung des Attendant Services .....                                                              | 212 |
| 13.7.2. | Ausweitung des Attendant Service hinsichtlich anderer Personengruppen (Veränderung der Aufnahmekriterien):...                                  | 213 |
| 13.7.3. | Ausweitung des Attendant Service hinsichtlich des Einsatzbereiches .....                                                                       | 215 |
| 13.7.4. | Mehr Mitbestimmung bei der Auswahl der Attendants.....                                                                                         | 217 |
| 13.7.5. | Andere Verbesserungsvorschläge der Befragten .....                                                                                             | 218 |
| 13.8.   | Vergleich der Kategorie Capability Limitation und Verbesserungsmöglichkeiten zur Capability Vergrößerung zwischen Wien - Toronto .....         | 220 |
| 14.     | Ergebnisse und offene Fragen.....                                                                                                              | 231 |
|         | Literaturverzeichnis .....                                                                                                                     | i   |

|                                              |       |
|----------------------------------------------|-------|
| Anhang .....                                 | xxv   |
| A: Abbildungs- und Tabellenverzeichnis ..... | xxv   |
| B: Interviewleitfaden .....                  | xxvii |
| C: Transkriptionsregeln .....                | xxxi  |
| D: Kurzzusammenfassung/Abstract .....        | xxxii |

## 1. Einleitung

### 1.1. Problemstellung

Persönliche Assistenz als Modell der Selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderung beinhaltet die Möglichkeit, das Leben entsprechend der eigenen Vorlieben und Wünsche zu gestalten.

Sie findet unter Artikel 19: „Selbstbestimmtes Leben und Inklusion in der Gemeinschaft“ direkte Erwähnung in der UN Behindertenrechtskonvention (BGBLA 2016 [Online]) und wird in zahlreichen anderen Artikeln der Konvention implizit angesprochen. Der eingerichtete unabhängige Monitoringausschuss zur „Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Monitoringausschuss 2018 [Online]) nimmt in zahlreichen schriftlichen Stellungnahmen Bezug auf das Modell der Persönlichen Assistenz und hat im Juni 2011 im Anschluss an eine öffentliche Sitzung eine separate Stellungnahme zu dieser Thematik herausgegeben. In dieser heißt es: „Persönliche Assistenz ist in erster Linie der Unterstützungsmechanismus, der Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht und einen entscheidenden Beitrag zum barrierefreien und inklusiven Genuss aller Menschenrechte leistet.“ (Monitoringausschuss 2011, [6]). Persönliche Assistenz wird demzufolge als zentrale Möglichkeit zur Erlangung einer selbstbestimmten Lebensführung und als Lösungsweg aus der Fremdbestimmung beschrieben (ebd., 1f). So betitelt Hubert Stockner (2011) seinen Bericht über die Persönliche Assistenz in Österreich mit "Persönliche Assistenz als Ausweg aus der institutionellen Segregation von Menschen mit Behinderungen". Hierbei liegt der Anspruch zugrunde, dass Persönliche Assistenz zu einer Erhöhung und Förderung der Partizipation von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft beiträgt. Im World Report on Disability (2011, 138ff) wird die Wichtigkeit der Etablierung und Verstärkung von "community based services" betont, Persönliche Assistenz wird in diesem Kontext ebenfalls mehrfach herausgestrichen und auch hinsichtlich ihrer Umsetzung in den einzelnen Ländern beschrieben.

### 1.2. Forschungsfrage

Persönliche Assistenz ist somit kein national beschränktes Modell, sondern hat sich in vielen Ländern als alternatives Modell für die individuelle und eigenständige Lebensgestaltung von Menschen mit Behinderungen etabliert. In der Vergangenheit wurde das Thema der Persönlichen Assistenz bereits mehrfach als Diplomarbeitsthema ausgewählt z.B. Thaller (2008), Schiefer (2010) und Wimmer (2012), wobei der Fokus jedoch entweder auf die grundsätzliche Erörterung des Themas der persönlichen Assistenz gelegt wurde (Schiefer 2010) oder die Weiterentwicklung der Assistenz in Wien (Thaller 2008) sowie die genauere Betrachtung eines Anbieters von Assistenz im Zentrum der Erarbeitung stand (Wimmer 2012). Obwohl beispielsweise Thaller (2008) durchaus auch andere



Länder, wie Deutschland und Schweden, in ihre Erörterungen zur Persönlichen Assistenz mit einbezieht, fand die Datenerhebung in allen drei Fällen unter in Österreich lebenden Menschen mit Behinderung statt, die Persönliche Assistenz in Anspruch nehmen.

Innerhalb dieser Masterarbeit werden zwei Modelle aus unterschiedlichen Städten theoretisch und mittels erhobener Daten miteinander verglichen und ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie ihre jeweiligen Stärken und Schwächen aufgezeigt. Die Wahl fiel dabei zum einen auf das Wiener Assistenzmodell und zum anderen auf das Modell der Persönlichen Assistenz in Toronto. Toronto wurde ausgewählt, da es das Forschungsanliegen war, eine europäische Stadt mit einer außereuropäischen zu vergleichen, wobei die Entscheidung für Toronto auch durch den etwas leichteren Zugang zur Zielgruppe und die Finanzierbarkeit der Forschung mitbestimmt wurde, da bereits im Vorfeld Kontaktmöglichkeiten vorhanden waren.

Im Zentrum dieser Arbeit stehen deshalb folgende Forschungsfragen:

- **Inwiefern tragen Modelle der Persönlichen Assistenz zu einem selbstbestimmten Leben und einer gesellschaftlichen Partizipation von Menschen mit Behinderung bei?**
- **Inwieweit ermöglicht die Persönliche Assistenz geeignete Wahlmöglichkeiten für die Lebensführung?**
- **Inwieweit unterscheiden sich konkrete Assistenzmodelle in Wien und Toronto?**

### 1.3. Methodisches Vorgehen

Für den methodischen Teil der Forschungsarbeit wird ein qualitatives Befragungsverfahren angewendet, da das Subjekt dieser Forschungsarbeit als Konstrukteur seiner Wirklichkeit zu verstehen ist, und kein objektives Wissen, sondern subjektive Erzählungen der eigenen Lebenswelt die Ergebnisse der Forschung darstellen sollen (Schmidt-Grunert 1999, 20ff).

Die Wahl fiel auf das problemzentrierte Interview, da dieses gegenüber dem narrativen Verfahren mehr Fokus und Strukturiertheit hinsichtlich des Gegenstands zulässt und nicht die gesamte Biographie des Befragten, sondern lediglich den für die Fragestellung relevanten Abschnitt in den Blick nimmt (Witzel 1982, 75). In dieser Forschungsarbeit liegt der Fokus auf der Lebensspanne, in welcher das Thema der Persönlichen Assistenz präsent wurde, indem entweder eine Inanspruchnahme von Persönlicher Assistenz begann oder der Wunsch nach dieser entstand. Das problemzentrierte Interview ermöglicht den Befragten eine freie Erzählung und gestattet dem Interviewer auch eine „aktivere Rolle“ in der Befragung (Diekmann 2006, S.450). Durch die Verwendung eines Leitfadens wird besser gewährleistet, dass bestimmte Kernbereiche in allen Interviews angesprochen werden (Bohnsack 2003, 114). Dies erlaubt eine bessere Vergleichbarkeit der Daten (ebd.).

#### 1.4. Aufbau der Arbeit

Im ersten Kapitel des theoretischen Teils wird der "Capability Approach" von Amartya Sen (1999) vorgestellt und mit dem Forschungsgegenstand in Verbindung gebracht. Anschließend geht es sowohl um die Bestimmung des Begriffs Persönliche Assistenz in Abgrenzung zu anderen, konträren Begrifflichkeiten wie Betreuung, als auch um eine Darstellung der mit ihm verbundenen Termini wie Selbstbestimmung und Independent Living. Danach wird ein kurzer geschichtlicher Abriss zur Entstehung der Persönlichen Assistenz als Lebenskonzept für Menschen mit Behinderung gegeben. Anschließend wird im zweiten Kapitel zuerst das Wiener Assistenzmodell dargestellt und dann in Kontrastierung zu diesem das System in Toronto herausgearbeitet.

Der empirische Teil der Arbeit geht zuerst auf die Darstellung des methodischen Forschungsvorgehens im Hinblick auf die Datenerhebung mittels des problemzentrierten Interviews nach Witzel (2012) und die Datenanalyse durch deduktive Kategorienbildung ein. Das Kapitel der Durchführung der Forschung gliedert sich in zwei Teile: zum einen jenen der Datenerhebung, in welchem auf die Auswahl der Personen und die Sammlung der Daten in Wien und Toronto eingegangen wird, zum anderen in die Analyse der Daten und die Diskussion der Ergebnisse. In einem abschließenden Kapitel erfolgt eine kritische Betrachtung der bForschung sowie eine Zusammenfassung und ein Ausblick auf mögliche Forschungsfelder für die Zukunft.

## 2. Capability Approach

Bevor auf den "Capability Approach" an sich und auf seine Relevanz für die Bildungswissenschaft und im Speziellen für das Thema dieser Arbeit der Persönlichen Assistenz eingegangen wird, geht es in einem ersten Schritt darum, hinsichtlich einiger zentraler Punkte aufzuzeigen, welche Bedeutung und welchen hohen Stellenwert menschliche Freiheit im generellen theoretischen Verständnis von Amartya Sen (z.B. 1985, 1999, etc.) innehat. Dies dient dazu, den Kontext aufzuzeigen, in welchem der Capability Approach entstanden ist.

### 2.1. "Entwicklung als Freiheit" und "Freiheit als Weg zur Entwicklung"

Zentraler Ausgangspunkt und Kern des Ansatzes Amartya Sens (1999, 3) ist der Fokus auf menschliche Freiheit. In seinem Buch "Development as Freedom" argumentiert Amartya Sen (1999, z.B. 3) gegen die enge Sichtweise von Entwicklung als zum Beispiel Wachstum des GNP (Gross national product) oder Steigerung des individuellen Einkommens und für eine Perspektive in der Freiheit sowohl das primäre Ziel/den Endpunkt ("primary ends") als auch zugleich Weg/Mittel ("primary means") zur Entwicklung ("development") darstellt.

Freiheit als primäres Ziel von Entwicklung bedeutet, dass die Entwicklung als Prozess zur Erweiterung oder Vergrößerung menschlicher Freiheit verstanden werden kann (Sen 1999, 3). Dementsprechend heißt es im ersten Satz des oben genannten Buches von Sen: "Development can be seen, it is argued here, as a process of expanding freedoms that people enjoy." (ebd.).

Der Fokus liegt dementsprechend nicht auf einzelnen Instrumenten oder Mitteln, die eine sekundäre Rolle spielen, sondern vielmehr auf dem Endziel von Entwicklung (ebd.). Das Hinterfragen der Relevanz von Bildung, politischer Teilhabe, etc. in Hinblick auf die Nützlichkeit für den Entwicklungsfortschritt wird obsolet, da aus der Betrachtungsweise von Freiheit als Entwicklung diese grundlegenden Freiheiten wie Bildung bereits konstitutive Teile von Entwicklung darstellen (ebd., 5). In diesem Sinne ist Freiheit an sich Ziel und Endpunkt von Entwicklung und benötigt keine Legitimation durch ihren Beitrag zu anderen Eigenschaften von Entwicklung wie beispielsweise der Steigerung des GNP (ebd., 37).

Von dieser immanenten Wichtigkeit von Freiheit als das herausragende Ziel von Entwicklung ist jene Betrachtungsweise zu unterscheiden, welche die Effektivität von unterschiedlichen speziellen Arten von Freiheit zur Förderung von menschlicher Freiheit im Allgemeinen und somit Freiheit als Weg/Mittel zur Entwicklung ("primary means of development") begreift (ebd., 37). Dieser Aspekt wird von Amartya Sen (1999, 37) als "instrumental role" von Freiheit bezeichnet und mindert die Wichtigkeit von Freiheit an sich ("constitutive role") nicht, deren Ausweitung als die Entwicklung an sich definiert wird.

### 2.1.1. Evaluation und Effektivität

Ebenso wie die zwei Rollen von Freiheit betont Amartya Sen (1999, 4) in "Development as Freedom" auch die zwei zentralen Gründe für die Wichtigkeit von Freiheit für den Entwicklungsprozess (ebd.):

1. Der "evaluative reason" besagt, dass die Beurteilung von Fortschritt auf der Grundlage zu erfolgen habe, ob die Freiheiten von Menschen vergrößert werden können (ebd.).

So gilt es, eine Gesellschaft entsprechend der "substantive freedoms" zu beurteilen, welche ihre Mitglieder besitzen (ebd., 18). Anders ausgedrückt: Der Erfolg einer Gesellschaft wird anhand der wesentlichen Freiheiten beurteilt, welche die Mitglieder dieser genießen (ebd.). Wortwörtlich schreibt Amartya Sen (ebd.) über die "... evaluative reason: assessment of progress has to be done primarily in terms of whether the freedoms that people have are enhanced".

2. Freiheit ist laut Sen (ebd., 18) nicht nur als Grundlage für die Bewertung von Erfolg und Misserfolg, sondern auch als ein entscheidender Bestimmungsfaktor für die "Initiative des Einzelnen und die soziale Wirksamkeit" zu begreifen. Eine größere verfügbare Freiheit steigert demnach die Fähigkeit, sich selbst zu helfen und schafft zugleich die Möglichkeit, einen größeren Einfluss auf die Welt auszuüben, wobei beide Elemente bedeutend für den Entwicklungsprozess sind (ebd.).

Dies verweist auf den "agency aspect of the individual" und stellt die zweite Begründung für die Zentralität von Freiheit im Entwicklungsprozess dar (ebd.). Sen (1999, 4) bezeichnet diese als "effectiveness reason" und beschreibt sie als "achievement of development is thoroughly dependent on the free agency of people". Das Erreichen von Entwicklung ist demzufolge abhängig von der "freien Wirkung, Kraft bzw. Tätigkeit" ("free agency") von Menschen (ebd.).

Unter dem Begriff "agent" versteht Amartya Sen (ebd., 18) jemanden, der handelt und Veränderung bewirkt, und dessen Erreichtes anhand seiner eigenen Werte und Ziele beurteilt werden kann. Amartya Sen (ebd., 19) drückt dies wie folgt aus: "I am using the term agent [...] in its older - and "grander" - sense as someone who acts and brings about change, and whose achievements can be judged in terms of her own values and objectives, whether or not we assess them in terms of some external criteria as well."

### **2.1.2. Prozess und Möglichkeit**

Zu Sens (1999, 17) Auffassung von Freiheit ist noch anzumerken, dass diese sowohl die Prozesse ("processes"), die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit erlauben, als auch die tatsächlichen Möglichkeiten ("opportunities"), die Menschen angesichts der persönlichen und sozialen Gegebenheiten haben, umfasst.

Unfreiheiten können laut Sen (ebd.) demnach sowohl durch mangelhafte Prozesse, wie z.B. die Verletzung des Wahlrechtes, erzeugt werden als auch durch unzureichende Möglichkeiten, die verhindern, dass eine Person nicht einmal das Minimum von dem für sie Erstrebenswerten erreichen kann. Als Beispiel für unzureichende/mangelhafte Möglichkeiten führt Sen (ebd.) beispielsweise die Unfreiheit an, frühzeitiger Mortalität zu entgehen oder an Hunger zu leiden. Die beiden Aspekte Prozesse und Möglichkeiten sind wichtig für das Verständnis von "Entwicklung als Freiheit" (ebd.).

## **2.2. Darstellung des Capability Approach**

### **2.2.1. Vorbemerkung: Primärgüter und deren Umwandlung ("conversion")**

Einkommen und "Primärgüter" sind laut Sen (1992, 27) nicht allein ausschlaggebend für das Erreichen von Wohlbefinden oder anderer Ziele, da es insbesondere auch von den persönlichen Charakteristika und gruppenspezifischen Unterschieden abhängt, inwiefern die Umwandlung dieser in die eigenen Ziele gelingt. Beispielsweise hat eine schwangere Frau oder eine Frau, die sich um kleine Kindern kümmert, mit denselben verfügbaren "Primärgütern" ("primary goods") weniger Freiheiten, die eigenen Ziele zu verfolgen, als ein Mann, der keine dieser zusätzlichen Belastungen trägt (ebd.). Ein anderes Beispiel, das Sen (1999,74) anführt: Ein Mensch mit Behinderung kann trotz eines höheren Ausmaßes an "Primärgütern" unter Umständen weniger in der Lage sein, seine Ziele zu erreichen, als ein Mensch ohne Behinderung mit einem geringeren Maß an "Primärgütern".

Sen (ebd.) schreibt hierzu: "If the object is to concentrate on the individual's real opportunity to pursue her objectives ..., then account would have to be taken not only of the primary goods the person respectively holds, but also of the relevant personal characteristics that govern the conversion of primary goods into the person's ability to promote her ends." Entscheidend sind laut Sen (ebd.) demnach nicht die "Primärgüter", die der jeweiligen Person zur Verfügung stehen, sondern inwiefern sie in der Lage ist, ihre Ziele zu verwirklichen.

### 2.2.2. Well-being, Functionings and Capability

Wohlbefinden ("Well-being") bezieht sich im Gegensatz zu wohlhabend zu sein ("being 'well off'") nicht auf außerhalb der Person existierende Dinge, wie Waren oder Güter, über welche diese verfügen kann, sondern ist etwas in der Person selbst Liegendes, was sie erreichen kann (Sen 1985, 195). Wohlhabend zu sein ist mit Fragen wie: Wie reich ist er/sie? oder Welche Güter und Waren kann er/sie sich kaufen? verbunden, während Fragen nach dem Wohlbefinden z.B. Was für ein Leben führt er/sie? oder Was erreicht sie in ihrem Tun und Sein? lauten könnten (ebd.). Wohlhabend zu sein kann dazu beitragen oder hilfreich dabei sein, Wohlbefinden zu erreichen (ebd.). Im Wohlbefinden ist jedoch eine persönliche Komponente enthalten, die beim Wohlhabend sein fehlt (ebd.).

Als zentrale Eigenschaft von "well-being"/Wohlbefinden bezeichnet Amartya Sen (ebd., 197) "how a person can 'function'", wobei er diesen Begriff des "functionings" in einem sehr weiten Sinne fasst und als die unterschiedlichen Arten des Seins und Tuns von Menschen begreift (ebd.). "Functionings" umfasst demnach sowohl Aktivitäten wie Essen oder Lesen als auch Zustände, etwa ausreichend ernährt zu sein oder frei von bedrohlichen Krankheiten (ebd.). Diese "Functionings" reichen demzufolge von "elementaren Aktivitäten oder persönlichen Zuständen" wie der Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse bis hin zu "komplexen" wie beispielsweise der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, oder der Fähigkeit, über Selbstrespekt zu verfügen (Sen 1999, 75).

Das "Set von functionings", das eine Person tatsächlich erreicht, wird von Sen (1985, 198) als "functioning vector" bezeichnet. Dies begründet Sen (1999, 75) damit, dass die Menge oder das Ausmaß eines jeden erlangten "Functionings" durch eine reelle Zahl repräsentierbar ist und demnach das tatsächlich von einer Person Erreichte oder Erzielte als "functioning vector" aufgefasst werden kann (ebd.; Sen 1985, 197f).

Demzufolge kann das zentrale Merkmal des Wohlbefindens einer Person als der von ihr jeweils erreichte "functioning vector" verstanden werden (Sen 1985, 198).

Sen (ebd., 200) erweitert jedoch den Ansatz von "Functioning" als zentral für "well-being" dahingehend, dass er die Aufmerksamkeit von der tatsächlich erreichten Aktivität oder des erlangten Zustandes, also vom "Functioning", auf die "*Capability to function*" richtet.

Sen (1999, 75) beschreibt "Capability" einer Person wie folgt: "A persons 'capability' refers to the alternative combinations of functionings that are feasible for her to achieve. Capability is thus a kind of freedom: the substantive freedom to achieve functioning combinations (or less formally put, the freedom to achieve various lifestyles)." Die "Capability" einer Person bezeichnet demzufolge nicht die tatsächlich erreichten Aktivitäten oder Zustände, sondern, ob die Person die Möglichkeit dazu hätte oder die grundlegende Freiheit dazu besitzt, diesen Zustand/diese Aktivität zu erreichen (Sen 1999, 75).

Das "Capability Set" einer Person kann demzufolge verstanden werden als das "set of functioning vectors" das sie erreichen kann (Sen 1985, 201), oder anders ausgedrückt besteht das "Capability Set" aus den unterschiedlichen "functioning vektors", aus denen eine Person wählen kann (Sen 1999, 75). Bei der Beurteilung des Wohlbefindens einer Person kann es daher bedeutend sein, den Blickwinkel nicht nur auf die ausgewählten "Functioning vectors", sondern auch auf das "Capability set" einer Person zu lenken (1985, 201).

Aus dieser Perspektive betrachtet ist es essentiell, ob eine Person die Möglichkeit dazu gehabt hätte, denselben "functioning vector" zu erreichen, den eine andere Person tatsächlich erzielt hat (ebd., 201). Hätte eine Person dieselben Möglichkeiten dazu besessen, all die "functioning vectors" zu erreichen, die eine andere Person tatsächlich erreicht hat, lässt sich sagen, dass die zwei Personen zumindest dieselbe Freiheit besitzen, ein gutes Leben zu führen ("freedom to live well") (ebd.). Dieses Konzept der Freiheit, Wohlbefinden zu erlangen - "freedom to achieve well-being"- bezeichnet Sen (ebd., 201, 203) als spezifische Art von Freiheit mit dem Term "well-being freedom".

Aus unterschiedlichen Optionen frei wählen zu können ist für Sen (1999, 76) an sich und unabhängig davon bedeutend, ob etwas auch tatsächlich gewählt wird, da das Wählen an sich bereits eine wertvolle Aktivität beziehungsweise einen wertvollen Prozess darstellt. Sen (ebd.) drückt dies wie folgt aus: "It is possible to attach importance to having opportunities that are not taken up. (...) Indeed, 'choosing' itself can be seen as a valuable functioning and having an x when there is no alternative may be sensibly distinguished from choosing x when substantial alternatives exist."

Sen (z.B. 1985, 203-207) trifft in seinem Verständnis von Freiheit zwei Differenzierungen: "Agency Freedom" und die "Well-being Freedom". Auf diese Unterscheidung wird an dieser Stelle eingegangen, da sie einen wichtigen Beitrag zum Verständnis von Sens (ebd.) Menschenbild und seiner Freiheitskonzeption leistet.

### **2.2.3. "Agency Freedom" und "Well-being Freedom"**

Der "agency aspect" eines Menschen, nach den eigenen Vorstellungen, Zielen und Absichten verantwortungsvoll und auf Grundlage des eigenen Beurteilungsvermögens frei zu agieren, beschreibt die gesamte oder allgemeine Freiheit des Menschen ("over-all freedom"), die Sen (1985, 203-207) als "agency freedom" bezeichnet. Diese ist von der "well-being freedom" zu unterscheiden, da diese im Gegensatz zu ersterer kein bestimmtes Ziel fokussiert (Sen 1985, 203-207). "Well-being freedom" hat das bestimmte Ziel, Wohlbefinden zu erlangen und beurteilt dementsprechend Möglichkeiten in Hinblick auf die Erreichung dieses Zieles (ebd., 203f). "Agency Freedom" ist auf kein spezielles Ziel gerichtet, sondern ist "... freedom to achieve whatever the person as a responsible agent, decides he or she should achieve." (ebd.). Dieses Treffen von verantwortungsbewussten Entscheidungen auf Grundlage der eigenen Wertvorstellungen oder generell der eigenen

Auffassungen des Guten ist ebenso bedeutend wie die Freiheit, Wohlbefinden zu erlangen ("well-being freedom") (Sen 1985, 204,207,208).

Vereinfacht ausgedrückt kann der "well-being aspect" als bedeutend für die Beurteilung des Nutzens oder der Vorteile einer Person angesehen werden, während der "agency aspect" wichtig für die Bewertung dessen ist, was eine Person in Übereinstimmung mit ihren grundsätzlichen moralischen Vorstellungen ("conception of the good") tun kann (ebd., 206).

### 2.3.Menschenbild

Dieser Beschreibung des "agency aspect" von Personen ist zu entnehmen, dass Sen (1999, 53) nicht von einem passiven, inaktiven Bild des Menschen ausgeht, sondern ihn als aktiv Handelnden beschreibt, der sein Leben selbst gestaltet. Sen (ebd.) schreibt hierzu: "The people have to be seen, in this perspective, as being actively involved- given the opportunity - in shaping their own destiny, and not just as passive recipients of fruits of cunning development programs."

Dies bedeutet allerdings nicht, dass es keiner sozialen Unterstützung zur Erweiterung der Freiheit(en) von Menschen bedarf, im Gegenteil, diese Freiheiten machen erst eine individuelle Verantwortung möglich (Sen 1999, 284). Denn Menschen, die Freiheiten besitzen und aus diesen heraus selbst die Entscheidung treffen können, etwas zu tun oder zu unterlassen, zeigen individuelle Verantwortung (ebd.). Freiheiten stellen die Grundlage für individuelle Verantwortung dar, oder wie Sen (ebd.) sagt: "Responsibilities require freedom" denn "without the substantive freedom and capability to do something a person cannot be responsible for doing it".

Stärkung und Schutz von menschlichen Freiheiten und "Capabilities" ermöglichen individuelle Verantwortung und sind Aufgabe des Staates und der Gesellschaft (ebd, 53). Allerdings nicht im Sinne der Zustellung eines "Fertigprodukts" ("ready-made delivery"), Sen (1999, 53) schreibt Staat und Gesellschaft vielmehr eine unterstützende und fördernde Rolle zu.



## 2.4.Pluralität des Capability Approaches

Der Capability Approach ist durch Pluralität geprägt, Sen (1999, 76) formuliert dies wie folgt: "The Capability Approach is inescapably pluralist."

Die Reduktion auf nur eine einzige wertzuschätzende Sache - "one good thing"- zum Zwecke der Vereinfachung würde bedeuten, der Menschheit die Fähigkeit des Denkens absprechen, oder wie Sen (1999,77) es ausdrückt "... would be to deny our humanity as reasoning creatures ...". In diesem Zusammenhang bringt Sen (1999,77) zur Veranschaulichung eine Analogie aus der Gastronomie, indem er schreibt: "It is like seeking to make the life of the chef easier by finding something which - and which *alone* - we all like (such as smoked salmon, or perhaps even french fries), or some one quality which we must all try to maximize (such as the saltiness of the food)".

Laut Sen (1999, 77) ist die Heterogenität von Faktoren, welche Einfluss auf die individuellen Vorteile nehmen, eine weitverbreitete Realität in der Durchführung von Evaluationen. Ein Ignorieren dieses Sachverhaltes verbunden mit der Annahme einer homogenen Größe, wie z.B. das Einkommen, anhand derer es möglich wäre, die gesamten Vorteile von jedem Einzelnen zu beurteilen und untereinander zu vergleichen, würde das Problem nicht lösen, sondern lediglich umgehen (Sen 1999, 77).

In Bezug auf die Frage, wie bei "sozialer Evaluierung" entschieden werden soll, was wichtig ist, betont Sen (1999, 78f), dass die Bewertung und Zuweisung von Wichtigkeiten der jeweiligen "Functionings" durch einen "öffentlichen Konsens" zu erfolgen hätte.

Denn es handelt sich hierbei um einen Prozess sozialer Entscheidungsfindung - "social choice exercise"-, der sowohl "öffentliche Diskussion" als auch ein "demokratisches Verständnis" erfordert (ebd.).

### 3. Bedeutung des Capabilities approach für die Bildungswissenschaft und im Speziellen für diese Arbeit

Das Buch "Capabilities - Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft<sup>1</sup>" (2010), stellt ein Beispiel für die Auseinandersetzung unterschiedlicher Autoren mit der Verknüpfung des Capabilities approach mit der Erziehungswissenschaft dar.

In der Einleitung von Ziegler/Otto (2010, 9-13), betitelt mit: "Der Capabilities-Ansatz als neue Orientierung in der Erziehungswissenschaft", wird herausgearbeitet, dass der Capability Approach deutlich von Ideologien, die ein allgemeingültiges Gutes festsetzen und mit denen eine "emanzipatorische" orientierte Erziehungswissenschaft (ebd., 10) nicht vereinbar wäre, zu unterscheiden ist. Der Capability Approach deutet zwar eine Vorstellung des Guten an, schreibt jedoch weder vor, wie das Gute zu verstehen sei, noch bestimmt er dieses als einziges Ziel des Handelns und Seins und lehnt staatliche Zwänge zur Erreichung "des Guten" ab (ebd., 11). Vielmehr ist der "Capability Approach" ein Ansatz, der die tatsächlichen Freiheiten jedes Einzelnen und jeder Einzelnen "als das zu fördernde Gute" (ebd.) begreift. Ausgehend von diesen Freiheiten besitzt jeder und jede die Möglichkeit gemäß seinen eigenen Vorstellungen ein gutes Leben zu führen (ebd., 11f). Ausgehend von dieser Argumentation bietet laut Ziegler/Otto (2010, 12) der Capabilities<sup>4</sup>-Ansatz die Möglichkeit, im Spannungsverhältnis zwischen einer sich geisteswissenschaftlich und einer sozialwissenschaftlich verortenden Erziehungswissenschaft zu vermitteln und diese im Sinne einer gerechtigkeitstheoretisch angelegten und empirisch fundierten Bildungsforschung weiterzuentwickeln. Dem Capability Approach wird demnach eine zentrale vermittelnde Rolle in der Verbindung unterschiedlicher Forschungstraditionen innerhalb der Erziehungswissenschaft zugeschrieben und zugleich Bedeutung hinsichtlich einer Neuorientierung dieser eingeräumt. Im Mittelpunkt einer solchen "Neufundierung" der Erziehungswissenschaft hin zu einer "neuen Bildungsforschung" mit anderen Zielsetzungen als die Gewährleistung der Arbeitsmarktfähigkeit und "Produktion von Humankapital" steht der erwähnte Begriff des "guten Lebens" (ebd.).

Melanie Walker (2010) schreibt in ihrem Artikel "The Capability Approach as a framework for reimagining education and justice" in dem gleichnamigen Buch über die Fruchtbarkeit des „Capability Approach“ für die "education"<sup>2</sup> (ebd., 116-129) und diskutiert ihn auch unter dem kritischen Aspekt der totalen Offenheit und Wahlmöglichkeit für den Bereich der Erziehung/Bildung

---

<sup>2</sup> hier vor allem im Sinne von Schulbildung, Ausbildung, Unterrichtswesen etc. zu verstehen (Walker 2010, 117)

(Walker 2010, 123-126). Hierbei verweist die Autorin auf die negativen Auswirkungen, die Erziehung/Bildung haben kann, wenn sie beispielsweise Vorstellungen eines guten Lebens vermittelt, die z.B. Menschen mit Behinderungen die volle menschliche Entwicklung ("full human flourishing") absprechen (ebd., 125). Sie gibt zu bedenken, das "Education" generell eine moralische Komponente enthält (ebd., 124) und wirft die Frage auf, ob es im Bildungsbereich nicht gewisser Festsetzungen bedarf: "...we cannot leave the matters of capabilities - in the specific case of education - entirely open" (Walker 2010, 126). Walker (ebd.,129) beendet ihren Artikel mit folgender Aussage: "Above all the Capability Approach offers a freedom-focused and equality-oriented approach to practicing and evaluating education and social justice in all education sectors and in diverse social contexts.". Dies macht deutlich, dass die Autorin dem Capability Approach einen weiträumigen Anwendungsbereich im Bildungs-/Erziehungs-/Unterrichtsbereich zuschreibt (ebd.).

Im Artikel "Bildung as Human Development: An educational view on the Capabilities Approach" in selbigem Buch argumentieren Andersen, Otto und Ziegler (2010, 165ff), dass der Capabilities approach ein "educational approach" ist, wobei "Education" im Sinne des deutschen Bildungsbegriffs<sup>3</sup> zu verstehen ist, der sich nicht auf die Schulbildung beschränkt, sondern weiter gefasst werden kann. Sie drücken dies wie folgt aus: "The main reasoning of our article - i.e. that the capabilities approach is an educational approach - is based on a particular conception of education: the conception of Bildung, which inherently reflects the broad interplay of formal, non-formal and informal processes and modes of education." (Andersen/Otto/Ziegler 2010, 165). Sie begreifen den Unterschied des Capabilities approaches zu anderen egalitären Ansätzen gerade in der nicht ausgesprochenen Verbindung zu einer Perspektive von Bildung (ebd., 166) und beenden ihre Argumentation mit der Aussage, dass der "Capability Approach" als ein Bildungsansatz zu sozialer Gerechtigkeit - "...an educational approach to social justice." - verstanden werden kann (ebd., 192). Der Capability Approach wird auch im Rahmen der Heil- und Inklusiven Pädagogik herangezogen und nimmt mit seinem differenzierten Verständnis Einfluss auf das pädagogische Denken (z.B. Biewer, Datler 2011, 459). Biewer und Datler (2011, 459) beschreiben dieses Übersetzen des Capabilities approach in die pädagogische Denkweise unter Bezugnahme auf Martha Nussbaum<sup>4</sup>:

---

<sup>3</sup>Die Autoren stehen dem Begriff der Bildung durchaus kritisch gegenüber und distanzieren sich von einem konservativen oder romantischen Verständnis von Bildung (Andersen, Otto, Ziegler 2010, 168f). Sie begreifen ihn vielmehr auch als grundlegenden Teil einer Volkswirtschaft/politischen Ökonomie, wobei sie diese im historischen Sinn als ethnische oder moralische Ökonomie "moral economy" verstehen (Andersen, Otto, Ziegler 2010, 168f).

<sup>4</sup> Nussbaum (1997, 275f) gibt den Begriff „Capabilities approaches“ als die gängige Bezeichnung für den Ansatz an. Sie bezeichnet sich gemeinsam mit Sen als eine Pionierin des „Capabilities approaches“ (ebd.). Im Gegensatz zu Sen (z.B. 1999, 76ff) der sich für die Offenheit und Pluralität des Ansatzes ausspricht, hat Nussbaum eine sich immer wieder verändernde Liste der zentralsten Capabilities entwickelt, die das Ziel der „öffentlichen Ordnung“ („public policy“) sein sollen (Nussbaum 1997, 277).

"Übertrage ich dieses Denken auf die Pädagogik, geht es darum zu fragen, welche Handlungsmöglichkeiten sich Kindern eröffnen, welches ihr Status ist und welche Verwirklichungschancen ihnen für die Zukunft offenstehen." Die Berücksichtigung des Capability Approach in der Pädagogik ist mit einer Denkart von Erziehung verbunden, die gesellschaftliche Grundprobleme thematisiert und infragestellt (Biewer, Datler 2011, 459). Biewer und Datler (2011, 459) formulieren dies wie folgt: "Eine Philosophie der Erziehung im Kontext des Capabilities Approach beinhaltet die Infragestellung gesellschaftlicher Ungleichheiten, die Kritik an Ungerechtigkeit und die Forderung nach gesellschaftlichen Veränderungen."

Im Rahmen ihres Artikels führen Biewer und Datler (2011, 460) auch das Buch "Special Educational Needs: A New Look" von Warnock, Norwich und Terzi (2010) als wertvollen Beitrag zur Debatte der "inklusiven Bildung" an, in welchem letztere laut Biewer und Datler (2011, 460) auf Basis des Capability Approach "einen neuen sozialetischen Zugang" in den Diskurs einbringen.

Der Capability Approach ist für Terzi (2010, 78) zum einen bedeutend wegen seines relationalen Verständnisses von Lernschwierigkeiten oder Behinderungen, die nicht auf einseitigen individuellen oder sozial kausalen Erklärungen gründen, sondern als "Capability Einschränkung ("limitation")" (ebd.) aufgefasst vielmehr im Kontinuum der "menschlichen Diversität" (ebd.) als ein Aspekt von vielen Eigenschaften angesehen werden kann. Da das menschliche Tun oder Sein und die Schwierigkeiten bei diesem durch die Wechselbeziehung zwischen "individuellen, sozialen und kontextuellen Faktoren" (ebd.) entstehen, ist auch die "Capability Limitation" (ebd.) durch die wechselseitige Beziehung dieser unterschiedlichen Einflüsse bedingt (ebd.). Positiv am "Capability framework" ist laut Terzi (2010, 79) zudem, dass es auf "spezifische Kategorien" (ebd.) verzichtet und den Schwerpunkt vielmehr auf die möglichen "Functionings" (ebd.) legt. Ungeachtet wie üblich oder "untypisch" (ebd.) diese scheinen mögen, werden sie als Ausdruck menschlicher Vielfalt verstanden.

Zum anderen begreift Terzi (ebd.) die stärkere Bedeutung des Konzepts der "agency" (ebd.) für die Führung eines guten Lebens im Capability Approach als großen Vorteil gegenüber dem Konzept der Bedürfnisse ("needs"), da dieses nicht so sehr in den Vordergrund rückt und oftmals auch mit dem Konzept der "Bedürftigkeit" und Passivität assoziiert wird (ebd.).

Der Capability Approach versteht laut Terzi (2010, 84) Bildungsgerechtigkeit oder Bildungsgleichheit im Sinne einer Gleichheit an Capabilities und steht für die Möglichkeit der Erreichung von jenen "educational functionings", die dazu beitragen, ein aktiver Akteur in der Gesellschaft zu werden.

Dieses Fehlen einer spezifischen Kategoriebildung, die Betonung menschlicher Diversität und das Verständnis von Behinderungen als einzelne Aspekte derselben unter vielen anderen ebenso wie das

ins Zentrum Rücken des Führens eines guten Lebens als aktiver "agent"<sup>5</sup> (Sen 1999, 19) in der Gesellschaft, das im Gegensatz zu Konzepten der Passivität oder Bedürftigkeit steht, mit denen Behinderung oftmals assoziiert wird (Terzi 2010, 79f, 84), stellen Gründe dar, warum gerade der Capability Approach für diese Arbeit gewählt wurde, die sich mit der Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens und der gesellschaftlichen Partizipation von Menschen mit Behinderungen durch Persönliche Assistenz befasst. Im Rahmen der Begriffsdefinition von Behinderung in dieser Arbeit wird nochmals auf den "Capability Approach" zurückgegriffen, da mit diesem, wie z.B. Terzi (2009, 86-111) an anderer Stelle ausführt, auch ein anderes Verständnis von Behinderung möglich ist.

## 4. Aspekte Internationaler vergleichender Forschung in der Heil- und Inklusiven Pädagogik

### 4.1. Vergleiche in der Erziehungswissenschaft

Franz Hilker (1962), ein früher Vertreter der Allgemeinen Erziehungswissenschaft, der aktuell weiterhin rezensiert wird (Adick 2008, 144), versteht Vergleichen zuerst einmal allgemein "als geistige Operation" die er aus zweierlei Blickpunkten beschreibt:

1. "Deskriptiv gesehen ist Vergleichen eine Verbindung anschauender, analysierender und ordnender Tätigkeiten." (Hilker 1962, 99). Diese drei Aspekte müssen nicht immer in gleicher Weise relevant sein (ebd.). Während jedoch situationsabhängig entweder "Anschauung" oder "Analyse" mehr im Vordergrund stehen können, ist die "ordnende Tätigkeit" immer von entscheidender Bedeutung (ebd.). Ein Vergleich ist jedoch erst durch ein höhergestelltes Kriterium möglich, auf Basis dessen die Merkmale der beiden Gegenstände entsprechend zugeordnet werden können (ebd.). Dieses auf einer "höheren Denkebene" angesiedelte Kriterium, das "übergeordnete Gemeinsame" zweier Vergleichsgegenstände, wird auch als "Tertium Comparationis" bezeichnet (ebd.).
2. "Funktional betrachtet, ist Vergleichen ein *Beziehungsdenken*. Zwischen zwei oder mehreren Erscheinungen derselben Art wird ein Bezugsverhältnis hergestellt mit dem Ergebnis der Gleichheit (Kongruenz), Ähnlichkeit (Affinität) oder Verschiedenartigkeit (Diskrepanz)" (Hilker 1962, 100). Zweck des Vergleiches ist es also, herauszufinden, in welcher Beziehung zueinander die einzelnen Forschungsobjekte zueinanderstehen, wobei sich dies auf die drei oben genannten Faktoren Gleichheit, Ähnlichkeit oder Verschiedenheit beschränkt (ebd.). Für den Erkenntnisgewinn beim Vergleichen, ist die "Kongruenz" von keinem großen Nutzen, während die "Affinität" und in gewissen Maßen auch die "Diskrepanz" sich als förderlich erweisen (ebd.). Eine neue Erkenntnis ist, unabhängig davon wie ähnlich oder verschieden sich die Vergleichsobjekte sind, erst durch die Bezugnahme auf das "Tertium Comparationis" möglich (ebd.).

Hilker (1962, 106-127) beschreibt in vier "Schritten/Stufen", wie beim Vergleichen vorgegangen werden kann:

1. "Deskription": Der erste Schritt kann als Vorarbeit zum tatsächlichem Vorgang des Vergleichens angesehen werden und zielt auf eine detaillierte Erfassung der Vergleichsobjekte ab (Hilker 1962, 107). Diese "Bestandsaufnahme" der Vergleichsgegenstände erfolgt durch empirische (z.B. Studienreisen), "literarische" (z.B. Jahrbücher) und "dokumentarische" Quellen (z.B. Gesetzestexte) (Hilker 1962, 107-112).

2. "Interpretation": Eine alleinige Behandlung der vielschichtigen Forschungsgegenstände auf der Beschreibungsebene ist nicht ausreichend (Hilker 1962, 113). Es bedarf auch einer Deutung oder Auslegung derselben durch das Untersuchen der wichtigen Einflussgrößen (ebd.). Die Phänomene sind also unter Berücksichtigung des "historisch-gesellschaftlichen" (Adick 2008, 145) Kontextes zu interpretieren (ebd., Adick 2008, 145).
3. "Juxtaposition": Die Juxtaposition oder übersetzt „Nebeneinanderstellung“ stellt die erste Stufe des Vergleichens dar (Hilker 1962, 121). Bei dieser werden die Gleichheiten, Ähnlichkeiten oder Verschiedenheiten von zwei Vergleichsobjekten unter Bezugnahme auf das Tertium Comparationis tabellarisch aufgelistet, wodurch eine erste Übersicht über die Thematik entstehen kann (ebd., Adick 2008, 145). Dieses Vorgehen findet vor allem bei der quantitativen Fragestellung Anwendung wie z.B. "Zunahme der Kosten für das Schulwesen" (Hilker 1962, 122).
4. "Komparation": Bei qualitativen Fragen erfolgt das Vergleichen auf einer höheren Ebene, die als Komparation bezeichnet und von Hilker (1962, 124f) als "Vergleichen im eigentlichen Sinne" angesehen wird. Hilker (1962, 124) beschreibt dieses wie folgt: "Außer der Beschreibung und Deutung zur Herausfindung der charakteristischen Merkmale bedarf es also der Gewinnung oder hypothetischen Setzung eines *übergeordneten Wertes*, unter den die einzelnen Merkmale subsumiert werden."

Das Ziel dieser Vergleichsstufe ist somit das Ermitteln von "übergeordneten einheitlichen Beurteilungskriterien" (Adick 2008, 145) für die unterschiedlichen Vergleichsgegenstände und das Ermöglichen der Entwicklung theoretischer Annahmen (ebd.; Hilker 1962, 124). Diese Stufe des Vergleichens fordert dem Forscher insbesondere bei komplexeren Thematiken einiges ab und ist in diesem Falle kaum von einer einzelnen Person zu schaffen (Hilker 1962, 125).

Adick (2008, 145f) kritisiert jedoch an Hilkers (1962, 106-126) Vorgangsweise, dass die "Deskription" und "Interpretation" als einfach gegeben angenommen werden und keine Erläuterung der theoretischen Vorannahmen erfolgt. Eine Beschreibung des Forschungsgegenstandes, genauso wenig wie seine vorhergehende Eingrenzung oder Bestimmung, ist aber nicht ohne "theoretische Reflexion" möglich (Adick 2008, 145f). Ebenfalls ist es nicht angebracht, einfach davon auszugehen, dass die "historisch-gesellschaftlichen Bedingungen" (ebd.) zur Klärung des Gegenstandsverständnisses beitragen können, ohne eine Begründungen für diese theoretische Hypothese zu liefern oder sie auf ihre Gültigkeit zu überprüfen (Adick 2008, 145f). Des Weiteren kritisiert Adick (2008, 146), dass Hilker (1962, 106-126) unhinterfragt von einer induktiven Vorgehensweise ausgeht, ohne zum einen die möglichen Fehlschlüsse zu berücksichtigen, die auftreten können, wenn von Einzelbeobachtungen auf Gesetzmäßigkeiten geschlossen wird, und zum anderen auch ohne eine alternative deduktive Vorgehensweise vorzuschlagen. Adick (2008, 147)

räumt jedoch ein, dass es häufig gar nicht anders möglich ist, als induktiv vorzugehen, vor allem dann, wenn kein theoretisches Repertoire zur Verfügung steht. "In einem solchen Fall sollte man dennoch nicht unreflektiert vorgehen, sondern den Stand der Forschung und Theorien in einem weiteren thematischen Umfeld berücksichtigen und mögliche Fehlschlüsse in Betracht ziehen." (Hilker 1962, 107-112). Eine reflektierte Vorgehensweise, die Beachtung des verfügbaren, wenn auch nicht immer naheliegenden Forschungs- oder Theoriematerials sowie das Erkennen von fehlerhaften Schlussfolgerungen ist laut Adick (2008, 147) demnach essentiell für ein erfolgreiches Forschungsvorhaben.

Trotz der deutlichen Kritik an Hilker durch Adick (ebd.) räumt diese ein, dass unter bestimmten Einschränkungen, die sie ja sehr deutlich aufzählt, die Vorgehensweise von Hilker wissenschaftlich berechtigt ist.

## **4.2. International vergleichende Heil- und Sonderpädagogik**

Das Vergleichen ist generell ein wesentlicher Bestandteil des Forschens und deshalb kann auch die internationale Heil- und Sonderpädagogik nicht darauf verzichten (Heese 1981, 187). Ausgegangen wird von der "Triangulation d.h. [der; Anm. E.K.] Festlegung eines Dreiecksverhältnisses von mindestens zwei Ländern/Nationen, die in Bezug auf ein übergeordnetes Drittes (Tertium Comparationis) miteinander verglichen werden sollen." (Bürli 2006, 33). Für dieses Erforschen zweier Länder bezüglich einer zentralen Gemeinsamkeit können unterschiedlichste Quellen wie z.B. fachliche Literatur, eigens erhobene Daten, Transkripte von Gesprächen etc. herangezogen und darüber differenzierte Betrachtungsweisen eingenommen werden (ebd.). Die Suche nach dem "übergeordneten Dritten" zweier Länder, sollte durch die Frage geleitet werden, inwiefern vergleichbare Bedingungen in diesen Ländern vorliegen (Heese 1981, 190f). Es geht also um die Überprüfung der Vergleichbarkeit (Bürli 2006, 34ff). (Beispielsweise haben "Fachbezeichnungen" oftmals unterschiedliche Bedeutungen, die beim Vergleichen nicht unberücksichtigt bleiben dürfen (Bürli 2006, 32, 34f).)

Laut Heese (1981, 187) steht der Heil- Sonderpädagogik dasselbe "Methodeninventar" (ebd.) wie der allgemeinen Erziehungswissenschaft zur Verfügung (ebd., 186f). Abhängig von Art und Umfang der durchzuführenden Vergleichsstudie kommen laut Erdélyi (2006, 51f) Methoden wie etwa die Empirische Analyse, die Hermeneutik, die Phänomenologie oder die Systemtheorie in Betracht. Insbesondere bei umfangreicheren Forschungsvorhaben kann auch eine Methodenkombination stattfinden (ebd.).

Bürli (2006, 26) legt zum Zwecke der Erläuterung und Definition des Begriffes der "internationalen bzw. vergleichenden Heilpädagogik" die Unterscheidung zwischen einer "räumlich-zeitlichen" (intranationale, internationale, historische Vergleiche) und einer "methodischen Dimension" nahe.



Bezüglich letzterer differenziert Bürli (2006, 27) zwischen "deskriptiv (beschreibend), komparativ (vergleichend), normativ (regulierend), kooperativ (zusammenarbeitend)". Während in der "deskriptiven und komparativen Heil-/ Sonderpädagogik" der "Erkenntnisgewinn" und die "Horizontenerweiterung" die primären Ziele darstellen, stehen in der "normativ und kooperativen Heil-/Sonderpädagogik" "Unterstützung, Verbesserung" bzw. "Angleichung und Verständigung" im Zentrum (ebd., 26f). Bürli (2006, 27) betont jedoch, dass "deskriptive sowie komparative Heil-/Sonderpädagogik" indirekt auch zu den Zielen der "normativ und kooperativen Heil-/Sonderpädagogik" beitragen. Zudem ist zu bedenken, dass eine ausschließlich deskriptive Verfahrensweise die Ausnahme darstellt und oftmals in die "international-vergleichende Heil-/Sonderpädagogik" übergeht (ebd.). Die Begriffe international und vergleichend werden laut Bürli (2006, 27) oftmals unreflektiert miteinander verknüpft, obwohl diese auch unabhängig voneinander ihre Legitimation haben können.

Die "international vergleichende Heilpädagogik" besitzt keine eigene "komperative Theoriebildung oder Methodologie" (ebd., 27ff). Dies ist jedoch auch gar nicht notwendig, da sie sich auf die "Erkenntnisse sozial- und erziehungswissenschaftlicher Vergleichsforschung" stützen kann (Bürli 2006, 29). Die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit der allgemeinen "Heil-/ Sonderpädagogik", der "allgemeinen Pädagogik" sowie anderen Nachbardisziplinen (z.B. der Politikwissenschaft) ist zwar für die "international vergleichende Heil-/Sonderpädagogik" von großer Wichtigkeit, aber erst in Ansätzen vorhanden (ebd., 29f).

Bürli (2006, 30ff) konstatiert, dass die Forschung durch zwei vorherrschende Auffassungen ("Haltungen") negativ bestimmt wird: die des "Objektivismus" und die der "Naivität". Die unreflektierte Annahme der Objektivität von Forschungsergebnissen führt oftmals zu unberechtigten Verallgemeinerungen ohne Berücksichtigung des Kontextes, aus dem die Forschungsergebnisse stammen. Die "Naivität" kann zwar als "offene Unvoreingenommenheit" (ebd., 30) durchaus positive Aspekte beinhalten, leidet aber an einem Mangel an Differenzierung (ebd.). Beide stellen somit Gefahren für die wissenschaftliche Gültigkeit der Forschungsaussagen dar (ebd.).

In der Vergleichsforschung taucht bereits Ende des 18. Jahrhundert die Kontextualisierung als Gegensatz zum Objektivismus auf (ebd., 32f). Bei dieser Betrachtungsweise werden die Forschungsergebnisse als eingebunden in den jeweiligen kulturellen, zeitlichen und räumlichen Zusammenhang begriffen (ebd.). Die Ansicht, dass die Forschungsarbeit ein Produkt der jeweiligen Kultur darstellt, bedeutet einen Wechsel vom "ethnozentrischen" zum "ethnorelativen" Ansatz (ebd.). Während ersterer durch die Überbewertung der aus dem eigenen Kulturraum stammenden Beurteilungskriterien charakterisiert werden kann, betont letzterer vielmehr die kontextuelle/kulturelle Einbettung der Forschungsergebnisse (ebd. 33). Um den scheinbaren Objektivismus in seiner Einseitigkeit zu überwinden, muss der eigene Forschungsansatz in seiner

"Subjektivität" erkannt und anerkannt werden (Bürli 2006, 33f, 38). Wird die Subjektivität in ausreichendem Maße berücksichtigt, ergibt sich daraus ein Bewusstsein für die "Begrenztheit" und "Vorläufigkeit" der Ergebnisse, die nicht unabhängig von den Forschenden gedacht werden können (ebd., 38). Zu berücksichtigen ist hierbei auch der Aspekt der "Selbst bzw. Fremdwahrnehmung" (ebd., 38). Während bei der Betrachtung eines fremden Landes eher der Mangel an Verständnisgrundlage über die fremde Kultur problematisch werden könnte, besteht bei der eigenen Nation tendenziell eher die Gefahr zum Beschönigen der Ergebnisse (Bürli 2006, 38).

Der Naivität setzt Bürli (2006, 39f) die Komplexität des Vergleichens entgegen. Die Naivität ist durch eine geringe kritische Auseinandersetzung gekennzeichnet, während die Komplexität des Vergleichs eine erhöhte Denkleistung erfordert (Bürli 2006, 30, 39).

In seiner Charakterisierung der Komplexität fußt Bürli (ebd.) hauptsächlich auf Schriewer (1999, 55-70): Es ist ein Grundsatz der Vergleichsforschung, dass deren "wesentliche kognitive Leistung" und damit ihr Zweck in der "Erklärung sozialer Sachverhalte" liegt (ebd., 56). Bürli (2006, 39) stimmt dem zu, fügt aber noch die „Schlussfolgerung“ als wichtigen Bestandteil hinzu. Obwohl "Alles Vergleichen ... Beziehungsdenken ..." ist, unterscheidet Schriewer (1999, 58f) zwischen dem direkten Bezug der Vergleichsgegenstände untereinander: "einfachen Vergleichsoperationen" und dem Verhältnis der Beziehungen der "Gegenstandsbereiche oder -ebenen": "komplexen Vergleichsoperationen" zueinander.

Es ist laut Schriewer (1999, 65f., 70) nicht möglich, die komplexen Zusammenhänge, in welche der Forschungsgegenstand eingewoben ist, auf ein einfaches Ursache-Wirkungsschema zu reduzieren. Vielmehr geht es darum, die verschiedenen ("varrierenden") einander überlagernden und ineinander verflochtenen Wechselbeziehungen ("Interrelationen") offenzulegen (ebd.).

Wichtig ist, dass die Ansprüche an die vergleichende Heil- und Sonderpädagogik realistisch gestellt werden (Bürli 2006, 44). Es handelt sich in keinem Fall um ein "Paradies als Projektionsfläche", in dem ein idealer Zustand vorherrscht (ebd.). Vielmehr wird durch den Vergleich ein Bewusstsein relevanter Unterschiede erzeugt (ebd.). Dieses erscheint für eine konstruktive Zusammenschau der Gegensätze unentbehrlich (ebd.). Bis jetzt ungeprüfte, selbstverständliche Voraussetzungen können "im Spiegel und im Kontrast des Fremden" (ebd., 45) neu bewertet und angepasst werden. Dadurch kann der eigene Forschungsansatz gewinnbringend erweitert und gegenseitiges Lernen angeregt werden (ebd.).

#### **4.3. Die vorliegende Masterarbeit im Kontext der Vergleichsforschung**

Prinzipiell gilt für diese Masterarbeit dasselbe wie für internationale Vergleiche generell, nämlich, dass es ihr Ziel ist, "Gemeinsamkeiten und Verschiedenheiten von Ländern [in diesem Fall zweier Großstädte unterschiedlicher Länder; Anm. E. K.] herauszustellen" (Bürli 2006, 40). Die beiden

Städte Wien und Toronto werden hinsichtlich des "Tertium Comparationis", der Persönlichen Assistenz, miteinander verglichen. Während im ersten Teil die Modelle selbst beschrieben werden, geht es im zweiten Teil um die Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen mit dem jeweiligen Assistenzmodell. Im ersten Teil sind somit vor allem die von Hilker (1962, 107-113) beschriebenen Schritte der "Deskription" und "Interpretation" vorherrschend. Durch die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Artikeln, Beschreibungen der Assistenzorganisationen und Förderorganisationen, Gesetzestexten bzw. Richtlinien dokumenten etc. erfolgt in diesem Sinne eine "Bestandsaufnahme" (ebd.) der Konzepte und von deren Umsetzung in der Persönlichen Assistenz in Wien und Toronto. Durch die Beschreibung der historischen Entstehung des Phänomens der Persönlichen Assistenz sowie der auf diese einflussnehmende Gesetzgebung bleibt auch der "historisch-gesellschaftliche" (Adick 2008, 145) Kontext nicht unberücksichtigt.

Hinsichtlich des Vergleichs ist laut Bürli (2006, 33, 38-40), wie oben detailliert ausgeführt, vor allem dessen "Subjektivität, Kontextualität und Komplexität" zu beachten. Im Kontext dieser Masterarbeit bedeutet dies Folgendes:

"Subjektivität": Die Forschung erfolgt aus dem kulturellen Blickwinkel einer an der Wiener Universität Studierenden, die in Österreich aufgewachsen ist und hier als Persönliche Assistentin arbeitet. Dies beeinflusst die Forschungsarbeit und die Ergebnisse (ebd.).

"Kontextualität": Die Forschung erfolgt in zwei unterschiedlichen Sprachen: Englisch und Deutsch. Die Sprache, in der geforscht wird, beeinflusst das jeweilige Ergebnis (Bürli 2006, 39). Es gibt Bürli (ebd.) zufolge keine "sprachunabhängige Erkenntnis". Das Verwenden und Vergleichen mehrsprachiger Fachbezeichnungen und ihrer Implikationen, birgt eine mögliche Fehlerquelle in sich (ebd., 35). Um diesem entgegenzuwirken, werden in dieser Arbeit meist die Originalbegriffe verwendet oder zumindest in Klammern angeführt. Zudem werden, die Differenzen hinsichtlich des Begriffes der Persönlichen Assistenz und jener des Attendant Service herausgearbeitet, um zu verdeutlichen, dass mit diesen unterschiedliche Implikationen verbunden sind. Scheint bei dem Vergleich der theoretischen Definition der Selbstbestimmt Leben Organisationen (WAG<sup>6</sup>, CILT<sup>7</sup>) mit der von Persönlicher Assistenz kaum ein Unterschied vorhanden zu sein, wird dieser durch die Interviews mit betroffenen Menschen deutlicher ersichtlich. Für die Interviews in den beiden Städten wurden dieselben Leitfragen herausgearbeitet. Während im österreichischen Kontext für die

---

<sup>6</sup> Wiener Assistenzgenossenschaft

<sup>7</sup> Centre for Independent Living Toronto

Interviewten der Sinn der Frage meist schnell klar war, bedurfte es in Toronto oftmals zusätzlicher Erklärungen. Dies weist auch darauf hin, dass die Fragen bestimmte Selbstverständlichkeiten in sich bargen, die in einem anderen Kontext (jenem von Toronto) nicht so einfach verstanden werden konnten.

"Komplexität": Bürli (2006, 39) geht von einer "Komplexität des Vergleichens" aus. Dies bedeutet, dass es sich im Forschungsprozess vor Vereinfachungen zu hüten gilt (ebd., 30f). Es ist zu bedenken, dass die Aussagen in dieser Forschungsarbeit einen relativen und keinen absoluten Wert haben (ebd.). Es wurde eine kleine Gruppe von Menschen mit Behinderung in Wien und Toronto hinsichtlich "Persönlicher Assistenz" bzw. "Attendant Service" befragt. Es können dadurch vorerst keine Schlüsse auf alle Inanspruchnehmer von Persönlicher Assistenz/"Attendant Service" in Wien und/oder Toronto gezogen werden.

## 5. Phänomen Persönliche Assistenz - Geschichtlicher Abriss und Begriffsdefinition(en)

### 5.1.Historische Rückblende

#### Independent Living Movement - Selbstbestimmt Leben Bewegung

Durch die amerikanische Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre und der damit einhergehenden stärker werdenden Aufmerksamkeit gegenüber Minderheitsgruppen erkannten auch Menschen mit Behinderungen ihre Zugehörigkeit zu einer Minderheit und die damit verbundenen Abhängigkeiten (Crewe/Zola 1983, 3). Sie begannen, sich gegen ein oftmals passives Empfangen von Pflege zu wehren und sich vielmehr als Kunden von differenzierten Serviceleistungen zu definieren (ebd.).

Miles-Paul (1992, 11ff) datiert den Startpunkt der Independent Living Bewegung auf das Jahr 1962, in welchem es vier Studenten mit schweren Behinderungen an der University of Illinois in Champaign-Urbana durch das "Disabled Student's Program" gelang, aus einer Privatklinik in für Menschen mit Behinderungen umfunktionierte Wohnungen am Campusgelände zu ziehen und damit einen bedeutenden Schritt in ein selbstbestimmtes Leben zu setzen (ebd.). Ed Roberts, der oftmals auch als "Vater der Independent Living Bewegung" (ebd.) charakterisiert wird, gelang, trotz Widerstands, die Zulassung zum Studium an der University of California in Berkeley, und er zog in das Studentenkrankenhaus am Campus ein (ebd.). Auf ihn folgten andere Menschen mit Behinderungen, denen die Zulassung gelang, und im Laufe der Zeit organisierten sie sich zu den sogenannten "Rolling Quads", welche unter anderem das Physically Disabled Student's Program an der University of California entwickelten, wodurch Studenten mit Behinderung die Möglichkeit erhielten, ein Leben innerhalb der Gemeinde zu führen (Miles-Paul 1992, 12). Innerhalb der Entwicklung dieses Programmes wurden auch erstmalig die Grundsätze der Independent Living Philosophy festgehalten, die im Wesentlichen aus drei Prinzipien besteht (ebd., 26):

- Menschen mit Behinderung sind Experten für ihre Behinderung und den Umgang mit ihr.
- Die Abdeckung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung gelingt am besten durch eine Organisation, die eine Vielfalt von Dienstleistungen zur Verfügung stellt.
- Ziel ist es, dass Menschen mit Behinderung bestmöglich in das gesellschaftliche Leben eingebunden sind.

Durch die erfolgreichen Aktivitäten angetrieben, formierte sich im Jahre 1972 das erste Independent Living Centre in Berkeley, welches sich nicht nur auf Dienstleistungen für Studenten beschränkte, sondern sich auch generell an Menschen mit Behinderung im lokalen Umkreis richtete (Miles-Paul 1992, 12).

Bei der Independent Living Bewegung handelt es sich jedoch nicht um eine regionale, sondern um eine nationale Strömung (Miles-Paul 1992, 12). Mitte der 70er Jahre waren neben Berkeley auch in

New York City, Boston, Houston und Chicago Independent Living Centres entstanden (Miles-Paul 1992, 12). Das Angebot der "Centre for Independent Livings" umfasst die Peer-Beratung (ausgebildete Menschen mit Behinderung beraten Menschen mit Behinderung), "(...) die Vermittlung von Assistenten und Assistentinnen sowie die gezielte Vertretung der Interessen von behinderten Menschen durch behinderte Menschen." (Franz 2002, 22).

Die Selbstbestimmt Leben Bewegung blieb jedoch nicht auf die Independent Living Centres beschränkt, sondern war auch sehr stark an politischen Veränderungen beteiligt (DeJong 1982, 9f/Miles-Paul 1992, 12). So wurde in Zusammenarbeit mit ACCD (American Coalition of Citizens with Disability) unter anderem durch landesweit organisierte Demonstrationen zur Erlassung eines neuen Rehabilitationsgesetzes beigetragen, welches in Absatz 504 zum ersten Mal (1973 Verabschiedung und 1977 in Kraft treten des Gesetzes) eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderung gesetzlich verbietet (DeJong 1982, 9f/Miles-Paul 1992, 12).

Auch in Österreich entwickelten sich "kleine Selbsthilfegruppen", die vorerst hauptsächlich für finanzielle Erleichterungen für Menschen mit Behinderungen eintraten (SLIÖ ([2018], Wer wir sind: Unsere Geschichte). Ausgangspunkt der Initiative war, wie in Deutschland, das internationale "Jahr der Behinderten" 1981 (ebd.). Anlässlich einer öffentlichen Feierlichkeit der Bundesregierung in der Hofburg unter dem Zeichen des Jahresthemas protestierten Menschen im Rollstuhl vor dem Eingang, da die "Funktion des Jahres" als Verstärkung von Fremdbestimmung und der Fortsetzung einer "bevormundenden Behindertenpolitik" begriffen wurde (ebd.). Aus den vereinzelten Selbsthilfegruppen entwickelten sich im Laufe der Zeit zusammengehörige Gruppierungen, die in der Selbstbestimmt Leben Bewegung mündeten (ebd.). Im Jahre 2001 wurde SLIÖ - Selbstbestimmt Leben Österreich gegründet (ebd.).

Von den USA nach Kanada gelangte die Selbstbestimmt Leben Bewegung im Rahmen der COPOH (Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped) National Conference unter dem Thema "Parameters of Rehabilitation" durch Gerben DeJong, welche die Bewegung 1980 in Vancouver vorstellte (Willi, Victor R./Carpenter, Sandra [2018], What is IL?: IL: An Overview). Im Jahre 1986 wurde die "Canadian Association of Independent Living Centres" als "national umbrella organization" mit ihrem Büro in Ottawa gegründet (Independent Living Canada (IL Canada) [2016], Who we are). Im Jahre 1984<sup>8</sup> hatte sich auch in Toronto ein unabhängiges Centre for Independent Living etabliert (CILT [2018], About us: Empowerment).

---

<sup>8</sup>1984: offizielle Eröffnung, 1985: Eingetragen als "non-profit corporation" und 1986: Registriert als charitable organization (CILT [2018], About us: Empowerment).

## 5.2.Begriffsbestimmung

### 5.2.1. Selbstbestimmung - Selbstbestimmt Leben - Independent Living (Philosophy)

Der Begriff der Selbstbestimmung oder des selbstbestimmten Lebens bezeichnet sowohl die länderübergreifende Bewegung von Menschen mit Behinderungen als auch die mit ihr verbundene grundsätzliche Lebenseinstellung (Franz 2002, 16).

Miles-Paul (1992, 6) bezeichnet den Begriff "Selbstbestimmt Leben" als adäquate Übersetzung des Terminus "Independent Living" und bevorzugt diesen gegenüber anderen Ausdrücken wie "unabhängiges, selbstständiges oder autonomes Leben" (ebd.), da selbstbestimmt im Gegensatz zu den anderen Begriffen nicht das körperliche Ausführen einer Handlung, sondern vielmehr den "Entscheidungsprozess" selbst betont (ebd.). Dies verweist darauf, dass Selbstbestimmung nicht mit Selbstständigkeit zu verwechseln ist, da es nicht den Verzicht auf Hilfe, sondern vielmehr die Kontrolle über die eigenen Entscheidungen bedeutet (ebd.).

Gerben DeJong (1983, 24) drückt sehr prägnant aus, dass die Inanspruchnahme von Hilfe nicht mit einem Mangel an Selbstbestimmung einhergehen muss: "The fact that a disabled person needs more assistance from human helper does not necessary imply that he or she is more dependent. A person who can get dressed in fifteen minutes with human assistance and then be off for a day of work is more independent than the person who takes two hours to dress and remains homebound."

Dies stimmt mit den Formulierungen von Judith Heumann, einer zentralen Figur der amerikanischen Independent-Living-Bewegung überein, die dies wie folgt ausdrückt: "Independent living is allowing people to live their lives the way they want to live their lives where disability is not a handicap for them." (Disabled in Action (DIA) of Metropolitan New York, [2018]).

Selbstbestimmt Leben bedeutet demnach eine Lebensführung nach eigenen Vorstellungen und möglichst ohne Einschränkungen durch die Behinderung (ebd.). Selbstbestimmung wird häufig im Gegensatz zur Fremdbestimmung definiert und grenzt sich deutlich von einem mit diesem Begriff verbundenen, lediglich passiven "Empfangen von Hilfe" ab (Schumann 2001, 6).

Franz (2002, 17) hebt in dieser Gegenüberstellung auch den Zusammenhang zwischen Institutionalisierung und Fremdbestimmung hervor, da letztere oftmals im institutionellen Rahmen verstärkt wird.

Independent Living basiert dem CILT in Toronto ([2018], What is IL?) zufolge auf dem Recht, ein würdevolles Leben innerhalb der Gesellschaft zu führen, in welchem es möglich ist, an allen Aspekten des eigenen Lebens teilzuhaben und dabei immer die Kontrolle und Entscheidungsinstanz innezuhaben. Selbstbestimmt Leben Österreich ([2018], Wer wir sind) betont im Zuge der Selbstbestimmt Leben Bewegung den Grundsatz "Nichts über uns ohne uns" und damit wie das CILT

([2018], About us: Empowerment) in Toronto die Kontrolle von Menschen mit Behinderungen über ihr eigenes Leben und über die Hilfeleistungen, die sie in Anspruch nehmen.

### **5.2.2. Persönliche Assistenz - Attendant Service**

Persönliche Assistenz bzw. Attendant Service für Menschen mit Behinderungen sind dem "Independent Living movement" am nächsten stehende Dienstleistungen (DeJong/Wenker 1983, 157). Sie sind aus der Selbstbestimmt Leben Strömung und der mit ihnen verbundenen Grundsätze hervorgegangen (Miles-Paul 1992, 12).

Hierzu schreibt beispielsweise Franz (2002, 37): "Persönliche Assistenz bedeutet für behinderte Menschen, Abläufe des Alltags, die sie selbst nicht oder nur schwer ausführen können, durch die Hilfe anderer Personen selbstbestimmt erledigen zu lassen." Der zentrale Gedanke, dass kein grundlegender Unterschied zwischen den von allen Menschen im täglichen Leben genutzten Dienstleistungen, wie beispielsweise das Fahren mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Besuch eines Restaurants, und den Hilfeleistungen besteht, die Menschen mit Behinderungen in Anspruch nehmen, ist laut Franz (2002, 37) entscheidend für das Verständnis des Konzepts der Persönlichen Assistenz. Alle Menschen mit Behinderungen, die sich für ein Leben im außerinstitutionellen Rahmen entschieden haben, können prinzipiell Hilfeleistungen durch Assistenz in allen ihren Lebensbereichen in Anspruch nehmen (ebd., 38). Im Zuge ihrer weiteren Ausführungen beschreibt Franz (ebd., 39) jedoch Persönliche Assistenz als ein vordergründiges Modell für Menschen mit körperlichen Behinderungen.

Ratzka (2004, 3f) definiert Persönliche Assistenz als Direktleistung an Menschen mit Behinderungen. Des Weiteren beschreibt er Persönliche Assistenz wie folgt: "... users are free to choose their preferred degree of personal control over service delivery according to their needs, capabilities, current life circumstances, preferences and aspirations. Their range of options includes the right to custom-design their own services, which requires that the user decides who is to work, with which tasks, at which times, where and how" (ebd.). Menschen mit Behinderungen, welche Persönliche Assistenz als Service in Anspruch nehmen, haben somit die Leitung über die von ihnen benötigten Tätigkeiten inne (Ratzka 2004, 3f). Laut Ratzka (ebd., 4) ist der Terminus Persönliche Assistenz nicht im Kontext von Serviceleistungen zu verwenden, in welchen Wohnen und Persönliche Assistenz "untrennbar" miteinander verknüpft sind.

Miles-Paul (1992, 17) sieht Persönliche Assistenz ebenfalls als Bedingung für eine gesellschaftliche Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen an, da sie Grundbedürfnisse wie das tägliche Aufstehen oder die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erst ermöglicht, und beschreibt ebenfalls die "Kontrolle über die Dienstleistung" (ebd.) durch den Menschen mit Behinderung als entscheidend (ebd.).



Die Verweigerung von ständiger medizinischer Versorgung über das gesamte Leben hinweg trotz gleichbleibender Behinderung ist eng mit dem Konzept der Persönlichen Assistenz verbunden, da es aufzeigt, wie viele von Menschen mit Behinderungen benötigte Tätigkeiten auch durch Persönliche Assistenz und ohne Mitwirken der medizinischen Profession ausgeführt werden können (Miles-Paul 1992, 21, 27). Eine Allgegenwärtigkeit der Medizin im Leben von Menschen mit Behinderung verursacht laut DeJong (1982, 18f) "Abhängigkeit", wodurch Persönliche Assistenz als Möglichkeit gesehen werden könnte, sich aus dieser zu lösen und im Gegensatz zur "Rolle des Kranken" (Miles 1992, 22) diejenige des Experten einzunehmen und damit über den eigenen Hilfsbedarf aktiv zu bestimmen (ebd., 17).

"Selbstbestimmt Leben Österreich" (SLIÖ) [2018], Themen: PA), die sich als "bundesweite Interessenvertretung" versteht, definiert Persönliche Assistenz als "... eine Form der persönlichen Hilfe, die behinderte Menschen in die Lage versetzt, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten." Diese Definition, die wiederum ein Selbstbestimmtes Leben durch Persönliche Assistenz betont, wird dadurch ergänzt, dass sie klar von Betreuungsangeboten "der traditionellen Behindertenhilfe" zu unterscheiden ist, die häufig durch Fremdbestimmung gekennzeichnet sind (ebd.). Außerdem betont SLIÖ ([2018]), dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeiten haben müssen, zwischen mehreren Anbietern von Persönlicher Assistenz zu wählen.

Die Wiener Assistenzgenossenschaft ([2018], PA), ein Anbieter der Persönlichen Assistenz in Wien, beschreibt diese folgendermaßen: "Ein Persönlicher Assistent oder eine Persönliche Assistentin unterstützt behinderte Personen bei all jenen Tätigkeiten, die Mann oder Frau aufgrund einer Behinderung nicht durchführen kann." Auch hier erfolgt in den weiteren Ausführungen eine Abgrenzung zu einem Leben in einer "betreuten Einrichtung" (ebd.) und ein Hervorheben der Rolle des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, die der Mensch mit Behinderung innehat (ebd.).

Von Seiten des Fördergebers von Persönlicher Assistenz in Wien ist das zentrale Anliegen, dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeit erhalten "... über Art und Umfang ihres Unterstützungsbedarfes selbst zu bestimmen" (FSW<sup>9</sup> 2015, 8). Der Mensch mit Behinderung kann damit selbst entscheiden und leitet die auszuführenden Tätigkeiten eigenverantwortlich an (ebd., 9). Laut Fond Soziales Wien (2012, 9) kennzeichnet dies einen Wechsel von der institutionellen Betreuung zur eigenständigen Lebensgestaltung der Menschen mit Behinderungen und ist klar von Betreuung und Pflege, die vielmehr durch Passivität gekennzeichnet sind, abzugrenzen.

---

<sup>9</sup> FSW: Abkürzung für Fond Soziales Wien

Auch in Artikeln von kanadischen Autoren ist der Begriff der "Personal Assistance" gebräuchlich, so verwenden diesen beispielsweise Christine Kelly (2011, 562-578) oder Judith Snow ([2014]) in ihren Artikeln. Letztere, die sich international sehr für die Inklusion von Menschen mit Behinderung einsetzt, definiert "Personal Assistance" wie folgt: "It is not being a nurse, a butler or a housekeeper although at times it may resemble these roles. Personal assistance is functional support provided through a personal relationship. It is a response that makes it possible for people with unusual abilities to participate fully in the community, contribute to society.... and have great lives. Personal assistance involves assisting in the daily tasks that a person cannot carry out by themselves or that they find so time consuming as to interfere with other important activities." (Judith Snow ([2014]))

In dieser Definition von Persönlicher Assistenz fällt insbesondere auf, dass die persönliche Ebene der Dienstleistung und die Lebensqualität für Assistenznehmer und Assistenznehmerinnen hervorgehoben wird und auf den Terminus Behinderung verzichtet wird (ebd.). Trotz der Präsenz des Begriffs der "Personal Assistance" im kanadischen Sprachraum wurde jener des "Attendant Service" insbesondere auch im Umgang mit Organisationen und Einzelpersonen im Kontext der Datenerhebung als geläufiger wahrgenommen.

### *Definitionen zu Attendant Service*

The Centre for Independent Living in Toronto (CILT [2018], AS Overview) definiert Attendant Service folgendermaßen: "Attendant Services are consumer-directed physical assistance with routine activities of daily living which a person with physical disabilities cannot perform because of the limitations or impairments resulting from a permanent physical disability. This assistance is provided by another person, an attendant. The consumer takes responsibility for the decisions and training involved in his/her own assistance. Attendant services include bathing and washing, personal grooming and hygiene, dressing/undressing, toileting, transferring and positioning, meal preparation, assistance with eating, essential communications, etc. "

Diese Begriffsbestimmung enthält ebenso wie jene der "Persönlichen Assistenz" die wichtige Komponente, dass die Dienstleistung unter der Kontrolle und Anleitung von Menschen mit Behinderung selbst steht, dies wird auch durch den Terminus "responsibility" deutlich (CILT [2018], AS Overview).

Ebenso wird die stellvertretende Ausführung von physischen Aktivitäten, welche aufgrund der Behinderung für die jeweilige Person nicht oder nur teilweise alleine durchführbar sind, durch den "Attendant" betont (ebd.). Im Gegensatz zur Definition der Wiener Assistenzgenossenschaft (WAG, [2018], PA) fällt auf, dass bei der Angabe von Beispieltätigkeiten durch "Attendants" das CILT ausschließlich jene zur Abdeckung der Grundbedürfnisse anführt, während auf der Homepage der WAG ([2018]) durchaus auch Freizeitaktivitäten als Aufgabenbereich für Persönliche Assistenten hervorgehoben werden. Allerdings ist zu bemerken, dass auch in der Definition des "Attendant

Service" der Begriff "Assistance" vorkommt (CILT [2018], AS Overview). Des Weiteren führt CILT (ebd.) auch Tätigkeitsbereiche an, die klar von "Attendant Service" abzugrenzen sind z.B. Physiotherapie, Rehabilitation, "life-skill teaching", Krankenpflege oder "socializing".

In dem Abschlussbericht der Law Commission of Ontario (2012, 129f) mit dem Titel "A Framework for the Law as It Affects Persons with Disabilities" wird ein Kapitel alleinig den "Attendant Services" gewidmet, die wie folgt beschrieben werden: "It is a unique model which enables people with disabilities to direct their own services in the community. Before the advent of attendant services, most people with physical mobility disabilities would have remained in chronic-care hospitals, lived in institutions, or been cared for by family members long after the age when most non-disabled people would choose to live independently." Auch in diesen Ausführungen zu "Attendant Service" wird somit die Selbstbestimmung als zentrales Ziel angeführt und als Ausweg aus der institutionalisierten oder familiären Pflege bestimmt (ebd.).

### **5.2.3. Behindertenbegriff im Sinne der Selbstbestimmt Leben Bewegung**

Laut DeJong (1983, 20) geht die Selbstbestimmt Leben Bewegung über das Ziel, mehr Rechte und Ansprüche für Menschen mit Behinderung zu erreichen, hinaus und hat(te) ein grundlegendes Überdenken der traditionellen Konzeption des Behindertenbegriffes zur Folge.

Er spricht unter Bezugnahme auf Kuhn (1970) von der Entwicklung und Etablierung eines "IL (Independent Living) Paradigmas", welches er dem Rehabilitationsparadigma gegenüberstellt. Letzteres lokalisiert das Problem im Individuum, welches nicht dazu in der Lage ist, Tätigkeiten des täglichen Lebens zu bewältigen oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben (ebd.). Als Lösung hierfür wird medizinisch-therapeutisch indiziert (ebd.). Die Tatsache, dass auch Menschen mit schwerer Behinderung ohne professionelle Rehabilitation ein "Independent Living" erreichten, führte zu einer veränderten Fragestellung und schließlich zur Entwicklung des "IL Paradigmas", welches DeJong (1983, 22) wie folgt beschreibt: "According to the IL paradigm, the problem resides seldom in the individual, but often in the solution offered by the rehabilitation paradigm, and most notably in the dependency-inducting features of the relationship between professional and client." Demzufolge behindern die Strukturen des rehabilitativen Versorgungssystems die Selbstbestimmtheit und verstärken in der Arzt/Therapeut-Patienten-Interaktion die Abhängigkeit des Individuum. An anderer Stelle betont DeJong (1983, 24), dass Behinderung mindestens ebenso stark durch Umweltbarrieren wie durch persönliche Charakteristika bedingt ist. Er weist damit auch auf eine viel breitere Zielsetzung des "IL Paradigmas" hin, bei dem "self care" als Ziel der Rehabilitation nur bedingt wichtig ist, da es nicht darauf ankommt, Tätigkeiten selbst auszuführen, sondern die Kontrolle über deren Umsetzung inne zu haben ("self-direction") (ebd.). Wichtig ist laut DeJong (1983, 25) auch, dass Umwelteinflüsse im Gegensatz zu individuellen Eigenschaften durch Gesetzgebung und Verwaltungsmaßnahmen verändert werden können.

#### 5.2.4. Behindertenbegriff im Sinne des Capability Approaches

Terzi (2009, 86-94) beginnt ihre Argumentation für ein Verständnis von Behinderung im Sinne des Capability Approaches mit einer Darstellung des "Sozialen Modells" (Vertreter z.B. Michael Oliver<sup>10</sup>) von Behinderung und Kritikpunkten desselben. Das "Soziale Modell" von Behinderung ist aus dem politischen Aktivismus von Menschen mit Behinderungen ("disability movement") entstanden und beinhaltet das Hauptargument, dass Behinderung aus den "unterdrückenden und ungerechten sozialen Strukturen" (ebd., 89) resultiert und nicht aus den individuellen Beeinträchtigungen der jeweiligen Personen (ebd.).

Im Rahmen des "Sozialen Modells" von Behinderung wird jegliche Idee von Normalität als "ideologisches Konstrukt" (ebd., 87) angesehen und ebenso wie die kausale Beziehung zwischen Beeinträchtigung und Behinderung abgelehnt (ebd.). Behinderung wird als wesentlicher Bestandteil von menschlicher Erfahrung begriffen und sollte im Sinne von Unterschiedlichkeit "difference" entsprechend Vertretern des "Sozialen Modells" vielmehr gefeiert als "stigmatisiert" werden (ebd., 90).

Terzi (2009, 91f) kritisiert am "Sozialen Modell" zum einen, dass es durch die Aussage, Behinderung entstehe durch Diskriminierung und soziale sowie ökonomische Ungerechtigkeiten, die soziale Dimension überbewertet, da es z.B. schwierig nachvollziehbar ist, inwiefern die Unfähigkeit einer Person mit Sinnesbeeinträchtigung auf nonverbale Signale zu reagieren, einzig "sozialen Barrieren" zugeschrieben werden kann.

Zum anderen übersieht das "Soziale Modell" ihrer Auffassung nach die "komplexe Dimension" von Beeinträchtigungen und ihre möglichen Auswirkungen auf die Tätigkeiten und Fähigkeiten und damit auch den Zusammenhang oder die Verbindung zu Behinderung (Terzi 2009, 91f). Beispielsweise beachtet das "Soziale Modell" nicht Aspekte wie Schmerzen, Müdigkeit etc., die mit einigen Beeinträchtigungen verbunden sind und Auswirkungen auf das Leben von Menschen mit Behinderungen haben können (Terzi 2009, 91f).

Die Ablehnung des normativen Konzepts von Normalität („normality as a normative concept“) ist zwar wichtig, allerdings kann die vollkommene Negierung eines "leitenden Konzeptes" auch auf Ebene der Beschreibung zu unhaltbaren theoretischen und praktischen Schlussfolgerungen führen (Terzi 2009, 92). Die Ablehnung einer lediglichen Beschreibung von "durchschnittlichen menschlichen Aktivitäten"<sup>11</sup> kann zur Entwicklung einer "Kategorie der Unterschiedlichkeit"

---

<sup>10</sup> Terzi (2004, 141) verweist auf Michael Oliver als einen der Hauptvertreter des "Sozialen Modells".

<sup>11</sup> Terzis (2009, 92) englischer Begriff hierfür ist wortwörtlich der des "average or typical human functioning".

(„category ... of difference“) führen, die letztendlich problematischer und weniger kohärent mit den Zielen der Behindertenbewegung wäre (ebd.).

An dieser Stelle führt Terzi (2009, 92) auch die Forderungen der Independent Living Bewegung nach einem Recht auf Persönliche Assistenz an und gibt zu bedenken, dass es schwierig wäre, diese Forderungen aufrechtzuhalten, wenn nicht von einem gewissen "average human functioning" ausgegangen werden kann. Die totale Ablehnung von Normalität und das Fehlen eines Referenzrahmes oder der Austausch durch die vage Idee von Unterschiedlichkeit führen laut Terzi (2009, 92) nicht nur zu theoretischen und politischen Einschränkungen, sondern auch zu einer Diskrepanz zwischen der theoretischen Grundlage des "Sozialen Modells" und ihren politischen und praktischen Zielsetzungen.

Aus diesen Kritikpunkten heraus kommt Terzi (2009, 93, 96) zu dem Schluss, dass es eines anderen Ansatzes als dem des "Sozialen Modells" für die "Konzeptualisierung" von Beeinträchtigung und Behinderung bedarf, wobei sie den Capability Approach als jenen Ansatz begreift.

Laut Terzi (2009, 96) leistet der Capability Approach zwei zentrale Beiträge zum Verständnis von Beeinträchtigung und Behinderung:

1. Sie geht von der Frage aus, wie Beeinträchtigung und Behinderung als Teil der menschlichen Vielfalt begriffen werden können (ebd. 96f). Dieses Konzept der menschlichen Vielfalt, dessen Kern die Beurteilung von Gleichberechtigung auf Grundlage der "Capabilities" darstellt, ist für Terzi (ebd., 97) das Hauptargument zur Heranziehung des Ansatzes in Bezug auf das Verständnis von Behinderung.

Die Beeinträchtigung ("impairment") und damit verbundene mögliche Einschränkung des "Functionings" wird als eine persönliche Eigenschaft verstanden, die abhängig von der Art ihres Zusammenwirkens mit den jeweiligen spezifischen Umweltbedingungen zu einer Behinderung und Einschränkung von "Capabilities" werden kann, aber nicht muss (Terzi 2009, 97).

Diese "relationale" Perspektive auf Behinderung stellt einen Ausweg aus der dichotomen Diskussion zwischen der sozialen oder biologischen Determiniertheit von Behinderung dar, indem sie Behinderung unabhängig von ihrem Ursprung oder ihrer Ursache als "Capability failure" bewertet und damit verbunden auch als Frage der Gerechtigkeit begreift (Terzi 2009, 98). Terzi (2009, 98) formuliert dies wie folgt: "... the approach shifts attention from whether a disability is biologically or social caused as such to the scope of the full set of capabilities - the opportunities of functionings - that a person can choose from, and the role played by impairment in this set of freedoms." Laut Terzi (2009, 100) erfordert eine Auseinandersetzung mit Beeinträchtigung und Behinderung im Rahmen des Capability Approaches auch eine Umstrukturierung dieser beiden Begriffe im Sinne von "functionings" und "capabilities".

2. Der zweite Punkt, den Terzi (2009, 100f) als wichtigen Beitrag des Capability Approach zur Theorie der Behinderung anführt, ist jener der demokratischen Teilhabe bei der Bestimmung der relevanten Capabilities. Der Capability Approach ermöglicht laut Terzi (2009, 100f) die Erfüllung der Forderungen von Behindertenorganisationen nach einer aktiven Teilhabe an der Gesellschaft, da Sen laut Terzi (ebd.) prinzipiell die Auffassung vertritt, dass jene Menschen, die von einer Entscheidung am meisten betroffen sind, auch Teil des Entscheidungsprozesses sein sollten. Dieser wird als öffentliche demokratische Diskussion oder Argumentation gedacht, wobei allerdings die kritische Frage auftritt, inwiefern sich die Ansprüche von Menschen mit Behinderungen im Gegensatz zu denen anderer Menschen durchsetzen können (ebd.). Terzi (ebd.) merkt an, dass hierzu gewisse Capabilities vorab geschützt werden müssten, um gerechte Ergebnisse der öffentlichen demokratischen Entscheidungsfindung zu gewährleisten (ebd.).

## 6. Rechtliche Rahmenbedingungen in Wien

### 6.1. Bundesgesetze

In Österreich gibt es - im Gegensatz zu Schweden, einem Land mit etwa ähnlicher Einwohnerzahl (ca. 9 Millionen) - kein Assistenzgesetz (Stockner 2011, 10). Sowohl die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) als auch die Pflegegeldergänzungsleistung (PGE) für die Freizeitassistenz stellen freiwillige Leistungen dar, und es gibt keine gesetzliche Pflicht, diese auch tatsächlich zu gewähren (Monitoringausschuss 2011, 4f; Kontrollamt 2009, 5). Aus diesem Grund ist es an dieser Stelle notwendig, auf zahlreiche, auch indirekt für die Persönliche Assistenz relevante, Gesetze einzugehen.

#### 6.1.1. Österreichische Bundesverfassung

In der Österreichischen Bundesverfassung (B-VG) ist seit der Ergänzung des Art. 7 Abs. 1 im Jahre 1997 durch die Novelle (BGBl. I Nr. 87/1997) folgender Wortlaut enthalten: "Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten."

Dadurch wurde neben einem "ausdrücklichen Diskriminierungsverbot" gegenüber Menschen mit Behinderung (1. Satz) auch eine "Staatszielbestimmung zur Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Lebensbereichen" (2. Satz) in der B-VG festgehalten (Baumgartner/Grabenwartner/Griller u.a. 2010, 48). Staatszielbestimmungen stellen jedoch keine "Grundprinzipien der Österreichischen Bundesverfassung" dar (ebd.), sondern sind vielmehr normativ richtungsweisend für zukünftige staatliche Handlungen (Landau 2009, 598f) und bieten kein "subjektives Recht"<sup>12</sup> für den Einzelnen (Baumgartner/Grabenwartner/Griller u.a. 2010, 48). Pöschl (2014, 587) drückt dies wie folgt aus: "Während Art. 7 Abs. 1 Satz 3 B-VG behinderten Menschen ein subjektives Recht vermittelt, ist der anschließende vierte Satz nur eine Staatszielbestimmung, die Gebietskörperschaften zwar auf das Ziel der Gleichbehandlung in allen Lebensbereichen festlegt, den Betroffenen aber gerade keine subjektiven Rechte verschafft."

Zur generellen Problematik der Sanktionierungsmöglichkeit des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) bei "Unterlassungen des Gesetzgebers" in Bezug auf Artikel 7 Abs. 1, sowohl hinsichtlich des Diskriminierungsverbotes als auch in Bezug auf die Staatszielbestimmung, schreibt BIZEPS (1999)

---

<sup>12</sup> "Subjektives Recht" bedeutet, dass die im Gesetz Angesprochenen nicht die Möglichkeit haben, dieses einzufordern beispielsweise durch eine etwaige Klage bei Rechtsverletzung (Rechtswörterbuch [2018]).

in der Broschüre "Gleichstellung jetzt", dass die ältere Rechtsprechung eine Sanktionierbarkeit ausschließt, während die neuere es ermöglicht, Gesetze aufzuheben, die dem "Benachteiligungsverbot" widersprechen.<sup>13</sup> Trotz dieser Möglichkeit und des Hinweises des VfGH, bei mehrdeutigen Gesetzesstellen die "verfassungskonforme" Auslegung zu bevorzugen (Krispl (BIZEPS) 2002, Artikel 7<sup>14</sup>), bestand weiterhin die Forderung seitens der Behindertenorganisationen nach einem eigenen "Gleichstellungs- bzw. Anti-Diskriminierungsgesetz"(BIZEPS 1999, "Gleichstellung jetzt").

### 6.1.2. Behindertengleichstellungspaket

Dieses wurde am 1. Jänner 2006 durch das "Behindertengleichstellungspaket" umgesetzt, welches das neu in Kraft getretene "Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz", ein novelliertes Behinderteneinstellungsgesetz und Bundesbehindertengesetz beinhaltet (BMASK 2012, 143).

Das 2006 in Kraft getretene Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) stellt die "einfachgesetzliche" Umsetzung der "Verfassungsbestimmung" (Art. 7 Abs. 1 B-VG) dar (Baumgartner/Grabenwarter/Griller u.a. 2010, 48) und bezieht sich auf das "Diskriminierungsverbot im täglichen Leben" in den Bereichen der „Bundesverwaltung“ (z.B. Steuerrecht, Schulwesen) und beim „Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen" (z.B. Supermärkte) (BMASK 2015, 6, 18). Im BGStG (2006) § 1 wird die allgemeine Beschreibung des Gesetzeszieles wie folgt ausgedrückt: "Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen<sup>15</sup> zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen."

Das im BGStG (2006) geregelte "Diskriminierungsverbot" gegenüber Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen unterscheidet zwischen "unmittelbarer" und "mittelbarer" Diskriminierung. Eine "unmittelbare Diskriminierung" bedeutet, dass "eine Person aufgrund einer Behinderung in einer

---

<sup>13</sup>Ein Beispiel hierfür und für die Wirkung der Ergänzung des Artikel 7 ist, die vom VfGH am 27.11.2001 verlautebare "Erkenntnis", dass § 39 Abs. 1 Z. 3 Arbeitslosenversicherungsgesetz gegen das den "Gleichheitsgrundsatz" verstößt (siehe auch Krispl, Michael BIZEPS 2002, online unter Artikel 7 Abs. 1 der Bundesverfassung beginnt zu leben!).

<sup>14</sup> siehe auch VfGH Erkenntnis B2128/00 vom 27. November 2001

<sup>15</sup> Das laut BGStG 2006, § 3 wird Behinderung wie folgt definiert: "Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten."



vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde." (BGStG 2006, § 5 Abs. 1). Dagegen handelt es sich um eine Form mittelbarer Diskriminierung, "wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können" (BGStG 2006, § 5 Abs. 2). Unmittelbare Diskriminierung besteht daher laut Gesetz beispielsweise, wenn ein Gast in einem Restaurant aufgrund seiner eigenen oder der Behinderung einer seiner Angehörigen nicht bedient wird (BMASK<sup>16</sup> 2010, 10). Mittelbare Diskriminierung kann zum Beispiel durch Hausregeln bestehen, die eine Mitnahme von Hunden untersagt, wobei jene Menschen benachteiligt werden, die auf einen Blindenhund angewiesen sind (BMASK<sup>16</sup> 2010, 10).

Im Gegensatz jedoch zur unmittelbaren Diskriminierung, die immer "unzulässig" ist, wird bei mittelbarer Diskriminierung das Kriterium der "Zumutbarkeit" herangezogen (ebd.). Wenn eine "unverhältnismäßige Belastung" vorliegt und eine Veränderung der diskriminierenden Gegebenheiten wie z.B. bauliche Barrieren "unzumutbar" wäre, liegt unter diesen Umständen keine Diskriminierung vor (BGStG 2006, § 6 Abs. 1; WKO 2015, Barrierefreiheit/Diskriminierungsverbot).

Durch das BGStG haben Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit auch rechtliche Schritte einzuleiten und beim Eintreten einer Diskriminierung auf Schadenersatz zu klagen (NAP 2012-20, 34). Ein Kritikpunkt hierbei ist jedoch, dass Menschen mit Behinderung nur einen Anspruch auf Schadenersatz einklagen können und kein gesetzlich geregelter "Beseitigungsanspruch" von beispielweise baulichen Barrieren besteht, diese bleiben weiterhin aufrecht und zukünftige Diskriminierung wird folglich nicht verhindert (BIZEPS [2015], Stell dir vor...). Es ist daher nicht möglich, durch eine Klage von Menschen mit Behinderung eine Verbesserung der Situation zu erreichen, zusätzlich sind die Schadenersatzleistungen in ihrem Ausmaß auch sehr niedrig und unzureichend (ebd.).

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) regelt für den Kompetenzbereich des Bundes das "Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt" (BMASK 2015, 6).

Laut BEinstG § 6 ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, "... die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur

---

<sup>16</sup> Broschüre Ein:Blick 8

Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen ...".

Aus "Mitteln des Ausgleichtaxfonds"<sup>17</sup> können Förderungen und Darlehen vergeben werden, die Arbeitgeber bei der Umsetzung der notwendigen Maßnahmen unterstützen, insbesondere sind die Geldmittel unter anderem für "technische Arbeitshilfen", Arbeitsplatzbeschaffung, "Lohn- und Ausbildungskosten" und "Kosten begleitender Hilfen im Arbeitsleben" einzusetzen (BEinstG §6 Abs. 2). Im Rahmen der "begleitenden Hilfen" wird auch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ausdrücklich hervorgehoben (ebd.).

Das BEinstG (§7c, 7d) unterscheidet gleichermaßen wie das BGStG (§ 5 Abs. 1) zwischen „unmittelbarer“ und „mittelbarer Diskriminierung“, wobei für letztere wieder die "Zumutbarkeitsklausel"<sup>18</sup> gilt. Bei einem Fall von Diskriminierung kann der Betroffene Schadensersatzforderungen geltend machen (BEinstG § 7e-j), zudem besteht aber auch die Möglichkeit, Ansprüche wie etwa die Beteiligung an einer Aus- oder Weiterbildung einzuklagen (BEinstG § 7g Abs. 3) oder die Annullierung einer unzulässigen Kündigung rechtlich einzufordern (BEinstG § 7f Abs. 1,2).

Das Bundesbehindertengesetz (BBG) als letztes Gesetz des Behindertengleichstellungspaketes regelt unter anderem die Befugnisse und Aufgabengebiete des Behindertenanwalts, welcher als "Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung" auftritt und im Falle einer Diskriminierung von Menschen mit Behinderung nach BGStG (BGBl. I Nr. 82/2005) oder § 7a bis 7q des BEinstG (BGBl. Nr. 22/1970) für deren "Beratung und Unterstützung" verantwortlich ist (BGBl. Nr. 283/1990 §13b-c). Der Behindertenanwalt ist zudem laut BBG § 13c Abs. 3 dazu verpflichtet, einen jährlichen "Tätigkeitsbericht" zu verfassen und an das BMASK weiterzuleiten.

Des Weiteren ist im BBG auch die Einrichtung und Tätigkeit des Monitoringausschusses festgelegt, welcher die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen überwacht (Abschn. II § 13 Abs. 1-9). Im Gegensatz zu Persönlicher Assistenz, die keine Erwähnung im Bundesbehindertengesetz findet, werden Regelungen zu tierischer Assistenz (Assistenzhunde, Therapiehunde) für Menschen mit Behinderungen im Abschnitt Va §39a festgehalten.

---

<sup>17</sup> Das Ausgleichtaxfonds setzt sich durch die Zahlungen von Firmen/Unternehmen zusammen, die nicht die vom Gesetz vorgeschriebene Zahl an "Begünstigten Behinderten" eingestellt haben und daher Ausgleichszahlungen leisten müssen (BEinstG §1, § 9). "Begünstigte Behinderte" sind Menschen mit Behinderung, deren Behinderungsgrad mindestens 50% beträgt (BEinstG §2. Abs. 2)

<sup>18</sup> Unternehmensservice Portal (2015), Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt

Für die Inanspruchnahme von Persönlicher Assistenz (PAA, PGE) ist das Beziehen von Pflegegeld und die damit verbundene Zuordnung zu einer bestimmten Pflegegeldstufe Voraussetzung (BMAK 2011, 4; FSW 2011, 2). Auf das Pflegegeld, welches unabhängig von Einkommen und Vermögen zu gewähren ist, besteht ein Rechtsanspruch und daher eine kostenlose Möglichkeit zur Klage (BMAK [2018], Abschrift: Wer hat Anspruch auf Pflegegeld?).

### **6.1.3. Bundespflegegeldgesetz**

Laut Bundespflegegeldgesetz<sup>19</sup> (BPGG) Abschn. 1 § 1 ist es Ziel des Pflegegeldes, "pflegebedingte Mehraufwendungen pauschaliert abzugelten, um pflegebedürftigen Personen soweit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe zu sichern sowie die Möglichkeit zu verbessern, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen." Da von einem pauschalisierten Betrag gesprochen wird, ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Kosten der Pflege in der Regel nur bedingt durch das Pflegegeld ausgeglichen werden können (Help.gv.at [2015], Allgemeines zum Pflegegeld).

Im Abschn. 2 § 3 des BPGG ist der "Personenkreis der Anspruchsberechtigten" detailliert niedergeschrieben, wobei prinzipiell gilt, dass ein andauernder Pflegebedarf entsprechend der gesetzlichen Behinderungsdefinition (siehe Fußnote 20), der ein monatliches Ausmaß von 65 Stunden übersteigt, und das Vorliegen einer österreichischen oder ihr gleichgestellten Staatsbürgerschaft Voraussetzungen für das Beziehen von Pflegegeld sind (Help.gv.at [2018], Voraussetzungen für das Pflegegeld). Der Pflegebedarf ist in sieben Pflegegeldstufen unterteilt, wobei die Zuordnung zu dieser durch medizinisches Fachpersonal erfolgt und ausschließlich aufgrund des Bedarfs an konkreten körperlichen, die Person betreffenden "Betreuungsmaßnahmen" (z.B. Nahrungsaufnahme) und "Hilfsmaßnahmen" (Haushaltstätigkeiten), welche in der "Einstufungsverordnung" festgehalten sind, unbeachtet der Ursache der "Pflegebedürftigkeit" bestimmt wird (ebd.). Die Hilfstätigkeiten werden mit Zeitangaben versehen und ergeben zusammengefasst eine monatliche Stundenzahl, die einer bestimmten Geldleistung entspricht, (Help.gv.at [2018], Höhe des Pflegegeldes) welche direkt an die Pflege erhaltende Person ausbezahlt wird (Volkshilfe NÖ [2018], Pflegegeld).

### **6.2. Wiener Gesetze**

Das Wiener Chancengleichheitsgesetz (CGW), welches am 17.9.2010 in Kraft getreten ist, löste das bis zu diesem Zeitpunkt wirksame Wiener Behindertengesetz ab (§ 41 CGW).

Während im alten Wiener Behindertengesetz (WBHG) Persönliche Assistenz unerwähnt blieb, wird im § 14 des Wiener Chancengleichheitsgesetzes (CGW) Persönliche Assistenz dezidiert als eine "förderbare Leistung" für Menschen mit Behinderung angeführt. So heißt im § 14 des CGW: "Persönliche Assistenz soll Menschen mit Behinderung in die Lage versetzen, in einem Privathaushalt ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben zu führen." Diese Erwähnung von Persönlicher Assistenz als Leistung für Menschen mit Behinderung ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einem Rechtsanspruch auf dieselbe. So wird im § 2 genau geregelt, auf welche Förderungen ein Rechtsanspruch besteht, Persönlicher Assistenz wird als Leistung kein Rechtsanspruch zugestanden. Hierzu sind durchaus kritische Stimmen zu hören, so fragt beispielsweise Manfred Srb in seinem auf BIZEPS (2010) erschienen Artikel "... wo sind meine gleichen Chancen, wenn ich nur auf 4 von insgesamt 11 geförderten Leistungen einen Rechtsanspruch habe und weiterhin so wichtige Bereiche wie ... der Persönlichen Assistenz von der Gnade der Stadt Wien oder des FSW abhängen?" und auch die Behindertensprecherin der ÖVP Karin Kastner-Praniess betont, dass durch diese Gesetzesregelung Menschen mit Behinderung weiter in eine "Bittsteller/innen-Rolle" gegenüber dem FSW gedrängt werden (ÖVP Karin Kastner-Praniess 2010, BIZEPS).

Gleichzeitig zum Erlassen des Wiener Chancengleichheitsgesetzes (2010) wurde eine Novelle des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes (LGBL Nr. 44/2010) beschlossen, in welcher von derselben Definition von Diskriminierung ausgegangen wird wie im BGSTG (2005) und BEinstG (1970), wobei der Geltungsrahmen des Gesetzes auf den Kompetenzbereich des Landes begrenzt ist und es sich nicht um ein alleiniges Gesetz gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung handelt, sondern es auch andere von Diskriminierung betroffene Personengruppen (z.B. ältere Menschen oder Menschen bestimmter ethnischer Herkunft) schützt (Wiener Antidiskriminierungsgesetz 2008, §1-3). Zudem sind in §7b auch die Regelungen betreffend der geschaffenen Monitoringstelle zur Überprüfung der UN-Konvention zur "Einhaltung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" niedergeschrieben.

### **6.3. UN-Behindertenrechtskonvention - Staatenprüfung - Kritik**

Die UN-Behindertenrechtskonvention als internationales "Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities -CRPD)" ist das erste "universelle Rechtsinstrument", welches die allgemeinen Menschenrechtsbestimmungen in Bezug auf die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung präzisiert (Behindertenrechtskonvention.info [2018]).

In Österreich trat die UN-Behindertenrechtskonvention am 26.10.2008 in Kraft und wurde 2008 mitsamt des Fakultativprotokolls ratifiziert (BMAK [2018], UN-Konvention). Durch die Ratifizierung des Fakultativprotokolls können Menschen mit Behinderung auch eine

"Individualbeschwerde an den UN-Ausschuss" in Genf einreichen. (ebd.). Österreich ist somit die völkerrechtliche Verpflichtung eingegangen, "die in der UN-Konvention festgelegten Standards durch österreichische Gesetze umzusetzen und zu gewährleisten." (BAMSK [2018], UN-Konvention).

In Hinblick auf Persönliche Assistenz ist insbesondere Artikel 19 "Living independently and being included in the community" der UN-Behindertenrechtskonvention relevant, da in Unterpunkt b) Persönliche Assistenz explizite Erwähnung findet (CRPD Art. 19; SLIÖ 2013, Fragen zur Behindertenpolitik).

In der Originalfassung der UN Konvention (2006) lautet Artikel 19 und sein Unterpunkt b): "States Parties to this Convention recognize the equal right of all persons with disabilities to live in the community, with choices equal to others, and shall take effective and appropriate measures to facilitate full enjoyment by persons with disabilities of this right and their full inclusion and participation in the community, including by ensuring that: (b) Persons with disabilities have access to a range of in-home, residential and other community support services, including personal assistance necessary to support living and inclusion in the community, and to prevent isolation or segregation from the community."

Persönliche Assistenz wird somit ausdrücklich als Voraussetzung zur Schaffung einer inklusiven Gesellschaft deklariert, und die Vertragsstaaten verpflichten sich, dafür Sorge zu tragen, dass diese Dienstleistung Menschen mit Behinderung zur Verfügung steht (ebd.; BGBLA 2016 III 105). Dementsprechend heißt es auch in der Stellungnahme des Monitoringausschusses zur Persönlichen Assistenz (Juni 2011, 7): "'Leben in der Gemeinschaft' als Menschenrecht zu verwirklichen bedeutet auch, dass die Verwirklichung von Modellen der Persönlichen Assistenz integraler Bestandteil von De-Institutionalisierung und selbstbestimmten Wohnformen ist." Ein selbstbestimmtes Leben und Wohnen in der Gemeinschaft sind demnach unabdingbar mit dem Konzept der Persönlichen Assistenz verflochten (ebd.).

Die österreichische Staatenprüfung, die eine Kontrolle hinsichtlich der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention darstellt, fand im September 2013 in Genf statt (BAMSK [2018], UN Behindertenrechtskonvention). Grundlage für die Staatenprüfung bildeten der von BAMSK verfasste 1. Staatenbericht, der alternative Zivilgesellschaftsbericht, verfasst von der ÖAR<sup>20</sup> zur

---

<sup>20</sup> Österreichischer Behindertenrat (früher Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation) - Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs: Sie "vertritt als Dachorganisation über 80 Behindertenverbände in Österreich mit insgesamt über 400.000 Mitgliedern. [...] Die ÖAR ist parteipolitisch unabhängig und religiös neutral." (Österreichischer Behindertenrat [2018], Über uns)

Gewährleistung eines realistischen Bildes, sowie die bereits im Vorfeld der Staatenprüfung vom UN-Behindertenrechtskomitee herausgegebenen "Prüfungsthemen" ("list of issues"), die ebenfalls von BAMSK und ÖAR beantwortet wurden (ÖAR [2013], Die Würfel sind gefallen).

In den im Vorfeld herausgegebenen "list of issues" findet sich ein längerer Absatz zu Artikel 19 der Konvention, in welchem auch die Umsetzung der Persönlichen Assistenz in Österreich problematisiert wird (UN/CRPD/"List of Issues" 2013, 4f). Österreich wird aufgefordert, genaue Daten zu den staatlichen Ausgaben sowohl für Institutionen als auch für Dienstleistungen, die dem Selbstbestimmten Leben zuzurechnen sind, zu liefern und aktuelle Pläne zur Deinstitutionalisierung bekannt zu geben (UN/CRPD/"List of Issues" 2013, 4f). Es werden auch Fragen aufgeworfen, welche Maßnahmen unternommen werden, um den Zugang zu einem bedarfsorientierten Modell der Persönlichen Assistenz für alle Menschen mit Behinderung (Kinder, Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychosozialen Behinderungen miteingeschlossen), in allen Lebensbereichen, unabhängig von ihrem Einkommen, ihrem Wohnort und unter Berücksichtigung der freien Wählbarkeit des Organisationsmodells sicherzustellen (ebd.). Des Weiteren inwiefern bereits an der Entwicklung eines "Persönlichen Budgets" zur freien Lebensgestaltung für Menschen mit Behinderung gearbeitet wird (ebd.).

Die Antworten des BMASK (20.6.2013, 22) und der ÖAR (19.4.2013, 8f) hinsichtlich der Fragen zur Umsetzung einer bundesweiten Persönlichen Assistenz in der "list of issues" fallen konträr aus. Das BMASK (20.6.2013, 22) verweist auf die Schaffung einer Arbeitsgruppe, im Anschluss an die Entschließung des Nationalrates vom 15.3.2011, in welcher unter Miteinbeziehung der Bundesländer und von Vertretern von Menschen mit Behinderung am Ziel einer bundesweit einheitlichen Regelung zur Persönlichen Assistenz in allen Aspekten des Lebens gearbeitet wird, um "[...] bis zum Jahr 2014 ein Konzept zu erstellen und ein System der Persönlichen Assistenz für alle Gruppen von Menschen mit Behinderungen zu schaffen". Demgegenüber betont die ÖAR (19.4.2013, 8f), dass Vertreter von Menschen mit Behinderung nur unter hohem Druck und zu einem späten Zeitpunkt in die Arbeitsgruppe miteinbezogen wurden und bis dato keine Erfolge hinsichtlich einer Einigung zwischen Bund und Ländern erzielt werden konnten. Zudem wird befürchtet, dass die Durchsetzung einer bundesweiten Lösung für die Persönliche Assistenz in allen Lebensbereichen scheitert, und es herrscht laut ÖAR (19.4.2013, 8f) Unklarheit darüber, ob Österreich in der Lage ist, die Forderungen entsprechend Art. 19 der UN-Konvention zu erfüllen.

Ebenso lobt das BMASK (20.6.2013, 22) die gewinnbringende einheitliche Regelung für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und ihren steigenden Bezieher\_innenkreis. Hinsichtlich der Assistenz in der Freizeit wird auf den Kompetenzbereich der Länder verwiesen und die am besten ausgebauten Ländermodelle werden herausgestrichen (ebd.). Die ÖAR (19.4.2013, 8f) betont hingegen, dass in keinem Bundesland ein tatsächlich kostendeckendes bedarfsorientiertes Modell der

Persönlichen Assistenz etabliert wurde und viele Menschen mit Behinderung (Kinder, Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychosozialen Behinderungen) von der PAA sowie PA Leistung ausgeschlossen werden.

Die in der abschließenden Conclusio der Behindertenrechtskonvention (30.09.2013) genannten Empfehlungen stimmen weitgehend mit den genannten Kritikpunkten der ÖAR überein, und so heißt es wortgetreu: "The Committee recommends that the State party ensure that the personal assistance programmes provide sufficient financial assistance to ensure that a person can live independently in the community. The Committee further recommends that the State party harmonize and broaden its personal assistance programmes by making personal assistance available to all persons with intellectual and psychosocial disabilities." Neben der Forderung nach einer Verbesserung des Modells der Persönlichen Assistenz wird mit Besorgnis auf die steigenden Zahlen der Institutionalisierung verwiesen, da diese nicht mit Art. 19 der Konvention vereinbar sind und Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben müssen, ihren Wohnort frei wählen zu können (ebd.).

Unabhängig von der inhaltlichen Umsetzung der Konvention wurde auch die Übersetzung kritisiert (Biewer 2017, 145). Österreich folgte der Aufforderung des UN-Ausschusses und fertigte eine neue Übersetzung an (ebd.). Diese wurde am 15. Juni 2016 im Österreichischen Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Für diese Arbeit sind vor allem die Übersetzungen von „inclusion“, „independence“ und „assistance“ relevant. Diese wurden zuvor mit „Integration“, „Unabhängigkeit“ und „Hilfe“ übersetzt (ebd.).

Die neue Übersetzung in „Inklusion“, „Selbstbestimmung“ und „Assistenz“ (ebd.) ist insofern wichtig, als die Begriffe in der Forschungsfrage formuliert werden. Erwähnenswert ist der Umstand, dass der hier relevante Artikel 19 ebenfalls neu übersetzt wurde: von „Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“ in „Selbstbestimmtes Leben und Inklusion in der Gemeinschaft“ (BGBlA 2016 III 105).

## 7. Assistenzmodell in Wien

### Ausgangslage institutionelle Einrichtungen vs. Persönliche Assistenz

Stockner (2011, 1-3), der in seinem Artikel "Persönliche Assistenz als Ausweg aus der institutionellen Segregation von Menschen mit Behinderungen" eine Bilanz der Entwicklungen im Bereich der Persönlichen Assistenz in Österreich zieht, gibt an, dass mindestens 15.000 Menschen mit Behinderung, darunter Frauen, Männer und Kinder, in unterschiedlich großen "Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe bzw. Alten- und Pflegeheimen leben". Des Weiteren kritisiert er die mangelhafte Datenlage zur institutionellen Betreuung von Menschen mit Behinderung (ebd.).

Laut Stockner (2011, 4) geht die "BewohnerInnenvertretung nach dem Heimaufenthaltsgesetz" von 12.789 Plätzen für Menschen mit Behinderung in Wohn- sowie Pflegeeinrichtungen aus.

Auch Monika Seifert (2014), Vorsitzende der Deutschen Heilpädagogischen Gesellschaft in Berlin, betont in ihrem Impulsreferat zur Tagung "Selbstbestimmt Leben für alle Menschen mit Behinderungen", dass 13.000 Menschen mit Behinderung in Wohn- und Pflegeeinrichtungen leben (Land Salzburg, Bizeps 2014). Im Gegensatz dazu leben laut Stockner (2011, 2) nur etwas über 1.000 Menschen mit Behinderungen mit Persönlicher Assistenz, dies spiegelt sich auch in den Staatsausgaben wieder, denn jene für institutionelle Einrichtungen übersteigen jene für betreutes Wohnen oder Persönliche Assistenz in bedeutendem Ausmaß. Stockner (2011, 2) sieht dieses Fehlen einer "...konsistenten Strategie zur planvollen Deinstitutionalisierung ..." in der "... föderalen Zersplitterung der behindertenpolitischen Kompetenzen zwischen Bund und Ländern." begründet. Anders ausgedrückt fehlt demzufolge eine klare und einheitliche Regelung der Persönlichen Assistenz in der Freizeit auf Bundesebene (ebd.).

Hierbei ist auch zu erwähnen, dass Sozialminister Hundsdorfer (2010) in der Beantwortung einer Anfrage (Nr. 5131/J) hinsichtlich des Prinzips "ambulant vor stationär" im Pflegebereich lediglich darauf hinweist, "dass der Ausbau der Sachleistungen in die Kompetenz der Länder fällt." Leidtragende dieses "Dilemmas der Österreichischen Behindertenpolitik", wie es Stockner (2011, 4) ausdrückt, sind die Menschen mit Behinderung selbst, deren Interessen in den Verwirrungen zwischen Bund und Ländern verloren gehen.

Stockner (2011, 2) kritisiert auch, dass karitative oder private "Einrichtungen", häufig unter kirchlicher Leitung, meist mehr Einfluss auf politische Entscheidungen haben, als Organisationen von Menschen mit Behinderung, und betont zugleich, dass die Etablierung des Modells der Persönlichen Assistenz eng damit zusammenhängt und insbesondere in den Bundesländern am weitesten vorangeschritten ist, in welchen erfolgreiche Zentren des Selbstbestimmten Lebens bestehen. Laut Stockner (2011, 2,8) stellt das Wiener Modell die "höchsten Leistungen" zur "Abdeckung des individuellen Bedarfs" zur Verfügung, allerdings ist Tirol hinsichtlich der



Menschen, die Persönliche Assistenz erhalten ("BezieherInnenkreises"), das Bundesland mit den höchsten Zahlen.

Trotz des verhältnismäßig hohen Leistungsumfanges des Wiener Modells leben auch in der Bundeshauptstadt 308 Menschen mit Behinderung unter 60 Jahren in Pflegewohnhäusern des KAVs (Wiener Krankenanstaltsverbund), laut den Untersuchungsangaben des FSW haben 50 Personen explizit einen Wunsch auf einen Einrichtungswechsel ausgesprochen (Karner, BIZEPS 2014). Zu bedenken ist allerdings auch, dass es aufgrund der zahlreichen Ausdrücke, wie "Geriatrizentren, Pflegewohnhäusern, Pflegeeinrichtungen, Spezialstationen, etc." (ebd.) häufig auch zu einer Begriffsvermischung kommt (ebd.). Die Tatsache, dass auch zahlreiche Menschen unter 65 Jahren in Altersheimen leben (Stockner 2011, 5), wird auch in Artikeln wie "Fehlplatziert im Altersheim" von Flieger (2011) oder in dem von der Zeitung Kurier (2013) veröffentlichten Artikel "Mit 41 im Seniorenheim" angesprochen. Äußerst fraglich ist für Marianne Karner (2014) in ihrem Onlineartikel auf BIZEPS auch die Vereinbarkeit einer Dauerbetreuung von Menschen mit Behinderungen in medizinischen Einrichtungen mit der UN-Behindertenrechtskonvention.

Im Gegensatz dazu beziehen laut dem Leistungsbericht des FSWs im Jahr 2015 270 Personen die Leistung Persönliche Assistenz in der Freizeit. Dies ist eine klare Steigerung zu 2008, in dem diese lediglich von 140 Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen wurde (FSW 2015, 50). Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, welche im Unterschied zu jener für die Freizeit in den Kompetenzbereich des Bundes fällt, wurde im Jahre 2009 österreichweit von 308 Personen in Anspruch genommen (Stockner 2011, 7). Im darauffolgenden Jahr erhöhte sich die Zahl auf 345 (ebd.). 2010 nahmen österreichweit auch 10 Schüler Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz in Anspruch (ebd.).

### **7.1.Arbeitgebermodell- Dienstleistermodell**

Prinzipiell kann Persönliche Assistenz entweder über das "Arbeitgebermodell" oder über einen Dienstleister, also eine Assistenzorganisation, bezogen werden (Mayrhofer/Raab-Steiner, 2010, 4). Im "Arbeitgebermodell" ist der jeweilige Mensch mit Behinderung allein für "alle arbeitsrechtlichen und organisatorischen Angelegenheiten" zuständig, die Persönlichen Assistenten/Assistentinnen sind somit direkt beim Assistenznehmenden entweder durch freie Dienstverträge oder im Rahmen einer festen Anstellung beschäftigt (ebd.). Assistenznehmer\_in ist somit gleichbedeutend mit Arbeitgeber\_in (ebd.). Unter seine/ihre arbeitsrechtlichen und organisatorischen Aufgaben fallen die Suche und Einstellung von Personal, die Inanspruchnahme einer Steuerberatung für die Abrechnung und das direkte Bezahlen der Löhne und Abgaben (BIZEPS Broschüre 2012, 40, 47f). Im Gegensatz dazu ist der/die Bezieher\_in von Persönlicher Assistenz im Dienstleistermodell "Kunde\_in" einer Assistenzorganisation, bei welcher die Assistenten\_innen beschäftigt sind, dementsprechend

übernimmt diese auch die nötigen dienstrechtlichen Formalitäten und berät und unterstützt auch hinsichtlich der Organisation der Assistenz (Mayrhofer/Raab-Steiner, 2010, 4). Die Kunden\_innen "kaufen also die Dienstleistung PA (...) [bei der Assistenzorganisation; Anm. E.K.] ein" (ebd.) und erhalten von dieser monatlich eine Rechnung über die in Anspruch genommenen Assistenzstunden (BIZEPS Broschüre 2012, 40, 47f). Laut FSW (2015) gibt es derzeit fünf Anbieter die Wiener Assistenzgenossenschaft (WAG), die Persönliche Assistenzvermittlung (PAV), Visitas des Wiener Roten Kreuzes, Assistenz24 und das Zentrum für Kompetenzen.

Möglich ist es auch, beide Modelle miteinander zu verbinden, so kann der Kunde Assistenten\_innen über das Arbeitgebermodell beschäftigen und zugleich auch Assistenzstunden über den Dienstleister beziehen (Mayrhofer/Raab-Steiner 2010, 4).

Abgesehen von dieser Unterscheidung zwischen Arbeitgeber- und Dienstleistermodell kann auch zwischen Persönlicher Assistenz im privaten Bereich und in der Arbeit differenziert werden (WAG [2018], FSW 2015, 12-22). Für beide Arten von Persönlicher Assistenz bestehen unterschiedliche Voraussetzungen und Finanzierungen, die im Folgenden dargestellt werden (ebd.).

## **7.2. Persönliche Assistenz in der Freizeit (PGE)**

### **7.2.1. Beschreibung der Leistung und des Fördergebers**

Die Persönliche Assistenz in der Freizeit trägt in Wien den Namen "Pflegegeldergänzungsleistung (PGE)" und wie dieser schon vermuten lässt, handelt es sich hierbei um eine Zusatzleistung zum Pflegegeld, mit welcher Assistenz im Privatbereich finanziert werden kann (BIZEPS 2012, 29f). Der Fonds Soziales Wien (2015, 12), welcher für die Vergabe der Leistung zuständig ist, definiert diese wie folgt: "Die Pflegegeldergänzungsleistung für Persönliche Assistenz (= PGE für PA) ist eine monatliche finanzielle Direktleistung an Menschen mit schwerer Körperbehinderung, mit der Persönliche Assistenz organisiert und beauftragt werden kann." Das Ausmaß der Förderung richtet sich nach dem "Pflegegeldstufe und dem individuellen Assistenzbedarf" (FSW [2018], PGE) und umfasst die Lebensbereiche: "Haushalt, Körperpflege/Grundbedürfnisse, Erhaltung der Gesundheit, Mobilität, Kommunikation und Freizeit" (FSW 2011, 1).

Der Fonds Soziales Wien unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen des Wiener Landes-, Stiftungs- und Fondsgesetz (WSFG) und wurde im Jahre 2001, im Anschluss an den Beschluss des Wiener Gemeinderates im Dezember 2000, gegründet (KA<sup>21</sup> 2008, 4). Gemäß der "Satzung des Fonds

---

<sup>21</sup> KA= Kontrollamt der Stadt Wien

Soziales Wien" (§ 1 Abs 1, 2014)<sup>22</sup> ist dieser "gemeinnützig und hat Rechtspersönlichkeit". An gleichnamiger Stelle (ebd.) steht weiter: "Er geht nach seinen Zielsetzungen nicht über den Interessensbereich des Landes Wien hinaus und strebt nicht die Erzielung von Gewinnen an." Anders ausgedrückt ist der FSW ist somit eine dem Allgemeinwohl verpflichtete und uneigennützige Einrichtung, deren Tätigkeit sich auf die Landesgrenzen Wiens beschränkt. Durch den Status der "Rechtspersönlichkeit", den der FSW als Fonds innehat (§ 19 WSFG)<sup>23</sup>, ist er in der Lage, Rechte zu erlangen, "Verbindlichkeiten einzugehen" und Kläger sowie Beklagter zu sein (HELP.GV.at. [2018], Begriffslexikon).

Der FSW finanziert sich über fast zwei Drittel aus Steuergelder der Stadt Wien, die sich nach eigenen Angaben jährlich auf fast 1 Milliarde Euro belaufen (FSW 2015, 21 Geschäftsbericht; FSW 2015, 6 Leistungsbericht) und wird "[...] vom Kontrollamt der Stadt Wien, dem Rechnungshof der Republik Österreich und von Wirtschaftsprüforganen nach den Bestimmungen des Rechnungslegungsgesetzes kontrolliert." (FSW [2018], Rechtliche Grundlagen)<sup>24</sup>.

### **7.2.2. Voraussetzung, Antragsstellung und Regelwerk der PGE Leistung**

Für die Inanspruchnahme der PA für die Freizeit muss der/die Antragssteller\_in laut den Spezifischen Förderrichtlinien des FSWs (2011, 2) volljährig sein, österreichische Staatsbürgerschaft<sup>25</sup> aufweisen, seinen/ihren "Hauptwohnsitz" in Wien besitzen, eine körperliche Behinderung aufweisen, Pflegegeld der Stufen 3-7 beziehen und das Pensionsantrittsalter noch nicht erreicht haben. Des Weiteren ist Voraussetzung, dass der Antragsteller einen Beruf ausübt oder eine Ausbildung absolviert, beziehungsweise eine dieser beiden Tätigkeiten "anstrebt" (ebd.). Bezieht der Antragssteller eine der folgenden Leistungen: "Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension, Sozialhilfe, Notstandshilfe, eine Dauerleistung oder Arbeitslosengeld (ALG) oder Kindergeld" (FSW 2011, 2), erfüllt er ebenfalls dieses Kriterium. Zusätzlich wird verlangt, dass die Person über eine "hohe Selbstverwalterkompetenz" verfügt, im "Privathaushalt" lebt und keine "ähnlichen Leistungen" in Anspruch nimmt (ebd.).

Unter "Selbstverwalterkompetenz" versteht der FSW (2015, 14) zum einen "Personal- und Organisationskompetenz", welche das Suchen, Anleiten, Koordinieren von Assistenz ebenso inkludiert, wie das Erfüllen von Verpflichtungen und Aufgaben eines Arbeitgebers gegenüber seinen

---

<sup>22</sup> Satzung des Fonds Soziales Wien: aktueller Stand: 14.02.2014

<sup>23</sup> Wiener Landes-Stiftungs-und Fondsgesetz: in Kraft getreten am 25.03.1988 Fundstelle: LGBl. Nr. 14/1988, aktueller Stand 16.12.2013 Fundstelle: LGBl. Nr. 50/2013

<sup>24</sup> Dies ist auch in (Fond Soziales Wien (FSW), kein Datum) § 19 der Satzung des FSW festgehalten.

<sup>25</sup> "oder eine durch das EWR Abkommen Begünstigte oder Gleichstellung" (FSW [2018], PGE)

Beschäftigten, und zum anderen die "Finanzkompetenz", welche den ordnungsgemäßen Umgang und Nachweis der Fördermittel und auch die Zusammenarbeit mit einem Steuerberater verlangt. Diese unter dem Begriff "Selbstverwalterkompetenz" subsumierten Fähigkeiten oder Fertigkeiten sind laut FSW (2011, 2) bei einer Sachwalterschaft nicht vorhanden, folglich haben besachwaltete Menschen keinen Anspruch auf Persönliche Assistenz in der Freizeit. Ebenso wenig kann die PGE Leistung bewilligt werden, wenn die Antragsstellenden nicht im privaten Haushalt, sondern in einer "Einrichtung des betreuten Wohnens" lebt oder "ähnliche Leistungen", wie "Regelfahrtendienst, Beschäftigungstherapie, Tagesstruktur, 24-Stunden-Betreuung, ambulante/extramurale Pflege und Betreuung"<sup>26</sup> beansprucht (FSW [2018], PGE).

Zu beantragen ist die PGE für Persönliche Assistenz in der Freizeit bei der "Behindertenberatungsstelle des FSWs" unter Vorlage folgender Dokumente: "Selbsteinschätzung des Assistenzbedarfes", "Nachweis der aktuellen Gesamteinkünfte des Antragsstellers" sowie seines Ehepartners, "Pflegegeldbescheid", gegebenenfalls Nachweis über bewilligte Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, "Staatsbürgerschaftsnachweis" und "Meldezettel"<sup>27</sup> (FSW<sup>28</sup>, 2011, 2f). Falls ähnliche Förderungen beantragt wurden, sind Antragsstellende ebenfalls verpflichtet, diese und eine etwaige Zuerkennung der Leistung dem FSW mitzuteilen (ebd.).

Das Formular "Selbsteinschätzung des Assistenzbedarfes" stellt laut FSW (2015, 5) "die Basisinformation für die Berechnung der Fördersumme dar". Neben detaillierten Auskünften zur Person, Behinderung, Wohnsituation sowie zu Schule/Ausbildung und Beruf (ebd.) ist der "Assistenzbedarf" hinsichtlich der Bereiche: "Grundbedürfnisse", "Haushalt", "Freizeit" und "Erhaltung der Gesundheit" genau hinsichtlich spezifischer Tätigkeiten und Stundenausmaß anzuführen (BIZEPS 2012, 31).

Nach Eintreffen des Antrags bei dem Beratungszentrum Behindertenhilfe des FSWs wird die jeweilige Person zu einem "Begutachtungstermin" eingeladen (FSW 2015, 20; Broschüre). Dieser beinhaltet zum einen ein "vertrauliches Gespräch" mit einem/einer Mitarbeiter\_in und zum anderen eine "ärztliche und psychologische Untersuchung" (FSW 2015, 5; FAQs).

---

<sup>26</sup> Ausgenommen hiervon sind die " (...) Hauskrankenpflege durch Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege, Freizeitfahrtendienst, Hilfsmittel sowie PKW Adaptierungen " (FSW [2018], PGE)

<sup>27</sup> Falls zutreffend sind ebenso folgende Dokumente vorzulegen: "Heiratsurkunde, Scheidungsdokumente, Sterbeurkunde des Ehepartners/ der Ehepartnerin, ärztliche oder psychologische Gutachten, Nachweis der Vertretungsbefugnis (Vollmacht) und Nachweis über den rechtmäßigen Aufenthalt" (FSW 2011, 2f)

<sup>28</sup> Spezifische Förderrichtlinien

Im Rahmen eines positiv entschiedenen PGE-Antrages können monatliche Förderungen von 1001 bis zu 7900 Euro bewilligt werden (FSW 2015, 51). Die "maximale monatliche Fördersumme", die eine Person erhalten kann, beträgt demnach 7900 Euro (ebd.).

Diese bewilligte Fördersumme wird jeweils am Ende des Vormonats auf das speziell von den Beziehenden hierfür eingerichtete Konto überwiesen (FSW 2011, 3f). Die Berechnung der PGE erfolgt auf Grundlage des "bewilligten Stundenausmaßes" abzüglich des Pflegegeldes sowie eines möglichen "Selbstbehaltes", welcher besteht, wenn das Einkommen der jeweiligen Person, das 2,5-fache der Mindestsicherung übersteigt (WKO 2018, Unternehmer mit Behinderung).

Des FSW geht von einem "fiktiven Stundensatz" für Persönliche Assistenz von 16 Euro aus (ebd.). Als Vergleichswert: Die Wiener Assistenzgenossenschaft verlangt pro Assistenzstunde 22 Euro, dies beinhaltet sowohl den Arbeitsaufwand der WAG (z.B. Assistenzsuche) als auch die Bezahlung der Persönlichen Assistenten/Assistentinnen (WAG [2018], Wie bekomme ich PA). Im Arbeitgebermodell kann der Kunde hingegen unter Berücksichtigung der eigenen finanziellen Möglichkeiten und der Angemessenheit für den Arbeitnehmer selbst den Stundensatz bestimmen (Bizeps Broschüre 2012, 39).

Die monatliche Fördersumme kann je nach Verbrauch des Kunden variieren, der Anspruch auf die "Jahresfördersumme" bleibt jedoch bestehen (FSW FAQs 2015, 8). Die monatlichen Überweisungen können demnach je nach Assistenzbedarf schwanken und bei entsprechender Begründung auch die "maximale Monatsfördersumme" übersteigen, allerdings gilt die jährlich bewilligte Förderung als nicht überschreitbare Grenze (ebd.). Eine monatliche Überweisung kann beispielsweise dann ausfallen, wenn in einem Monat weniger Assistenz verbraucht wird und ein zu hoher Kontostand vorliegt, dies tritt ein, wenn der 1,5-fache Betrag der "maximalen Monatsfördersumme" auf dem Konto vorhanden ist, wobei dem Kunden/der Kundin dennoch insgesamt die vollständige "Jahresfördersumme" zusteht (ebd., 12).

Die Assistenzausgaben sind rückwirkend jeden Monat im "Verwendungsnachweis" zu belegen und an den FSW zu übermitteln (FSW 2011, 4). Am Ende einer Förderperiode (12 Monate) erfolgt eine "Endabrechnung" (FSW FAQs 2015, 9f). Falls die überwiesenen Geldmittel die tatsächlich belegten Assistenzausgaben übersteigen oder die "Jahresfördersumme" überschritten wurde, muss eine Rückzahlung an den FSW geleistet werden (ebd., 10). Nicht für Assistenz verbrauchte Geldmittel verfallen demnach und können auch nicht in die nächste Förderperiode mitgenommen werden (FSW 2011, 4).

Zusätzlich zur Überprüfung der tatsächlichen Assistenzausgaben findet in regelmäßigen Abständen ein verbindliches "Monitoringgespräch" statt (FSW FAQs 2015, 4). Dieses dient zur Besprechung der "aktuellen Situation" und der bisherigen "Erfahrungen" mit der Persönlichen Assistenz (FSW FAQs 2015, 4). Der/die Kunde\_in hat auch eine "Mitwirkungspflicht", dies bedeutet, dass er oder /sie

jederzeit zu verpflichtenden Gesprächen beim FSW eingeladen und aufgefordert werden kann, bestimmte Dokumente vorzuzeigen. Gegenfalls ist der FSW auch dazu befugt, nach Rücksprache mit dem/der Kunde\_in Hausbesuche durchzuführen (ebd., 3).

Beim Beziehen der PGE Leistung ist auch zu beachten, dass diese prinzipiell an den Wohnort Wien gebunden ist (ebd.). Es besteht jedoch eine "Kulanzregelung", die besagt, dass sich der/die Kunde\_in innerhalb einer Förderperiode fünf Wochen außerhalb Wiens aufhalten darf und dies nichts am Erhalt der Leistung verändert (ebd.). Bei einem längeren Aufenthalt außerhalb Wiens müssen die Betreffenden für den Zeitraum der Abwesenheit selbst für ihre Assistenz aufkommen (ebd.).<sup>29</sup>

Abschließend ist noch zu erwähnen, dass der/die Kunde\_in auch Angehörige als Assistenten beschäftigen darf, allerdings darf dies nicht mehr als 30% der monatlichen Ausgaben für Assistenz entsprechen (ebd., 4). Im Anschließenden wird nun näher auf die differenzierte Regelung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz eingegangen.

### **7.3. Persönliche Assistenz in der Arbeit (PAA)**

#### **7.3.1. Beschreibung der Leistung**

Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) ist eine Fördermaßnahme des Bundes, die zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt und im Ausbildungsbereich eingerichtet wurde (Mayrhofer/Raab-Steiner 2010, 4.). Sie zielt darauf ab, die Partizipation von Menschen mit Behinderungen in beiden Bereichen sowohl "qualitativ als auch quantitativ" zu erhöhen (BMASK<sup>30</sup> 2011, 2).

Die Vergabe dieser Leistung fällt in den Zuständigkeitsbereich des Sozialministeriums (früher Bundessozialamt) (BMASK<sup>31</sup> 2011, 3) und wird von diesem wie folgt definiert:

"Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz umfasst die personalen Unterstützungsleistungen im Zusammenhang mit Begleitung und Mobilität, die zur Erfüllung der dienstvertraglich festgelegten Verpflichtungen sowie zur Einhaltung innerbetrieblicher Regelungen bzw. zur erfolgreichen Absolvierung einer Ausbildung als Ausgleich behinderungsbedingter Funktionseinschränkungen erforderlich sind."

---

<sup>29</sup> Angenommen hiervon sind Kur und Reha Aufenthalte sowie "kurzeitige Aufenthalte außerhalb Wiens" wie etwa Dienstreisen (FSW 2015, 3)

<sup>30</sup> Richtlinie zur PAA

<sup>31</sup> BMASK: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Anders ausgedrückt kann der/die Arbeitnehmer\_in jene beruflichen oder ausbildungsrelevanten Tätigkeiten an die Assistenz übertragen, welche er/sie aufgrund seiner/ihrer Behinderung nicht körperlich ausführen kann (BMASK <sup>32</sup> 2011, 3).

Als Hauptaufgaben der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) gelten: "Begleitung" zum und vom Arbeits- bzw. Ausbildungsort, ferner "... zu dienstlichen Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsplatzes wie etwa zu Dienstreisen", Hilfestellung in der selbständigen Erwerbstätigkeit bei der Beschaffung und Ausführung von Aufträgen sowie bei "manuellen" Arbeitsvorgängen während der Ausbildung bzw. beruflicher Beschäftigung (BMASK 2011, 3). Ebenfalls inkludiert sind Tätigkeiten der "Körperpflege während Dienst- oder Ausbildungszeit" sowie sonstige "behinderungsbedingt" notwendige Unterstützungen wie etwa beim Mittagessen (ebd.). Im Rahmen der PAA Leistung kann auch Persönliche Assistenz in dienstfreien Zeiten wie Urlaub, Krankenstand oder Rehabilitation in Anspruch genommen werden (ebd., 4). Das jährliche Stundenkontingent ist auf den durchschnittlichen Assistenzverbrauch eines "Begleitmonats" beschränkt, somit können Assistenznehmer\_innen insgesamt vier arbeitsfreie Wochen im Jahr dasselbe Assistenzmaß wie in Dienstzeiten beziehen (ebd.). Es besteht auch die Möglichkeit, Assistenzstunden für "Studienaufenthalte" im Ausland zu erhalten, dies ist allerdings nur denkbar, "... wenn diese Kurse für die Absolvierung des Studiums unbedingt notwendig sind und ein vergleichbares Studienangebot in Österreich nicht gegeben ist.", ferner muss dies durch die jeweilige Universität bestätigt werden (ebd.).

Ausgeschlossen von dem Leistungsumfang der PAA sind "inhaltliche oder fachliche Unterstützung" durch Assistenten\_innen sowie "Beeinträchtigungen" die durch "technische Hilfsmittel" kompensierbar sind (BMASK 2011, 3).

### **7.3.2. Antragstellung, Voraussetzungen und Regelwerk der PAA**

Menschen mit Behinderungen, die im "erwerbstätigen Alter" sind und Pflegegeld der Stufe 5,6 oder 7 erhalten, können die PAA Leistung beantragen, wenn sie berufstätig sind ("sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis" oder selbständige Erwerbstätigkeit) oder eine Ausbildung absolvieren (Studium oder Berufsausbildung) (BMASK 2011, 2). Dies gilt unter der Bedingung, dass sie die "fachliche und persönliche Eignung" für die jeweilige Berufstätigkeit mitbringen (BMASK 2011, 2). Eine Antragsstellung ist ebenfalls zulässig, wenn eine

---

<sup>32</sup> BMASK: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Erwerbstätigkeit "konkret in Aussicht" steht und durch die Inanspruchnahme von Assistenz erlangt werden kann (ebd.). In berechtigten Fällen und mit ausreichender Begründung können auch Personen der Pflegestufe 3 oder 4 PAA in Anspruch nehmen, allerdings nur, wenn ohne diese eine Berufsausübung oder Ausbildungsabsolvierung unmöglich wäre (ebd., 3).

Der Antrag auf PAA kann bei der betreffenden Landesstelle des Sozialministeriums<sup>33</sup> gestellt werden (Mayrhofer/Raab-Steiner 2010, 4), zudem ist mit Ausnahme des Burgenlandes in jedem Bundesland eine regionale "Assistenz-Servicestelle" eingerichtet, über welche Assistenz bezogen werden kann (WKO 2016, Unternehmer mit Behinderung). Die Leitung dieser "Assistenz-Servicestellen", welche in Wien die Wiener Assistenzgenossenschaft (WAG) innehat (WKO 2016<sup>34</sup>), sollen vorrangig an "Selbsthilfe oder Selbstvertreterorganisationen" übergeben werden (BMASK 2011, 4).

Die Assistenz-Servicestelle begleitet durch den Prozess der Antragstellung und hilft unter anderem bei der Abklärung des "Assistenzbedarfs" sowie bei der Assistenzsuche oder -einteilung (ebd., 4f). Gegebenenfalls tritt sie auch mit der Dienststelle des/der Kunden/Kundin in Kontakt und informiert über die PAA oder organisiert Aus- und Fortbildungen für Assistenznehmer\_innen (ebd.). Bei "arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen" bietet sie ebenso Unterstützung wie bei der Organisation von "Vertretungsdiensten" oder bei Fällen der "Krisenintervention" (ebd., 5). Außerdem übernimmt beispielsweise die WAG die "Abrechnung der Leistung mit dem Fördergeber" und schließt sowohl entsprechende Verträge mit Kunden\_innen als auch mit Assistenten\_innen ab (BMASK 2011, 4f).

Zusätzlich zu den "Assistenz-Servicestellen" wird eine "Assistenzkonferenz" im Sinne einer "regionalen Begleitgruppe" im jeweiligen Bundesland eingerichtet, zu deren Mitgliedern Vertreter des Sozialministeriums, des Landes und des AMS zählen (ebd., 6). Die Anwesenheit eines Vertreters der "Assistenz-Servicestelle" bei der "Assistenzkonferenz" ist bindend, gegebenenfalls können auch zusätzliche Experten aus dem Fachgebiet der Rehabilitation und die Assistenznehmer\_innen hinzugezogen werden (ebd.). Die Aufgabe der "Begleitgruppe" ist es, über die Zulässigkeit und das Ausmaß der PAA im jeweiligen Fall zu beraten und diese Empfehlung an die Landesstelle des Sozialministeriums zu übermitteln (ebd.).

Die Kosten für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz werden aus "Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderung" zur Gänze und ohne Selbstbehalt für die Bezieher\_innen beglichen (WKO 2016<sup>34</sup>).

---

<sup>33</sup> früher Bundessozialamt

<sup>34</sup> Unternehmer mit Behinderung: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA)



### 7.3.3. Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen

Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) finanziert die Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen (PAB), wobei die Anträge an die jeweilige Schulbehörde (für Wien: Stadtschulrat) oder Zentrallehranstalt bzw. Pädagogische Hochschule gerichtet werden, welche diese überprüfen und an das BMUKK weiterleiten (BMUKK 2013, 4). Die Bewilligung der Antragsstellung erfolgt für die "... gesamte maximal zulässige gesetzlich Ausbildungsdauer ..." (ebd., 3). Die Assistenz-Servicestelle ist ebenso, wie für die PAA, für die Betreuung und Abwicklung der Persönlichen Assistenz zuständig (ebd., 3f).

Die PAB wurde mit dem Ziel entwickelt, Benachteiligungen aufgrund einer körperlichen Behinderung bei der Absolvierung einer höher bildenden Schulausbildung oder eines Studiums an der Pädagogischen Hochschule (PH) gegenzusteuern und trägt dadurch auch zur Gewährleistung eines "... freien Zugangs zum öffentlichen Bildungswesen ..." bei (ebd., 1f). Im Rundschreiben des BMUKK (2013, 2) wird des Weiteren auch betont, welchen wichtigen Stellenwert das Erreichen eines Bildungsabschlusses für die gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben besitzt.

Die Zugangskriterien/Regelungen der PAB stimmen in fast allen Punkten mit jenen für die Erlangung der PAA überein, lediglich rückt anstelle der Berufstätigkeit oder Ausbildung entweder der Besuch einer allgemein bildenden höheren Schule (AHS) oder berufsbildenden mittleren/höheren Schule (BMHS)<sup>35</sup> oder das Studium an einer Pädagogischen Hochschule (BMUKK 2013, 1f). Schüler\_innen, welche eine öffentliche Pflichtschule oder private Schule ohne Öffentlichkeitsrecht besuchen, haben keinen Anspruch auf Assistenzleistungen (ebd., 3).

Ein Unterschied zwischen PAA und PAB besteht darin, dass im Rahmen letzterer keine Assistenz in schulfreien bzw. lehrveranstaltungsfreien Zeiten gewährt wird, während wie oben ausgeführt Assistenzstunden nach den Richtlinien zur PAA im begrenzten Maße zur Verfügung stehen (ebd.). Ebenso wenig inbegriffen im Leistungsumfang der PAB sind "mehrtägige Schulveranstaltungen" bzw. Lehrveranstaltungen und auch die Wegzeit ist mit maximal einer halben Stunde vor und nach Unterrichtsende genau vorgegeben (ebd.).

Die festgelegten Assistenz Tätigkeiten gleichen jenen der PAA, und so wie bei dieser ist eine "inhaltliche oder fachliche Unterstützung" (BMASK 2011, 3) nicht in der Leistung der PAB inbegriffen, wobei ausdrücklich mehrfach betont wird, dass der/die Assistent\_in nicht die Funktion einer zusätzlichen Lehrkraft innehat (BMUKK 2013, 3). Hinsichtlich "pflichtigen und nichtpflichtigen" Schul- und Studienfächern wird jedoch nicht unterschieden, sondern die Assistenz

---

<sup>35</sup> Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht sind inkludiert.

wird für die aufgrund des Stundenplans in der Schule/PH verbrachte Zeit gewährleistet (ebd.). Hierbei wird bei Schüler\_innen von 38 Wochen pro Jahr und bei Studierenden der PH von 16 Wochen pro Jahr ausgegangen, in denen die Assistenzleistung benötigt wird (ebd.).

#### **7.4.Ausbildung der Assistent\_innen**

Nach der Beschreibung der Assistenzformen soll noch kurz auf die "Ausbildung" von Assistent\_innen eingegangen werden. Prinzipiell gilt, dass für die Assistent\_innentätigkeit keine spezifische Ausbildung Voraussetzung ist, sondern die Kunden sich ihren Vorstellungen entsprechend Assistent\_innen aus dem Bewerberpool aussuchen und nach ihrem eigenen Bedarf einschulen (Balancer 2013, 18). Plovovits vom FSW (ebd.) formuliert dies wie folgt: "Persönliche Assistenz ist Laienhilfe und viele KundInnen legen Wert darauf, dass das keine Menschen sind, die eine Vorausbildung in einem Pflegeberuf oder einen pädagogischen Hintergrund haben, weil sie sagen: Ich bin ExpertIn in eigener Sache und sage den AssistentInnen, wie ich gewisse Handgriffe haben möchte." (Balancer 2013, 18).

#### **7.5.Persönliche Assistenz ≠ Persönliche Assistenz**

Laut dem FSW wird klar zwischen der "Pflegegeldergänzungsleistung für Persönliche Assistenz" (PGE für PA) und anderen Leistungen, wie beispielsweise dem "Betreuten Wohnen" unterschieden (Mailverkehr mit FSW/Costazza Markus 18 Juli 2016). Der zuständige "Fachbereich" des FSW achtet laut eigenen Angaben immer auf die Anführung der "vollständigen Bezeichnung [...], weil daraus hervorgeht, dass es um die Kombination der Leistung für die Person mit genau bestimmten Rahmenbedingungen geht." (ebd.). Hierzu zählt, wie oben genau ausgeführt, das Erfordernis eines "Pflegegeldbezuges" für den Leistungserhalt oder die Tatsache, dass es sich bei PGE für PA nicht, um eine "Sachleistung" sondern eine "monetäre Förderung" handelt (ebd.).

Auf der Homepage der Wiener Assistenzgenossenschaft (WAG) wird darauf verwiesen, dass neben der Pflegegeldergänzungsleistung für Persönliche Assistenz (PGE für PA) auch "unter dem Titel" des "Teilbetreuten Wohnens" (TBW) ein gewisses Stundenkontingent für Persönliche Assistenz beantragt werden kann (WAG [2018]<sup>36</sup>). Dieses Angebot richtet sich an Menschen mit "Sinnes- oder Lernbehinderungen" (ebd.) oder an Menschen mit Behinderung, die kein Pflegegeld erhalten (ebd.). Es wird erwähnt, dass nur ein begrenztes Stundenkontingent verfügbar ist und bereits eine Warteliste besteht (ebd.). Die Frage inwiefern sich PGE für PA und TBW für PA unterscheiden, oder ob es sich

---

<sup>36</sup> auf der Homepage zu finden unter: Wie bekomme ich PA?/ PA für den Alltag

lediglich um einen Unterschied in der Namensgebung handelt, wird allerdings auf der Homepage der WAG nicht näher beleuchtet.

Der Begriff der Persönlichen Assistenz wird auch vom Verein GIN ("Gemeinwesenintegration und Normalisierung") gebraucht und neben den Begriff des "Teilbetreuten Wohnens" gestellt (GIN [2018]<sup>37</sup>). Gleichzeitig wird im Text jedoch auch von "Betreuern" gesprochen und ein grundlegend anderer Tätigkeitsbereich als bei der PGE für PA angeführt (ebd., FSW Homepage [2018]).

## 7.6. Politische Stimmen

Im Juni 2013 hat Selbstbestimmt Leben Österreich (SLIÖ) vor den Nationalratswahlen den kandidierenden Parteien elf Fragen zur Behindertenpolitik vorgelegt, darunter auch die Frage, ob "... sie eine ganzheitliche, bedarfsgerechte, bundeseinheitliche Regelung von Persönlicher Assistenz für alle Menschen mit Behinderungen in Österreich [befürworten; Anm. E. K.]" und ab wann diese umgesetzt werden könnte (SLIÖ 2013, [5-9]).

Alle Parteien formulieren in ihren Antworten das Ziel, eine bundesweit einheitliche Regelung zu schaffen, wobei lediglich die Grünen, die FPÖ sowie KPÖ, NEOS und BZÖ einen Rechtsanspruch auf PA fordern (ebd., [5-9, 32]). ÖVP und SPÖ betonen jeweils die geschaffene Arbeitsgruppe, wobei sich die Antwort letzterer weitgehend mit der Stellungnahme zur "list of issues" (BMASK 20.6.2013, 22) deckt. Die Grünen fordern außerdem eine "bundeseinheitlich geregelte" Schulassistenz, während die FPÖ betont, dass die PA nicht vom "guten Willen einzelner Verantwortungsträger abhängig" gemacht werden sollte (SLIÖ 2013, [7]).

Ausgangspunkt des "Fünf-Parteien Entschließungsantrages" vom 15.03.2011, durch den "der Sozialminister aufgefordert wird, gemeinsam mit den Ländern eine bundesweit einheitliche Regelung der Persönlichen Assistenz in allen Lebensbereichen zu erarbeiten", war insbesondere der Antrag der Grünen ((917/A(E))), aber auch Anträge von BZÖ und FPÖ ((105/A(E))) zu einer bundeseinheitlichen Regelung der Persönlichen Assistenz (Parlamentskorrespondenz Nr. 246 15.3.11).

Am 16.05.2017 brachte Helene Kramer von den Grünen erneut einen Entschließungsantrag für eine „Bundeseinheitliche Persönliche Assistenz unabhängig von der Art der Behinderung und der Pflegegeldstufe“ ein (Parlamentskorrespondenz Nr. 720 vom 13.06.2017). Dieser wurde jedoch in der Sitzung am 13.6.2017 vertagt (ebd.).

---

<sup>37</sup> auf der Homepage zu finden unter: Unsere Angebote

Vor den Nationalratswahlen 2017 wendete sich Selbstbestimmt Leben Österreich (September 2017) wiederum mit Fragen zur Behindertenpolitik an die damals im Nationalrat vertretenen Parteien. Die zwei Fragen zur PA blieben im Vergleich zu 2013 unverändert (ebd., 5-8). Alle befragten Parteien (SPÖ, ÖVP, FPÖ, Grünen und Neos) sprechen sich abermals für eine bundesweit einheitliche Regelung aus (ebd.). Die SPÖ fordert zudem eine Einkommensunabhängigkeit des Modells und einen Zugang für alle Menschen mit Behinderungen (ebd., 6). SPÖ und ÖVP verweisen beide auf das gut funktionierende System der PAA und sprechen sich für eine dementsprechende Vereinheitlichung in der Freizeit aus (ebd.). Erstere gibt allerdings zu bedenken, dass die Umsetzung einer bundesweit einheitlichen Regelung nur gemeinsam mit den Ländern möglich ist und diese bedauerlicherweise vor kurzem durch den „...Widerstand dieser gescheitert ...“ ist (ebd.). Die FPÖ fordert einen Rechtsanspruch auf PA und betont hierfür schon „zahlreiche Anträge“ eingebracht zu haben (ebd., 7). Von den Grünen wird darauf hingewiesen, dass eine „ganzheitliche, bedarfsgerechte und bundesheitliche Regelung von PA“ bereits seit langem von den Grünen gefordert wird (ebd.). Die Arbeitsgruppe zwischen Bund und Ländern, die auf ihren Antrag, gebildet wurde, blieb ergebnislos (ebd.). Die Grünen fordern daher: „Die Arbeitsgruppe muss wieder eingesetzt [sic!] werden und mit Hilfe des Inklusionsfonds muss bis Jahresende 2018 diese Regelung existieren“ (ebd.). Die Neos betonten ebenfalls die Wichtigkeit der PA und deuten den Wunsch nach Vereinheitlichung für Arbeit und Freizeit an (SLIÖ 2017, 7f). Sowohl Neos als auch SPÖ weisen darauf hin, dass die PA nicht wie derzeit an den Wohnort gekoppelt sein darf (ebd., 5-7f). Die Neos sprechen explizit aus, dass Menschen mit Behinderungen durch die unterschiedliche Regelung in den Bundesländern über keine freie Wohnwahl verfügen (ebd., 7f).

## 8. Rechtliche Rahmenbedingungen in Toronto

### 8.1. Bundesgesetze

In Kanada gibt es wie in Österreich kein eigenes Gesetz zur Regelung der Persönlichen Assistenz (Essl Foundation 2010, 56). Es bestehen wie hierzulande Regelungen innerhalb der Provinzen (ebd.). Die gesetzlichen Regelungen Torontos und damit diejenigen der Provinz Ontario, welche Menschen mit Behinderung und deren Attendant Service betreffen, stehen im Fokus dieser Arbeit. Jedoch besitzen auch übergeordnete Gesetze auf Bundesebene entsprechende Relevanz.

#### 8.1.1. Canadian Charter of Rights and Freedom

Die Law Commission of Ontario (LCO 2012, 32) betont insbesondere die Wichtigkeit der "Canadian Charter of Rights and Freedom" und ihre Bedeutung für die Gesetzgebung Ontarios: "Ontario laws affecting persons with disability are subject to, and must be understood through, the prism of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.". An anderer Stelle heißt es: "... any discussion of Canadian law and persons with disability must begin with a consideration of the rights enshrined in the Charter of the Freedom ...." (LCO 2012, 164).

Die Canadian Charter of Rights and Freedoms umfasst den ersten Teil des Constitution Act 1982, dessen "Equality rights"-Bestimmungen, welche für Menschen mit Behinderung die bedeutungsvollste Stelle in der Charter darstellen, allerdings erst 1985 in Kraft traten (McColl, Schaub, Sampson, Hong 2010, 15<sup>38</sup>). Diese "Equality Rights" sind in Section 15 der Canadian Charter (Constitution Act 1982/85) folgendermaßen definiert: "Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and in particular without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

Diese gesetzliche Verschriftlichung gegen Diskriminierung und für eine gesetzliche Gleichbehandlung/Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung hat eine große Bedeutung für die Weiterentwicklung ihrer Rechte (Law Commission of Ontario 2012, 32).

Als Teil der kanadischen Verfassung gehört die Charta zum höchsten Recht oder Gesetz ("supreme law") im Land und jedes Gesetz, welches ihr widerspricht, ist laut Section 52 solange unwirksam, bis der Widerspruch aufgehoben wird (Constitution Act 1982, Section 52). Die Charta hat Gültigkeit für alle behördlichen Ebenen des Staates und für Organisationen, die in Verbindung zur Regierung

---

<sup>38</sup> und Constitution Act 1982

stehen, nicht jedoch für den Privatsektor (LCO 2012, 164). Dieser kann indirekt durch die von der Charta beeinflusste Gesetzgebung betroffen sein(ebd.). Bei Verletzung oder Verweigerung eines in der Charta festgehaltenen Rechtes kann der Betroffene sich gemäß Section 24 (1) an ein zuständiges Gericht wenden, um die entsprechenden und unter den jeweiligen Umständen angebrachten Rechtsmittel einzuleiten (Constitution Act 1982, Section 24 (1)). So heißt es dementsprechend: "Anyone whose rights or freedoms, as guaranteed by this Charter, have been infringed or denied may apply to a court of competent jurisdiction to obtain such remedy as the court considers appropriate and just in the circumstances." (Constitution Act 1982, Section 24 (1))

### **8.1.2. Canadian Human Rights Act**

Neben der Canadian Charter of Rights and Freedom ist der Canadian Human Rights Act (CHRA) ein weiteres zentrales Element der Antidiskriminierungsgesetzgebung in Kanada (Human Resources and Skill Development Canada<sup>39</sup> 2013, 18). Er ist zwar nicht Teil der Verfassung, hat aber einen "quasi-konstitutionellen" Charakter, da die Interpretation anderer Gesetze nach einer Entscheidung des Supreme Court so zu erfolgen hat, dass sie mit dem CHRA übereinstimmen (CHRC [2015], How are human rights protected in Canada?). Der Canadian Human Rights Act (CHRA) trat 1985 mit dem Ziel in Kraft, Diskriminierung zu verhindern und eine Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung, Serviceleistungen und Einrichtungen ("facilities") zu erwirken (ebd., 18). Diskriminierung ist laut Canadian Human Rights Commission (CHRC 2010, 1) definiert als "... unfair or negative treatment of person or group ...". Behinderung ist neben "nationaler und ethnischer Herkunft, Alter, Religion etc."<sup>40</sup> einer von elf Diskriminierungsgründen, die unter Section 3 (1) des Canadian Human Rights Act (CHRA) aufgelistet sind. Die gesetzlich verbotenen Arten von Diskriminierung basieren demzufolge auf zumindest einem der elf Diskriminierungsgründe und werden im Gesetz mit dem Begriff "discriminatory practice" bezeichnet und unter Section 5 bis 14.1 angeführt (CHRC [2015], Discrimination). "Discriminatory practice" ist laut CHRA Section 3 (1) definiert als: "... a practice based on one or more prohibited grounds of discrimination or on the effect of a combination of prohibited grounds."

Der Canadian Human Rights Act reguliert einen breiten Bereich von Diskriminierung und umfasst Beschäftigung, Entlohnungsgleichheit sowie Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Maple Leaf Web (University of Lehtbridge) 2008, CHRA)). Letztere wird beispielsweise in Section 5 wie

---

<sup>39</sup> Federal Disability Reference Guide

<sup>40</sup> Zu den anderen "grounds of discrimination" gehören: "race, colour, sex, sexual orientation, marital status, family status and a conviction for which you have been granted a pardon." (CHRC 2010, 2; CHRA 1985, Section 2).

folgt beschrieben: "It is a discriminatory practice in the provision of goods, services, facilities or accommodation customarily available to the general public a) to deny or to deny access to any such [...] b) to differentiate adversely in relation to any individual prohibited ground of discrimination." (CHRA 1985, Section 5). Benachteiligungen am Arbeitsmarkt sind etwa: die Verweigerung einer Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses, das Erhalten einer zukünftigen Arbeitsstelle (Section 7a), negative Ungleichbehandlung im Rahmen des Auswahlprozesses (Section 8a und 8b) oder am bestehenden Arbeitsplatz (7b) und werden durch Section 7-11 reguliert (ebd., Section 7-11). Der Arbeitgeber oder Serviceanbieter trägt generell die Verpflichtung, Maßnahmen zu treffen, um Benachteiligungen von Einzelnen oder Gruppen, wenn diese auf den elf Diskriminierungsgründen des CHRA basieren, zu unterbinden (CHRC [2018], Duty to Accommodate). Diese Verantwortung seitens des Arbeitgebers oder Dienstleisters, die Gegebenheiten am Arbeitsplatz so zu verändern oder die Art der Dienstleistungsanbringung so anzupassen, dass die elf Diskriminierungsgründe ausgeschlossen sind, wird als "Duty to accomodate" bezeichnet (ebd., Glossary; CHRC 2010, 4,17). Zudem bedeutet "duty to accommodate" auch, dass ungleiche Behandlung notwendig sein kann, um tatsächliche Gleichberechtigung zu schaffen, wie etwa unterschiedliche Möglichkeiten, sich für eine Arbeitsstelle zu bewerben (CHRC [2018], Duty to Accommodate).

Diese Verpflichtung hat jedoch auch ihre Grenzen und zwar kann der Serviceanbieter oder Arbeitgeber<sup>41</sup> den Anspruch von "unzumutbarer Härte" ("undue hardship") geltend machen " (CHRA 1985, Section 15 (2)). Hierzu muss jedoch nachgewiesen werden, "that accommodation of the needs of an individual or a class of individuals affected would impose undue hardship on the person who would have to accommodate those needs, considering health, safety and cost." (ebd.).

Im Canadian Human Rights Act wird somit nicht von einem uneingeschränkten Diskriminierungsverbot ausgegangen, sondern es gibt die Möglichkeit der Rechtfertigung von Diskriminierung, wenn diese entsprechend begründet werden kann (Maple Leaf Web (University of Lehtbridge) 2008, CHRA).

Der Gültigkeitsbereich des Gesetzestextes umfasst die gesamte Jurisdiktion des Bundes (ebd.), dadurch sind Menschen, die eine Erwerbstätigkeit im Rahmen der Bundesregierung oder der First Nations Regierung sowie in von der Bundesregierung regulierten Privatunternehmen<sup>42</sup> ausüben,

---

<sup>41</sup> Im Falle des Arbeitgebers wird diese Verteidigungsoption als "bona fide occupational requirements defence (BFOR)" während gegen im Bezug auf den Serviceprovider von "bona fide justification (BFJ) defence" gesprochen wird (Maple Leaf Web/ The Canadian Human Rights Act (University of Lehtbridge), 2008).

<sup>42</sup> "Federal departments, agencies and Crown corporations, chartered banks, airlines, television and radio stations, interprovincial communication and telephone companies, interprovincial transportation companies (...) and other federally regulated industries like some mining companies." (Canadian Human Rights Commission 2010, 18)

ebenso vor Diskriminierung geschützt wie jene, die eine Serviceleistung von diesen beziehen (Canadian Human Rights Commission (CHRC) [2015] **Fehler! Textmarke nicht definiert.**, How are human rights protected in Canada?).

### 8.1.3. Employment Equity Act

Ein weiteres bedeutendes bundesstaatliches Gesetzesdokument für Menschen mit Behinderung ist der Employment Equity Act (EEA), der 1986 in Kraft trat und im Jahre 1995 novelliert wurde (McColl, Schaub, Sampson, Hong 2010, 14f). Der EEA gilt für alle Wirtschaftszweige und Organisationen<sup>43</sup>, die entsprechend der kanadischen Verfassung bundesstaatlich reguliert sind (ebd.). Das Ziel des EEA ist die Schaffung von Gerechtigkeit/Gleichstellung ("equity") am Arbeitsmarkt, um die Vorstellung von einer Gesellschaft, in welcher Qualifikation das einzige notwendige Kriterium für die Erlangung von Arbeit und Leistungen ("benefits") ist, zu verwirklichen (ebd.). Dies wird in der Zielbestimmung des EEA in Section 2 wie folgt ausgedrückt: "The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and [...] to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences". Beschäftigungsgerechtigkeit oder Gleichstellung am Arbeitsplatz ("Employment Equity") bedeutet demnach auch die Etablierung von "barrierefreien Arbeitsbedingungen", die Beseitigung von benachteiligenden Faktoren am Arbeitsmarkt sowie die Anpassung und Veränderung der Gegebenheiten entsprechend der Bedürfnisse der vier im EEA bestimmten Gruppierungen (Government of Canada 2018, Employment Equity<sup>44</sup>).

Zu erwähnen ist im Zusammenhang mit der Gleichstellung am Arbeitsplatz die "Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disability in the Federal Public Service" (2002, 1), welche das Ziel der vollständigen Teilhabe und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Öffentlichen Dienst formuliert. Attendant Service am Arbeitsplatz wird im Rahmen der Richtlinie explizit angeführt und als "provision of services to persons with disabilities who require assistance with the duties of their position, as well as assistance with activities of everyday living during the employees' hours of work" definiert (Government of Ontario 2002, 2). In den Guidelines zur Richtlinie wird

---

<sup>43</sup> "The Employment Equity Act applies to federally regulated private-sector employers, Crown corporations, separate federal agencies and federal contractors with over 100 employees, as well as to the federal public service, the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police." (Government of Canada [2018], Employment Equity)

<sup>44</sup> siehe auch Section 5 (a) des EEA



Attendant Service an erster Stelle unter den "types of workplace accommodation" angeführt (ebd., 8).

## 8.2. Gesetzgebung Ontario

### 8.2.1. Ontario Human Rights Code

Die Human Rights Gesetzgebung Kanadas beschränkt sich nicht auf die Bundesebene, sondern auch in den Provinzen und Territorien bestehen entsprechende Gesetze "(Canadian Human Rights Reporter [2018], Human Rights Law Basic). In Ontario handelt es sich dabei um den sogenannten "Ontario Human Rights Code", welcher ebenso wie der CHRA einen quasi-konstitutionellen Charakter innehat (ebd.; OHRC 2008, Introducing the OHRC). Während sich die Bundeszuständigkeit unter anderem auf das Bankwesen, staatliche Fluglinien oder die Eisenbahn sowie beim Bund beschäftigte Arbeitnehmer bezieht (Canadian Human Rights Reporter [2018], Human Rights Law Basic), liegt die Kompetenz der Provinz beispielsweise im Schulwesen, im Servicebereich wie Gastronomie oder Einzelhandel und dem Wohnungssektor (CHRC [2015], How are human rights protected in Canada?). Für die überwiegende Anzahl der Arbeitsplätze ist somit die Provinz verantwortlich (ebd.). Generell gilt, dass die Human Rights Gesetze der Provinzen und Territorien zahlreiche Ähnlichkeiten mit dem Canadian Human Rights Act aufweisen (ebd.). Der Ontario Human Rights Code trat 1962 in Kraft und stellt die erste derartige Gesetzgebung in Kanada dar (LCO 2012, 32f). Seit 1982 zählen auch Menschen mit Behinderung<sup>45</sup> zu den vom Gesetz vor Diskriminierung geschützten Gruppen (ebd.). Gemäß dem OHRC sind Menschen in fünf sozialen Bereichen vor Diskriminierung geschützt und haben "the right to equal<sup>46</sup> treatment" (OHRC 1990, Section 1-6), vorausgesetzt diese erfolgt basierend auf mindestens einem der 17 gesetzlich geregelten Gründe<sup>47</sup> für Diskriminierung (OHRC 2013, 7). Die fünf Bereiche, in welchen Diskriminierung sowie Belästigung ("harrassment") verboten sind, betreffen: die Beschäftigung ("employment"), das Wohnungswesen ("occupancy of accommodation"), den Dienstleistungs-, Waren- und Einrichtungssektor ("services, goods and

---

<sup>45</sup> Im Ontario Human Rights Code wird prinzipiell ein weitgefasstes Verständnis von Behinderung vertreten (OHRC 2013, 17) und unter Section 10 des OHRC (1990) erfolgt eine genaue Auflistung und Bestimmung von dem Behinderungsverständnis im Gesetzestext.

<sup>46</sup> "Equal" wird von der Ontario Human Rights Commission (2013, 18) zum einen definiert als "achieving equal outcomes and substantive equality", dies bedeutet, dass Ungleichbehandlung zum Ausgleich von Benachteiligung zur tatsächlicher Gleichberechtigung führen kann. Zum anderen wird "equal" im Sinne des Codes auch als Berechtigung zum Schutz im Diskriminierungsfall verstanden (ebd., 19). Hierbei ist es nicht ausschlaggebend, ob die Person tatsächlich zu einem der gesetzlich geschützten Gruppen zählt, sondern vielmehr, ob Diskriminierung auf einem der 17 Gründe basierte (ebd.)

<sup>47</sup> Auflistung der 17 gesetzlich geregelten Diskriminierungsgründe: "race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression, age, record of offences (employment only) marital status, family status, disability or the receipt of public assistance (housing only)." (OHRC 1990, Section 1-6; <sup>48</sup>)

facilities"), Gewerkschaften oder professionelle/berufliche Zusammenschlüsse ("vocational associations") und Vertragsabschlüsse ("contracts") (OHRC 1990, Section 1-6<sup>48</sup>).

Das insbesondere auch in Hinblick auf Menschen mit Behinderung zentrale Prinzip der "duty to accommodate", welches im Rahmen des Canadian Human Rights Act ausführlich beschrieben wurde, ist auch im Rahmen des OHRC gesetzlich geregelt, und dementsprechend sind Arbeitgeber auch innerhalb der Provinzgesetzgebung dazu verpflichtet, die entsprechenden Bedingungen für die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu schaffen (OHRC 1990, 17 (2).; OHRC 2013, 12). Es sei denn, dass deren Umsetzung unter Berücksichtigung der Kosten, eventuell verfügbarer außwärtiger Finanzierungsquellen sowie möglicherweise geltender Anforderungen betreffend der Gesundheit oder Sicherheit für den Arbeitgeber unzumutbar ("undue hardship") ist oder die Ausführung wesentlicher beruflicher Aufgaben verhindern würde (OHRC 1990, 17 (2).; OHRC 2013, 12). Zusätzlich zu den Regelungen des Codes hat die Ontario Human Rights Commission (2000) auch die "Policy and Guidelines on Disability and Duty to Accommodate" entwickelt, in welchen "personal attendants" im Rahmen der Auflistung der "financial costs of accommodation" angeführt werden (ebd., 25).

### 8.2.2. Gesetze mit direktem Bezug zu Attendant Service

Bezüglich Attendant Service bestehen, laut der Law Commission of Ontario (2012, 131f) in Ontario zwei zentrale Gesetze, der **Home Care and Community Service Act** (HCCSA, 1994) und der **Ministry of Community and Social Services Act** (MCCSA, 2011).

#### *Home Care and Community Service Act*

Der HCCSA reguliert eine Reihe von Serviceleistungen, diese umfassen "Community support services" (z.B. Beförderung, Essen oder Freizeitsdienstleistungen), "Homemaking services", "Personal support services" (z.B. Körperpflege oder "routine personal activities of daily living") und "professional services" (z.B. Physiotherapie), die entweder durch Community Care Access Centres (CCAC) oder durch andere auf die Provinz verteilte "Community agencies" bereitgestellt werden (ebd.; HCCSA 1994 Part II Section 2). Das Attendant Outreach program und das Assisted Living in Supportive Housing program und damit die Mehrheit der Attendant Services fallen in den Geltungsbereich des HCCSA, während der MCCSA zusammen mit der "Grants for Disability Regulation" die Bestimmungen für das "Direct funding program" festlegt (LCO 2012, 131f).

---

<sup>48</sup> siehe auch (Human Rights Legal Support Centre [2015], What is Discrimination?)

Zu den Zielen des HCCSA (1994), welche unter Part I Section 1 festgehalten werden, zählen unter anderem:

- das Sicherstellen einer Bandbreite an "Community Services" am Wohnort des Leistungsbezieher und in anderen "Community settings" als Alternative zur institutionellen Pflege
- die Verbesserung der Qualität der Serviceleistungen und die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens von Personen, welche die Serviceleistung in Anspruch nehmen
- die Berücksichtigung der Präferenzen und Bedürfnisse der Bezieher auf allen Ebenen der Verwaltung und der Bereitstellung von Community Services
- das Unterstützen und Entlasten von Angehörigen oder Bezugspersonen, welche die häusliche Pflege übernehmen
- der gleichberechtigte Zugang zu Serviceleistungen und die verbesserte Integration von sozialen und gesundheitlichen "Community Services" zur Gewährleistung von Kontinuität in der Pflege und Unterstützung von Personen

Der Home Care and Community Service Act (1994, Part III, Section 3) beinhaltet auch eine Bill of Rights, welche die Rechte der Serviceempfänger gegenüber den Service Providern bestimmt, wobei letztere für die Sicherstellung dieser Rechte verantwortlich sind. Personen, welche die Dienstleistung in Anspruch nehmen, haben das Recht auf: einen höflichen und respektvollen Umgang, frei von jeder Art von Missbrauch, Respekt gegenüber ihrer Würde, Privatsphäre und Autonomie sowie auf Achtung ihrer Individualität ebenso wie ihrer persönlichen Bedürfnisse und Vorlieben (HCCSA 1994, Part III, Section 3). Darüber hinaus haben sie auch das Recht auf Information über den Serviceanbieter und über die gesetzlichen Grundlagen, auf Basis derer die Tätigkeit angeboten und geregelt wird (ebd.). Ebenso ist die zuständige "agency" dazu verpflichtet, über den Weg zum Einbringen von Beschwerden und Verbesserungsvorschlägen Auskunft zu erteilen (ebd.). Die Teilhabe an der Beurteilung der eigenen Bedürfnisse und - im Falle der Berechtigung des Dienstleistungsanbieters - auch an der Entwicklung des eigenen "plan of service" gehören ebenso zu den Rechten wie die Verweigerung der Zustimmung zum Erhalt einer Serviceleistung (ebd.). Zudem hat der/die Kunde\_in auch das Recht auf Datenschutz, d.h. auf die Geheimhaltung der Aufzeichnungen, welche die eigene Person betreffen (ebd.).

Die Organisationsstruktur der durch den HCCSA geregelten Community Services erfolgt ausgehend vom Minister of Health and Long-term Care (MOHLTC), welcher diesbezüglich einen breiten Handlungsspielraum innehat (LCO 2012, 133; HCSSA 1994, Part IV Section 4). So hat die Regierung folgende Kompetenzen: die Community Services direkt zur Verfügung zu stellen, andere zur

Bereitstellung der Servicedienstleistung zu bezahlen<sup>49</sup> oder Verträge mit anderen zur Bereitstellung der Dienstleistung abzuschließen (LCO 2012, 133; HCSSA 1994, Part IV Section 4). Zudem hat der Minister die Kompetenz, "agencies" und Standorten (Räumlichkeiten, Betriebsgelände), die Genehmigung zur Servicebereitstellung zu erteilen und kann gegebenenfalls bestimmte Bedingungen für dieselbe festlegen (ebd.).

Entsprechend dem Local Health System Integration Act hat Ontario 14 Local Health Integration Centres (LHINs) eingerichtet, welche für die Planung, Finanzierung, Koordination und Integration der Gesundheitsleistungen in ihrer Region verantwortlich sind (LCO 2012, 133). Die Zuweisung der Gelder an "agencies" und Dienstleistungsanbieter, welche Leistungen entsprechend dem HCCSA bereitstellen, fällt dementsprechend in den Kompetenzbereich der LHINs (LCO 2012, 133). Jedes Community Care Access Centre (CCAC) ist einem bestimmten LHIN rechenschaftspflichtig, wobei diese wiederum gegenüber dem Ministerium zur Rechenschaftsablegung verpflichtet sind (ebd.). Die CCAC bieten selbst keine Serviceleistungen an, sondern haben als Aufgaben die Beurteilung der Teilnahmeberechtigung von möglichen Klienten und die Genehmigung ihnen zustehender Serviceleistungen sowie die Vergabe der zur Verfügung stehenden Geldern (ebd.). Generell gilt, dass Dienstleistungen wie das Attendant Service sowohl von CCAC als auch von anderen "agencies" verwaltet werden können (ebd.).

Um die Genehmigung des Ministers zu erhalten, müssen "agencies" unter Berücksichtigung der gesetzlich<sup>50</sup> geregelten finanziellen Unterstützung wirtschaftlich in der Lage sein, die Serviceleistung bereitzustellen und die Tätigkeit in Übereinstimmung mit der oben beschriebenen Bill of Rights auszuüben, sowie die "competence, honesty and integrity and concern for the health, safety and well-being of the person receiving the service" besitzen (HCCSA 1994, Part IV, Section 5 (a)).

Eine genehmigte "agency" hat die gesetzliche Verpflichtung, die sowohl in der Bill of Rights Section 3 als auch unter Section 22 des HCCSA (1994) niedergeschrieben ist, die Bedürfnisse und die Anspruchsberechtigung von Personen, die sich für Serviceleistungen bewerben, zu überprüfen und mit ihrer umfassenden Teilhabe einen "plan of service"<sup>51</sup> unter Berücksichtigung der "Präferenzen"<sup>52</sup> der Person zu entwickeln, sowie zu späteren Zeitpunkten zu überprüfen und bei Veränderung der persönlichen Bedürfnisse entsprechend zu korrigieren. Zudem ist die jeweilige "agency" für die

---

<sup>49</sup>Finanzierung durch Subventionen sowie Beiträge oder finanzielle Unterstützung betreffend betriebliche Aufwendungen oder Investitionsausgaben (LCO 2012, 133)

<sup>50</sup>gesetzlich geregelt im: Home Care Community Service Act (1994) und Local Health System Integration Act (2006)

<sup>51</sup> Ein "Plan of Service", wie bereits in anderen Abschnitten der Arbeit ausgeführt, bestimmt das Ausmaß jeder in Anspruch genommenen Serviceleistung der Person (HCCSA 1994, Section 22 (1)).

<sup>52</sup> Hierunter werden Präferenzen der Person hinsichtlich Religion, Spiritualität, Sprache, Ethnizität, Familie und kulturellen Faktoren verstanden (HCCSA 1994, Section 22 (6)).

Entwicklung und Realisierung eines Plans zur Verhinderung von "physischem, mentalem und finanziellem" Missbrauch von Personen, die ihre Serviceleistung in Anspruch nehmen, und für die Etablierung eines "quality managements system" zur Kontrolle und Verbesserung der Qualität der zur Verfügung gestellten Dienstleistungen verantwortlich (HCSSA 1994, Section 26, 27).

Die Bereitstellung der im "plan of service" festgehaltenen Dienstleistungen hat entsprechend dem Gesetz "... within a time that is reasonable in the circumstances ..." zu erfolgen, wobei in Fällen von nicht sofortiger Verfügbarkeit des Services die Person auf die Warteliste zu setzen und ihr über die Zeitdauer bis zum Erhalt der Dienstleistung Auskunft zu geben ist (HCCSA 1994, Section 23 (1-2)). Die Law Commission of Ontario (2012, 136) kritisiert den Mangel an Aufsichtspflicht im Gesetztext, denn ebenso wenig wie die CCACs gesetzlich verpflichtet sind zu gewährleisten, dass die "service-providing agencies" die Bill of Rights einhalten, besteht zwar die gesetzliche Forderung, ein "quality managment system" einzurichten, es wird jedoch nicht angeführt, was dieses zu umfassen hat. Darüber hinaus mangelt es auch an genaueren Bestimmungen hinsichtlich des Zeitrahmens für die Servicebereitstellung (ebd.). Außer, dass sie wie oben beschrieben den Umständen angemessen zu erfolgen hat, werden keine weiteren Standards bezüglich der zeitgerechten Dienstleistungserbringung festgelegt (ebd.). Es gibt keine Richtlinien, wie "agencies" in der Prioritätensetzung von unterschiedlichen Servicebedürfnissen vorgehen können, und der HCCSA beinhaltet keine Festlegung von Mindestanforderungen hinsichtlich Qualifikationen und Ausbildung für die Mitarbeiter, welche die Dienstleistung ausführen (ebd., 135f). Dieser Mangel an Spezifizierung im Bezug auf Zeitrahmen, Prioritätensetzung und Ausbildung führt entsprechend der Law Commission of Ontario (2012, 136) zu erheblichen Abweichungen in Richtlinien und Umsetzungen innerhalb Ontarios, wobei es auch die Transparenz des Systems verringert und den Klienten nicht deutlich gemacht wird, auf welche Dienstleistungen sie einen Anspruch haben (ebd.).

Dennoch haben die CCACs eigene Aktionen gesetzt und Mechanismen wie beispielsweise "Board Quality Comittees", jährliche Qualitätsverbesserungspläne oder regelmäßige Befragungen zur Kundenzufriedenheit, etabliert, die gewährleisten sollen, dass Sicherheit und Qualität in der Pflege bestehen und "zur rechten Zeit am rechten Ort" zur Verfügung gestellt werden (LCO 2012, 136). Durch "ad hoc visits" von drei CCACs wurde erkannt, dass drei Viertel der Serviceprovider Probleme bei der Beurteilung haben, ob die Serviceleistung von ihren Arbeitnehmern auf zeitgerechte Art und Weise am Wohnort des Klienten oder der Klientin ausgeführt wurde (ebd.). Ein Drittel der Serviceprovider hat es verabsäumt, die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu evaluieren (ebd.).

Die "agencies" sind verpflichtet, dem Ministerium einen Jahresbericht über ihre Tätigkeiten zu übermitteln (LCO 2012, 135f). Der/Die Minister\_in kann in begründeten Fällen aktiv eingreifen, indem er/sie beispielweise einen "program supervisor" ernennt, welcher Inspektionen von

"community service provider" durchführt und befugt ist, Unterlagen von diesen zu entnehmen und zu kopieren (LCO 2012, 135,137; HCCSA 1994, Section 62 (2), (8)). Der/Die Minister\_in ist auch dazu berechtigt, "agencies" oder den Betriebsräumlichkeiten die Genehmigung zu entziehen oder zeitweilig aufzuheben, wenn ein eindeutiger Verstoß gegen die vom Ministerium festgesetzten Bedingungen, gegen das Gesetz oder die "Regulations" bestehen oder die Verletzung eines Vertrags vorliegt (LCO 2012, 137; HCCSA 1994, Section 50, 51). Zudem liegt es in der Kompetenz des Ministers/der Ministerin, die "Übernahme" ("takeover") der "agency" zu veranlassen (LCO 2012, 137; HCCSA 1994, Section 53). Dies kann bedeuten, dass Personalveränderungen durch den Austausch von allen oder einzelnen Direktoren vorgenommen werden oder die direkte Kontrolle über die Steuerung und Verwaltung der "agency" oder Teile von ihr ergriffen wird(ebd.). Die CCACs sind von dieser Bestimmung ausgeschlossen, in ihrem Fall kann der Minister betreffend der Ausübung ihrer Rechte und Befugnisse sowie ihrer gesetzlich geregelten Aufgaben Anweisungen erteilen oder gegebenenfalls einen "Supervisor" bestellen, welcher im Interesse der Öffentlichkeit die Zuständigkeiten eines CCACs, seines Vorstandes oder des Geschäftsführers ("executive director") übernimmt (LCO 2012, 137).

"Agencies", welche die Genehmigung des Ministers/der Ministerin besitzen, sind gesetzlich verpflichtet, einen Prozess für das Empfangen und Prüfen von Beschwerden einzurichten, die folgende Themen betreffen (HCCSA 1994, Section 39):

- die Zugangsberechtigung zu einem Community Service
- den Ausschluss einer Serviceleistung vom individuellen "plan of service"
- das Serviceniveau
- die Beendigung eines Community Services
- die Qualität des Community Service und Verletzungen der Bill of Rights

Je nach Art der Beschwerde gelten unterschiedliche Verfahrensweisen (LCO 2012, 137f, 149; HCCSA 1994, Section 39 (2)). So besteht hinsichtlich der Bill of Rights oder der Servicequalität die Option, sich bei der "agency" direkt zu beschweren (ebd.). Diese hat bis zu 60 Tage Zeit, auf die Beschwerde zu antworten, wobei eine schriftliche Stellungnahme zum Anliegen nicht verpflichtend ist (ebd.). Während dieses Vorgehen bezüglich der Servicequalität die einzige Beschwerdemöglichkeit darstellt, kann in Hinblick auf die Bill of Rights versucht werden, eine Vertragsverletzung im zivilen Gerichtsverfahren geltend zu machen, da es sich in diesem Fall um einen rechtskräftigen Vertrag zwischen Einzelperson und Dienstleister handelt (LCO 2012, 137f, 149f).

Bei Anliegen, die weder die Bill of Rights noch die Servicequalität betreffen, hat die Person sich mit ihrer Beschwerde zuerst an die "agency" zu wenden, wobei diese dazu verpflichtet ist, ihre Entscheidung in schriftlicher Form innerhalb von 60 Tagen kundzutun (LCO 2012, 137f, 149;

HCCSA 1994, Section 39 (3)). Gegen diese Entscheidung der "agency" kann beim Health Service Appeal and Review Board (HSARB)<sup>53</sup> Berufung eingelegt werden (LCO 2012, 137f, 149; HCCSA 1994, Section 40). Das HSARB ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen mit dem "Hearing" zu beginnen und kann den Entscheid der "agency" bestätigen, aufheben und entweder für eine Änderung der Entscheidung entsprechend ihren Vorgaben an die "agency" zurückweisen oder durch einen eigenen alternativen Beschluss ersetzen (LCO 2012, 137f, 149; HCCSA 1994, Section 48). Gegen eine durch das HSARB getroffene Entscheidung kann keine Berufung eingelegt werden (HCCSA 1994, Section 48 (5)).

Zusätzlich besteht für Personen, welche "home care services" oder Serviceleistungen von CCACs beziehen, auch die Möglichkeit, sich an die Long-Term Care Action Line (LTCAL) zu wenden, um Informationen und Unterstützung über die Serviceleistungen zu erhalten, die von ihnen bezogen werden (LCO 2012, 137; MOHLTC [2015], CCAC). Die LTCAL kann bei der Aufnahme und dem Weiterleiten von Beschwerden betreffend Community Services unterstützen und auf Anfrage des Klienten an einen Independent Complaint Facilitator weitergeben (LCO 2012, 137). Dieser bespricht die Angelegenheit und kann mit Einwilligung des Kunden das zuständige CCAC kontaktieren, welches bei der Lösung des Problems unterstützen kann (ebd.).

Die Law Commission of Ontario (2012, 137f) kritisiert am System des Beschwerdemechanismus des HCCSA, dass dieses nicht zentralisiert ist und daher ein Zusammentragen von Informationen auf Länderebene, bezüglich der Pflege, die von unterschiedlichen Serviceanbietern zur Verfügung gestellt wird, nicht möglich ist. Zusätzlich erschwert der Fakt, dass bei Beschwerden bezüglich der Servicequalität kein schriftliches Antwortschreiben der "agency" erforderlich ist, die Nachvollziehbarkeit und Rückverfolgbarkeit von Beschwerden bezüglich ihrer Anzahl, des Themenbereichs oder der Art wie darauf reagiert wird (ebd.). Diese Elemente tragen zudem nicht dazu bei, das Ministerium in seiner Aufgabe der Gewährleistung einer gleichwertig hohen Servicequalität in der gesamten Provinz zu unterstützen (ebd.).

Kritisch betrachtet die LCO (2012, 138) auch die zwar theoretisch gegebene, aber praktisch nicht durchführbare Möglichkeit eines Gerichtsverfahrens im Hinblick auf die Verletzung der Bill of Rights, da es an der Finanzierbarkeit für die Betroffenen und auch an kompetenten Anwälten in diesem Bereich des Gesetzes mangelt.

---

<sup>53</sup> Das HSARB ist ein unabhängiges "quasi-gerichtliches" Tribunal, welches durch den "Ministry of Health and Long-Term Care Review Board Act 1998 geschaffen wurde und für die Durchführung, Überprüfung und Behandlung von Anfragen, Beschwerden und Einsprüchen hinsichtlich 12 unterschiedlicher Gesetze, unter anderem auch Home Care and Community Service Act (1994) zuständig ist (HSARB [2015]; Arch Disability Law Centre (2011), 17).

Das Fehlen einer unabhängigen dritten Stelle hinsichtlich zahlreicher Beschwerden ist ebenfalls ein zentraler Kritikpunkt der LCO (2012, 149f). In Fällen, welche die Servicequalität oder die Berechtigung von Serviceleistungen und Servicelevel betreffen, muss wie oben angeführt die Beschwerde zuerst bei der betreffenden "agency" eingebracht werden, welche das Service bereitstellt (ebd.). Während für letztere immer noch die Berufungsmöglichkeit beim HSARB besteht, gilt für Beschwerden bezüglich mangelhafter Qualität der Serviceleistung dies als einzige Beschwerdemöglichkeit, wodurch der Rückgriff auf eine neutrale dritte Partei gänzlich fehlt (ebd.). Einige Menschen, welche Serviceleistungen im Rahmen des HCCSA beziehen, nehmen trotz Unzufriedenheit mit den Serviceleistungen das Beschwerdesystem nicht in Anspruch (LCO 2012, 150).

Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe: Einerseits herrscht bei einigen das Gefühl der Machtlosigkeit vor, dass weder sie selbst noch die Personen, welche die Beschwerden entgegennehmen, eine tatsächliche Verbesserung bewirken können (ebd.).

Andererseits besteht auch die Angst vor Institutionalisierung als Folge einer Beschwerde über ein zu niedriges Servicelevel oder die Befürchtung, der Ruf eines "Unruhestifters" könnte negative Auswirkung auf die eigene Pflege haben (ebd.).

Folglich stellt das Fehlen einer unabhängigen Ansprechperson ein weiteres Hindernis für das Einbringen von Beschwerden in einem ohnehin schon komplexen Prozess dar (ebd.). Positiv anzumerken ist, dass einige CCACs einen Ombudsmann eingesetzt haben, an welchen sich die jeweilige Person mit ihrer Beschwerde wenden kann, wodurch dem/der Servicebezieher\_in ein direktes Einbringen der Beschwerde beim eigenen "caseworker" erspart bleibt (ebd.).

Die Etablierung eines verständlichen Beschwerdesystems innerhalb des HCCSA einschließlich einer unparteilichen dritten Person, würde laut LCO (2012, 150) dennoch zu einer generellen Verbesserung der Überprüfbarkeit, Zugänglichkeit und Transparenz von Serviceleistungen unter dem HCCSA beitragen.

### *Ministry of Community and Social Services Act*

Wie bereits zu Beginn dieses Abschnittes angeführt, ist das Direct-Funding Program nicht durch den HCCSA, sondern durch den **Ministry of Community and Social Services Act** (MCSSA 1994) und im Speziellen auch durch die zugehörige Ontario Regulation 367/94, betitelt mit Grants for Persons with Disabilities, reguliert.

Für das "direct-funding" ist im MCSSA (1990) insbesondere die Section 11.1 relevant, da dem Ministerium durch diese ermöglicht wird, Menschen mit Behinderung Zuschüsse zu gewähren, damit diese jene Waren und Dienstleistungen erhalten, welcher sie aufgrund ihrer Behinderung bedürfen. Dies wird im Gesetzestext (MCSSA 1990, Section 11.1) wie folgt formuliert: "The Minister may from time to time, out of money appropriated by the Legislature, make a grant to or on behalf of a



person who has a disability and who is at least sixteen years old, to assist the person in obtaining goods and services that the person requires as a result of the disability." Diese Finanzierung kann jedoch nicht nur an Einzelpersonen, sondern auch an Organisationen, Agenturen ("agencies") oder andere Instanzen vergeben werden, vorausgesetzt diese besitzen eine Vereinbarung mit der "Crown in right of Ontario"<sup>54</sup>, die sie zur Weitergabe von Zuschüssen an Menschen mit Behinderung berechtigt (MCSSA 1990, Section 11.1; LCO 2012 139). In beiden Fällen, sowohl bei der direkten Vergabe an Einzelpersonen als auch bei der Weiterleitung durch Organisationen, muss dies in Übereinstimmung mit den erlassenen "Regulations" erfolgen (MCSSA 1990, 11.1). In Bezug auf Attendant Services handelt es sich um die "Ontario Regulation 367/94 Grants for Persons with Disability", die eine genaue Auflistung der gesetzlich legitimen Tätigkeiten eines Attendants sowie eine Reihe von Anspruchskriterien beinhaltet (siehe Teilnahme Kriterien DF Program).

Im MCSSA wird nicht direkt auf einen Beschwerdemechanismus Bezug genommen, allerdings hat das Centre for Independent Living in Toronto einen Überprüfungsmechanismus für die Anspruchsberechtigung eingerichtet (LCO 2012, 141). Falls der Bewerber nach dem Auswahlprozess für nicht teilnahmeberechtigt erklärt wird, kann eine schriftliche Anfrage auf Überprüfung gestellt werden, woraufhin von einer unabhängigen Person beurteilt wird, ob die Entscheidung hinsichtlich der Zugangsberechtigung gerechtfertigt ist (ebd.). Bei weiterer Unzufriedenheit mit dem Prüfungsergebnis kann in einem weiteren Schritt beim HSARB Berufung eingelegt werden (ebd.). Es ist jedoch nicht eindeutig geregelt, ob das HSARB die Befugnis zur Anhörung von Beschwerden über Direct Funding Entscheidungen besitzt (ARCH Disability Law Centre 2013, 11f). Folglich muss bei jedem einzelnen Fall erneut über die Zuständigkeit des HSARB entschieden werden (ebd.).

Jene Beschwerden, welche das CILT aufgrund einer mangelhaften "accomodation of their disabilities" während des Antragsstellungsprozess oder des Aufnahmeinterviews kritisieren, können an das Human Rights Tribunal of Ontario (HRTTO) gerichtet werden, welches gegebenenfalls ein erneutes Interview anordnen kann (ebd.). In Fällen von mangelhafter Qualität in der Erbringung der Serviceleistungen durch den Attendant hat der Kunde durch die Rolle als Arbeitgeber selbst die Kompetenz, entsprechende arbeitstechnische Konsequenzen zu setzen (LCO 2012, 141).

---

<sup>54</sup> mehr zu dem Thema "Role of the Crown" nachlesbar auf der Seite des Parliament of Canada unter [http://www.parl.gc.ca/About/House/compendium/web-content/c\\_d\\_rolecrown/governorgeneral-e.htm](http://www.parl.gc.ca/About/House/compendium/web-content/c_d_rolecrown/governorgeneral-e.htm) Archiviert bei webcite: <http://www.webcitation.org/5m4qm8xjT> on 27.12.2009 Abgerufen am: 27.06.2015

### *Statutory Accident Benefit Schedule*

Zum Abschluss dieses Kapitels, welches sich mit denjenigen Gesetzen befasst, die das Attendant Services direkt betreffen, wird auf den "Statutory Accident Benefit Schedule" (2010) als Ontario Regulation 34/10 unter dem Insurance Act (1990) eingegangen. Bei diesem handelt es sich insofern um ein bedeutendes Gesetzesdokument, da Attendant Services nicht ausschließlich aus öffentlicher Hand seitens der Ministerien (MOHLTC, MCSS), sondern im Falle eines Kraftfahrzeugunfalles als Behinderungsursache von der KFZ Versicherungsgesellschaft direkt finanziert wird (MOHLTC 2015, Who pays for health care?). Der Statutory Accident Benefit Schedule (SABS) verlangt demnach von der KFZ Versicherungsgesellschaft die Finanzierung von "non-professional health care services" zu denen neben "personal support" und "homemaking services" auch "attendant care services" sowie "community support services" zählen (ebd.).

Diese Serviceleistungen können in "Community Settings", "Supportive Housing units", "Long term care homes" und "complex continuing care hospitals" in Anspruch genommen werden, wobei die Bereitstellung der Dienstleistung entweder durch CCACS, long term care homes oder andere "third party agencies", die finanzielle Förderung durch das Ministry of Health and Long term care (MOHLTC) erhalten, erfolgt (ebd.).

KFZ Versicherungsgesellschaften haben die Aufgabe, das jeweilige "non-professional health services" für ihre Klientel zu organisieren und den Serviceprovider direkt zu bezahlen (ebd.). Das MOHLTC zieht erst dann unter vorheriger Berücksichtigung der Prüfung der antragstellenden Personen sowie der aktuell geltenden Grenzen des Ministeriums eine Finanzierung von "non-professional Services" wie z.B. Attendant Service in Betracht, wenn die "Statutory Accident Benefits" gänzlich ausgeschöpft sind oder das benötigte Servicelevel das Maximum des unter dem SABS Verfügbaren übersteigt (MOHLTC 2015, Who pays for health care?).

Im SABS (2010) sind unter Section 19 die genauen Regelungen zum Erhalt des "Attendant care benefits" aufgelistet. Die Berechnungsgrundlage für den monatlichen Zuschuss für Attendant Services stellt das Form 1 "Assessment of Attendant care needs" dar, welches von einer Person aus der Profession der Krankenpflege oder der Ergotherapie fertiggestellt und an die Versicherungsgesellschaft weitergeleitet werden muss (SABS 2010, Section 19, 42). Die Summe der in Form 1 einzeln aufgelisteten und monatlich erforderlichen "Attendant care" Tätigkeiten wird mit maximal jenem Stundensatz multipliziert, der für die jeweilige Art von Pflegetätigkeit festgesetzt ist (SABS 2010, Section 19 (2)). Tritt der Fall ein, dass unterschiedliche Arten von Attendant Care erforderlich sind, werden diese mit dem jeweiligen Stundensatz multipliziert und anschließend addiert (ebd.). Diese Regelungen zum Stundensatz sind in der "Attendant Care Hourly Rate Guideline" herausgegeben und von der Financial Services Commission of Ontario (FSCO)

(veränderte Version in Kraft seit 14.04.2018) festgehalten. Dabei wird zwischen folgenden Arten von "Attendant care" unterschieden (ebd.):

- „Level 1: routine personal care: \$14.90
- Level 2: basic supervisory functions: \$14.00
- Level 3: complex health/care and hygiene functions: \$21.11”

Im Hinblick auf das Maximum an finanzieller Unterstützung seitens der KFZ Versicherungsgesellschaft gegenüber dem Anspruchsberechtigten gilt ein monatliches Limit von 6,000\$, wenn laut Definition ein "catastrophic impairment" vorliegt, ansonsten stellen 3,000 \$ die Obergrenze dar (SABS 2010, Section 19 (3) (1)). Insgesamt kann der "Attendant care benefit" pro Person bei einem "catastrophic impairment" eine Million Dollar und in anderen Fällen 36.000 Dollar nicht überschreiten (SABS 2010, Section 19 (3) (2)).

Im August 2015 erfolgte eine Änderung im SABS (2010 18 (3)), welche all jene Versicherungspolice betrifft, die nach dem 1.6.2016 abgeschlossen oder erneuert werden (FSCO 2015, [1f]). Sie besagt, dass der "medical, rehabilitation benefit" und der "attendant care benefit", für die bis dato eine separate Finanzierungsgrenze bestand, künftig zusammengefasst werden (ebd.). Standardforderungen hatten bislang Anspruch auf 50.000\$ "medical, rehabilitation benefit" sowie 36.000\$ "attendant care benefit" (ebd.). Mit dem Inkrafttreten der Änderung werden in der Folge nur mehr maximal 65.000 \$ für beide Bereiche zur Verfügung stehen (ebd.). In Fällen von "catastrophic impairment" liegt die Grenze derzeit noch bei jeweils einer Million Dollar für beide Leistungsbereiche, während entsprechend der zukünftigen Regelung für den "medical, rehabilitation benefit" und auch für den "attendant care benefit" eine gemeinsame Obergrenze von einer Million Dollar besteht (FSCO 2015, [1f]), wodurch die "catastrophic impairment benefits" faktisch halbiert werden (Merkur [2015], Issue 27).

Zusätzlich zu diesen Kürzungen reduziert sich auch die Anspruchsdauer des nunmehr "standard medical, rehab and attendant care benefit" von aktuell zehn auf fünf Jahre (FSCO 2015, [1f]).

Ausgenommen hiervon sind allerdings Kinder, die zum Unfallzeitpunkt noch nicht 18 Jahre alt sind, sowie Personen, die unter die Definition des "catastrophic impairment" fallen (FSCO 2015, [1f]).

Betreffend der "Attendant Care benefits" im Rahmen des SABS ist ebenfalls erwähnenswert, dass Personen, die "Attendant care Services" für ihre Familienmitglieder ausführen, bei Vorliegen eines "economic loss" dafür finanziell entschädigt werden können (SABS 2010, Section 3 (7) (e) (iii) (B), Section 19 3 (4), Merkur 2014, Issue 17). Seit 1.9.2014 ist hierzu jedoch ebenfalls eine neue Regelung in Kraft, welche die "attendant care benefits to actual economic loss incurred by friends or family members in the provision of attendant care" reduziert (FSCO 2013, 2). War es vor dieser Änderung möglich, auf der Grundlage eines vorliegenden "economic loss" unabhängig von seinem Ausmaß für alle "Attendant care" Tätigkeiten gegenüber dem Familienmitglied entsprechend entlohnt zu werden,

muss nun genau nachgewiesen werden, dass ein tatsächlicher Einkommensverlust durch das Ausüben der "Attendant care" Tätigkeit vorliegt (Merkur 2014, Issue 17; SABS 2010, 19 (3) (4)). Arbeitete beispielsweise eine Tochter, welche die Tätigkeiten des Attendant Service bei ihrer antragsstellenden Mutter übernimmt, zuvor Vollzeit und erhielt einen monatlichen Lohn von 1.900\$, besteht gemäß der seit 1.2.2014 gültigen Regelung nicht wie zuvor Anspruch auf 3.000\$, sondern lediglich auf 1.900\$ (SCI Ontario 2014, 33).

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des SABS "Housekeeping and home maintenance" separat vom "Attendant Service" durch eine Summe von 100\$ pro Woche finanziert werden (SABS 2010, Section 23).

### **8.3.UN-Behindertenrechtskonvention**

Die allgemeinen Eckdaten zur UN Behindertenrechtskonvention mitsamt ihrer Zielbestimmung wurden bereits im Kapitel 6.3 wiedergegeben, somit wird hier nur mehr auf die kanadischen Bestimmungen eingegangen. Kanada hat die CRPD am Eröffnungstag, dem 30.03.2007, unterzeichnet, wobei sie am 3.5.2008 in Kraft trat und am 11.3.2010 ratifiziert wurde (Government of Canada [2018]<sup>55</sup>). Kanadas Ratifizierung der UN Behindertenrechtskonvention ist ein klares Bekenntnis zu den in der Konvention festgehaltenen Rechten von Menschen mit Behinderungen und verpflichtet Kanada gemäß dem Völkerrecht zur Einhaltung und Erfüllung dieser (Petricone 2013, 16).

Unklarheit herrscht jedoch über die Art und Weise, wie diese Verpflichtung zur Behindertenkonvention in den kanadischen Gerichten interpretiert werden soll, da ein internationales Abkommen nicht von vornherein Bestandteil des inländischen Rechts ist, sondern eine gesetzliche Implementierung erfordert, um eine unmittelbare rechtliche Wirkung im kanadischen Gesetz zu erhalten (ebd.). Nicht in das inländische Recht inkludierte Konventionen wie die CRPD können jedoch als interpretative Werkzeuge für kanadische Gerichte dienen (ebd., 17). So verweist der Ontario Supreme Court auf die CRPD im Zusammenhang mit dem Erhalt der notwendigen Unterstützung zur Ausübung der Rechtsfähigkeit ("legal capacity") von Menschen mit Behinderung und das Human Rights Tribunal of Ontario "has cited the CRPD as an authoritative source for interpreting provisions of Ontario's Human Rights Code" (ebd., 17).

Im Allgemeinen ist zu bedenken, dass die Ratifizierung von "international human rights treaties" in Kanada nach der gängigen Praxis erst dann erfolgt, wenn festgestellt wurde, dass bestehende

---

<sup>55</sup> Online unter: Reports on United Nations human rights treaties

kanadische Gesetze, Richtlinien und Programme bereits mit den Prinzipien und Verpflichtungen des internationalen Abkommens übereinstimmen (Petricone 2013, 18).

Innerhalb von zwei Jahren nach Ratifizierung der Konvention ist ein Staatenbericht an das Committee on the Rights of Persons with Disabilities zu übermitteln, der kanadische Bericht wäre im Jahre 2012 fällig gewesen, es ist jedoch nicht unüblich, dass Staatenberichte verspätet beim UN Committee einlangen (Walker<sup>56</sup> 2013, 1f). Im Falle Kanadas wurde er im Februar 2014 an das Committee übermittelt (Human Rights Treaty Division 2014, 21).

Die Canadian Human Rights Commission gab im Februar 2014 (Homepage CHRC) bekannt, dass sie einen eigenen "shadow report" zu Kanadas Verpflichtungen unter der CRPD entwickelt hat, welcher sowohl ihre Kommentare zum offiziellen Staatenbericht als auch Rückmeldungen von Interessensvertretungen beinhalten werde. Das Council of Canadians with Disability (CCD), eine nationale Organisation, die sich für ein "inclusive and accessible" Kanada einsetzt, hielt im Juni 2014 eine Versammlung seiner "National Council of Representatives" in Winnipeg/Manitoba ab, anwesend war auch der UN Special Rapporteur Shuaib Chalklen (CCD 2014, CCD's Chairperson Update). Das Ziel des Treffens war die Vorbereitung der Organisation auf den Beginn der Arbeit an einem "shadow report" betreffend der CRPD (ebd.). Die Mitgliedergruppen der CCD wurden befragt, inwiefern der erste offizielle kanadische Report an das UN Committee bedeutende Fehler oder Ungenauigkeiten sowie Lücken aufweise und ob dieser gegen den "spirit of the CRPD" verstoße oder diesen ignoriere (CCD 2014, CCD's Chairperson Update). Die Antworten werden von der CCD wie folgt zusammengefasst: "Canada's report by no means tells the whole truth, regarding the human rights story of Canadians with disabilities. The lived experience of people with disabilities was absent from the report." (ebd.). Zusätzlich zu dieser Rückmeldung der CCD Mitglieder, dass der kanadische Staatenbericht keinesfalls die Realität widerspiegelt und die Lebenserfahrungen von Menschen mit Behinderungen aus dem Bericht ausklammert, drückt der UN Special Rapporteur seine Enttäuschung darüber aus, dass Kanada das Optional Protocol nicht ratifiziert hat und Art. 12 nur eingeschränkt oder mit Vorbehalt ("reservation") zustimmt (ebd.).

Der für diese Arbeit relevante Artikel 19 der CRPD wird im kanadischen Staatenbericht im Abschnitt zu den spezifischen Maßnahmen der Bundesregierung unter dem Thema "Social Inclusion and Independent Living" gemeinsam mit den Artikeln 23, 26, 29 und 30 dargestellt (Canadian Government/First Report of Canada 2014,14). In diesem Rahmen wird zuallererst auf die Section 6,7 und 15 der Charter verwiesen, da diese bestimmte Rechte von Menschen mit Behinderung, wie etwa

---

<sup>56</sup> Canadian Parliament Site

die "mobility rights and individual liberty to choose a place of residence on an equal basis with others", schützen (Canadian Government/First Report of Canada 2014, 14). Weiters wird angeführt, dass die kanadische Regierung Menschen mit Behinderung Steuerbefreiungen, Einkommensunterstützung, Sozialleistungen und Dienstleistungen zur Verfügung stellt, um ihnen "inclusion, participation and independence in various aspects of life." zu ermöglichen (ebd.). Als Beispiele für spezifische Maßnahmen werden Programme für "First Nations" wie etwa das "Assisted Living Programm" für First Nation Reservate angeführt (ebd.). Die Darstellung Ontarios spezifischer Maßnahmen-beschränkt sich-hinsichtlich Artikels 19 auf die Betonung der "8,500 units of supportive housing for persons with serious mental illness through the 14 Local Health Integration Networks (LHINs)" (ebd., 36).

Die Verbindung der CRPD und des "Attendant Services" wird jedoch an unterschiedlichen Stellen klar angesprochen: Zum Beispiel schreibt Ravi Malhotra (2012, 294) in seinem Artikel zur Canadian Charter im Supreme Court Review Journal, dass, auch wenn keine neuen Rechte in der CRPD geschaffen wurden, dennoch "innovative Aspekte" enthalten sind, wie die Begründung oder Etablierung eines Rechts auf Attendant Service.

Im Rahmen des Disability Rights for Citizen (DRC) Project (2012-2013), welches die CRPD zum Thema hatte und unter der Leitung des CILT und in Kooperation mit ARCH Disability Law Centre und dem Council of Canadians with Disabilities (CCD) stattfand, ist auch ein Text mit dem Titel "CRPD Key Articles and Community Priorities" entstanden (CILT [2018], DRC Project). Diesbezüglich kommt auch der Zusammenhang zwischen CRPD und "Attendant Service" durch Artikel 19 zur Sprache, indem problematische Aspekte in der Bereitstellung von Attendant Service aus dem Blickwinkel der CRPD behandelt werden (CILT/CCD/ARCH 2013, 3f):

- Zu dem problematischen Umstand der langen Wartelisten für "Attendant Service" wird ausgeführt, dass die Regierung gemäß der CRPD dazu verpflichtet ist, die Serviceleistungen für Menschen mit Behinderungen stückweise zu verbessern, und dies bezieht auch jene Dienstleistungen mit ein, welche diese Menschen dabei unterstützen, ein Leben in der Gemeinschaft ("community") zu führen, sowie jene, die die Erziehung von Kindern mit den damit verbundenen Verantwortungen ("child-rearing responsibilities") ermöglichen sollen(ebd., 5).
- Der Umstand, dass nur bestimmte Personengruppen Anspruch auf Attendant Service besitzen, wird im Sinne der CRPD dahingehend beurteilt, dass die Regierung nicht aufgrund von Behinderung diskriminieren darf und daher ein breites Spektrum an Serviceleistungen zur Verfügung stellen sollte, wobei die "needs and disabilities of the individuals" den "driving determinant or overriding faktor" darstellen sollten (CILT/CCD/ARCH 2013, 5).

- Ein ebenso kritischer Punkt ist das Stundenlimit bei dem Attendant Service, welches das Fehlen von familiärer oder anderweitiger Unterstützung unberücksichtigt lässt. Hierzu wird unter Bezugnahme auf den Ontarios Human Rights Code Section 1 ausgedrückt, dass die Regierung die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung unabhängig von ihrem "family status" zu erfüllen hat (ebd.).
- Der letzte angesprochene Kritikpunkt ist, dass Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ("intellectual disability") der Zugang zum Direct Funding Program verwehrt ist, auch wenn sie zusätzlich eine körperliche Behinderung besitzen. Hierbei wird betont, dass die Regierung für Menschen mit Behinderung jene Serviceleistungen zur Verfügung stellen sollte, die ihnen ein Leben in der Gemeinschaft ("Community") ermöglichen (ebd.).

Laut Montigny, Rechtsanwalt des ARCH Disability Law Centre (2013, 21), herrscht noch Unklarheit darüber, welchen Einfluss die CRPD auf die Bereitstellung von Attendant Services haben wird, dennoch bietet sie zumindest Prinzipien und spezifische Artikel, auf die sich Personen im Einsatz für verbesserte staatliche Serviceleistungen berufen können.

Im April 2017 fand die Staatenprüfung Kanadas vor dem UN- Komitee in Genf statt (Government of Canada 2017, News Release). In der Reaktion der UN-Komitee („list of issues“) auf den Staatenbericht, werden hinsichtlich Artikel 19, kritische Fragen hinsichtlich der Deinstitutionalisierung und dem Budget für „community-based services for independent living“ aufgeworfen (UN 2016, 4). In Hinblick auf Attendant Service wird die Frage gestellt: “How many persons with disabilities receive independent living support, including personal assistance services?”. Es wird um genaue Information gebeten, wieviele und welche (Geschlecht, Alter etc.) Personen Persönliche Assistenz und andere „independent living supports“ in Anspruch nehmen (ebd.). Die Antwort von Kanada auf die List of Issues beinhaltet eine Auflistung von „independent living“ und „residential services“ (Pflegeeinrichtungen) in den einzelnen Provinzen (Government of Canada 2017, 19). In Hinblick auf Ontario wird allerdings lediglich auf die Schließung von den letzten drei Pflegeeinrichtungen („residential institutions“) für Menschen mit „Entwicklungsbeeinträchtigungen“ („developmental disabilities“) verwiesen und angegeben, dass dadurch mehr als 1.000 Personen der Wechsel von der Institution in „community based homes“ gelungen ist (ebd.). In der abschließenden Feststellung („Concluding observations“) des UN-Komitees wird die Schließung der Institutionen in Ontario gelobt allerdings die Befürchtung geäußert, dass in anderen Provinzen weiterhin Menschen mit Behinderung in Institutionen untergebracht werden. Zudem wird die mangelhafte Unterstützung für Menschen mit Behinderungen in den First Nation Communities hervorgehoben (UN 2017, 9). In den Empfehlungen wird das Schließen von Institutionen und der Austausch durch „independent living

support“ gefordert. An dieser Stelle wird auch explizit der Ausbau von Persönlicher Assistenz („personal assistance“) verlangt (UN 2017, 9).



## 9. Assistenzmodell in Toronto - Attendant Service in Toronto

In Toronto gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, "Attendant Service" in Anspruch zu nehmen: "Attendant Outreach Services", "Supportive Housing Units", "Direct Funding" sowie "Transitional and Life Skill Programs" und "Student Assistance", die weiter unten nacheinander detailliert dargestellt werden (CILT<sup>57</sup> [2018], AS Overview). Alle diese Leistungen, mit Ausnahme des "Direct Funding Program", können über das Attendant Service Application Centre (ASAC) beantragt werden (CILT (ASAC) 2018, 3). Das ASAC als zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen, die sich in Toronto und York Region für "Attendant Service" bewerben möchten, vereinfacht den Prozess erheblich, da es mittels eines Antrags möglich ist, sich bei unterschiedlichen Service Providern von Attendant Service gleichzeitig zu bewerben (CILT (ASAC) 2018, 3; LCO 2012, 135). Das ASAC des CILT leitet nach Prüfung der grundlegenden Voraussetzungen die Anträge an die jeweiligen "Attendant Service Provider" weiter (CILT (ASAC) 2018, 4).

Für alle Varianten von "Attendant Service" gilt, dass nur Personen Anspruchsberechtigung haben, welche mindestens 16 Jahre alt sind, eine "Ontario Health Card" besitzen, eine dauerhafte körperliche Behinderung aufweisen und physischer Unterstützung bei Aktivitäten des täglichen Lebens ("activities of daily living" (ADL) z.B. Anziehen, Baden oder Körperpflege) bedürfen, sowie in der Lage sind, diese selbst anzuleiten (self-direct) (CILT (ASAC) 2018, 1,4). Zusätzlich wird vorausgesetzt, dass professionelle oder medizinische Bedürfnisse durch das bestehende "Community health network" auf Besuchsbasis abgedeckt werden können (ebd.). Die Schlüsselkompetenz ist das Anleiten oder Steuern ("self-direction") der Dienstleistung durch den Consumer, dies bedeutet, dass die Hauptverantwortung für die Dienstleistungserbringung bei diesem selbst liegt (ebd., 4). Daher wird verlangt, dass er oder sie über die Art, den Zeitpunkt und über die Durchführungsweise der Tätigkeit Bescheid weiß (ebd.). Das Einkommen der Person ist nicht ausschlaggebend für die Höhe der zuerkannten Fördersumme, da in Ontario Attendant Service unabhängig vom Einkommen ist und ohne Selbstbehalt vom Staat übernommen wird (Direct Funding Berater 30.1.2017, E-Mail-Austausch).

---

<sup>57</sup> Centre for Independent Living Toronto

### 9.1.Ausgangslage institutionelle Einrichtungen vs. "Attendant Services"

Die meisten kritischen Betrachtungen über die Thematik der Institutionalisierung fokussieren laut Sandra Carpenter (2007, 4) auf Menschen mit "intellectual disabilities, a mental health issue or senior care need", während die Institutionalisierung von Menschen mit körperlicher Behinderung, die täglicher Unterstützung bei physischen Tätigkeiten bedürfen, keine ausführliche Behandlung in der Literatur erfährt.

Dies stützt beispielweise auch der einleitende Satz von Kathy Martinez (2003, 4) zur Thematik der Deinstitutionalisierung, in dem sie schreibt: "One of the first modern social movements in the disability and rehabilitation field to have a wide international impact was de-institutionalization, an attempt to move people, primarily those with developmental disabilities, out of institutions and back into their home communities."

Laut Sandra Carpenter (2007, 4) liegt die Begründung für die fehlende Auseinandersetzung in der Literatur zum einen darin, dass das Vorliegen einer "intellektuellen Behinderung" die Voraussetzung für eine Institutionalisierung darstellte, was zur Folge hatte, dass vielfach Menschen ohne "intellektuelle Behinderung" eine dementsprechende Diagnose erhielten, um die Kriterien für die Zulassung zu einer Institution zu erfüllen (Carpenter 2007, 4). Zum anderen war die alleinige Personenanzahl von Menschen mit körperlichen Behinderung eine zu geringe, um den Bau von großen Institutionskomplexen rechtfertigen zu können (ebd.). Diese geringe Zahl von Personen, die täglicher Unterstützung bedurften, führte dazu, dass Personen mit körperlicher Behinderung, deren Familie die notwendige Unterstützung nicht bereitstellen konnte, in Einrichtungen für Senioren untergebracht wurden, und auch heutzutage ist es der Fall, dass oftmals sehr junge Menschen in Ontario, insbesondere in kleineren Gemeinden, in institutionellen Einrichtungen für Senioren aufzufinden sind (ebd.).

In Ontario haben derzeit zahlreiche Personen mit körperlichen Behinderungen ihren Bedarf nicht gedeckt, und es bestehen lange Wartezeiten für "Attendant Services", die zusätzlich steigende Zahl an Menschen mit Behinderung und ihre höhere Lebenserwartung sowie die ebenfalls älter werdenden pflegenden Familienangehörigen führen zu einer unangemessenen und sehr viel teureren Versorgung in "long-term care homes, acute beds, chronic continuing care hospitals and rehabilitation facilities" (OCSA 2008, 3). In diesem Zusammenhang schreibt die Ontario Community Service Association (ebd.) Folgendes: "Attendant Services should be a right for persons with physical disabilities, but instead a majority of consumers are either not getting the services or not getting the services at the right place." Eine unzureichende Versorgung kann Sekundärkomplikationen verursachen, die zu Aufenthalten in Notaufnahmen führen können und wiederum sehr teure Ausgaben für das Gesundheitssystem darstellen (ebd.). Laut OCSA (2008, 4) kostet ein Bett im Spital \$1200 pro Tag,

ein "Complex Continuing Care Hospital bed" \$900 und ein "Long term care home bed" mit bis zu 2 Stunden Service pro Tag \$135, während die Attendant Services von \$80 pro Tag für "Attendant Outreach" mit 2,5 Stunden Serviceleistung, über \$87 für das "Direct Funding Program" mit maximal 6 Stunden, bis zum "Assisted Living in Supportive Housing" mit durchschnittlich 4 Stunden und \$135 pro Tag reichen.

Laut einer 2012 veröffentlichten Studie des Toronto Rehabilitation Institute - University Health Network (TRIUHN) besteht in Ontario für das "Direct Funding Program" eine durchschnittliche Wartezeit von 2,25 bis 7 Jahren, "Attendant Outreach Programm" hat eine durchschnittliche Wartezeit von 3 Monaten bis 7 Jahren und die Wartezeiten beim "Assisted Living für Supportive Housing Program" reichen von 0 Monaten bis zu 10 Jahren.

Obwohl in den letzten Jahren zahlreiche Investitionen der Regierung Ontarios in den Bereich des Attendant Service geflossen sind, wodurch mehr Personen die Serviceleistungen in Anspruch nehmen können - beispielsweise sollen bis 2016 zusätzlich 1.000 Personen Zugang zum "Direct Funding Program" erhalten und die Wartezeit nur mehr um die 2 Jahre betragen (Homepage DF Program [2016], Waitlists) - bleibt das Problem der langen Wartelisten bestehen (OCSA 2014, 2).

TRIUHN (2012, 7) gibt zusätzlich zu bedenken, dass die Wartelisten und Wartezeiten mit Vorsicht zu betrachten sind, da sie oftmals nicht jene Personen beinhalten, die "immediate care needs" aufweisen und sich daher nicht auf die Warteliste setzen lassen, da sie nicht die Möglichkeit haben, Monate oder Jahre auf die Serviceleistung zu warten (ebd., 17). Andererseits können Personen auch doppelt gezählt werden, da sie sich zur Chancenerhöhung auf mehrere Wartelisten setzen lassen. (ebd.). Für den Großraum Toronto und York Region besteht diese Verfälschungsmöglichkeit der Daten auf der Warteliste nicht, da eine zentralisierte Warteliste existiert (ebd.).

Nach dieser kurzen Passage über die unzureichenden Ressourcen für "Attendant Services" für Menschen mit Behinderungen und die damit einhergehende häufig bestehende Fehlversorgung in teureren und inadäquaten Einrichtungen des Gesundheitssystems wird in der Folge genauer auf die unterschiedlichen Arten von Attendant Services eingegangen, beginnend mit der Beschreibung des "Attendant Outreach Service".

## 9.2.Attendant Outreach Service

### 9.2.1. Beschreibung der Leistung

In den "Attendant Outreach Services Policy Guidelines and Operational Standards" (1996, 3), herausgegeben vom Gesundheitsministerium Ontarios<sup>58</sup>, wird "Attendant Outreach Service" wie folgt definiert: "Based on the individual's service requirements personal support services and homemaking services are provided to a person with physical disabilities, under the individual's direction, by an attendant on a pre-scheduled visitation basis. Attendant outreach services can be provided in the individual's home, place of competitive employment, and/or place where consumers are pursuing adult education programs for the purpose of obtaining a degree/certificate/diploma." An anderer Stelle heißt es (ebd., 7): "The primary focus of attendant Services are to provide an attendant at a predetermined time who acts as a physical extension of a person with physical disability. The attendant follows the direction of the consumer in carrying out the activities of daily living as defined in the plan of service for the individual." Attendant Outreach Service ist also entsprechend den individuellen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen für persönliche Unterstützungsleistungen bestimmt, definiert als Unterstützung bei konkreten Aktivitäten des täglichen Lebens oder Hilfe bei der Haushaltsführung, und kann durch einen Attendant je nach Erfordernis des/der Kunden\_in (consumer) zu Hause am Arbeits- beziehungsweise Studienort auf Besuchsbasis durchgeführt werden (Ministry of Health Long-term Care Division 1996, 7). Genauer beinhaltet die Kategorie persönliche Unterstützungsleistungen ("Personal Support Needs") Hilfestellungen in folgenden Bereichen: Körperpflege und -hygiene, Waschen/Baden, Aufstehen und Schlafengehen, Atmen (z.B. Beatmungsgerät, Tracheotomie), Toilettengang (z.B. Katheterisierung), Nahrungsaufnahme, "Positioning and transferring", grundlegende Kommunikation, körperliche Bewegung verordnet von professioneller Seite und körperliche Hilfestellung bei der Versorgung des Kindes des Kunden (keine Kinderbetreuung ohne Anwesenheit des Kunden) (ebd., 18f). Zu Tätigkeiten der Haushaltsführung werden z.B. Reinigen, Wäschewaschen, Kochen, Einkaufen, Erledigen von Bankgeschäften und Rechnungszahlungen sowie andere angefragte Haushaltstätigkeiten des Kunden, wenn es die Zeit zulässt; ausgeschlossen sind jedoch schwere Reinigungsarbeiten (ebd.).

---

<sup>58</sup> Bezug auf die Attendant Outreach Policy Guideline von 1996 auf der Webseite vom Ontario Ministry of Health and Long-Term Care upgedated am 2.05.2014 abgerufen im März 2015 <http://www.health.gov.on.ca/en/pro/programs/ccac/default.aspx>  
Zusätzliche Erwähnung auf der Website des Local Health Integration Network (LHIN) Stand 2014 abgerufen im März 2015 <http://www.health.gov.on.ca/en/pro/programs/ccac/default.aspx>  
Zusätzliche Mailnachfrage über Gültigkeit des Dokuments beim CILT Antwort am (27.2.2015 um 19:03): Bestätigung der Gültigkeit

Eine Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Attendant Outreach Service, zusätzlich zu den oben genannten für alle Attendant Service geltenden Bedingungen, ist somit das Beziehen der Dienstleistung an einem dieser angegebenen Orte und die Tatsache, dass die bestehenden Bedürfnisse nicht durch andere Programme abgedeckt werden können (Ministry of Health Long-term Care Division 1996, 13). So ist beispielsweise beim alleinigen Bedarf von Haushaltstätigkeiten ein anderes Programm zu wählen (ebd.).

Des Weiteren gilt, dass eine Kommunikationsbasis zwischen Attendant und Consumer herstellbar sein muss (ebd., 16). Falls die Attendants trotz mehrmaliger Versuche nicht in der Lage sind, den Consumer zu verstehen und keine anderen Kommunikationswege zwischen Dienstleistungsanbieter\_in und Kund\_in gefunden werden können, ist es denkbar, dass die Organisation beschließt, dass die Bedürfnisse des Kunden/der Kundin nicht durch den jeweiligen Service abdeckbar sind (ebd.).

Zudem muss die Dienstleistungsorganisation genügend budgetäre Kapazitäten aufweisen, um dem Bewerber ausreichend Attendant Service gewährleisten zu können (ebd.). Falls dies nicht möglich ist, soll der Bewerber für die Übergangsphase, bis Attendant Outreach Service für ihn verfügbar ist, zum Access Centre („Community Care Access Centre“) verwiesen werden (ebd., 16). Dienstleisterorganisationen setzen Prioritäten, hinsichtlich des Platzes auf der Warteliste aufgrund der individuellen Lebenssituation des Bewerbers. Vorrang haben Personen beispielsweise beim Ausfall der Pflegeperson und der damit einhergehenden Unausweichlichkeit einer Institutionalisierung bei Nichterhalt des Attendant Outreach Services, oder beim Verlassen (oder Versuch des Verlassens) einer Gewaltsituation („abusive situation“) sowie im Falle einer freiwilligen oder erzwungenen Loslösung aus einem institutionellen Setting (ebd., 16). Da der Attendant Outreach Service nur in Form von im Voraus geplanten Zeiten möglich ist, wird den teilnehmenden Personen empfohlen, für einen Notfallplan zu sorgen, entweder individuell oder durch Absprachen mit der Organisation (Ministry of Health Long-term Care Division 1996, 3). Zudem ist das monatliche Kontingent der Attendant Outreach Services auf ein Maximum von 90 Stunden pro Person begrenzt und kann nur in besonderen Ausnahmefällen auf 120 Stunden ausgeweitet werden (ebd., 20). Menschen, die dauerhaft ein höheres Stundenausmaß benötigen, wird dazu geraten, eine Alternative wie etwas Supportive Housing in Betracht zu ziehen (ebd.).

### **9.2.2. Grundprinzipien des Attendant Outreach Service**

Im Rahmen der Policy Guidelines (Ministry of Health Long-term Care Division 1996, 7f) werden auch fünf zentrale Prinzipien des Attendant Outreach Services angegeben, die folgendermaßen benannt werden: "Flexibility of the Service", "Integration", "Independence", "Consistency" und "Consumer Support Network and Lifestyle Choices".

Die Vereinbarkeit des Attendant Outreach Service mit dem Lebensalltag des Kunden (Arbeitszeiten, Privatleben) ist bedeutend und erfordert eine gewisse Flexibilität in der Dienstleistungsgestaltung, die auch darin besteht, bei eventuellen Veränderungen der Lebensbedingungen Adaptionen des Services zu ermöglichen (Ministry of Health Long-term Care Division 1996, 7f). Je nach Erfordernis kann der/die Kunde\_in entweder nur persönliche Unterstützungstätigkeiten ("personal support service") oder zusätzlich auch Hilfestellungen bei der Haushaltsführung in Anspruch nehmen (ebd.). Bei Veränderung der vereinbarten Zeiten der Attendants müssen allerdings die Verfügbarkeit des Personals, das Vorhandensein der erforderlichen Ressourcen für die Änderung und die Gewährleistung der vereinbarten Unterstützungszeiten anderer Kunden geprüft werden (Ministry of Health 1996, 7f).

Attendant Service orientiert sich nach dem unter dem Schlagwort Integration zusammengefassten Prinzip der freien Wahl des Wohnortes. Dies bedeutet, dass Menschen durch die Inanspruchnahme der Dienstleistung nicht dazu angehalten werden, ihren Wohnort zu wechseln und ihre gewohnte Umgebung mitsamt, des aufgebauten sozialen und kulturellen Netzwerkes zu verlassen (ebd.).

Die Anpassung an den Lebensstil des Kunden zielt zusammen mit der Möglichkeit, die Ausführungen der Tätigkeiten selbst zu bestimmen, und der Wählbarkeit des Ortes der Dienstleistungserbringung (Arbeit, Ausbildungsort oder eigene Wohnung) auf eine Maximierung der Unabhängigkeit/Selbstständigkeit ("Independence") des Kunden ab (ebd.).

Seitens der Attendant Outreach Organisation wird versucht, die Planbarkeit, Verlässlichkeit und Konstanz der Dienstleistung ("predictable and consistent service") zu gewährleisten, dies bedeutet die Verfügbarkeit des Service zur geplanten Zeit sowie möglichst gleichbleibendes Personal (ebd.). Durch letzteres wird angestrebt, ein höheres Maß an Vertrauen zwischen consumer und "Attendant" aufzubauen und durch Gewöhnung an den Alltag des Kunden ein effizienteres Arbeiten zu erreichen (ebd.). Das Prinzip "Consumer Support Network and Lifestyle Choices" beschreibt das Ziel, Kunden durch die Unterstützungstätigkeiten des Attendants eine aktive Pflege ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen zu ermöglichen (ebd., 9). Dies bedeutet auch, dass der Attendant gegebenenfalls Aktivitäten übernehmen kann, die nicht der tagtäglichen Routine angehören, wie beispielsweise bei der Essensvorbereitung für eine Party zu helfen, allerdings müssen diese Aktivitäten mit dem Attendant zuvor abgesprochen werden, und ihre Durchführung ist abhängig von zur Verfügung stehender Zeit und den Ressourcen (ebd.). Hierbei werden auch klare Grenzen angegeben, so kann von einem Attendant nicht verlangt werden, das Catering einer Party des Kunden oder die Haushaltstätigkeiten von allen im Haushalt lebenden Personen zu übernehmen (ebd.).

### **9.2.3. Verantwortungen der drei Parteien (Consumer - Attendant - Agency)**

Der Kunde verpflichtet sich zu einem respektvollen und würdevollen Umgang mit seinen Attendants, wobei er ihnen durch klare Anweisungen zu verstehen gibt, wie die jeweiligen Tätigkeiten seinen

Wünschen entsprechend ausgeführt werden sollen, und gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge gibt, aber auch Anerkennung für gute Arbeit ausdrückt (Ministry of Health 1996, 9f). Er hat der Organisation mitzuteilen, wenn Änderungen in seinem Leben auftreten, die eine Auswirkung auf den "plan of service" haben könnten. Dieser Fall tritt beispielsweise dann ein, wenn der Kunde heiratet oder mit einer anderen Person zusammenzieht, da sich dadurch die Möglichkeit ergibt, dass z.B. der Partner etwas von den persönlichen Unterstützungstätigkeiten oder der Hausarbeit übernehmen könnte (ebd.).

Dies führt nicht automatisch zu einer Reduktion des Ausmaßes an Attendant Services, aber angenommen der Partner wäre bereit, etwas von den Aufgaben zu übernehmen, sollte dies im "Plan of Service" Berücksichtigung finden (Ministry of Health 1996, 9f). Ebenfalls muss die Attendant Service Organisation informiert werden, wenn der Kunde nicht zur für den Attendant Service geplanten Zeit am verabredeten Ort anwesend sein kann (ebd.). Erhält der Kunde Versicherungszahlungen oder Ausgleichszahlungen für persönliche Unterstützungsleistungen aufgrund einer physischen Verletzung<sup>59</sup>, sind diese zwingend entsprechen Long Term Care Act 1994 und dem Insurance Act für die Abdeckung der Attendant Service Kosten zu verwenden (ebd.).

In gleicher Weise wie der Kunde hat auch der Attendant einen respektvollen und würdevollen Umgang zu pflegen sowie für eine angemessene Dienstleistungserbringung in produktiver Zusammenarbeit unter Anleitung des/der Kunden\_in entsprechend seinem/ihrer Serviceplan und dem zeitlich festgelegten Rahmen Sorge zu tragen (ebd., 10). Der Attendant muss in der Lage sein, Anweisungen des/der Kunden\_in zu befolgen sowie eine offene Haltung gegenüber Verbesserungsvorschlägen von diesem/dieser einzunehmen und, falls gewünscht, an die Organisation weiterzuleiten (ebd.).

Die Organisation ist dafür zuständig, die Anspruchsberechtigung festzustellen, eine Einschätzung der einzelnen Bewerber zu treffen und einen Serviceplan unter Absprache mit dem/der Kunden\_in zu entwickeln (ebd., 11). Dieser Serviceplan oder „plan of service“ bestimmt den genauen Umfang jeder Dienstleistung, die dem Kunden durch das Attendant Outreach Programm zur Verfügung gestellt wird (ebd., 24). Zudem hat die Organisation für die Erbringung der Dienstleistung zur geplanten Zeit am vereinbarten Ort durch qualifiziertes und angemessenes Personal Sorge zu tragen sowie in ihrer Organisationstätigkeit der Serviceleistungen so vorzugehen, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen Kunden und Attendant möglich ist (Ministry of Health Long-term Care Division 1996, 11). Bei Ausfall des zuständigen Attendants ist seitens der Organisation ein entsprechender Ersatz zu

---

<sup>59</sup> "personal support service as a result of a settlement for a physical injury"

organisieren und der/die Kund\_in darüber in Kenntnis zu setzen (ebd.). Das Einführen eines Systems zur Überwachung (nur in angemessenen Fällen), Evaluierung und Verbesserung der Servicequalität liegt ebenso in der Verantwortung der Organisation wie die Schaffung von internen Abläufen zur Prüfung von Kundenbeschwerden. Gegebenenfalls hat die Organisation dem Kunden auch über andere Serviceleistungen der Gemeinde Auskunft zu geben und sie beim Zugang zu diesen zu unterstützen (ebd.).

Wenn festgestellt wird, dass der Teilnehmer am Attendant Outreach Programm nicht im Rahmen des "Health Insurance Act" versichert ist, andere Voraussetzung für die Leistung nicht mehr bestehen oder ein ernstes Risiko für die Attendants in der Arbeitsausführung bei dem Kunden besteht, kann die Leistung eingestellt werden (Ministry of Health 1996, 17). Menschen, die bereits Attendant Outreach Service erhalten und ihre Pflege nicht anleiten können, werden nicht von der Serviceleistung ausgeschlossen, sondern dürfen diese weiterhin beziehen (ebd., 15). Bei zukünftigen Anträgen ist jedoch besonders zu beachten, dass nur Personen in das Programm aufgenommen werden, die auch in der Lage sind, die Ausführung der notwendigen Tätigkeiten entsprechend zu instruieren (ebd.).



## 9.3.Supportive Housing Attendant Service

### 9.3.1. Supportive Housing Grundkonzept - "Long term care supportive housing policy"

#### *Allgemeine Begriffsbestimmung*

Hinsichtlich der Beschreibung des "Supportive Housing Attendant Service" erfolgt zuerst eine Darstellung des generellen Konzeptes von "Supportive Housing". In einem zweiten Schritt wird das "Supportive Housing Attendant Service" speziell für die Zielgruppe von Menschen mit körperlichen Behinderungen mit Fokus auf die Independent Living Philosophie behandelt.

Supportive Housing ist prinzipiell ein weitergefasstes Konzept, mit dem Gedanken, preisgünstige Wohnmöglichkeiten mit unterstützenden Serviceleistungen für Menschen zur Verfügung zu stellen, die letztererletzteres für ihre Lebensführung bedürfen (ONPHA 2013, 7f, 41f). Es gibt jedoch keine eindeutige Definition des Begriffes "Supportive Housing" und trotz Ähnlichkeiten im Konzept auch zahlreiche unterschiedliche Bezeichnungen in den einzelnen kanadischen Provinzen wie "Assisted Living", "Supportive Living" oder etwa auch "supported independent residences" (Lum/Sladek/Ying 2007, 1).

Der von Lum/Sladek/Ying (2007, 1) im Rahmen des Canadian Research Network for Care in the Community (CRNCC) publizierte Artikel definiert "Supportive Housing" beispielsweise wie folgt: "Supportive Housing links affordable housing to staff that provides a comprehensive and coordinated package of services and programs to help individuals maintain their optimal level of health and well-being." Laut der Ontario Non-profit housing Association (ONPHA 2013, 41) beschreiben beispielweise "advocates" das "Supportive Housing" Konzept als "... doing whatever it takes to keep people healthy, happy at home and connected to their communities".

Entsprechend dem eigenen Begriffsverständnis der ONPHA (2013, 41) wird "Supportive Housing" hingegen kurz als "housing plus support - the support people need to keep their homes" bezeichnet. Prinzipiell ist die Zielgruppe für "Supportive Housing" eine sehr breite, so zählen beispielsweise laut ONPHA (2013, 41) dazu: dauerhaft Obdachlose ("chronically homeless") und schwer in Häusern Unterzubringende ("hard-to-house"), gebrechliche und ältere Personen, Menschen mit körperlichen Behinderungen oder auch Personen, die als "developmentally disabled" oder "seriously mentally ill" bezeichnet werden, Menschen mit erworbenen Gehirnverletzungen (Schädelhirntraumata), "survivors of domestic violence" oder auch Menschen, welche mit HIV/AIDS oder Süchten leben.

Die "Long term care supportive housing policy" (1994) ist mit den dazugehörigen "Long-Term Care Supportive Housing Implementation Guidelines" das einzige Richtliniendokument/Grundsatzpapier, welches zu "Supportive housing" besteht. Die Mitarbeiter des CILT haben auch im Austausch mit hierfür zuständigen Ministeriumsmitarbeitern\_innen festgestellt, dass es keine separaten "policy

documents" zu den unterschiedlichen Zielgruppen oder auch "supportive housing streams" gibt (Parker, Ian Emailaustausch März/April 2014)<sup>60</sup>.

Aus diesem Grund erfolgt an dieser Stelle eine Darstellung der wichtigsten Elemente dieser "Long term care supportive housing policy" (1994), wobei in dieser "Supportive Housing" wie folgt definiert wird:

"Long-Term Care supportive housing provides personal support services and essential homemaking in permanent, preferably not-for-profit, community residential settings, for frail and/or cognitively impaired elderly persons, people with physical disabilities or acquired brain injuries and those living with HIV/AIDS, when their service requirements justify the need for the availability of 24 hours, on site assistance" (Ministry of Health 1994, 6). Die "personal support services" und "essential homemaking" werden als jene notwendigen Dienstleistungen angesehen, welcher die Personen bedürfen, um ein Leben in der "Community" zu führen (ebd.). Der letzte Teil der Definition "service requirements justify the need for the availability of 24 hours, on site assistance" bedeutet laut der Richtlinie, dass "Supportive Housing" eine Zielgruppe von Personen anspricht, deren Bedürfnisse in der "Community" abgedeckt werden können, allerdings nicht "cost-effectively on a visiting basis", sondern es bedarf einer 24-stündigen Verfügbarkeit der Dienstleistung, etwa bei Notfällen oder auch in der Nacht (ebd.).

### *Prinzipien und Grundsätze*

Zentraler Bestandteil der Richtlinie sind auch sieben grundsätzlichen Prinzipien für "Supportive Housing": "Individualization", "Flexibility", "Integration", "Independence", "Stability", "Safety" und "Self-Help", die wie folgt beschrieben werden (Ministry of Health 1994, 8):

- Das Prinzip der Individualisierung bedeutet die Berücksichtigung und falls nötig Anpassung der Serviceleistungen an die Bedürfnisse des Einzelnen, und nicht eine Veränderung der individuellen Bedürfnisse, um "statischen" Serviceleistungen zu entsprechen (ebd.).
- Unter Flexibilität wird im Sinne der Richtlinie die Wahlmöglichkeit hinsichtlich Dienstleistungsoptionen ("choice of service options") und eine angemessene Reaktion auf sich im Laufe der Zeit verändernde Servicebedürfnisse verstanden (ebd.).
- Integration als Ziel bedeutet die Möglichkeit, ein Teil der "Community" zu sein und mit anderen Menschen, auch mit jenen ohne "support service needs", interagieren zu können (ebd.).

---

<sup>60</sup> Eine Ausnahme hierzu stellt die "Assisted Living ..." für Senioren dar

- "Independence means that people are able to live in the community with as much freedom, self-determination, choice and responsibility as is feasible given their support and housing needs." (Ministry of Health 1994, 8). Zudem haben die "consumers" des "Supportive housing" Programmes die Möglichkeit, die Entscheidungen betreffend "housing" und "support service" zu beeinflussen, dies wird als "empowerment of the consumers" verstanden (ebd.).
- Stabilität im "Supportive Housing"-Kontext drückt Sicherheit hinsichtlich des Mietverhältnisses und der Kontinuität der Serviceleistungen in einer persönlich gewählten Wohnumgebung aus (ebd.)
- Das Prinzip der Sicherheit bedeutet, dass sich "consumers" unabhängig von ihren jeweiligen Servicebedürfnissen immer sicher fühlen können. Hierbei gilt es, die Balance zwischen "Independence" und "Safety" zu finden, so heißt es: "The balance between this principle and independence allows consumers to have the "dignity of risk" without compromising their well-being." (Ministry of Health 1994, 8).
- Es ist nicht Absicht des Supportive Housing Konzepts, die Wichtigkeit von "Self-Help" durch Familie, Freunde oder andere soziale Netzwerke zu minimieren oder zu unterbrechen, laut der Richtlinie wird diese Unterstützungsart gewollt und praktiziert, da sie auch mit Eigenständigkeit ("self-reliance") verbunden ist (ebd.)

Neben den Prinzipien von "Supportive Housing" werden in der Richtlinie auch generelle Charakteristika von Supportive Housing beschrieben, auf welche an dieser Stelle auf komprimierte Weise eingegangen wird. Diese können unabhängig von der "consumer group" oder dem speziellen "model of service delivery" als richtungsweisend für zukünftige Projektentwicklung<sup>61</sup>, insbesondere auch im Sinne von Leistungsmerkmalen für deren "Monitoring" und "Evaluation", angesehen werden (ebd. 10).

Das Verhältnis zwischen Mieter und Vermieter ist auch für Menschen, die im "Supportive Housing" leben, gesetzlich abgesichert (ebd., 10). Laut aktueller Gesetzeslage gilt für nahezu alle Fälle von "Supportive Housing" der "Residential Tenancies Act" (RTA, 2006) (ONPHA 2013, 10f).

Zu bevorzugen sind zudem "Supportive Housing" Projekte mit "delinked Services", bei welchen die Bereitstellung der Wohnung und der Serviceleistung durch zwei voneinander unabhängige Parteien erfolgt, da dies wichtig für das "empowerment" des "consumers" und die Schaffung eines Machtgleichgewichts zwischen "consumer" und Serviceprovider ist (Ministry of Health 1994, 11).

---

<sup>61</sup> unter Berücksichtigung des Zeitpunktes der Veröffentlichung der "policy" (1994)

Darüber hinaus sollte die Serviceleistung durch "community-based, new or existing not-for-profit service provider agencies" ausgeführt werden (Ministry of Health 1994, 11).

Im Rahmen des "Supportive Housing" stehen den Menschen idealerweise in sich abgeschlossene private Wohneinheiten mit Küche, Bad, Schlafzimmer und Wohnraum zur Verfügung, die jedoch in nahem Umfeld (meist dasselbe Wohngebäude) zum Dienstleister angesiedelt sind (ebd., 10). Dies ist laut Richtlinie wichtig, um eine effiziente sowie kostengünstige Erbringung der Serviceleistungen zu ermöglichen (Ministry of Health 1994, 10). Die nahe Anbindung des Serviceproviders an den Wohnort bedeutet allerdings nicht, dass auch die Administration ("central agency administrative offices") Teil des "Supportive Housing" Gebäudes oder Komplexes sein soll, vielmehr ist es ein Ziel, diese wenn möglich andersorts unterzubringen, um die Zahl der in den Lebenskontext eindringenden Personen, welche nicht direkt mit der Bereitstellung der Serviceleistungen zu tun haben, im Wohnumfeld der Bewohner auf ein Minimum zu begrenzen (Ministry of Health 1994, 10).

Die Integration des "Supportive Housing" in die jeweilige "Community" mit nahegelegtem Zugang zur Infrastruktur wie etwa Einkaufszentren, Geschäften oder andersartigen Dienstleistungen ist ein gleichermaßen wichtiges Merkmal wie die Diversität der Mieterschaft, welche die Schaffung eines möglichst ausgewogenen Verhältnisses von Menschen mit Servicebedürfnissen und Menschen ohne solche bedeutet (Ministry of Health 1994, 10).

### *Supportive Housing Modelle*

Grundsätzlich lässt sich zwischen verschiedenen "Supportive Housing" Modellen unterscheiden, die in der Richtlinie wie folgt beschrieben werden:

- "Supportive Service Living Units (SSLUs):" SSLUs wurden ursprünglich als Modell der Bereitstellung von "attendant care" für Menschen mit körperlichen Behinderungen entwickelt, sind jedoch nicht auf diese Zielgruppe beschränkt, sondern für eine breite Klientel umsetzbar. Idealerweise handelt es sich dabei um eigenständige, in einen oder zwei Gebäudekomplexe integrierte Wohneinheiten mit einer generellen Mischung der Bewohnerschaft (junge, ältere Menschen und Familien) mit und ohne Servicebedürfnisse (ebd., 12).
- "Dedicated Sites": Diese Art des Modells bedient generell eine bestimmte "consumer group" wie beispielsweise Menschen mit Behinderungen, wobei dennoch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Menschen mit Servicebedürfnissen und Menschen ohne solche bestehen sollte (ebd., 13).
- "Supported Independent Living Units": Bei dieser Variante von Supportive Housing ist "on-site staffing" zwar wichtig, um den Bedarf der Menschen auf möglich effiziente Weise abdecken zu können, allerdings besteht keine Notwendigkeit der Anwesenheit von Personal in der Nacht (ebd., 13). Dies wird als präventives Modell bezeichnet, da es z.B. für Menschen

mit Behinderungen, die derzeit keinen Bedarf an 24 Stunden Service besitzen, als eine Art Übergangsmodell fungiert, bei welchem auch die Möglichkeit besteht, zu einem späteren Zeitpunkt den 24 Stunden Service in Anspruch zu nehmen (Ministry of Health 1994, 13).

- "Congregate Living": "Congregate Living" im Sinne von "small segregated housing units" wird nicht als bevorzugte Alternative von "consumern" wahrgenommen, kann jedoch selektiv für bestimmte Gruppen angewendet werden (Ministry of Health 1994 14). In der Richtlinie werden darunter z.B. Personen verstanden, die sich im späteren Stadium von Degenerationserkrankungen befinden, an Alzheimer erkrankt sind oder Menschen mit schwerwiegenden Schädelhirnverletzungen, bei denen angenommen wird, dass sie zwar keiner intensiven medizinischen Behandlung, aber eines kleinen Settings (maximal 6 Personen) mit intensivem und spezialisiertem Serviceangebot bedürfen (ebd.).

Durch diese Auflistung wird deutlich, dass es generell zahlreiche und in ihrer Konzeption sehr unterschiedliche Modelle von "Supportive Housing" gibt, wodurch auch das breite Verständnis von diesem deutlich wird (Ministry of Health 1994, 12-14). Schon allein im Bezug auf "Supportive Service Living Units" bestehen zum Zeitpunkt der Richtlinie eine Vielzahl von möglichen Umsetzungen, so heißt es: "A number of variations on this basic model exist ranging from 40-plus bed "mini-insitutions" to totally integrated units with services delivered by staff hired directly by the consumers' own, non-profit, community board." (ebd., 12).

### *Anmerkungen zu den Serviceleistungen*

Abschließend zu dieser Darstellung des generellen Konzepts von "Supportive Housing" wird noch auf wesentliche Elemente der Servicestruktur Bezug genommen. Teilnehmende am "Supportive Housing Programm" können zusätzlich zu "personal support" und "homemaking services" auch "Community Support Services", zu denen beispielsweise Beförderungsdienste oder auch soziale und Freizeitangebote zählen, in Anspruch nehmen, solange sich diese nicht mit den durch das "Supportive Housing" Programm zur Verfügung gestellten Serviceleistungen überschneiden (Ministry of Health 1994, 19f). Im Falle eines kostenpflichtigen "Community Support Services" sind diese Aufwendungen auch von den am "Supportive Housing" Teilnehmenden zu entrichten. Zudem werden "Professional Services" wie etwa Physiotherapie oder Ergotherapie auf Basis von Besuchsdiensten für anspruchsberechtigte Personen bereitgestellt (ebd.).

Das maximale Servicelevel eines "Supportive Housing" Projekts darf, alle Serviceleistungen zusammengefasst ("personal support", Unterstützung bei der Haushaltsführung und professionelle Dienstleistungen), den äquivalenten Dollarbetrag von 180 Stunden pro Person im Monat nicht überschreiten (Ministry of Health 1994, 21f). Bei der Berechnung des Servicemaximums werden alle in Anspruch genommenen Dienstleistungsstunden zusammengezählt und durch die Anzahl der Teilnehmenden am jeweiligen "Supportive Housing" Programm dividiert (Ministry of

Health 1994, 21f.). Dies ermöglicht eine gewisse Flexibilität, da Personen mit höherem Bedarf auch ein höheres Stundenausmaß zur Verfügung gestellt werden kann, welches sich wiederum durch Menschen mit niedrigem Servicelevel ausgleicht (ebd.).

Neben dem Servicemaximum wird in der Richtlinie auch auf eine mögliche "Portabilität" oder Mobilität von Serviceleistungen des "Supportive Housing" eingegangen (Ministry of Health 1994, 21f.). Hierbei lässt sich zwischen zwei Fällen unterscheiden (eb., 22f.). Zum einen handelt es sich um die Möglichkeit, Serviceleistungen bzw. die entsprechende bewilligte Förderung bei einem Umzug an einen anderen Ort "mitzunehmen"(ebd.). Diesbezüglich gelten gewisse Umzugsgründe, denen eine Priorität eingeräumt wird: Erwerbstätigkeit, Notwendigkeit aufgrund von medizinischer Versorgung, Nähe zu Familie/Freunde, welche die Person unterstützen (ebd., 22f.). Für einen Umzug aus anderen Gründen ist keine spezifische Vorgehensweise bestimmt, sondern die Betreffenden müssen denselben Weg wie alle anderen Bewerber/innen in der jeweiligen Gemeinde einschlagen (ebd., 23). Zum anderen bezieht sich "Portabilität" auch auf die Möglichkeit, die Serviceleistungen am Arbeitsplatz oder bei der Ausübung von gesellschaftlichen Aktivitäten einzusetzen (ebd., 23). Hierzu heißt es in der Richtlinie: "In their application for funding, supportive housing projects should demonstrate their ability to deliver personal support services in the workplace if necessary, and in various community settings that allow consumers to be fully involved in "off-premise" social, cultural or religious activities". (ebd.).

Zu erwähnen sind auch noch die "Transitional Services", bei welchen es sich um "social/emotional support and training in the activities of daily living in supportive housing settings" handelt (ebd., 23). Genauer gesagt unterstützen "Transitional Services" beim Eingewöhnungsprozess und erleichtern dadurch den Übergang vom früheren Zuhause oder institutionellen Setting in das neue Lebensumfeld des "Supportive Housing" (ebd., 23). Sie werden bei Bedarf zusätzlich zu "personal support" und "homemaking services" angeboten und beinhalten beispielsweise kurzzeitige Beratung oder Training in der Verwendung von technischen Hilfsmitteln (ebd.). Die Nutzung des Angebots ist auf einen Zeitraum von zwölf Monaten beschränkt (ebd.).

Im Hinblick auf die spezielle Finanzierung von "Supportive Housing" wird aus Gründen der Aktualität nicht auf die Ausführungen der "Long term care supportive housing policy" (1994), sondern auf die "current policy and research paper series" von der Ontario Non-Profit Housing Association (2013) Bezug genommen (ONPHA Homepage [2015], Policy and research).

### **9.3.2. Generelle Finanzierung des Supportive Housing**

Derzeit gilt für die Finanzierung des "Supportive Housing" laut der Ontario Non-Profit Housing Association (ONPHA 2013, 43), dass die Verantwortlichkeit auch im Zuge von gesetzlichen Veränderungen auf Ebene der Provinz verblieben ist, sich jedoch vom Ministry of Municipal Affairs and Housing (MMAH) auf das Ministry of Health and Long Term Care (MOHLTC) und Ministry of

Community and Social Services (MCSS) verlagert hat. Zuvor bestand eine Teilung der Zuständigkeit: während das MMAH die Verwaltung von "bricks and mortar" und Mietzuschüssen für den "Supportive Housing Provider" übernahm, floss das "Support Service funding" durch das MOHLTC oder MCSS. Nunmehr sind das MOHLTC und MCSS für alle Aspekte des Supportive Housing in ihrem Ressort ("portfolio") verantwortlich (ebd.). In diesem Sinne wird jetzt auch von dem "dedicated supportive housing portfolio"<sup>62</sup> gesprochen, welches durch eben jene beiden Ministerien verwaltet wird (ONPHA 2013, 43).

Im Zuge einer Restrukturierung des Gesundheitssystems der Provinzen wurden das Local Health Integration Centres (LHIN) geschaffen, wodurch sich auch die Finanzierungsstruktur jener Supportive Housing Programme änderte, die in den Zuständigkeitsbereich des MOHLTC fallen, da die Verwaltung der "support service fundings" nunmehr zu dem Aufgabenbereich des LHIN gehören, wobei die Verantwortung für Mietzuschüsse und "bricks and mortars" bei dem MOHLTC verblieb (ebd.). Dieselben "Supportive housing providers", die im Jahre 1998 ihre "bricks and mortar and rent supplementation needs" durch das MMAH und ihre "support service needs" durch das MOHLTC gedeckt bekamen, erhielten 2008 ihre Finanzierung für "bricks and mortar and rent supplementation" vom MOHLTC und jene für die "support services" vom fortan dafür zuständigen LHIN (ebd.).<sup>63</sup>

Im Anschluss an diesen Teil, der die Auseinandersetzung mit den generellen Faktoren des "Supportive Housing" als Ziel hatte, wird an dieser Stelle genauer auf den "Supportive Housing Attendant Service" im Sinne von "Support Service Living Units (SSLUs)" für Menschen mit körperlichen Behinderungen eingegangen.

### **9.3.3. Supportive Housing Attendant Service - Support Service Living Units (SSLUs)**

Das erste Housing Projekt, welches Menschen mit Behinderungen in gruppierter ("clustered") Form außerhalb von medizinischen Gesundheitseinrichtungen ansiedelte, wurde 1976 eröffnet (Cruikshank 1991, 24). Die erste SSLU ("Support Service Living Unit") wurde als Alternative zur Institutionalisierung entwickelt, und im Jänner 1990 lebten bereits mehr als 1.000 Menschen in SSLUs (Cruikshank 1991, 24). In den ersten Projekten teilten sich Menschen mit Behinderung ein

---

<sup>62</sup> Im Fact Sheet ([2015]) des Ministry of Municipal Affairs and Housing werden alle "Housing and Homeless Programs in Ontario" angeführt. Das "Dedicated Supportive Housing" des MOHLTC wird dabei wie folgt beschrieben: "Subsidized rental accommodation and support services to help people with special needs live independently (includes frail seniors, physically disabled, acquired brain injury, addictions, serious mental illness, HIV/AIDS) (ebd.). Während das "Dedicated Supportive Housing" des MCSS eher allgemein auf folgende Weise beschrieben wird: "Subsidized rental accommodation and support services to help people with special needs live independently." (ebd.).

<sup>63</sup> Hierzu gibt es auch Ausnahmen von "Supportive Housing" Programmen die zwar durch das LHIN ihre Förderung erhalten jedoch nicht in das Ressort des MOHLTC fallen, wie beispielsweise "Supportive Housing" Projekte, welche zu den "post-2003 federal-provincial affordable housing programs" zählen (ONPHA 2013, 43f). Dieser Fall tritt auch ein, wenn "service managers" die Verantwortung für die Administration von "Supportive Housing" Projekten übertragen wurde (ebd.).



Appartment sowie "Attendant Services", zudem war nur ein sehr begrenztes Stundenkontingent verfügbar und ohne die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Serviceleistungen in der Nacht (Cruikshank 1991, 24).

Wie bereits zu Beginn der generellen Beschreibung des Supportive Housing Konzeptes erwähnt, gibt es keine differenzierten Richtlinien für die einzelnen Zielgruppen und Arten von Supportive Housing (Parker, Ian Emailaustausch März/April 2014). Das "Supportive Housing Attendant Service" in Form von "Support Service Living Units" (SSLUs) wird allerdings durch die Ausführungen des Attendant Service Application Centre (ASAC) des CILT, welches, wie zu Beginn des Kapitels erwähnt, als zentrale Anlaufstelle für die Antragsstellung von Attendant Services gilt, wie folgt beschrieben: "Supportive Housing providers typically offer several accessible apartments integrated throughout a larger apartment building. Most Supportive Housing providers offer Attendant Services to their tenants on a prescheduled and on-call 24-hour basis." (CILT (ASAC) 2018, 2,7).

Im Anschluss an diese Definition werden insgesamt sechs "Supportive Housing Providers"<sup>64</sup> für den Raum Toronto angeführt, wobei eine Organisation drei und sechs Standorte besitzt (ebd., 7-11). Zur Information der Antragsstellenden werden auch kurze Informationen zum jeweiligen Serviceprovider angegeben, so heißt es beispielsweise beim "Access Independent Living Services", dass "significant consumer representation on the Board of Directors" besteht (ebd., 7, 9). Die "Anne Johnston Health Station-Tobias House Attendant Care" hebt hervor, dass an allen ihren Standorten Familien, Senioren, Einzelpersonen und Personen mit körperlicher Behinderung wohnen und ihr Fokus auf Personen mit hohen Servicebedürfnissen inklusive "Long term ventilation users" liegt (ebd., 11). Bei drei Kurzbeschreibungen der "Service Providers" wird explizit darauf hingewiesen, dass die Fähigkeit des Anleitens oder Kommunizieren der eigenen Servicebedürfnisse für die Teilnahme am Programm notwendig ist oder, wie das "Bellwoods Centres for Community Living" schreibt, erlernt werden kann ("learn to direct") (ebd., 7-11).

Im Gegensatz zur "Long term care supportive housing policy" (1994) wird im Directory des ASACs klar in "Supportive Housing Attendant Services" und "Shared Living Attendant Services" unterteilt, wobei letztere als "communal home setting with Attendant Services" beschrieben und jener Klientel empfohlen wird, welche "limited capacity to self-direct" oder "multiple service needs" aufweist (CILT (ASAC) 2018, 12). Das "North Yorkers for Disabled Persons INC." bezeichnet sich

---

<sup>64</sup> Diese neun Supportive Housing Providers sind: "Access Independent Living Services", "Bellwoods Centres for Community Living", "Canadian Red Cross", "Claredon Foundation", "Nucleus Independent Living", "March of Dimes Canada", "Pace Independent Living" und "Tobias House Attendant Care (AJHS-THAC)" (CILT (ASAC) 2018, 7-11).



beispielsweise als "shared living group home" mit eigenem Zimmer jedoch einem Gemeinschaftsbad<sup>65</sup> und einer maximalen Bewohnerschaft von 10 Menschen mit körperlichen Behinderungen, wobei das Potenzial zur Anleitung und Kommunikation der eigenen Bedürfnisse durchaus gegeben sein sollte (CILT(ASAC) 2018, 13). Die Organisation "March of Dimes" bietet neben ihren Standorten im Bereich "Supportive Housing Attendant Services" auch einen Standort ("Meynell House") im Rahmen des "Shared Living Attendant Services", wobei sich dieses Angebot insbesondere an zwei Gruppen richtet: junge Erwachsene mit hohen Servicebedürfnissen und Erwachsene mit Multipler Sklerose im fortgeschrittenen Stadium (ebd., 14).

#### **9.3.4. Supportive Housing Attendant Service und Independent Living Philosophie**

Supportive Housing wird oftmals nicht als vollständig der Independent Living Philosophie entsprechend bezeichnet und insbesondere auch im direkten Vergleich zum "Direct Funding" kritisch betrachtet (Dunn 1997, 6).

Cruikshank (1991, 26) sieht im Konzept des Supportive Housing ein Fortbestehen von gewissen institutionellen Begrenzungen. Hierbei kritisiert er unter anderem die eingeschränkte Wählbarkeit der eigenen Wohnverhältnisse, das Teilen der Services mit anderen Bewohnern und damit verbunden die Möglichkeit, bei Bedarf nicht über das Service verfügen zu können, das ausschließliche Angebot von "on-site"<sup>66</sup>Serviceleistungen sowie einen Mangel an Flexibilität bezüglich individueller Präferenzen und kurzfristiger Änderungen (ebd.). Diese Kritik hinsichtlich des Supportive Housing bringt er durch folgende Formulierung deutlich zum Ausdruck: "[...] residents of the SSLUs are limited in their independent living choices as they have not yet entirely 'escaped' institutional living." (ebd.). Dennoch stellen SSLUs seiner Auffassung nach eine deutliche Verbesserung zu "impersonal institutions" dar (ebd.).

Ähnlich beschreibt auch Peter A. Dunn (1997,6) in seinem Artikel "Government policy innovations and trends in barrier-free housing accessible transportation and personal support" die Support Service Living Units (SSLUs) zwar als Alternative zu den traditionellen Servicemodellen, kritisiert allerdings eine zu geringe "consumer control" und bezeichnet das "individualized funding" als "the real innovative feature in personal support in Canada" (Dunn 1997, 6).

Gibson, Brooks, DeMatteo et. al (2009, 320) schreiben in ihrer kurzen Beschreibung von SSLUs in ihrem Artikel "Consumer directed personal assistance and 'care': perspectives of workers and ventilation users" ebenfalls Folgendes: "In these environments disabled consumers do not have direct

---

<sup>65</sup> Es gibt jedoch auch "two [...] self-contained bachelor apartments with access to common living areas" (CILT (ASAC) 2018, 13)

<sup>66</sup> Hierbei ist es zu beachten, dass es auch Projekte gibt die "escort services" anbieten (Cruikshank 1991, 26).

control over hiring and firing or which staff members will provide their care on a day-to-day basis. The delivery model thus does not fully support the principles of 'full' control put forth in the independent living philosophy regarding how, when and by whom assistance is delivered" (ebd.). Trotz dieser Einschränkung in Hinblick auf die Auswahl der "Attendants" bezeichnen die Autoren die SSLUs als die möglicherweise einzige öffentlich finanzierte Independent Living Variante für "ventilation users", die 24 Stunden-Unterstützung benötigen (ebd.). Die Autoren heben positiv hervor, dass zumindest dahingehend der Independent Living Philosophie entsprochen wird, dass die Personen mit Behinderungen ihre Zeiten, in denen sie der Serviceleistungen bedürfen, reservieren und die Aufgaben der "Personal Support Workers" (PSWs) während dieser Zeiten anleiten (ebd., 321). Diese "Personal Support Workers" werden von der Organisation angestellt und nach den Grundsätzen der "consumer-directed " assistance trainiert (ebd.).

Sehr kritisch betrachten hingegen Lord und Hutchisons (2011, 224) die Verbindung von "Housing" und "Support". Ähnlich wie Cruikshank (1991, 26) betonen die Autoren, dass die Verknüpfung der beiden Komponenten mit deutlichen Einschränkungen für die Teilnehmenden einhergeht: zum einen können sie ihr eigenes Zuhause nicht frei wählen, da sie auf Verfügbarkeit der Serviceleistung angewiesen sind, zum anderen ist es ihnen nur möglich, innerhalb des Serviceangebots der Organisationen zu wählen (Lord, Hutchisons 2011, 224). Lord und Hutchison bezeichnen diese Modelle, welche "Support" und "Housing" verknüpfen, wortwörtlich als "insensitive at best and dehumanizing at worst." Ihrer Auffassung nach ist eine Politik ("policy") gefordert, welche die Verknüpfung von "Housing" und "Support" auflöst und dadurch voneinander unabhängig eine "Affordable housing policy" und "policies that provide resources for individualized funding" bestehen (ebd., 225). Eine politische Praxis, welche die Geldmittel direkt den Einzelpersonen zukommen lässt, fördert den Prozess des "Empowerment", dem gegenüber haben Organisationen aufgrund ihrer eigenen strukturellen Bedingungen immer nur in einem begrenzten Maße die Möglichkeit, die Kontrolle auf die Consumers zu verlagern (ebd., 226).

Dieser Grundgedanke oder diese Strömung des "Individualized supports" von Lord und Hutchison (ebd.) auch als "new paradigm supports" bezeichnet, wurde in Ontario durch das "Direct Funding Program" umgesetzt und wird im anschließenden Kapitel als eine Form von "Attendant Service" dargestellt.

## 9.4.Direkt Funding

### 9.4.1. Beschreibung der Leistung

Das Direct Funding (DF) Program, auch bekannt unter dem Namen "Self Managed Attendant Service", wurde in Ontario 1994 als Pilotprojekt gestartet und hat seit 1998 als dauerhaftes Programm bestand (Spandling, Watkins, Williams 2006, 20f).<sup>67</sup> Das Ziel des DF Programs ist es, eine Alternative zu den anderen Attendant Services Programmen darzustellen und Teilnehmenden ein höheres Maß an "Kontrolle, Flexibilität und Wahlmöglichkeiten" außerhalb von bestimmten Wohnbauten oder Einzugsgebieten zu gewährleisten (DF Ontario [2018], History). Die Fördermittel werden vom Ontario Ministry of Health zur Verfügung gestellt und gelangen über das "Toronto Central Local Health Integration" (LHIN) zum Independent Living Centre Toronto (CILT), welchem die Administration des Programmes und die Zuweisung der Gelder an die Einzelpersonen unterliegt (DF Ontario [2018], What is DF?). Das CILT verwaltet das Direct Funding Program in Partnerschaft mit den Ontario Network of Independent Living Centres (ONILC) (DF Ontario [2018], GI<sup>68</sup>).

Laut Homepage des DF Programs ([2018], Announcements) nehmen aktuell um die 900 Personen, derzeit beträgt die Wartezeit auf ein DF Aufnahmegespräch etwa ein Jahr.

Die Teilnehmer\_innen erhalten eine monatliche Geldsumme und können Attendant Service zu Hause, in der Arbeit oder in der "Community" beziehen und ihre Attendants, abgesehen von Familienmitgliedern, welche nicht für Serviceleistungen bezahlt werden dürfen, nach ihrem Belieben frei wählen (DF Ontario [2018], What is DF?/GI). Der maximale monatliche Serviceumfang umfasst den äquivalenten Dollarbetrag von 210 Stunden Attendant Service, bei einem Monat mit 31 Tagen erhöht sich dies auf 217 Stunden, täglich stehen dem Teilnehmer somit 7 Stunden Attendant Service zur Verfügung (Ministry Health and Long Term Care 2010, 1f<sup>69</sup>). Die Inanspruchnahme des DF Programs ist auf Ontario beschränkt, innerhalb dieser Provinz jedoch an keinen bestimmten Ort gebunden und kann auf Reisen oder bei einem Wohnortswechsel innerhalb der Provinz weiterbezogen werden (DF Ontario [2018], GI). Die im DF Program als Attendant Service inkludierten Tätigkeiten unterscheiden sich nicht von jenen im Attendant Outreach Program, lediglich

---

<sup>67</sup> Im Zuge der Entwicklung des Pilotprojekts wurden auch "Direct Funding Pilot Project Policy Guidelines" (1994) für das selbige entwickelt, im Laufe der Zeit kam es jedoch zu einigen Änderungen, wodurch diese nicht mehr adäquat wiedergeben wie das Programm tatsächlich funktioniert aus diesem Grund wird in diesem Abschnitt des Kapitels nahezu ausschließlich auf die Homepage des Direct Funding of Ontario verwiesen (Parker, Ian 9.3.2015, Emailaustausch).

<sup>68</sup>GI= General Information

<sup>69</sup> Direct Funding Homepage [2018]

die Begleitung zu medizinisch notwendigen Terminen findet im Attendant Outreach Services Policy Guidelines (1996, 18f) keine direkte Erwähnung (DF Application Guide 2016, 5).

#### 9.4.2. "Consumers" als Arbeitgeber

Das Direct Funding Program unterscheidet sich von den beiden anderen Formen des Attendant Service, so heißt es auf der Homepage des DF Ontario ([2018], GI) wie folgt: "Direct Funding is different; on DF you are the employer, taking full responsibility for recruiting, hiring, scheduling and paying your own attendants. You become the employer (or the self-manager), determining how and when your services are provided." Im Rahmen des Direct Funding Program agiert der Kunde somit als Arbeitgeber, er hat die Kontrolle über Art und Zeitpunkt der Services, trägt aber auch die mit der Arbeitgeberrolle verbundenen Verantwortungen und Pflichten (ebd.). Allgemein wird für Attendant Service die Fähigkeit zur Anleitung des eigenen Service vorausgesetzt ("self-direct"), für das DF Program wird ebenso die Kompetenz zur eigenständigen Organisation oder anders ausgedrückt die Selbstmanagementfähigkeit ("self-manage") des Attendant Services verlangt (ebd.).

In der Ontario Regulation 367/94 (1994) Grants for Persons with Disability unter dem Ministry of Community and Social Services Act (1994) findet sich eine detaillierte Auflistung der Bedingungen, welche Menschen mit Behinderungen zu erfüllen haben, um für das Direct Funding Program teilnahmeberechtigt zu sein.

Allgemein gilt wie für die anderen Arten des Attendant Service ein Mindestalter von 16 sowie eine dauerhafte körperliche Behinderung als Teilnahmebedingung, wobei eine Definition von letzterer im Gesetzestext fehlt und Menschen, die zusätzlich zu ihrer körperlichen Behinderung noch andere Behinderungen aufweisen, nicht dezidiert von der Leistungsbeziehung ausgeschlossen werden (O. Reg. 367/94; LCO 2012, 141). Zudem wird vorausgesetzt, dass der Attendant Service Bedarf über ein Jahr hinweg konstant bleibt und die Möglichkeit besteht, die erforderlichen Pflgetätigkeiten, trotz des Verbleibs der Person im eigenen Hause, zu erfüllen (O. Reg. 367/94).

Unter Section 1 der Ontario Regulation 367/94 (1994, Section 1) werden die gemäß dieses Gesetzestextes gültigen Aktivitäten des Attendant Service innerhalb von acht Punkten aufgelistet. Während in den Punkten 1-4: Unterstützung bei Lageveränderungen, Körperpflege, Anziehen und Ausziehen sowie Hilfestellung im Umgang mit dem Katheter oder beim Toilettengang angeführt werden, beinhalten die Punkte 5-8: Unterstützung bei der Atmung (Pflege der Tracheostomie oder des Beatmungsgerätes), Nahrungsaufnahme und bei unerlässlicher Kommunikation sowie die Erledigung gewisser Haushaltsaktivitäten wie etwa Essensvorbereitung (O. Reg. 367/94, Section 1). Die Teilnahme am Direct Funding Program verlangt, dass die Leistungsbezieher mindestens zwei der unter den acht Punkten angeführten Hilfestellungen bedürfen, wobei mindestens eine davon den Tätigkeiten unter 1-4 anzugehören hat (ebd., Section 2).

Ein Verständnis der eigenen Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Aktivitäten des täglichen Lebens wird ebenso verlangt wie die Kenntnis der Zeiten, des Ausmaßes und der Art des Attendant Services sowie der Ausführungsweise (Ontario Regulation 367/94 (1994), Section 2).

In der Rolle als Arbeitgeber hat der Kunde einer Reihe von Verpflichtungen nachzukommen, der Erhalt der Leistung des Direct Funding Program ist daran gekoppelt, ob die Person dazu in der Lage ist, diese Aufgaben zu erfüllen (ebd.). In der Ontario Regulation 367/94 Section 2 wird von der Person verlangt, zur Ausführung folgender Tätigkeiten "fähig zu sein"<sup>70</sup> oder die Kompetenz zur Erfüllung dieser zu besitzen:

- Planung und Einteilung von Attendants sowie das Organisieren von Alternativen bei einem möglichen Ausfall von Attendants (eigener Notfallplan)
- Einschulung, Beaufsichtigung, Anleitung und Kommunikation mit den Attendants
- Personalsuche sowie das Einstellen und gegebenenfalls Kündigen von Attendants
- Verwaltung und Buchführung über die Verwendung der bewilligten Gelder
- Evaluierung des Attendant Services und die Übermittlung dieser Informationen an andere.

Zusätzlich zu diesen konkreten Aufgaben hat der Kunde des DF Programs allen Verantwortungen, welche mit der Rolle als Arbeitgeber verbunden sind, nachzukommen und sich der Risiken bewusst zu sein die mit der Ausübung dieser "Funktionen" einhergehen (ebd.). Auf der Homepage des Direct Funding Program Ontario ([2018], GI) wird noch angeführt, dass das eigenständige Ausfüllen der Bewerbung mit lediglich physischer Unterstützung, das Treffen mit einem "Selection Panel", um den Bedarf zu diskutieren und die Erfüllung der Voraussetzungen zu prüfen, ebenso von den Bewerbern verlangt wird. Zudem ist alle drei Monate über getätigte Ausgaben Bericht zu erstatten, wobei jedoch hinsichtlich der Buchhaltung und Lohnabrechnung Unterstützung hinzugezogen werden kann, welche im Rahmen der Fördermittel finanzierbar ist (DF Ontario [2018], GI).

Abgesehen von den Aufnahmekriterien und Verpflichtungen im Rahmen des DF Programs ist zu bedenken, dass bei Bezug von Attendant Service durch Supportive Housing ein Umzug erforderlich sein kann, um Direct Funding beziehen zu können (ebd.).

#### **9.4.3. Antragstellung**

Der Antragsstellungsprozess unterscheidet sich ebenso wie die Teilnahmebedingungen von den anderen beiden Formen des Attendant Service (DF Ontario [2018], GI). So erfolgt nach Einlangen des Bewerbungsformulars, welches persönliche Daten, Selbsteinschätzung des Bedarfs bis hin zur

---

<sup>70</sup> "if the person is capable with..." (Ontario Regulation 367/94, Section 2)

Verrechnung der Gehälter abfragt, als nächster Schritt ein Einzelgespräch mit einem Mitarbeiter des CILT oder des lokalen ILRC (Independent Living Ressource Centre) und einem Consumer von Attendant Service (DF Ontario [2018], GI). Bei diesem Auswahlgespräch für die Aufnahme in das DF Program wird die Bewerbung gesichtet sowie die Teilnahmevoraussetzung geprüft (ebd.). Bei Erfüllung von letzterer wird gemeinsam ein entsprechendes Budget für den zukünftigen Kunden ausgehandelt, dieses kann jedoch bei Veränderung des individuellen Bedarfs zu einem späteren Zeitpunkt auch adaptiert werden (ebd.). Im Falle einer Antragsbewilligung erfolgt die Unterzeichnung eines Standardvertrages und die Bereitstellung von Informationsmaterial zur Erleichterung des Programmstarts, wobei auch die lokalen ILRC für Beratung und zusätzliche Information zur Verfügung stehen, beispielsweise können bei besonderen Trainingserfordernissen der Attendants Angebote aus der Community unterstützend wirken (ebd.).

## 9.5.Attendant Service am Arbeitsplatz und in Bildungsinstitutionen für Erwachsene

Anders als in Österreich gibt es in Kanada weder auf Landesebene noch innerhalb der Provinz Ontario eine generelle Richtlinie, welche sich mit "Attendant Service" am Arbeitsplatz befasst, sondern nur Einzelverweise an unterschiedlichen Stellen (Carpenter, Sandra Emailaustausch, 23.1.2015; 6.7.2018).

Aufgrund des Fehlens einer Richtlinie oder eines politischen/rechtlichen Dokuments (ebd.) für "Attendant Service am Arbeitsplatz" für Ontario oder Toronto fällt die Darstellung im Vergleich zum Kapitel "Persönliche Assistenz in der Arbeit" im "Wiener Assistenzmodell" differenziert aus. An dieser Stelle geht es vielmehr um das Aufzeigen von einigen relevanten Aspekten betreffend "Attendant Service am Arbeitsplatz". Im Kapitel "Rechtliche Rahmenbedingung" wurden bereits relevante Aussagen betreffend des Attendant Service am Arbeitsplatz anhand der entsprechenden Gesetzesdokumenten oder zugehörigen Richtlinien herausgearbeitet.

Prinzipiell gilt, dass der Arbeitgeber für die "accommodation in the workplace", also für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Personen mit Behinderungen, verantwortlich ist, und die Bereitstellung von "Attendant Service" ebenfalls zu diesem Bereich gehört (Government of Canada<sup>71</sup> 2002, 8; Ontario Human Right Commission<sup>72</sup> 2000, 25). Dieses Prinzip wird als "Duty to accommodate" bezeichnet (ebd.) und wurde im Rahmen der Ausführungen zum "Canadian Human Rights Act" sowie dem "Ontario Human Rights Code" genauer erläutert.

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen stellt die kanadische Bundesregierung den Provinzen durch "Labour Market Agreements for Persons with Disabilities" (LMAPDs) finanzielle Förderungen für Programme und Serviceleistungen zur Verfügung, die auf Ebene der Provinz entwickelt und bereitgestellt werden (Government of Canada 2017, Employment and Social Development Canada/LMAPDs).

2013-2014 investierte Ontario 201,1 Millionen Dollar für Programme und Services im Rahmen des LMAPD und erhielt hierfür die maximale bundesstaatliche Fördersumme von 76,4 Millionen Dollar (Canada-Ontario LMAPD 2014, 6). Attendant Service ist eines jener Programme, welche unter dem LMAPD anerkannt ist, und wird im Jahresbericht 2013-2014 als Maßnahme zur Aufrechterhaltung

---

<sup>71</sup> "Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service"

<sup>72</sup> "Policy and guidelines on disability and the duty to accommodate"

der Erwerbstätigkeit wie folgt definiert: "This program's objective is to assist people with physical disabilities who require attendant services, including support at work to maintain paid employment and/or while attending an adult education program to obtain a degree or certificate." (Canada-Ontario LMAPD 2014, 16).

Die anschließend angeführten Aufgaben von Attendants werden neben den allgemein geltenden Tätigkeiten wie der Abdeckung der Grundbedürfnisse (z.B. Unterstützung beim Toilettengang) entsprechend der Definition um den Zusatz: "other activities consistent with helping an individual prepare for and participate in a work day or attending classes" erweitert (Canada-Ontario LMAPD 2014, 16). Neben der Zielbestimmung des "Attendant Service Program" und der Tätigkeitsauflistung werden die "Assisted living services in supportive housing", "Attendant Outreach Services" und das "Direct funding Program" als mögliche Bereitstellungsvariationen des Attendant Services angeführt (ebd.).

Durch den Emailaustausch (Parker, Ian 20.3.17; 28.03.17) mit einem Berater des DF Programs wurde jedoch deutlich, dass sich "Attendant Service am Arbeitsplatz" hauptsächlich auf "personal care activities" wie z.B. Hilfestellung beim Toilettengang beschränkt und Unterstützungsleistungen beim Ausführen des Jobs wie z.B. das Reichen von Akten nicht darin inkludiert sind.

Im Jahre 2013-2014 erhielten 16.949 Menschen "Attendant Services" am Arbeitsplatz oder in einem Programm einer Bildungsinstitution für Erwachsene, welches auf die Erlangung eines akademischen Grades, Diploms oder Zertifikats abzielt (Canada-Ontario LMAPD 2014, 16). Die Ausgaben für "Attendant Service" unter dem LMAPD durch das Ministry of Health and Long term care betrugen für 2013-2014 21,5 Millionen Dollar (ebd., 21).

### **9.6.Attendant Services für das Studium oder die postsekundäre Bildung**

Studierende, welche in Ontario leben und Attendant Services für ihre "post high school education or training programs" benötigen, können sich ebenso wie alle anderen in Ontario Wohnhaften über das Attendant Service Application Centre (ASAC) für das Attendant Service bewerben (CILT Homepage 2018, Attendant Services Overview; CILT (ASAC) 2018, 2,9). Im Gegensatz zu den anderen Bewerbenden haben jedoch Studierende die Möglichkeit, unter bestimmten Umständen auf das "Student Attendant Service Fund (SASF)" zurückzugreifen (ebd.).

Dies betrifft jene Studierenden, die zwar bereits durch einen "Attendant Service Provider" eingeschätzt wurden, aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine "Attendant Services" erhalten, oder wo der Fall eingetreten ist, dass der "Attendant Serviceprovider" nicht die Kapazität besitzt, zusätzlich "Attendant Services" für die postsekundäre Bildung bereitzustellen (ebd.).

Prinzipiell gilt für Studierende laut Homepage des CILT, dass sie sich für jene "Attendant Service Providers" zu bewerben haben, welche in der Nähe ihres Studienortes lokalisiert sind (ebd.). Falls die



entsprechenden "Attendant Service Providers" derzeit nicht die notwendigen Ressourcen besitzen, um Attendant Service für die Studierenden bereitzustellen, und daher das "Student Attendant Service Fund (SASF)" benötigen, wenden sich die jeweiligen "Serviceprovider" mit einer schriftlichen Bestätigung und den Unterlagen über die von ihnen getätigte Einschätzung oder Beurteilung der jeweiligen Person an das ASAC (ebd.). Anschließend wird die Person auf die Warteliste für das SASF gesetzt und sobald die Finanzierung gewährleistet ist, wendet sich das ASAC an die jeweiligen Serviceprovider, damit diese Attendant Service für die entsprechende Person bereitstellen (CILT Homepage 2018, Attendant Services Overview). Da es sich bei dem SASF allerdings um einen zeitlich befristeten Fonds ("temporary contingency fund") handelt, hat der "Serviceprovider" Studierende, die SASF beziehen, trotzdem auf die Warteliste zu setzen und mit Priorität sobald als möglich in ihr Basisbudget einzubinden, damit andere Studierende mit Behinderungen auf das SASF zurückgreifen können (ebd.).

Abschließend sei hinsichtlich Attendant Service am Studienort erwähnt, dass der "Serviceprovider March of Dimes Canada" über einen "Supportive Housing" Standort an der "York University" verfügt, an welchem Attendant Services am Campus ausschließlich für Studierende, Mitarbeiter und Fakultätsmitglieder zur Verfügung gestellt wird (CILT (ASAC) 2018, 9).

### 9.7.Ausbildung von Attendants

Hinsichtlich der Diskussion zur Ausbildung von Attendants lassen sich in Ontario und generell in Kanada zwei konträre Strömungen erkennen: zum einen tritt das "Independent Living Movement" deutlich gegen eine Professionalisierung der "Attendants" auf und bevorzugt das Einstellen von Personen ohne vorhergegangenes professionelles Training, zum anderen gibt es eine starke Bewegung zur Etablierung von Ausbildungsprogrammen zum "Personal Support Worker" (PSW) für die Arbeit als "Attendant" (Kelly 2014, 134f).

Die skeptische Haltung gegenüber der Professionalisierung von "Attendants" hat eine lange Tradition im Independent Living, die zum einen an den Bemühungen in Ontario erkennbar ist, "Attendants" aus dem "Regulated Health Professionals Act" auszuschließen, allerdings auch in den Anfängen des IL Movement in den USA wurzelt, wo Studenten mit Behinderungen ihre Arbeitskräfte unter anderen Studierenden und Kriegsdienstverweigerern fanden, die nicht die Absicht besaßen, diese Arbeit als langfristigen Beruf auszuüben und demzufolge auch keines speziellen Trainings bedurften (ebd.).

Offiziell ist in Ontario ein Training mit entsprechender Zertifizierung erforderlich, um in dem Aufgabenbereich des PSW arbeiten zu können, in der Realität ist diese Voraussetzung allerdings nur dann gegeben, wenn ein Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Organisation (agency), "Supportive Housing" oder eines institutionellen Settings angestrebt wird (Church/Diamond Voronka 2004, 21,31). Menschen mit Behinderungen, die ihr Personal am freien Markt suchen, können hingegen ihr

Personal nach ihren eigenen Vorstellungen und ihrem eigenen Ermessen einstellen, unabhängig von Zertifizierungen und Ausbildungsnachweisen (Church/Diamond/Voronka 2004, 31f).

Die Bezeichnung "Personal Support Worker" gibt genausowenig wie andere gebräuchliche Terminologien Auskunft über den Bereich, in welchem Personen ihren Job ausüben, da die Spannweite von Pflege in Institutionen bis zur Arbeit bei Jugendlichen mit Behinderung reicht, und auch das Arbeitssetting sehr unterschiedlich ist (ebd., 23).

Das Trainingsprogramm zum "Personal Support Worker" ist oftmals nicht speziell auf die Bedürfnisse von in der "Community" lebenden Menschen mit Behinderungen zugeschnitten, sondern vielfach institutionell geprägt und auf die Pflege von älteren Menschen ausgerichtet, da PSW häufig in Settings arbeiten, in denen Menschen mit Behinderung nicht die Hauptzielgruppe darstellen (ebd., 32). Die Kritik seitens Menschen mit Behinderungen und ihrer Organisationen besteht darin, dass die Trainingsprogramme zum PSW den Schwerpunkt auf medizinische Versorgung, institutionelle Pflege und vor allem ältere Menschen legen, wodurch den Studierenden die Erfahrung in der Arbeit von Menschen mit Behinderung, die ein Leben in der "Community" führen, fehlt (ebd., 33). Gegner dieser PSW Programme argumentieren dementsprechend für eine radikale Erneuerung der Bildungsinhalte (ebd., 33) und auch die Autoren Church/Diamond/Voronka (2004, 49) argumentieren in ihrem Report "in Profile: Personal Support workers in Canada" für ein "Training from disability rights Perspektive". Kritisch zu betrachten ist auch, dass die PSW Trainingsprogramme nicht über Provinzen hinweg übertragbar sind und es daher keine generell gültigen Standards gibt (ebd., 32).

In Ontario wurde 1997 das Dokument: "Personal Support Worker Training: Outcomes and Module Outlines" von der OCSA herausgegeben, welches im gleichen Jahr durch die Regierung Ontario Anerkennung fand (OCSA 2009, 1). Dieses Dokument stellt die Grundlage für die in Ontario angebotenen Trainingsprogramme zum PSW dar (ebd.). In einem anderen Dokument der OCSA (2009, 2) mit dem Titel "Role of Persons Trained as Personal Attendants or Personal Support Workers" wird zwischen "Personal Attendants" und "Personal Support Workers" folgendermaßen unterschieden:

- "Personal Attendants support adults with physical disabilities who request and direct services to assist them in everyday activities. The person who requests the services is generally referred to as the consumer, reflecting her/his understanding and undertaking of the responsibility to participate in and direct the services s/he receives."
- "Personal Support Workers assist persons of any age who require support to carry out their everyday activities. Persons who make use of the services of the personal support worker are often referred to as clients (in community settings) or residents (in facility settings)."

In der Definition des "Personal Attendant" werden erwachsene Menschen mit Behinderung als Zielgruppe beschrieben und die selbstbestimmte Anleitung der Aktivitäten des täglichen Lebens

betont, während in der Beschreibung des "Personal Support Worker" auf keine bestimmte Zielgruppe bezuggenommen wird, wobei sowohl das Arbeiten in der "Community" als auch in "Einrichtungen" Erwähnung findet. Generell gilt, dass die Ausbildungsdauer zur Erlangung des Status "Personal Attendant" eine kürzere ist als jene zum "Personal Support Worker" (Sorrentino/Remmert/Wilk u.a 2013, 3f).

### **9.8.Attendant Service ≠ Attendant Service**

Das Ontario Attendant Service Advisory Committee (OCSA) (2014, [4]) schreibt in seinem Statement "2014 Pre-Budget Consultation", dass "Attendant Outreach", "Direct Funding" und "Supportive Housing" immer dann in der Independent Living Philosophie verwurzelt sind, wenn Menschen mit Behinderungen ihre Serviceleistungen selbst steuern und anleiten können.

In der anschließenden Argumentation wird jedoch betont, dass nicht alle Attendant Services von gleicher Qualität hinsichtlich der Umsetzung der Independent Living Philosophie sind, sondern ein Unterschied zwischen Attendant Services durch CCAC (Community Care Access Centres) und "Non-CCAC providers" besteht (ebd.).

Während "Non-CCAC attendant services" durch "not-for-profit agencies" bereitgestellt werden, die ein direktes "accountability agreement" mit dem für sie zuständigen LHIN (Local Health Integration Network) besitzen, erhalten die Community Care Access Centres die Förderungen durch das LHIN und beauftragen "third party agencies" mit der direkten Servicebereitstellung (ebd.). Diese besitzen jedoch ebenfalls ihre eigene Verwaltung, wodurch höhere administrative Kosten entstehen, und zusätzlich ist die Verantwortung und Rechenschaft ("accountability") der Organisation gegenüber den "consumers" eine geringere (ebd.). Des Weiteren ziehen "CCAC Services" häufig strengere medizinische Kriterien heran (ebd.). Ein weiterer Unterschied ist, dass "Non-CCAC attendants" ein breiteres Spektrum an Serviceleistungen abdecken als "Personal Support Workers" von "CCAC agencies", beispielweise Assistenz beim Beatmungsgerät oder "bladder and bowel routines" zählen (ebd.). Serviceprovider der CCACs stellen häufig professionell Ausgebildete wie etwa Krankenpfleger ein, um diese Tätigkeiten auszuführen (ebd.). Oftmals werden auch Familienmitglieder geschult, um diese Aufgaben zu übernehmen, was jedoch nicht dem Konzept des "person-centered" entspricht und Überlastungen und Überanstrengung seitens der Familienmitglieder verursachen kann (OCSA 2014, [4]).

Das "Supportive Housing Program" ist besonders stark durch das Community Care Access Centres (CCAC) beeinflusst, da dieses einen erweiterten Auftrag für die Zuerkennung der Serviceleistung des "Supportive Housing Attendant Service" erhalten hat (SCI Ontario 2014, 37). Diesbezüglich ist es laut Spinal Cord Injury Ontario (ebd.) besonders bedeutend, dass die Konsistenz des "Supportive Housing Attendant Service" mit der Independent Living Philosophie sichergestellt werden kann.

Die Ontario Attendant Service Advisory Committee (2014, 4) schließt die Ausführungen mit der Feststellung: "consumers want self-directed services -not those rooted in an unnecessarily, restrictive, medical model. Investing in cost-effective Attendant Outreach Services, Direct Funding and Supportive Housing makes sense."

### **9.9.Politische Stimmen und kritische Aspekte**

Im Jahre 2011 schrieb Ontario Spinal Cord Injury (SCI) Solutions Alliance vor den Wahlen in Ontario jeweils einen Brief an die drei Parteien mit einer Aufforderung zur Stellungnahme.

Laut SCI Solution Alliance (Johnson <sup>73</sup> 2011, Call for Response Letter) kosten die Regierung Ontarios Rückenmarksverletzungen jährlich 1,38 Milliarden Dollar, wobei ungefähr die Hälfte des Geldes in "direct medical costs for acute, rehabilitation, emergency, primary, mental health and longterm care" fließt.

Attendant Services ermöglichen Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmteres Leben und tragen zur Kostenreduktion bei, da eine Versorgung in Krankenhäusern oder Pflegeheimen mit weitaus höheren Kosten verbunden ist (Johnson <sup>73</sup> 2011, Call for Response Letter)<sup>74</sup>. SCI Solution Alliance verlangt in ihrem Schreiben an die Parteien eine sofortige Investition von 16 Millionen Dollar in Attendant Service programs (ebd.). Diese würden ihrer Ansicht nach eine grundlegende Auswirkung auf die Gesundheit jener Menschen haben, die sie in Anspruch nehmen und zudem zu erheblichen generellen Einsparungen führen, indem die Wartelisten aller Local Health Integration Networks (LHINs) auf 50% reduziert werden könnten (ebd.).

An die drei Parteien (LIB, PC und NDP) richtete die SCI Solution Alliance im Anschluss an diese Argumentation folgende Frage: "Is your Party - should it form Government - prepared to make these commitments?" (ebd.).

Die Liberal Party erkennt in ihrem Antwortschreiben die Wichtigkeit des Attendant Service Programs an und betont die bereits getätigte Investition von 1,7 Millionen Dollar in das "Direct Funding Self-Mangaged Attendant Service Program", welches 50 weiteren Personen Zugang bietet und dadurch zur Reduktion der Warteliste beiträgt (McGuinty Leader of LIB 2011, Response). Des Weiteren kündigt die Liberal Party an, auch zukünftig in diese Programme zu investieren, um die Warteliste weiter zu reduzieren und Personen zu Hause in ihrer "Community" zu unterstützen (ebd.).

---

<sup>73</sup> SCI Executive Director

<sup>74</sup> auch unter: APA 6th - American Psychological Association, 6th Edition. Three Parties respond to priority disability issues (2011, 30 Sept. 30). Canada NewsWire retrieved from <http://search.proquest.com/docview/894835976?accountid=14771>

Die Progressive Conservative Party bezieht sich in ihrem Antwortschreiben nicht konkret auf die Fragestellung des SCI Solutions Alliance und gibt auch keine Auskunft über die parteiliche Positionierung betreffend des Attendant Service (Hande Bilhan (stakeholder relations) 2011, Response).

Im Antwortbrief der New Democratic Party (NDP) wird betont, dass in einer Gesellschaft oder Gemeinschaft wo Möglichkeiten für vollständige Inklusion („full inclusion“) und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen besteht alle davon profitieren (Dan O'Brien (Director of Policy), Response). Die NDP arbeitet aus diesem Grund mit Organisationen zusammen, um vollständige Inklusion zu ermöglichen (ebd.). Zudem werden Pläne zur Verbesserung und Zugangserweiterung von "home and community supports" entworfen. Konkret zu der Thematik des Attendant Service heißt es: "We understand that the waitlist for the Attendant Services program is unacceptably long. We are committed to addressing this issue...." (Dan O'Brien<sup>75</sup> 2011, Response).

Vor den Wahlen im Jahr 2014 trat das Provincial Attendant Services Advisory Committee<sup>76</sup> mit einer anderen Fragestellung an die Parteien heran und führte in dem Schreiben aus, dass laut einer Studie des University Health Network in Ontario (2012, 22) etwa 5.000 Menschen auf einen passenden "community-based service" warten (Athanasopoulos<sup>77</sup> 2014, Letter NDP, LIB & CP). An dieser Stelle wird wie zuvor von SCI Solution Alliance Ontario im Jahre 2011 betont, dass die Fehlplatzierung dieser Personen in Pflegeeinrichtungen oder Spitälern deutlich kostenintensiver ist und die Plätze für diejenigen Personen belegt, welche dieser tatsächlich bedürfen (ebd.). Angeführt wird auch, dass in den letzten Jahren zusätzliche Mittel für die in der Independent Living Philosophie verwurzelten Attendant Services bereitgestellt wurden und zwar:

- 1,7 Millionen Dollar für das Direct Funding Program (2012)
- 1,4 Millionen Dollar für Attendant Outreach Services in Toronto Central Local Health Integration Network sowie die Erhöhung der finanziellen Mittel auch bei anderen LHINs
- 5 Millionen Dollar für das Direct funding Program (2014). (Athanasopoulos<sup>78</sup> 2014, Letter NDP, LIB & CP)

---

<sup>75</sup> Director of Policy

<sup>76</sup> "The Ontario Attendant Service Advisory Committee comprised of provincial associations and Attendant Services provider organizations was formed in 2008 to provide advice to the Ministry of Health & Long-Term Care related to services for persons with physical disabilities, the prime focus being the need for enhanced and expanded Attendant Services in Ontario." (Ontario Attendant Service Advisory Committee 2013, 1).

<sup>77</sup> Co-Chair, Provincial Attendant Service Advisory Committee

Trotz dieser erhöhten finanziellen Mittel muss laut SCI Solution Alliance noch einiges getan werden, deswegen richteten sie die Frage an die Parteien: "If elected what will your party do to address waitlists and expand Attendant Outreach Services to those who need them regardless of age?" (Athanasopoulos<sup>79</sup> 2014, Letter NDP, LIB & CP).

Die Liberal Party (2014, Response to Athanasopoulos) weist in der Beantwortung der Fragestellung nochmal auf die oben erwähnten getätigten Erhöhungen der Mittel für Attendant Services hin, die unter ihrer Regierung stattgefunden haben, und führt weiter aus, dass durch die zuletzt getätigte Ausweitung des Direct Funding Programs bis 2016 ungefähr 1.000 Menschen in Ontario diese Leistung in Anspruch nehmen werden. Das Schreiben endet mit einem erneuten direkten Bezug auf Attendant Service wie folgt: "We would commit to working with the Provincial Attendant Services Advisory Committee, it's members and their clients, in order to equip this sector with the resources and tools it requires to deliver the right care, at the right time, in the right place." (ebd.).

In der OCSA's (Ontario Community Support Association) "Ontario 2014 Election Response Comparison", welche noch Fragen anderer Themenbereiche enthält, die sich nicht auf der Plattform der Partei finden lassen, befindet sich auch hinsichtlich dieser Frage des Provincial Service Advisory Committee in der Spalte der Progressive Conservative Party der Vermerk "No Response" (OCSA 2014, 2f). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die PC Party zwar mit einem Schreiben antwortet, in diesem jedoch mit keinem Wort Attendant Services erwähnt, sondern nur ihren "Million Jobs Plan" vorstellt (ebd.).

In dem Schreiben an die New Democratic Partei wird auf die Umfrage durch SCI Solution Alliance Ontario im Jahre 2011 Bezug genommen und darauf hingewiesen, dass die Partei zum damaligen Zeitpunkt die unzumutbar langen Wartezeiten für Attendant Services kritisierte (Athanasopoulos 2014, Letter NDP). Zusammengefasst kann hinsichtlich der konkreten Fragestellung wiederum die Aussage herausgefiltert werden, dass die Wartelisten für Pflege in Ontario zu lange sind und diese generell und auch hinsichtlich des Attendant Outreach Services abgebaut werden sollen (OCSA 2014, 2f; NPD Ontario 2014, Response).

Zum Abschluss dieser ausschnittsweisen Betrachtung der politischen Lage in Bezug auf die Thematik des Attendant Services in Ontario/Toronto wird noch auf den ersten "Public Policy Summit" des Spinal Cord Injury Ontario in Partnerschaft mit der Personal Insurance Alliance (PIA) unter dem Titel "Enhancing Inclusion: Attendant Service in Ontario" eingegangen, da in dessen Rahmen neue und wesentliche Elemente deutlich werden und zugleich auch der Lieutenant Governor of the Province of

---

<sup>79</sup> Co-Chair, Provincial Attendant Service Advisory Committee

Ontario mit einer "keynote speech" zu Wort kommt (Athanasopoulos 2014, 8). Das Hauptziel dieses "Public Policy Summit" war es, Inanspruchnehmer des Services, Serviceprovider sowie Forscher und "advocates" zusammenzubringen, um gemeinsam über den Nutzen des Attendant Service für eine bessere Lebensqualität des Einzelnen einerseits sowie als Faktor zur Kostenreduzierung im Gesundheitssystem andererseits nachzudenken (Spinal Cord Injury Ontario 2014, 7).

Interessant ist auch zu erwähnen, dass die Bekanntgabe des Minister of Health and Long Term Care (Hon. Deb Matthews) über die Ausweitung der Finanzierungsgrundlage des "Direkt Funding" um fünf Millionen Dollar im Laufe der nächsten fünf Jahre am gleichnamigen Tag wie der "Public Policy Summit" des SCI Ontario erfolgte (Spinal Cord Injury Ontario 2014, 3). Diese Erhöhung der Finanzierung wird von SCI Ontario als Anerkennen der Wichtigkeit und Wertschätzung des Ministers gegenüber dem Attendant Service Program verstanden (ebd.). Zusätzlich zu dieser Erweiterung der Finanzierungsgrundlage für das DF Program erfolgen auch seitens einzelner LHINs maßgebliche Investitionen in das "Attendant Outreach Program" (Spinal Cord Injury Ontario 2014, 11). So verpflichtet sich das Toronto Central LIHIN dazu, im Geschäftsjahr 2013-2014, 1,4 Millionen Dollar für die Ausweitung des "Outreach attendant service" einzusetzen (ebd.) Allerdings wird trotz der positiven Entwicklungen klargestellt, dass weitere Schritte der Regierung erforderlich sind, um die erheblichen Wartelisten des DF Program und Attendant Outreach Service zu reduzieren und den zukünftigen Bedarf zu decken (SCI Ontario 2014, 3,11).

Die Dringlichkeit dessen wird auch durch die Rede von Athanasopoulos, Manger des SCI Ontario für den Bereich Public Policy and Government Relations deutlich, in der er die Fehlversorgung von Menschen mit Behinderung in Intensivstationen ("critical care units") oder Langzeitpflegeeinrichtungen aufgrund eines Mangels an "community based options" betont (ebd., 14).

In diesem Zusammenhang stellt die Diskussionsteilnehmerin Barbara Hall<sup>80</sup> im Zuge der Beantwortung der Fragestellung: Welche Rolle nimmt die Ontario Human Right Commission betreffend Zugang und Verfügbarkeit des Attendant Services in Ontario ein? fest, dass obwohl die Wartezeiten auf Attendant Service ein Hauptproblem darstellen, die Gerichte nicht zur Lösung beitragen können, da die Aufstockung der Förderung in den Zuständigkeitsbereich der Regierung fällt (ebd., 9, 19f). Zudem kritisiert sie die begrenzte Reichweite des Ontario Human Right Codes und

---

<sup>80</sup> Barbara Hall ist Rechtsanwältin sowie ehemalige Kommunalpolitikerin, von 1994-1997 war sie Bürgermeisterin von Toronto und wurde im Jahre 2005 als Chief Commissioner of the Ontario's Human Rights Commission ernannt, diese Stellung hatte sie bis Februar 2015 inne (Spinal Cord Injury Ontario 2014, 51; Ministry of the Attorney General 2015, Government of Ontario Newsroom).

betont die Wichtigkeit der Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Entwicklung oder Festlegung von Richtlinien auf allen Ebenen der Regierung (SCI Ontario 2014, 19).

Die Konferenz beschäftigt sich jedoch nicht ausschließlich mit dem "Public funded attendant service", sondern legt auch einen großen Schwerpunkt auf die Diskussion des "Insurance funded Attendant Service", der durch den im rechtlichen Teil beschriebenen Statutory Accident Benefit Schedule (SABS 2010) reguliert wird und Teil des Insurance Act ist (SCI Ontario 2014, 25). Deutlich wird dies auch durch die Tatsache, dass die Austragung des Events vom SCI Ontario in Partnerschaft mit der Personal Insurance Alliance (PIA) erfolgt (SCI Ontario 2014, 1). Ein Hauptkritikpunkt stellt der niedrige gesetzlich festgelegte Stundensatz dar, welcher sich nicht mit dem deutlich höheren Marktpreis für Attendant Services deckt (SCI Ontario 2014, 25f).

Laut Gurevich<sup>81</sup> (SCI Ontario 2014, 25) befinden sich die in Anspruch nehmenden Personen von Attendant Service in einer schwierigen Lage: Zum einen können sie die Attendant Services nicht zum Marktpreis einkaufen, da der gesetzlich normierte Stundensatz zu niedrig ist, zum anderen ist es ihnen auch nicht möglich, diese Attendant Services zu einem günstigeren Stundensatz durch ihre Familie oder Freunde zu erhalten, da hierfür keine ausreichende Möglichkeit zur Kostenerstattung besteht. Vor der gesetzlichen Änderung (in Kraft 1.2.2014) betreffend die Definition des "economic loss" wurde seitens der "Personal injury lawyers" empfohlen, dass die Attendant Service Tätigkeiten durch Familie oder Freunde übernommen werden (SCI Ontario 2014, 33f). Dies kann aufgrund dieser Änderung nicht mehr so einfach empfohlen werden (ebd.). Allerdings führt der niedrige Stundensatz dazu, dass Angehörige trotz der Verlagerung der Pflgetätigkeiten an fremde Personen nicht umhinkommen, weiterhin zahlreiche Pflgetätigkeiten übernehmen zu müssen (SCI Ontario 2014, 33f).

Zusätzlich wird kritisiert, dass das Maximum an "Attendant care benefits" gemessen an den Jahren des Servicebedarfs zu niedrig angesetzt ist, wenn beispielsweise eine Person 24 Stunden Attendant Service benötig, würde diese mit dem Limit von 1 Million Dollar selbst bei Berechnung mit dem niedrigen Stundensatz nur elf Jahre auskommen (mit einer agency rate von z.B. 26\$ gar nur vier Jahre) (SCI Ontario 2014, 26). Durch diese unzureichende finanzielle Unterstützung des SABS sind "consumers" bei Auslaufen des "Attendant care benefits" somit auf öffentliche Dienstleistungen angewiesen, es sei denn es ist ihnen möglich, Schadenersatzansprüche geltend zu machen (SCI Ontario 2014, 25).

---

<sup>81</sup> "Nick Gurevich is the founding member and former President of the Ontario Rehab Alliance, a professional association which represents rehabilitation practices across Ontario with over 4, 500 healthcare providers." (SCI Ontario 2014, 51)



Zum Abschluss des Kapitels über politische Stimmen und der ausführlicheren Darstellung des "Policy Summit" des SCI Ontario sei noch auf die Rede des zu diesem Zeitpunkt amtierenden und eingeladenen Lieutenant Governor of Ontario (David C. Onley) eingegangen. Dieser nimmt ausgehend von seiner Definition von "Accessibility", welche für ihn weit mehr als physische Barrierefreiheit wie Rampen beinhaltet, sondern die er mit den Worten "that which enables people to achieve their full potential" definiert, Bezug auf die Geschichte der Independent Living Bewegung und seine eigene institutionelle Geschichte, die er als erster Govenor of Ontario am eigenen Leib erfahren hat (ebd., 43-45). Er hebt die Wichtigkeit des Attendant Services für ein selbstbestimmtes Leben in der Gesellschaft hervor und betont, dass es sich dabei nicht um eine freiwillige Leistung handeln sollte, die im Einzelfall gewährt wird, sondern begreift Serviceleistungen zur Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens unter Bezugnahme auf die UN Behindertenrechtskonvention als Menschenrecht (ebd., 48). Dies wird insbesondere auch durch das Abschlussstatement seiner Rede bekräftigt, in welchem er darauf verweist, dass die Entscheidung über Ausmaß und Art ihrer Pflege bei den Menschen mit Behinderung selbst liegen sollte, und des Weiteren begründet, warum seiner Ansicht nach Attendant Service von so großer Bedeutung ist:

"Attendant Services promote an enhanced sense of control and independence. They enable people to live with dignity in their chosen community and to participate in all aspects of society. Without attendant services people with spinal cord injuries and other disabilities end up being marginalized with little or no hope of achieving their full potential, and that's why attendant services, which encourage independence and promote active living, are so important." (ebd., 49)

Die Bedeutung des Attendant Service und insbesondere des Direct Funding Programs wurde auch von der kanadischen Regierung erkannt, denn im Februar 2017 verlautbarte das CILT eine neuerliche Erhöhung der Fördermittel für das Direct Funding Program (CILT 2017, [1-2]). Dadurch ist es möglich, dass mit 2018 1.000 Menschen mit Behinderungen Zugang zum DF bekommen (CILT 2017, [1-2]).

## 10. Gegenüberstellung Toronto-Wien

In dem theoretischen Teil der Arbeit erfolgte die text- und dokumentbasierte Beschreibung der Assistenzmodelle in Wien und Toronto. Hierbei wurde, wie einleitend erwähnt, hermeneutisch gearbeitet. An dieser Stelle soll besonders Auffallendes in der Gegenüberstellung der Modelle der beiden Städte nochmals zusammenfassend angeführt werden, wodurch gleichzeitig die Beantwortung der Forschungsfragen aus theoretischer Sicht erfolgt:

- **Inwiefern tragen Modelle der Persönlichen Assistenz zu einem selbstbestimmten Leben und einer gesellschaftlichen Partizipation von Menschen mit Behinderung bei?**
- **Inwieweit unterscheiden sich konkrete Assistenzmodelle in Wien und Toronto?**

### Begriffliche Definition und Leistungsumfang

In Wien wird der Terminus Persönliche Assistenz verwendet (e.g. WAG [2018]), während in Toronto der Begriff des Attendant Service geläufig ist (e.g. CILT [2018], AS).

Bei der Definition der Wiener Assistenzgesellschaft (WAG) fällt im Vergleich zu der des Centre for Independent Living (CILT) in Toronto (CILT [2018], AS) auf, dass sie den Leistungsumfang weiter fasst und offen lässt, welche Tätigkeiten im Detail von dem Persönlichen Assistenten/von der Assistentin ausgeführt werden. Es heißt: Die Persönliche Assistenz "[...] unterstützt behinderte Personen bei all jenen Tätigkeiten, die Mann oder Frau nicht durchführen kann" (WAG [2018], PA).

Das CILT in Toronto ([2018], AS) definiert Attendant Service indes als "consumer-directed physical assistance ... with routine activities of daily living which a person with physical disabilities cannot perform because of the limitations or impairments resulting from a permanent physical disability." Weiters werden die in der Dienstleistung beinhalteten Tätigkeiten angeführt: "Attendant services include dressing, bathing, transferring and toileting." (ebd.). Laut dieser Definition des CILT ([2017]), AS) beschränkt sich daher der Aufgabenbereich des Attendants auf die Unterstützung bei den täglichen Grundbedürfnissen ("activities of daily living"). Bei dem "Direct Funding Program" besteht zwar mehr Freiheit hinsichtlich des Ortes, des Zeitpunktes und der Ausführungsweise, die Tätigkeitsbeschreibung deckt sich jedoch mit jener des CILTs (DF Ontario [2018])

### **Persönliche Assistenz, Attendant Services in unterschiedlichen Lebensbereichen**

In Wien wird klar zwischen Assistenz in der Arbeit/Ausbildung (PAA), Assistenz in der Schule (PAB) und Assistenz in der Freizeit (PGE) unterschieden (BMASK 2011, 1-7; BMUKK 2013, Rundschreiben Nr. 4; FSW 2011, 1-5 (Spezifische Förderrichtlinie)).

Die Leistungen werden auch jeweils von unterschiedlichen Stellen finanziert: PAA vom Sozialministerium (BMASK), PAB vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) und die PGE vom FSW (Fond Soziales Wien) (ebd.).

**In Toronto** können laut den Richtlinien der Attendant Outreach Services<sup>82</sup> (1996, 3) und der Website des Direct Fundings (DFOntario [2018], What is DF?). beide Formen des Attendant Service zu Hause, am Arbeitsplatz oder am Ausbildungsort in Anspruch genommen werden. Im Hinblick auf das Direct Funding wird auch die "Community" als möglicher Ort für die Nutzung von Attendant Service angeführt (ebd.).

Das Supportive Housing Attendant Service beschränkt sich vordergründig auf "on-site assistance", auch wenn in der Richtlinie die "Portabilität" der Serviceleistung am Arbeitsplatz und in "various community settings" als wünschenswert ("supportive housing projects should demonstrate their ability") angeführt wird, um dem consumer eine vollständige Einbindung in die gesellschaftlichen Aktivitäten zu ermöglichen ("Long Term Care Supportive Housing Policy" 1994, 23).

In Ontario bedeutet "Attendant Service" am Arbeitsplatz Unterstützung beim Mittagessen, Toilettengang sowie beim An- und Ausziehen der Jacke und ist von der Anwesenheit während der Arbeitszeit und Unterstützung durch Handreichungen (z.B. das Reichen von Dokumenten) oder Tätigkeiten wie tippen oder notieren zu unterscheiden (Parker, Ian 20.3.17; 28.03.17, Emailaustausch). Diese physischen Unterstützungen, welche die Arbeitsausführung betreffen, zählen in Ontario generell nicht zu dem "Attendant Service am Arbeitsplatz"(ebd.). Die Unterstützungen zur Abdeckung der Grundbedürfnisse am Arbeitsplatz werden in den "Attendant Outreach Policy Guidelines and Operational Standards" (1996, 13) als "provision of personal support services in the workplace" bezeichnet und beinhalten dieselben Tätigkeiten, die zur Abdeckung der Grundbedürfnisse zu Hause nötig sind (ebd., 18, 27, 28).

Attendant Service am Arbeitsplatz fällt in Toronto im Gegensatz zu Wien generell in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers (OHRC<sup>83</sup> 2000, 10ff, 25; Government of Canada<sup>84</sup> 2002, 8). Es sei denn es greift die Ausnahmeregelung der "unzumutbaren Härte ("undue hardship"), dann ist der Arbeitgeber von der Anpassung des Arbeitsplatzes an den Menschen mit Behinderungen, z.B. durch Bereitstellung des Attendant Services, befreit (CHRA<sup>85</sup> 1985, Section 15 (2), OHRC<sup>86</sup> 1990, 17(2)). Es ist einfacher, Attendant Service am Arbeitsplatz über eine "Attendant Outreach Organization" oder über das Direct Funding zu beziehen, falls die Person bereits für dieses zugelassen

---

<sup>82</sup> Vollständiger Titel der Richtlinie: "Attendant Outreach Services Policy Guidelines and Operational Standards" (1996, 3)

<sup>83</sup> Ontario Human Rights Commission: "Policy and guidelines on disability and the duty to accommodate"

<sup>84</sup> "Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service"

<sup>85</sup> CHRA =Canadian Human Rights Act

<sup>86</sup> OHRC=Ontario Human Rights Code

ist (Parker, Ian 14.3.17<sup>87</sup>, Emailaustausch). Beide werden staatlich gefördert und somit muss der Arbeitgeber nicht dafür aufkommen (z.B. kleinere Firmen, die Probleme mit der Finanzierung haben) (ebd.)

### **Abgrenzung zu anderen Leistungen**

#### **Betreuung vs Persönliche Assistenz/Attendant Service -**

#### **Anleiten/Self-direction als Schlüsselmerkmal**

**Wien:** In der Definition des FSW (2015, 9) wird klar zwischen Betreuung/Pflege und Persönlicher Assistenz differenziert. Im Gegensatz zur Betreuung, die als "passives Empfangen von Hilfe" aufgefasst wird, treten bei der Persönlichen Assistenz Menschen mit Behinderungen in eine aktive Position, indem sie selbst über ihre Unterstützung bestimmen (ebd., 8f). Sie leiten die Persönliche Assistenz an und treffen die Entscheidungen in ihrem Leben (ebd., 7ff).

**Toronto:** Die Formulierung "consumer-directed physical assistance" in der obigen Definition des "Attendant Services" durch das CILT ([2018], ASO) macht deutlich, dass dieses ebenso wie die Persönliche Assistenz in Wien durch den Menschen mit Behinderung selbst angeleitet wird. Attendant Services beinhalten laut CILT (ebd.) weder professionelle Services wie etwa Physiotherapie oder Krankenpflege, noch fällt "'care' or taking responsibility for the person with a disability" in den Aufgabenbereich des attendants. Attendant Service wird somit ebenso von traditionellen Formen der Pflege abgegrenzt und steht für ein selbstbestimmtes Leben /"independent living" in der Gesellschaft (ebd.).

**In beiden Fällen** ist das Anleiten durch den Menschen mit Behinderung ("self-direction") ein zentrales Charakteristikum der Dienstleistungen (z.B. FSW (2012, 7-9; CILT [2018], ASO). Allerdings gibt es in beiden Städten Serviceleistungen, bei denen eine klare Zuordnung zu Persönlicher Assistenz/"Attendant Service" oder Betreuung/"care" schwerer möglich ist:

**In Wien** handelt es sich dabei um das von dem PA-Dienstleister WAG ([2017], PA für Alltag) angebotene limitierte Stundenkontingent an Persönlicher Assistenz für Menschen mit "Sinnes- und Lernbehinderungen" oder Menschen mit Behinderungen ohne Pflegegeldbezug, das im Rahmen des "Teilbetreuten Wohnens" beantragt werden kann. Laut WAG ([2017], PA für Alltag) handelt es sich dabei um Persönliche Assistenz, laut dem FSW ([2018], Teilbetreutes Wohnen) und dem offiziellen

---

<sup>87</sup> weiterer Emailaustausch am: 20.3.17, 28.3.17 und 5.4.17

Namen des Fördertopfes wird dies jedoch als Angebot des Betreuungssektors (und die WAG als ein Anbieter von diesem) angesehen.

**In Toronto** besteht dieser Übergang zwischen "care" und "Attendant Service" bei den im Rahmen des Supportive Housing angebotenen "Shared Living" ("group homes"), welches entsprechend des CILTs ([2018], ASO) insbesondere für Menschen geeignet ist, welche nur eine geringe Fähigkeit zum Anleiten oder "multiple service needs" besitzen. Laut CILT (ebd.) ist jedoch auch das "Shared Living" ein Angebot, welches zu den Attendant Services zu zählen ist.

Zu bedenken ist auch, dass das Supportive Housing Modell generell durch eine große Variationsbreite gekennzeichnet ist, die von "mini-institutions" am einen Ende des Spektrums bis zu "totally integrated units with service delivered by staff hired directly by the consumers' own non-for profit community board" reichen (Ministry of Health 1994,12). Im Handbuch des "Attendant Service Application Centre" (ASAC) wird jedoch zum Supportive Housing einleitend geschrieben, dass üblicherweise mehrere barrierefreie Apartments innerhalb eines Gebäudes angeboten werden (CILT (ASAC) 2018, 7-12).

### **Wohnen und Persönliche Assistenz bzw. Attendant Service**

Ratzka (2004, 4) schreibt in seinem Artikel "Model National Personal Assistance", dass der Ausdruck Persönliche Assistenz nicht für Dienstleistungen verwendet werden kann, in denen Assistenz und Wohnen als eine Einheit, ein "inseperable package", miteinander verknüpft sind. Diese Formulierung findet sich auch im "Fact Sheet: Personal Assistance" des European Network on Independent Living (ENIL) wieder (ENIL 2013, 2).

**Wien:** Die Persönliche Assistenz wird durch die Pflegegeldergänzungsleistung (PGE) des FSWs finanziert, dadurch sind alle von ihm anerkannten PA-Anbieter an dessen Bestimmungen zur Persönlichen Assistenz gebunden (FSW [2018], PGE). Durch das Kriterium des Lebens in einem Privathaushalt ist es nicht möglich, dass Wohnungsanbieter und PA-Dienstleister ident sind (ebd.; FSW 2011, 1).

**Toronto:** Während im Rahmen des Attendant Outreach und Direct Funding Program das Attendant Service nicht mit dem Wohnen verknüpft ist, besteht hingegen das Supportive Housing aus einer Verbindung von Wohnen und Attendant Service (ebd., CILT [2017], Attendant Service Overview). Es werden jedoch laut Minstry of Health (1994, 11) jene Supportive Housing Projekte präferiert, in denen der Vermieter nicht mit dem "Attendant Service Provider" übereinstimmt. Zudem beschränkt sich die Attendant Servicebereitstellung im Gegensatz zu den anderen beiden Attendant Service Arten

zumeist vordergründig<sup>88</sup> auf das Wohngebäude ("service provided onsite") (Ministry of Health Long-Term Care Division 1996, 2<sup>89</sup>). Vorteil des Supportive Housing ist, dass generell immer Mitarbeiter\_innen/Attendants in Reichweite sind, die auch im Notfall (z.B. Sturz) zur Hilfe kommen können (CILT (ASAC) 2018, 7).

### **Zielgruppe**

Die Zielgruppe von beiden Modellen sind Menschen mit dauerhaften körperlichen Behinderungen, die in der Lage sind, ihre Unterstützung selbst anzuleiten ("self-direction") (FSW 2011, 2; CILT (ASAC) 2018, 1f).

**In Wien** ist der Erhalt von Persönlicher Assistenz an das Beziehen von Pflegegeld geknüpft (FSW 2011,2). Menschen mit körperlichen Behinderungen ab Pflegestufe 3 können Persönliche Assistenz in Anspruch nehmen (ebd.). Ausdrücklich ausgeschlossen sind allerdings Menschen die zusätzlich auch eine "schwere psychische Erkrankung oder intellektuellen Beeinträchtigungen" haben oder eine "ausschließliche Sinnesbehinderung" (ebd.).<sup>90</sup> Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) ist prinzipiell ab Pflegestufe 5 und in begründeten Fällen ab Pflegestufe 3 beziehbar (BMASK 2011, 2f), wobei blinde und sehbehinderte Menschen diese bei Erfüllung der Voraussetzungen auch in Anspruch nehmen können (BSVÖ 2015, [behindertenarbeit.at](http://behindertenarbeit.at)).

In dem Guide des Attendant Service Application Center (ASAC) **in Toronto** wird nicht ausdrücklich festgehalten, dass Menschen mit körperlichen Behinderungen, die in der Lage sind, ihr Attendant Service (mehr oder weniger)<sup>91</sup> selbst anzuleiten/"self-direction", keine zusätzlichen psychischen oder intellektuellen Beeinträchtigung haben können (CILT (ASAC) 2018, 1-4). Allerdings erfüllen Menschen, die zusätzlich zu einer "intellektuellen Beeinträchtigung" auch eine körperliche Behinderung haben, nicht die Voraussetzungen, um am Direct Funding Program teilnehmen zu können (CILT/CCD/ARCH 2013, 5).

### **Servicemodelle und Stundenausmaß**

In Wien kann Persönliche Assistenz über das Dienstleistermodell (Dienstleister organisiert Persönliche Assistenz), das Arbeitgebermodell (Kunde ist Arbeitgeber) oder eine Mischform von

---

<sup>88</sup> Einige "Supportive Housing Provider" bieten allerdings auch gewisse "escort services" an wie beispielsweise die Begleitung zu medizinischen Terminen oder zum Einkaufen (Nucleus Independent Living [2018], SHP).

<sup>89</sup> weitere Quellen für diese Textstelle: ARCH Disability Law Centre (2013, 4); [torontocentralhealthline.ca](http://torontocentralhealthline.ca) ([2017], Supportive Housing -Toronto Central)

<sup>90</sup> Ausnahme ist die bereits unter Betreuung vs PA erwähnte Regelung der WAG über das Teilbetreute Wohnen (WAG [2017], PA für Alltag), die jedoch nicht vom FSW als PA anerkannt wird (FSW [2017], Teilbetreutes Wohnen).

<sup>91</sup> Nicht alle Arten von Attendant Service verlangen dieselbe Höhe an "self-direction" beispielsweise richtet sich das "Shared living Attendant Service" insbesondere auch an Menschen, die eine "limited capacity to selfdirect" besitzen (CILT (ASAC) 2018, 13).

beiden in Anspruch genommen werden (FSW 2012, 15f). Im Gegensatz dazu kann in Toronto nur entweder über eine Organisation wie Attendant Outreach und Supportive Housing oder über das Direct Funding Program (consumer =Arbeitgeber) Attendant Service bezogen werden (ARCH Disability Law Center 2013, 8-10; MOHLTC 1996, 11<sup>92</sup>).

In Wien reichen die Förderungen für Persönliche Assistenz im Rahmen der PGE von 1.001 Euro im Monat bis zu einer "maximalen monatlichen Fördersumme" von 7.900 Euro (FSW 2015, 51). Der FSW geht von einem Stundensatz von 16 Euro aus (WKO 2018, Unternehmer mit Behinderung), während die WAG für eine Assistenzstunde 22 Euro verlangt (WAG [2018], Wie bekomme ich PA). Wieviele Assistenzstunden der Person tatsächlich zur Verfügung stehen, hängt somit zusätzlich zur bewilligten Förderung von der Wahl des Servicemodells (Arbeitgeber- vs Dienstleistermodell) ab (ebd.).

Das Ausmaß der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz richtet sich nach den Dienst- bzw. Ausbildungszeiten und inkludiert jeweils die Wegbegleitung und vier arbeitsfreie Wochen, in denen dasselbe Stundenausmaß wie während eines Arbeitsmonats verwendet werden kann (BMASK 2011, 3f).

In Toronto besteht, wie oben ausführlich dargestellt, ein unterschiedliches Stundenausmaß je nach Art von Attendant Service:

- Attendant Outreach: 90 Stunden pro Monat in Ausnahmefällen 120 (MOHLTC 1996, 20)
- Direct Funding: 7 Stunden pro Tag, bei einem 31-tägigen Monat somit 217 (MOHLTC 2010,1f)
- Supportive Housing: Prinzipiell der äquivalente Dollarbetrag von 180 Stunden pro Monat. Hier liegt allerdings eine andere Berechnungsweise bzw. Aufteilungsweise vor. Es werden alle in Anspruch genommenen Dienstleistungsstunden addiert und durch alle am Supportive Housing Teilnehmenden dividiert. Je nach Bedarf erhalten dadurch manche mehr als 180 Stunden und manche weniger. (MOHLTC 1994, 21f)

### **"Erwerbsfähiges Alter" als Voraussetzung für den Leistungserhalt**

Eine zentrale Voraussetzung für den Erhalt der Pflegegeldergänzungsleistung (PGE) für Persönliche Assistenz in Wien ist, dass sich der/die Antragsteller\_in im "erwerbsfähigen Alter" befindet (FSW [2018], PGE; FSW 2011, 2). "Erwerbsfähiges Alter" bedeutet, dass die Person berufstätig oder in

---

<sup>92</sup> "ATTENDANT OUTREACH SERVICES POLICY GUIDELINES AND OPERATIONAL STANDARDS"

einer Ausbildung ist beziehungsweise eines der beiden anstrebt, oder gewisse staatliche Unterstützungsleistungen bezieht (z. B. Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension, Arbeitslosengeld, Kindergeld etc.). Dies hat zur Folge, dass eine Person die zur Antragsstellung bereits das Pensionsantrittsalter erreicht hat, keinen Anspruch auf den Erhalt der PGE besitzt (FSW [2018], PGE; FSW 2011, 2). Allerdings lässt sich in den Grafiken des FSW von 2013 und 2015 erkennen, dass Menschen, die bereits vor dem Erreichen des Pensionsantrittsalters PGE beziehen, die Leistung nicht entzogen wird, sondern sie weiterhin Persönliche Assistenz in Anspruch nehmen können (FSW 2015, 50).

In Toronto finden sich diesbezüglich keine entsprechenden Zulassungskriterien (CILT (ASAC) 2018, 1; MCSSA - O. Reg. 367/94). Als Kriterium hinsichtlich des Alters wird lediglich erwähnt, dass das Mindestalter für das Beziehen von Attendant Service 16 Jahre beträgt (ebd.).



## **Einkommens(un)abhängigkeit der Persönlichen Assistenz vs. Attendant Service**

**In Wien** ist Persönliche Assistenz in der Freizeit einkommensabhängig (FSW 2011, 4). Personen, deren Einkommen das zweieinhalbfache der Mindestsicherung übersteigt, müssen Selbstbehalt zahlen (ebd.). Die Berechnung der PGE für PA ergibt sich durch Abzug des Pflegegeldes und des möglichen Selbstbehaltes (ebd., WKO 2016, Unternehmer mit Behinderung). Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird hingegen ohne Selbstbehalt vollständig vom Sozialministerium finanziert (BMASK 2011, 5; WKO 2016, Unternehmer mit Behinderung).

**In Ontario/Toronto** ist Attendant Service einkommensunabhängig (Parker, Ian 30.1.17, Emailaustausch). Es wird als außerordentliche Kosten von Behinderung ("extraordinary cost of disability") angesehen und daher ohne Selbstbehalt zu hundert Prozent vom Staat übernommen (ebd.)

## **Rechtliche Gemeinsamkeiten - Unterschiede**

Es gibt in Kanada und Österreich weder auf Bundesebene noch auf Landesebene ein eigenes Gesetz zu Attendant Service bzw. Persönlicher Assistenz (LCO 2012, 126-141; Stockner 2011, 10; WAG [2018], Wer bekommt PA?)<sup>93</sup>. In allen Provinzen bzw. Bundesländern bestehen eigene Regelungen dazu (ebd.; Essl Foundation 2010, 56).

**In Österreich** existiert lediglich für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) eine bundesweit geltende Richtlinie (BMASK 2011, 1-7). Im § 14 des Wiener Chancengleichheitsgesetz (WBGH) wird Persönliche Assistenz zwar definiert und als "förderbare Leistung" bezeichnet, aber nicht zu jenen Förderungen gezählt auf die laut § 2 ein Rechtsanspruch besteht.

**In Ontario/Toronto** schreibt die Ontario Community Board Association (OCSA 2008, 3): "Attendant Services should be a right for persons with physical disabilities, but instead a majority of consumers are either not getting the services or not getting the services at the right place." Es mangelt somit auch in Ontario/Toronto eines Rechtsanspruches auf Attendant Service (ebd.).

Das Attendant Outreach und Supportive Housing Attendant Service werden zusammen mit einer Reihe von anderen "community services" durch den "Home Care and Community Service Act" (HCSSA) geregelt.

Das Direct Funding Program wird durch den "Ministry of Community and Social Service Act" (MCSSA) (1990) geregelt. Der §11.1 (1) "Grants for Persons with Disability" des MCSSA (1990) und die dazugehörige Ontario Regulation 367/94 (1994) mit dem gleichnamigen Titel ermöglichen es dem/der Minister\_in, Menschen mit Behinderungen Zuschüsse für Attendant Services zu

gewähren (MCSSA 1990 §11.1 (1); LCO 2012, 139f). Die Formulierung "The Minister may from time to time, out of money appropriated by the Legislature [...], macht jedoch deutlich, dass es sich dabei auch nur um eine freiwillige Leistung handelt (MCSSA 1990, §11.1 (1)).

Im Ontario Human Rights Code (1990, 17(2)) wird geregelt, dass der Arbeitgeber für die Anpassung ("accommodation") des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen verantwortlich ist. Attendant Service wird hierbei explizit als finanzieller Kostenpunkt der Arbeitsplatzanpassung angeführt (Ontario Human Rights Commission 2008, Human Rights at Work, 8i). Es ist nicht zulässig den Arbeitnehmer zu benachteiligen, nur weil dieser aufgrund seiner Behinderung andere Bedürfnisse hat. Es sei denn dessen Erfüllung wäre für den Arbeitgeber unzumutbar (Ausnahmeregelung: "undue hardship") (OHRC 1990, 17 (2)). Greift die Regelung der "unzumutbaren Härte" ("undue hardship"), liegt laut Gesetz auch keine Diskriminierung vor falls der Bewerber aufgrund seiner Behinderung nicht eingestellt wird (Ontario Human Rights Commission 2008, 9a). Die Regelungen zu Attendant Service am Arbeitsplatz beschränken sich auf die "allgemeinen" Ausführungen im Ontario Human Rights Code (1990) und den von der Ontario Human Rights Commission herausgegebenen Guidelines und Erklärungen des Gesetzestextes, die neben zahlreichen anderen Anpassungen des Arbeitsplatzes auch Attendant Service heranziehen (Ontario Human Rights Commission 2008, Human Rights at Work, 8a- i). Eine bundesweite Richtlinie zum Attendant Service am Arbeitsplatz wie in Österreich zur Persönlichen Assistenz ist nicht vorhanden<sup>94</sup>. Zum Abschluss des theoretischen Teils wird nun der Kreis zum Beginn der Arbeit gespannt, indem der "Capability Approach" und die Persönliche Assistenz ausdrücklich in Beziehung zueinander gesetzt werden.

---

<sup>94</sup> Nach Studieren aller in der Arbeit erwähnter Gesetzestexte und Guidelines, sowie nach dem Emailaustausch mit dem CILT kann dieser Schluss gezogen werden.

## 11. Capability Approach und Persönliche Assistenz/Attendant Service

Terzi (2009, 100) schreibt in ihren Erklärungen zu einem Behinderungsverständnis im Sinne des Capability Approaches, dass Beeinträchtigung als persönliche Eigenschaft zu verstehen ist, die das "Functioning" einer Person beeinflussen kann (ebd.). Durch das Zusammenwirken von persönlichen und umweltbedingten Faktoren kann sich aus der Beeinträchtigung eine Behinderung entwickeln (ebd.). Behinderung bedeutet demnach eine Einschränkung im "Functioning" der Person und dadurch letztendlich auch im Hinblick auf die verfügbaren "Capabilities" (ebd.).

Dies wurde bereits zu Beginn der Arbeit im Rahmen des "Behindertenbegriff im Sinne des Capability Approaches" beschrieben. An dieser Stelle geht es nun vielmehr um das Andenken einer Verbindung des praktischen Modells der Persönlichen Assistenz mit dem theoretischen Konzept/"framework" des Capability Approaches, da dieser auch im Zuge des praktischen Teils der Arbeit für die Auswertung und Interpretation der Daten herangezogen wird.

Der Leitgedanke der Forschung lässt sich wie folgt formulieren: Persönliche Assistenz/Attendant Service verstanden als eine stellvertretende Ausführung jener Aktivitäten<sup>95</sup>, welche die Person aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht selbst ausüben kann (WAG [2018], PA; CILT [2018], AS), ermöglicht dem Menschen mit Behinderung ein höheres "Functioning" und dadurch auch ein größeres Ausmaß an verfügbaren Capabilities.

Dies kann anhand eines Beispiels von Terzi (2009, 99f) genauer verdeutlicht werden:

Terzi (ebd.) führt in ihrem Artikel das Beispiel des Gehens als "Functioning" an. Gehen bedeutet Bewegung von einem Ort zum anderen (ebd.). Es stellt die Voraussetzung für komplexere Aktivitäten/"Functionings" wie etwa das Erreichen des Arbeitsplatzes dar (ebd.). Die Interaktion der Umweltbedingungen, z.B. der Zugänglichkeit von Gebäuden, mit den persönlichen Eigenschaften ("personal conversion factors") wie etwa der generellen Konstitution, Gesundheit oder Verhaltensweise der betreffenden Person werden im Bezug auf das spezifische "Functioning": Fortbewegung im Rollstuhl analysiert (ebd.). Denn erst dadurch ist das "full set of capabilities" zu bestimmen, das die rollstuhlfahrende Person zur Verfügung hat, um die eigens wertgeschätzten Ziele ("valuable ends") zu erreichen (ebd.). Insbesondere wird im Rahmen des Capability Approaches auch berücksichtigt, inwiefern z.B. die Fortbewegung mittels Rollstuhl das Erreichen der durch die Person selbst am höchsten wertgeschätzten Ziele ("person's most valuable ends") beeinflusst (ebd.).

---

<sup>95</sup> bei Attendant Service vordergründig beschränkt auf Grundbedürfnisse (CILT [2018], AS)

So kann die Verunmöglichung der Fortbewegung mit einem Rollstuhl die Person beispielsweise an dem komplexeren "Functioning": dem Erreichen des Arbeitsplatzes hindern und daher sowohl ihr Wohlbefinden als auch das "full set of capabilities" vermindern (Terzi 2009, 99f).

Die Nutzbarkeit eines Rollstuhls ist im Sinne des "Capability Approach" eine Frage der Gerechtigkeit ("matter of justice), da dieser eine ausgleichende oder gleichstellende Funktion hinsichtlich der Capability einnimmt und zur Erreichung von Wohlbefinden beitragen kann ("contribute to the equalization of the capability to pursue and achieve well-being") (Terzi 2009, 99f).

Dieselben Überlegungen könnten analog auch mit Persönlicher Assistenz oder Attendant Service angestellt werden, nur dass es sich dabei eben nicht um einen Gegenstand, sondern eine persönliche Unterstützungsleistung handelt (WAG [2017], PA; CILT [2017], AS). Besitzt beispielsweise eine Person einen Rollstuhl, ist aber aufgrund z.B. der Augen-Hand-Koordination oder der Unebenheit des Untergrunds nicht in der Lage, den Rollstuhl selbst zu steuern, ermöglicht das stellvertretende Schieben durch den/die Persönliche/n Assistent\_in, das die rollstuhlfahrende Person ihren Arbeitsplatz erreichen kann.

Ebenso kann der Attendant durch seine Hilfe, z.B. beim Anziehen oder der Körperpflege, dazu beitragen, dass die Person schneller fertig ist und durch die Ersparnis an Zeit und Anstrengung die Möglichkeit erhält, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (Gerben DeJong 1983, 24).

Es könnte daher auch Persönlicher Assistenz und Attendant Service eine ausgleichende Funktion hinsichtlich der Capability der Person zugeschrieben werden, denn Persönliche Assistenz kann dazu beitragen, die Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu vergrößern, die von ihnen wertgeschätzten Ziele zu erreichen (Judith Snow ([2014]), Personal Assistance).

In dem abschließenden Kapitel des Buches "Independent living for physically disabled people" schreibt Nancy M. Crewe (1983) unter dem Titel: "Freedom for Disabled People: The Right to choose" ein Plädoyer für die Wichtigkeit des Independent Living Movement für die Menschen mit Behinderung selbst und für die Gesellschaft, und führt gleich zu Beginn an: "Freedom. The very name of the Independent living Movement heralds freedom as the central issue." Dies spannt den Bogen zum Capability Approach von Amartya Sen (1999, 3), denn wie ganz zu Beginn dieser Arbeit dargestellt ist "menschliche Freiheit" der Kern und Ausgangspunkt seines Ansatzes.

## 12. Methodische Vorgehensweise

Im Anschluss an die theoretische Darstellung der Modelle in Wien und Toronto und deren Verbindung mit dem Capability Approach, geht es im methodischen Teil um die Erfahrungen, welche Menschen mit Behinderungen mit den jeweiligen Modellen gemacht haben. Für diese Arbeit wurde die qualitative Forschungsmethode des Problemzentrierten Interviews gewählt, die im Anschluss erläutert werden soll.

### 12.1. Methode der Datenerhebung

#### 12.1.1. Das Problemzentrierte Interview

Das Problemzentrierte Interview (PZI) ist aus einer zweifachen Kritik heraus entstanden: Erstens kritisiert es den Irrtum der Passivität oder Nicht-Reaktivität („fallacy of non-reactivity“) aus der quantitativen Tradition (Witzel 2012, 7f). Dieser gibt vor, es sei möglich, den Forschungsgegenstand nicht zu beeinflussen (ebd.). Allein durch den Vorgang des Forschens selbst wird aber das Verhalten der Forschungsteilnehmenden mitgeprägt (ebd.).

Der zweite Kritikpunkt richtet sich gegen den Irrtum, dass das Vermeiden jeglicher Einmischung („fallacy of non-intervention“) durchführbar sei, wie es das narrative Interview fordert (ebd.). Denn die Vermeidung erzeugt ebenso einen künstlichen Eindruck (ebd.). Zudem kann es die Befragten auch überfordern, da die Darstellung ohne Unterstützung eine große Anforderung bedeutet (ebd.).

Im Gegensatz dazu nimmt der Forscher im PZI die Rolle eines „aktiven Zuhörers“ ein, der anregend auf die Erzählungen des Interviewten einwirkt (ebd.). Die vorhandene Ungleichheit im Interview kann dadurch ausgeglichen werden, dass der Befragte in einen gemeinsamen Verstehensprozess („process of active understanding“) einbezogen wird, der das Aufdecken von Unklarheiten und ein besseres Verständnis der Problemstellung ermöglicht (ebd.).

Witzel (2012, 2) vergleicht den Forscher im PZI mit einem „well-informed traveller“, der zwar mit Erwartungen, Prioritäten und Hintergrundwissen an den Forschungsgegenstand herangeht, dessen Endergebnis jedoch davon abhängt, welche Personen sich an seiner Forschung beteiligen und zu welchem Wissen er Zugang erhält (ebd.). Sein Leitfaden ist im Sinne eines Reiseführers eine Orientierungshilfe, die allerdings immer wieder verändert werden kann (ebd.).

Das PZI definiert Witzel (2012, 4) als „qualitative discursive-dialogic method of reconstructing knowledge about relevant problems“. Dies bedeutet, dass der Forscher als „well-informed traveller“ mit seinem Vorwissen in einen Dialog mit Interviewpersonen und ihren Sichtweisen tritt (ebd.). Das PZI stellt eine Möglichkeit dar, die Bedeutung dieses Wissens methodisch zu erschließen (ebd.). Anders ausgedrückt ist das Problemzentrierte Interview eine methodische Vorgehensweise, um das interaktiv erzeugte Wissen der sozialen Welt durch die Kommunikation zwischen Forscher und Interviewer wiederherzustellen (Witzel 2012, 15). Das Vorwissen des Forschers wird im PZI als

„Ressource“ aufgefasst, das dabei hilft Fragen zu stellen und das Alltagswissen des Interviewten zu verstehen (ebd., 17f). Forscher und Interviewte sind gleichberechtigte Partner im Interviewprozess, die gemeinsam an der „Konstruktion und Rekonstruktion“ einer Problemstellung arbeiten (ebd., 18). In der Interviewsituation trifft das Vorwissen des Forschers auf das Alltagswissen der Befragten (ebd.). Dies bezeichnet Witzel (2012, 18) als „discursive dialogue“. Dieser beinhaltet sowohl einen induktiven als auch einen deduktiven Aspekt, die sich gegenseitig ergänzen (ebd., 15). Ersterer besteht darin, die Perspektive des Befragten uneingeschränkt zu berücksichtigen (ebd.). Letzterer bedeutet, das Vorwissen des Forschenden auf eine Art zu nutzen, die es erlaubt, dass neue Daten bestehendes Wissen infrage stellen und verändern (ebd.).

Die Notwendigkeit des Dialogs als ein wichtiger methodischer Teil des PZI begründet Witzel (2012, 21f) durch den Verweis auf Herbert Blumer (1969) und den Symbolischen Interaktionismus. Er gründet auf der Auffassung, dass Bedeutungen in sozialen Interaktionen entwickelt werden („meaning production in social interactions“) (ebd.). In der sozialwissenschaftlichen Forschung ist es wichtig zu beachten, dass Menschen dadurch die Konstrukteure ihrer eigenen sozialen Welt sind (ebd.). Diese Bedeutungsgenerierung in sozialen Interaktionen ist der Grund für die Wichtigkeit des Dialogs im PZI (ebd.). Der Dialog wird als „discursive“ bezeichnet, weil er einen „Lernprozess“ beinhaltet (ebd.). Die Interviewer nutzen ihre offenen theoretischen Konzepte, die zu Beginn der Forschung entwickelt wurden, um ihr Wissen zu erweitern und mittels „Überprüfung des Entdeckten“ Voreingenommenheiten zu überwinden (ebd.): “This dialogue is discursive because it reflects a process of learning: interviewers use these elastic sensitising concepts in order to extend their knowledge and to overcome preconceptions through examination of the exploration.” Witzel (2012, 21).

Die „sensitising concepts“ entlehnt Witzel (2012, 21) von Herbert Blumer (1954). Sie sind als richtungsgebend zu begreifen und zeigen dem Forscher Betrachtungsmöglichkeiten auf (Witzel 2012, 45). Die „sensitising concepts“ sind nicht als strenger, im Vorfeld formulierter, „theoretischer Rahmen“ zu begreifen, sondern kennzeichnen sich vielmehr durch ihre Offenheit und Veränderbarkeit (ebd., 25). Der Grund dafür liegt in ihrem allgemeinen Charakter und ihrem geringen empirischen Gehalt („empirically not contentful nature“) (ebd.). Dies bedeutet in der Forschungspraxis, dass die Forschenden als Vorbereitung und „Sensibilisierung“ für die eigene Wahrnehmung mit einer Skizzierung der Problemstellung („preliminary conceptual account of the problem“) beginnen (ebd.). Diese vorläufige Konzeption des Problems und das Vorwissen des Forschenden müssen gegenüber dem neu dazugewonnenen empirischen Wissen offen und veränderlich bleiben (ebd.). Witzel (2012, 25) weist dem empirischen Wissen in diesem Sinne eine Kontrollfunktion zu: “In other words, the empirical knowledge assumes a moment of ‘control‘ over

the theoretical and conceptual knowledge that is revised and consolidated as the process of research evolves. “

An dieser Stelle wird nun auf die Grundprinzipien oder „Grundpositionen“ wie es Witzel (2000, 2) bezeichnet eingegangen:

- **„Problemzentrierung“** „kennzeichnet die Orientierung an einer gesellschaftlich relevanten Problemstellung“ (Witzel 2000, 2). Wesentlich ist, das Forschungsinteresse zu reflektieren und das theoretische Vorverständnis offenzulegen (Witzel 2012, 24). Dies erfolgt durch eine kritische Auseinandersetzung mit Theorien, durch die erste Felduntersuchung oder durch die Zuhilfenahme von Expertenwissen (ebd.). Zudem ist es wichtig, im Voraus einige Eckdaten über die Interviewpersonen und ihr Leben zu erheben, damit es möglich ist, die Bedingungen, in die ihr Handeln eingebettet ist, besser zu verstehen. Zudem hilft es bei einer besseren Interpretation ihrer „Orientierung, Ziele und Absichten“ („orientation, purposes and intentions“) (ebd.). Dieses Erheben der „objektiven Rahmenbedingungen“ (Witzel 2000, 2), weil sie durch das individuelle Handeln nicht veränderbar sind, hilft auch beim konkreten Nachfragen bei der Problemstellung.

Der Grundsatz der Problemzentrierung zielt darauf ab, der Interviewkonversation eine Struktur zu verleihen (Witzel 2012, 24). Diese soll die Problemsicht der Befragten auf „systematische und dialogische“ Weise zugänglich machen (ebd.). Aus methodischer Sicht bedeutet die Eigenschaft der Problemzentrierung, dass der Forscher auf den ganzen Forschungsprozess Einfluss nimmt (ebd.).

- **„Prozessorientierung“** kennzeichnet den gesamten Forschungsverlauf (Witzel 2000, 3). Datenerhebung und Analyse sind durch Flexibilität gekennzeichnet (Witzel 2012, 27). Im Verlauf der Forschung entwickeln sich langsam Erkenntnisse in Hinblick auf die Problemstellung, die fortwährend hinsichtlich der verwendeten Methoden reflektiert werden müssen (ebd.). Wenn in der Interviewsituation Vertrauen zwischen Interviewer\_in und Befragte\_r geschaffen werden konnte, ist es letzteren möglich, seine Sichtweise bezüglich der Problemstellung auszubreiten (Witzel 2000, 3). Fühlen sich Befragte „ernst genommen“ bestärkt sie dies in ihrer „Selbstreflexion“ und macht es möglich, dass immer wieder neue Facetten ihrer „Problemsicht“ oder auch Korrekturen von bereits Gesagtem zu Tage gebracht werden können (ebd.).
- Es treten auch Wiederholungen und „Widersprüchlichkeiten“ im Interview auf:  
Erstere sind oft hilfreich, weil sie die Interpretation für den Forscher erleichtern (Witzel 2000, 3). Letztere sollten angesprochen werden, da sie Ausdruck von Zweifel oder “individueller Ambivalenz” sein können (ebd.). Gründe für sie können z.B. Missverständnisse zwischen

Interviewer und Befragten, aber auch Erinnerungslücken bei den Befragten sein. Explizites Nachfragen macht eine Klärung möglich (Witzel 2000, 3).

- **„Gegenstandsorientierung“** bedeutet, dass sich die PZI als Methode flexibel an den Gegenstand anpassen kann (Witzel 2000, 3). Das PZI ist durch eine große Flexibilität hinsichtlich der Methodenwahl gekennzeichnet (ebd.). Es kann mit einer Vielzahl von Methoden wie z.B. Gruppendiskussion, standardisierten Fragebögen etc. kombiniert werden (ebd.). Auch die Gesprächsführung kann flexibel gestaltet und an die Befragten angepasst werden (ebd.).

### **Das Instrumentarium des PZI**

- **Der Kurzfragebogen** wird zu Beginn des Interviews eingesetzt und dient der Erhebung von personenbezogenen Daten (Witzel 2000, [4]). Diese können in Folge auch für einen Einstieg in das Interview genutzt werden (ebd.). Zudem wird dadurch vermieden, dass im Interview selbst ein „Frage-Antwort-Schema“ entsteht (ebd.).
- **Der Leitfaden** dient als Anhaltspunkt und „Gedächtnisstütze“ (Witzel 2000, [4]), zur Gewährleistung der „Problemzentriertheit“ und „Vergleichbarkeit“ der Interviews (Witzel 2012, 51). Prinzipiell sollen alle thematischen Aspekte im Leitfaden vorhanden sein, aber die Richtung und Schwerpunktsetzung orientiert sich im Interview an dem Befragten (ebd., 52). Der Leitfaden ist Orientierungshilfe im Hintergrund und kann in Fällen des Interviewstillstandes für die Fortsetzung behilflich sein (ebd.; Witzel 200, [4]).
- **Das Postskript** wird direkt nach dem Interview verfasst und dient zur Verschriftlichung von Eindrücken (Witzel 2000, [4]). Es kann die nonverbale Kommunikation erfassen oder Gedankengänge des Interviewers wie z.B. „spontane thematische Auffälligkeiten und Interpretationsideen“ beinhalten (Witzel 2000, [4]).

Im Rahmen der Methode des PZI gibt es eine Fülle von **„Gesprächstechniken“**, von denen flexibel Gebrauch gemacht werden kann (Witzel 2000, [5]).

**„Erzählungsgenerierende Kommunikationsstrategien“** (Witzel 2000, [4]):

„Vorformulierte Einstiegsfrage“: Diese kann dabei helfen, das Gespräch auf die relevante Problemstellung zu lenken (ebd.). Die Einstiegsfrage sollte offen, allgemein und dem Erzählfluss förderlich sein (ebd.; Witzel 2012, 68f).

„Allgemeine Sondierung“: Aufbauend auf den Schilderungen zur Einstiegsfrage schlägt der Interviewer den Weg ein, der ihm durch die Befragten „angeboten“ wurde und steuert durch gezieltes Nachfragen das Weiterführen der Gedanken und das Ausmaß der Detailgenauigkeit (Witzel 2000,



[5f]). Sinnvoll ist es auch, die Befragten dazu anzuregen über konkrete Erfahrungen zu berichten (ebd.).

„Ad-hoc Fragen“: Werden für die Vergleichbarkeit wichtige Aspekte im Interview nicht angesprochen, dann sollte am besten am Ende des Gesprächs danach gefragt werden.

### **„Verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien“:**

In dieser, wie Witzel es nennt, **„spezifischen Sondierung“** nutzen die Forschenden das vor oder im Interview gewonnene Wissen für Fragen (ebd.). Witzel (2000, [6]) nennt hier die Techniken der **„Zurückspiegelung“**, in denen den Befragten die Möglichkeit gegeben wird, ihre Aussagen zu bestätigen oder Korrekturen vorzunehmen. **„Verständnisfragen“** helfen hingegen bei der Klärung von uneindeutigen Antworten und können „Alltagsselbstverständlichkeiten aufbrechen“ (ebd.).

**„Konfrontationen“** betreffen meist widersprüchliche oder strittige Aussagen oder beziehen sich auf Selbstverständlichkeiten des Alltags (Witzel 2012, 82). Besteht ein gutes Vertrauen zwischen Befragten und Interviewenden können sie eingesetzt werden, um zusätzliche Details in Erfahrung zu bringen (Witzel 2000, [6]). Das bedeutet allerdings nicht, dass die Interviewenden die Befragten kontrollieren oder versuchen, deren Lügen aufzudecken, sondern es geht vielmehr darum, gemeinsam das Gesagte zu reflektieren (Witzel 2012, 82)

Bei „erzählungsgenerierenden“ Fragen nehmen die Interviewenden eine wartende Haltung ein und beobachten, wie sich die Schilderungen der Befragten „zu einem Muster fügen“ (ebd.). Im Gegensatz dazu ist die Entstehung von „neuen Mustern“ oder die „Korrektur“ von alten durch „verständnisgenerierende“ Fragen möglich (Witzel 2000, [6]).

Die Wahl fiel auf das PZI, weil es mehr Strukturiertheit erlaubt als andere Methoden und zudem, wie für diese Forschungsarbeit erforderlich, eine konkrete Problemstellung ins Zentrum rückt (Witzel 2012, 30ff, 24f). Durch den Leitfaden und das gezielte Nachfragen kann eine gewisse Vergleichbarkeit geschaffen werden (Witzel 2000, [6]). Im PZI wird das Vorwissen der Forschenden, wenn es richtig angewendet wird, als Ressource verstanden (Witzel 2012, 17f). Sowohl durch theoretische Auseinandersetzung, Austausch per Mail, als auch durch jedes Interview konnte auch in dieser Arbeit das Vorverständnis weiter ausgebaut werden und der Blick auf den Gegenstand wurde klarer.

## 12.2. Vorarbeit und Durchführung der Interviews

**Stichprobe:** Gesucht wurden Personen in Wien und Toronto, die PA bzw. AS in Anspruch nehmen und bereit waren sich interviewen zu lassen. Sonst wurden keine Einschränkungen vorgenommen. Im Laufe des Forschungsprozesses wurde erkannt, dass es in Toronto verschiedene Arten des AS gibt. Dementsprechend wurde angestrebt mit Personen zu sprechen, die unterschiedliche AS beziehen bzw. bezogen haben.

Der anfängliche Gedanke, auch Menschen mit Behinderungen zu interviewen, die gerne PA oder AS hätten, diese jedoch nach aktueller Lage nicht beziehen können, wurde zugunsten der Zentrierung der Fragestellung verworfen.

**Kontaktaufnahme zu den Untersuchungspersonen:** In Wien bestanden bereits Kontakte zu in Frage kommenden Interviewpersonen und zu einer Dienstleisterorganisation, wodurch es möglich war, weitere Interviewpersonen ausfindig zu machen. In Toronto war es notwendig, eine Vielzahl von Attendant Service Organisationen anzuschreiben und detailliert über das Forschungsinteresse zu informieren. Es dauerte zwei Wochen bis die ersten Interviews geführt werden konnten. Dann meldeten sich so viele Personen, dass nicht mit allen Interviews durchgeführt werden konnten.

**Interviewsetting:** Die Wahl des Ortes für das Interview wurde in Wien und Toronto den Befragten überlassen. Die Interviews fanden daher an sehr unterschiedlichen Orten statt: in ihrem Zuhause, an ihrem Arbeitsplatz, im Kaffeehaus etc.

### **Interviewte Personen:**

In Wien wurden insgesamt elf Interviews geführt. Allerdings stellte sich im Verlauf des Forschungsprozesses heraus, dass es sinnvoll ist, den Fokus ausschließlich auf PA-Beziehende zu lenken. Daher wurden nur neun der Interviews für diese Arbeit ausgewählt. Die ausgewählten Interviews wurden mit vier Frauen und fünf Männern, die zwischen 25-69 Jahren alt sind, durchgeführt. Vier Personen beziehen PA über das Dienstleistermodell und fünf über das Arbeitgebermodell. Darunter befinden sich auch zwei blinde Befragte, die nur PAA beziehen (Herr G. und Frau A.), welche nur über einen Dienstleister angeboten wird.

In Toronto wurden 13 Interviews geführt, von denen letztendlich auch neun für die Auswertung ausgewählt wurden. Es wurden diese neun Personen gewählt, weil alle von ihnen in eigenen Apartments leben und das AS dort beziehen. Zwei Interviews wurden weggelassen, weil es sich bei den darin Befragten um Personen handelt, die im „Shared Living“ leben. Dies ist eine sehr spezielle Form des AS, die sich von den anderen deutlich unterscheidet und einen Vergleich daher nur sehr schwer zulässt. Da in Wien und Toronto dieselbe Anzahl von Interviews bestehen sollte, wurden noch

zwei Interviews ausgeschlossen. Die Entscheidung für das Weglassen fiel auf jene zwei Interviews, bei denen die Tonaufnahme für die Transkription am schwersten verständlich war.

Bei den Befragten handelt es sich um vier Frauen und fünf Männer im Alter von 29 bis über 60 Jahren. Fünf Personen nehmen AS über das Supportive Housing, drei über das Direct Funding und eine über das Attendant Outreach in Anspruch. Allerdings haben alle drei Befragten des DF zumindest mit einer anderen Form des AS Erfahrungen gesammelt.

### **Besonderheiten in den Interviews:**

Bezüglich Wien ist anzumerken, dass eine Befragte (Frau I.) zwar sowohl PGE als auch PAA in Anspruch nimmt, ersteres jedoch nicht über Wien, sondern über Niederösterreich bezieht. Weil die Befragte im Bereich der PA in Wien arbeitet und ein gutes Verständnis der Besonderheiten des Wiener Modells besitzt, wurde das Interview dennoch für die Arbeit verwendet. Zudem liegt der Fokus ihres Interviews hauptsächlich auf grundsätzlichen Erfahrungen mit der PA und nicht auf den genauen Regelungen des Wiener oder Niederösterreichischen Modells.

In Toronto wurde ein Interview nicht allein mit dem Menschen mit Behinderung, sondern gemeinsam mit dessen Frau geführt (Herr und Frau J.).

Bezüglich Toronto ist zu erwähnen, dass auch Gespräche mit anderen Personen geführt wurden, um das System AS besser zu verstehen und auf die Interviews vorbereitet zu sein. Zudem wurde bei Unklarheiten oder fehlenden Informationen direkt Kontakt zu Experten aufgenommen und mit ihnen per E-Mail kommuniziert.

### **12.3. Methode der Datenanalyse**

Die Datenanalyse erfolgt mittels deduktiver Kategorienbildung. Eine deduktive Vorgehensweise bedeutet, dass am Beginn „theoretische Annahmen“ stehen, die empirisch untersucht werden sollen: „...das Ziel dieser theoriegeleiteten Forschung ist es, von einer Theorie oder von theoretischen Behauptungen auszugehen und diese an der Wirklichkeit zu überprüfen“ (Stykow/Christopher Daase et. al. 2009, 150). In diesem Fall werden die Hauptkategorien anhand des theoretischen Teils dieser Arbeit entwickelt und im Anschluss auf die Daten angewendet.

Bevor auf die Ergebnisse der Datenauswertung eingegangen wird, erfolgt eine Herleitung und Erklärung der deduktiv entwickelten Hauptkategorien anhand des Capability Approaches und der Selbstbestimmt Leben Philosophie, auf deren theoretischen Grundlagen diese entwickelt wurden. Nach der Zuordnung des Interviewmaterials zu den deduktiv gebildeten Hauptkategorien, erfolgt innerhalb dieser eine thematische Zusammenfassung in Unterkategorien.

Da die Interviewten in Wien und Toronto aufgrund der Unterschiede von Persönlicher Assistenz und Attendant Service andere thematische Schwerpunkte setzten, sind die Unterkategorien im Gegensatz zu den Hauptkategorien in den beiden Städten nicht ident.

Mehr Wahlmöglichkeiten bedeuten mehr Freiheiten, um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können und tragen dadurch auch zu einer größeren gesellschaftlichen Partizipation von Menschen mit Behinderung bei. Das Ziel ist, mittels der Datenauswertung die Beantwortung folgender Forschungsfragen zu erreichen:

- **Inwiefern tragen Modelle der Persönlichen Assistenz zu einem selbstbestimmten Leben und einer gesellschaftlichen Partizipation von Menschen mit Behinderung bei?**
- **Inwieweit ermöglicht die Persönliche Assistenz geeignete Wahlmöglichkeiten für die Lebensführung?**
- **Inwieweit unterscheiden sich die Assistenzmodelle in Wien und Toronto?**

Im empirischen Teil werden die Forschungsfragen nicht auf der Grundlage von Dokumenten wie Förderrichtlinien, Gesetzestexten etc. erörtert, sondern die Erfahrungen der Befragten werden betrachtet, dargestellt und verglichen.

## 12.4. Capability Approach und Persönliche Assistenz/Attendant Service - Datenanalyse mittels Kategorien in Anlehnung an den Capability Approach

### 12.4.1. Begründung der deduktiven Kategorien

In diesem Abschnitt wird durch Verweis auf den theoretischen Rahmen dieser Arbeit argumentiert, warum gerade diese deduktiven Kategorien für die Datenanalyse gewählt wurden. Die Darstellung der vorab für die Datenanalyse entwickelten Kategorien erfolgt im Anschluss in zwei Abschnitten:

Zuerst wird eine Verbindung zwischen der Forderung der Independent Living Bewegung nach einem selbstbestimmten Leben mit/durch Persönlicher Assistenz/Attendant Services (z.B. WAG [2018], Wir über uns) und der zentralen Bedeutung der Wahlfreiheit sowie der generellen Vergrößerung von menschlicher Freiheit in Sens (z.B. 1999, 74-76) Capability Approach hergestellt.

Danach wird Terzis (z.B. 2009, 96-101) Blick auf Behinderung durch den Capability Approach herangezogen und versucht diesen auf die Persönliche Assistenz anzuwenden.

Im Anschluss an die Herleitung der Kategorien werden diese aufgelistet und die Bedingungen angeführt, unter denen die Interviewdaten diesen zugeordnet wurden.

#### "to choose a life one has reason to value" (Sen 1999, 74) - das Führen eines selbstbestimmten Lebens

Sowohl im Capability Approach als auch in der "Independent Living Philosophy" steht der Grundsatz im Zentrum, dass jeder selbst wählen sollte, wie er leben möchte (FSW 2015, 6-9; CILT [2018], What is IL?<sup>96</sup>) oder um in Sens (1999, 74) Worten zu sprechen "to choose a life one has reason to value". Hasler (2003, 1) formuliert diesen Leitgedanken der Independent Living Bewegung wie folgt: "Independent Living is the emancipatory philosophy and practice which empowers disabled people and enables them to exert influence, choice and control in every aspect of their life."

Die Persönliche Assistenz bzw. das Attendant Service sind aus der Independent Living Bewegung hervorgegangen und somit sehr eng mit deren Prinzipien verknüpft (DeJong, Wenker 1983, 157; CILT [2018], Attendant Services Overview). Zentral ist bei beiden Dienstleistungen, dass Menschen mit Behinderung selbst über ihren Unterstützungsbedarf entscheiden und dadurch ein selbstbestimmtes Leben führen können (FSW 2015, 6-9, Miles-Paul 1992, 6f, 17; CILT [2018], Attendant Service Overview). Der/die Assistent\_in führt die Tätigkeiten aus, aber der Mensch mit

---

<sup>96</sup> Unterpunkt: Independent Living as an Overview, What is independent Living in Canada?

Behinderung wählt selbst: von wem, wann, wo und auf welche Weise er/sie die Aktivität ausgeführt haben möchte (Ratzka 2004, 3f). Diese Freiheit selbst wählen zu können ist laut Sen (1999, 76) unabhängig davon, ob die jeweilige Möglichkeit auch tatsächlich gewählt wird: "It is possible to attach importance to having opportunities that are *not* taken up. Indeed, 'choosing' itself can be seen as a valuable functioning, and having an x when there is no alternative may be sensibly distinguished from choosing x when substantial alternatives exist." (ebd.). Die Möglichkeit, etwas erreichen zu können, selbst wenn sich die Person dagegen entscheiden sollte, wird auch in Bezug auf die Persönliche Assistenz als bedeutend angesehen (WAG [2018], Persönliche Assistenz). Dementsprechend heißt es auf der Homepage der Wiener Assistenzgenossenschaft ([2018], Persönliche Assistenz): "Jeder Mensch muss selbst entscheiden können, wie er sein Leben gestaltet. Etwa wann er oder sie ins Bett oder aufs WC geht. Ob Mann oder Frau lieber eine Familie gründet oder als Single lebt, sich die Nächte um die Ohren schlägt oder die Abende zu Hause verbringt. Persönliche Assistenz schafft diese Möglichkeiten." In diesem Zitat wird deutlich, dass Persönliche Assistenz den Anspruch stellt, neue Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu eröffnen und dadurch deren Wahlmöglichkeiten zu vergrößern (ebd.).

#### "Capability and Disability" (Terzi 2009,99) - Persönliche Assistenz/Attendant Service als Möglichkeit zur "Gleichstellung"/ Ausgleich der "Capability"?

In dieser Arbeit wurde bereits unter Berufung auf Terzi (2009, 96-101) erläutert, warum es sinnvoll und fruchtbar ist, Behinderung durch den "Capability Approach" zu betrachten. In einem eigenen Abschnitt wird eine Verbindung zwischen "Capability Approach" und Persönlicher Assistenz angedacht (ebd.).

In dieser Arbeit wurde angedacht, dass analog zur Nutzung eines Rollstuhles als mechanisches Hilfsmittel auch Persönliche Assistenz als "menschliche Hilfe" (Halser 2003, [3]) eine ausgleichende Funktion hinsichtlich einer möglichen "Capability Limitation" (Terzi 2009, 97ff) zugeschrieben werden kann. Ratzka (1989, What is "personal assistance"?) schreibt in seiner Definition der Persönlichen Assistenz, dieser auch eine ausgleichende Wirkung zu: "'Personal assistance' then means that we compensate our disabilities by delegating tasks to other persons."

Durch die Übertragung des Konzepts von "disability and capability" von Terzi (z.B. 2009, 96-101) auf die Persönliche Assistenz kann geschlussfolgert werden, dass im Zusammenspiel zwischen Umweltbedingungen und persönlichen Eigenschaften, Persönliche Assistenz/Attendant Service dazu beitragen, dass eine Beeinträchtigung nicht zur Behinderung wird. Gemäß dem Grundgedanken dieser Arbeit wird, indem durch die Persönliche Assistenz bestimmte Tätigkeiten stellvertretend für den Menschen mit Beeinträchtigung ausgeführt werden (Ratzka 2004, 3f), die Person in die Lage versetzt, die von ihr wertgeschätzten Ziele zu erreichen ("achieve her valued ends") (Terzi 2009, 96-

100). Ebenso wie es Terzi (ebd.) im Hinblick auf das "Functioning": Fortbewegung mittels eines Rollstuhls beschreibt, befähigt die Unterstützung durch Persönliche Assistenz/Attendant Service, unter Berücksichtigung der jeweiligen Umweltbedingungen und der persönlichen Konstitution, den Menschen mit Beeinträchtigung tatsächlich dazu, die von ihm wertgeschätzten Ziele zu erreichen.

Durch nachfolgende Aussage von Gerben DeJong (1983, 24), die bereits an anderer Stelle angeführt wurde, kann dieser Gedanke über Persönliche Assistenz näher veranschaulicht werden: „A person who can get dressed in fifteen minutes with human assistance and then be off for a day of work is more independent than the person who takes two hours to dress and remains homebound." Eine Person, die beim Abdecken der Grundbedürfnisse, wie Anziehen und Fertigmachen für die Arbeit, Unterstützung durch einen Assistenten bekommt, hat mehr Möglichkeiten, einen Beruf auszuüben, als jemand, dem trotz Bedarf diese Unterstützung verwehrt wird (höheres "Functioning") (ebd.).

Anders ausgedrückt könnte der Grundgedanke dieser Arbeit so formuliert werden, dass durch die Persönliche Assistenz/Attendant Service das "capability set" (Sen 1999, 75) einer Person vergrößert werden kann. Dies unterstreicht auch das Zitat der Law Commission of Ontario (2012, 129f): "It is a unique model which enables people with disabilities to direct their own services in the community. Before the advent of attendant services, most people with physical mobility disabilities would have remained in chronic-care hospitals, lived in institutions, or been cared for by family members long after the age when most non-disabled people would choose to live independently." Attendant Service vergrößert diesem Zitat zufolge das "capability set" (Sen 1999, 75) oder die "freedom to achieve" (Sen 1999, 75) von Menschen mit Behinderung, da durch Attendant Service ein selbstbestimmtes Leben in der Gemeinde/Gesellschaft möglich wird.

Entsprechend dieses Gedankenganges wurde die erste deduktive Kategorie für die Analyse der Interviewdaten gebildet:

### **"Vergrößerung der Capability durch PA/AS"**

Die erste Kategorie dieser Arbeit trägt den Namen "Vergrößerung der Capability durch Persönliche Assistenz bzw. Attendant Service". Diese Kategorie wurde immer dann vergeben, wenn aus einer Textstelle hervorgeht, dass der Person durch Persönliche Assistenz beziehungsweise Attendant Service mehr Wahlmöglichkeiten ("Capability") bzw. Freiheiten ("substantive freedoms") (Sen 1999, 75) zur Verfügung stehen.

Konkret geht es in dieser Kategorie um die Frage: Was hat sich, aus der Sicht der Menschen mit Behinderung, durch die Persönliche Assistenz/Attendant Service für sie positiv verändert? Wo erleben die befragten Personen durch die Persönliche Assistenz/Attendant Service eine Vergrößerung

ihrer Möglichkeiten/Freiheiten? Was ist mit Persönlicher Assistenz machbar, erreichbar, was vorher nicht möglich war?

### **"Capability Limitation" durch die Persönliche Assistenz/Attendant Service bzw. die Art ihrer praktischen Umsetzung**

Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass Persönliche Assistenz/Attendant Service nur einen positiven Einfluss auf die Capability einer Person haben kann. Vielmehr gilt es auch die Probleme und Schwierigkeiten der beiden Dienstleistungen, die eventuell einer Vergrößerung der Capability einer Person im Weg stehen könnten, in das Blickfeld zu nehmen. Mladenov (2012, 245) betont, dass weit mehr als über die Prinzipien der Independent Living Bewegung oder der Persönlichen Assistenz über die praktische Umsetzung von dieser gestritten wird: "Actually, more often than not the fight is *not* over ideas but over the particularities of the practices which translate ideas into realities of everyday living. Looking at personal assistance schemes and their effects on disabled people's lives and self-understanding, one cannot help the persistent feeling that both god and the devil are in the details." Scheinbar kleine Unterschiede in der Art der Bereitstellung der beiden Serviceleistungen können für Menschen mit Behinderung jedoch einen großen Unterschied machen.

Diese Kategorie wird vergeben, wenn die befragten Personen Erfahrungen mit Persönlicher Assistenz/Attendant Service gemacht haben, die sie in ihrer "capability to function" (Sen 1984, 200) einschränken. Anders ausgedrückt findet die Kategorie dann ihre Anwendung, wenn durch die Art der Bereitstellung der Persönlichen Assistenz/Attendant Service die "Capability Limitation" nicht ausgeglichen werden kann oder Probleme auftreten, die es den Personen erschweren, den von ihnen wertgeschätzten Zielen nachzugehen. Der Begriff der "Capability Limitation" wird von Terzi (z.B. 2009, 97) übernommen.



## **Verbesserungsmöglichkeiten der Persönlichen Assistenz/Attendant Services zur Erhöhung der Wahlmöglichkeiten/Freiheiten**

Während sich die zweite Kategorie mit den schwierigen oder problematischen Erfahrungen befasst, von denen die Befragten in den Interviews berichten, bezieht sich die dritte Kategorie auf die Möglichkeiten wie die beiden Dienstleistungen aus Sicht der Befragten verbessert werden könnten.

Wenn befragte Personen Verbesserungsmöglichkeiten der Persönlichen Assistenz/Attendant Service aussprechen, die zu mehr Wahlmöglichkeiten, Freiheiten oder auch zu größerem Wohlbefinden beitragen könnten, dann wurden die entsprechenden Stellen in den Interviews dieser Kategorie zugewiesen.

Im Anschluss an diese Erklärungen, wie die deduktiven Kategorien in Anlehnung an den Capability Approach und unter Bezugnahme auf die Independent Living Bewegung entwickelt wurden, beschäftigt sich der anschließende Teil mit der Darstellung der Ergebnisse der Datenanalyse.

### 13. Darstellung der Datenanalyse

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt anhand der drei deduktiv entwickelten Hauptkategorien:

1. Vergrößerung der Capabilities durch Persönliche Assistenz bzw. Attendant Service
2. "Capability Limitation" durch Persönliche Assistenz/Attendant Service bzw. die Art ihrer praktischen Umsetzung
3. Verbesserungsmöglichkeiten der/des Persönlichen Assistenz/Attendant Service zur Erhöhung der Wahlmöglichkeiten/Freiheiten der Befragten

Die Erfahrungen der Befragten in Wien und Toronto werden hinsichtlich jeder Kategorie separat dargestellt und anschließend miteinander verglichen. Die Hauptkategorien umfassen jeweils mehrere Unterkategorien, welche durch eine Zuordnung thematisch ähnlicher Aussagen innerhalb einer Hauptkategorie entstanden sind. Die Darstellung der jeweiligen Hauptkategorie erfolgt durch die Veranschaulichung und Erörterung ihrer thematischen Untergruppen.

#### 13.1. Wien: Vergrößerung der Capabilities durch Persönliche Assistenz

Im Rahmen dieser Kategorie wird gezeigt, inwieweit die "Capabilities" der Befragten in Wien durch das Inanspruchnehmen von Persönlicher Assistenz vergrößert werden können. Beziehungsweise inwiefern das Modell der Persönlichen Assistenz in Wien das Potential hat, das "Capability Set" der befragten Kunden zu erweitern. Die zentrale Frage ist somit, ob sich die Möglichkeiten und Freiheiten der Interviewten, die von ihnen wertgeschätzten Ziele zu erreichen durch die Persönliche Assistenz vermehrt haben (Sen 1999, 75f).

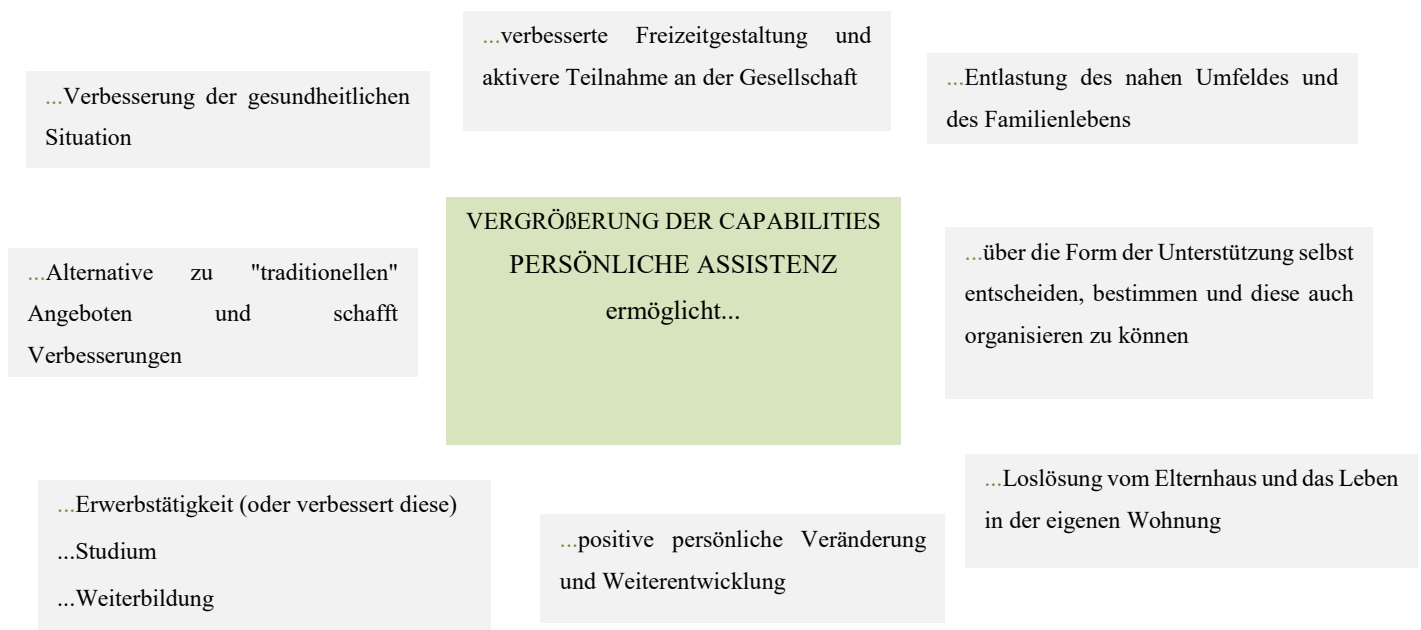
Zuerst wird an dieser Stelle auf die allgemeineren Äußerungen einiger Interviewten über den positiven Einfluss von Persönlicher Assistenz auf ihr Leben eingegangen. Diese beziehen sich nicht auf konkrete Lebensbereiche, Tätigkeiten oder Zustände, sondern treffen vielmehr positive Aussagen über das Leben mit Persönlicher Assistenz im Allgemeinen.

Persönliche Assistenz:

- "Das Modell der Persönlichen Assistenz ist für mich das Optimale." (Transkript Frau F. - Z. 215)
- " Es ist das schöne Gefühl, dass man etwas tun kann." (Transkript Frau A. - Z. 203)
- " [...] ohne Assistenz könnte ich halt nicht so leben, wie ich jetzt lebe." (Transkript Frau I. - Z. 102)
- "[...] da hab ich dann irgendwie gemerkt, das wär wirklich ein sehr spannendes ähm ja Projekt was ich für mich auch angehen möchte, wie ich vielleicht ähm zur Selbstbestimmung kommen könnt." (Transkript Frau I. Z. 8-10)

Aus den Äußerungen dieser drei Befragten lässt sich schließen, dass die Persönliche Assistenz von ihnen als Bereicherung ihres Lebens wahrgenommen wird. Frau F. bezeichnet es sogar als "optimal" für sich selbst (Transkript Frau F. - Z. 215), während Frau I. zum einen betont, dass ihr Leben ohne Persönliche Assistenz ganz anders aussehen würde und an anderer Stelle anführt, dass die Möglichkeit, durch Persönliche Assistenz Selbstbestimmung zu erlangen von Anfang an einen wichtigen Grund für die Inanspruchnahme darstellte (Transkript Frau I. - Z. 8-10, 102). Frau B. beschreibt die Persönliche Assistenz unter anderem als Möglichkeit, aktiv zu werden und "etwas tun zu können", was bei ihr ein "schönes Gefühl" auslöst (Transkript Frau A. - Z. 203).

Ausgehend von diesen allgemeinen positiven Äußerungen zur Persönlichen Assistenz veranschaulicht die anschließende Grafik, welche konkreten Capabilities oder "substantive freedoms" (Sen 1999, 75) sich vergrößern ließen. In anderen Worten illustriert die Abbildung, was dadurch bei den Befragten alles ermöglicht werden konnte.



**Abbildung 1: Subkategorien von: Vergrößerung der Capability: Was ermöglicht Persönliche Assistenz?**

All jene Aussagen der Befragten, die auf eine Vergrößerung ihres "Capability sets" hinweisen, wurden unter der Hauptkategorie: "Vergrößerung der Capabilities durch Persönliche Assistenz" gesammelt und wiederum in diese neun Unterkategorien (in der Abbildung grau eingefärbt) zusammengefasst. Nun geht es darum diese Unterkategorien wieder aufzuschlüsseln und zu betrachten, welche Äußerungen diese beinhalten und inwiefern genau die Capabilities der Befragten vergrößert werden konnten (oder können).

## Unterkategorie 1: Persönliche Assistenz ermöglicht es, die eigene Freizeit besser zu gestalten und aktiver an der Gesellschaft teilzunehmen:

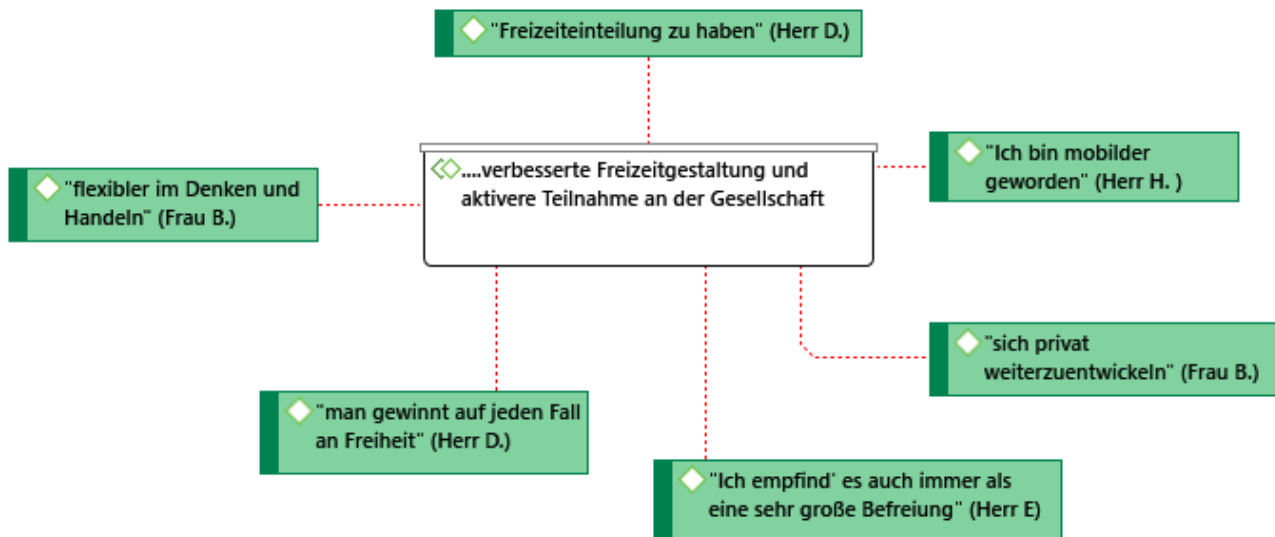


Abbildung 2: Subkategorie: Verbesserte Freizeitgestaltung und aktivere Teilnahme in der Gesellschaft

In Wien haben vier von neun Befragten explizit erwähnt, dass sich ihre Möglichkeiten hinsichtlich der Freizeitgestaltung und der Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten durch die Persönliche Assistenz vergrößert haben. Hierbei ist zu bedenken, dass zwei der insgesamt neun Befragten lediglich Assistenz am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen (können).

Frau B. beschreibt, dass sie durch die Persönliche Assistenz "flexibler in ihrem Denken und Handeln geworden" ist (Transkript Frau B. - Z. 239-242). Es wurde ihr dadurch ermöglicht, auch auf nicht barrierefreie Veranstaltungen zu gehen und zeitlich ungebundener sein zu können (ebd.). Sie muss jetzt nicht ständig die Uhr im Blick behalten, um zur rechten Zeit daheim zu sein (ebd.).

Im Vergleich zu der Zeit vor dem Leben mit Persönlicher Assistenz hat sich, das "Angebot", welches sie in Anspruch nimmt, auch "inhaltlich" gesehen erweitert (ebd.). Dies bedeutet, dass sie nun anderen Aktivitäten nachgeht als früher (ebd.). Diese Veränderung in ihren Handlungsmöglichkeiten spannt die Brücke zu einem anderen Aspekt, den die Interviewte anspricht: die private Weiterentwicklung ("privat wollte ich mich weiterentwickeln") als ein Motiv für den Bezug von Persönlicher Assistenz (ebd. - Z. 5). Dies betrifft den Bereich der Freizeitgestaltung: "Ich konnte ... meinen Hobbys konkreter nachgehen das schon." (ebd. - Z. 123-124) und "freizeitmäßig mehr aus mir herausholen, auch ein bisschen Sport kennenlernen, also gewisse Sportarten ausprobieren" (ebd. - Z. 339-341).

Herr D. beschreibt ebenfalls, dass seine Freizeitgestaltung bereichert beziehungsweise überhaupt erst möglich wurde. Als Antwort auf die Frage der Stärken dieses Modells erwähnt er unter anderem: „dass man Freizeiteinteilung hat" (Transkript Herr D. - Z. 184). Es wurde für Herrn D. somit möglich, seine Freizeit nach seinen eigenen Vorstellungen einzuteilen. Dies verstärkt auch folgende Aussage

auf die Frage, ob durch die Persönliche Assistenz mehr Wahlmöglichkeiten bzw. Freiheiten für Herrn D. entstanden sind:

"Absolut ja. Weil wenn du eine gewisse Unterstützung nicht bekommst, weil sie das nicht machen dürfen ja zum Beispiel die Heimhilfen du darfst mit deiner Heimhilfe äh keinen Kaffee trinken gehen, nicht ins Kino gehen, nicht ins Konzert gehen ja und so kann ich hingehen wo ich will ja und da nehm' ich mir die Persönliche Assistenz und ja man gewinnt auf jeden Fall an Freiheit." (ebd. Z. 320-324)

Für Herrn D. ist es jetzt möglich überall hinzugehen, wo er möchte: ins Kino, Konzert, Kaffeehaus etc., da er die Unterstützung durch die Persönliche Assistenz am jeweiligen Ort erhält. Dadurch vergrößert sich seine Freiheit, die von ihm wertgeschätzten Ziele zu erreichen.

Herr H. erzählt, dass er durch die Persönliche Assistenz "mobiler geworden ist". Sie machte es für ihn möglich, sich ein Auto anzuschaffen. Nun kann er in den Urlaub fahren, in der Stadt mehr unternehmen oder Tagesausflüge machen. Herr H. formuliert dies wie folgt:

I.: Und ähm haben Sie das Gefühl, dass Sie ähm jetzt mit der Assistenz ähm mehr Möglichkeiten haben frei zu wählen, was Sie tun können?

H.: Ja auf jeden Fall freilich

I.: Ja

H.: Zum Beispiel vor drei Jahren ein Auto gekauft also ein Bus, wo man dem Rollstuhl reinfahren kann und so bin ich mobiler geworden, konnte dann auf Urlaub fahren im Sommer, zum Beispiel Südtirol oder sogar Deutschland oder Kärnten, ist alles möglich jetzt, kann auch in der Stadt viel mehr herumfahren irgendwo in in Niederösterreich (.), Tagesausflüge, was früher nicht so einfach war. (Transkript Herr H. - Z. 203-211)

Herr E. führt aus, dass er die Persönliche Assistenz als "sehr große Befreiung empfindet" (Transkript Herr E. - Z. 131-141). Unter "Befreiung" versteht er, dass er nun "viel mehr Dinge unternehmen kann", wie ins Kino oder Theater zu gehen (ebd.). Es wurde für ihn dadurch auch die Voraussetzungen geschaffen, dass er "Leute einladen kann" und in der Lage ist "ein gastliches Haus" zu führen (ebd.). Dies wäre ihm sonst nicht möglich. Ein weiterer wichtiger Punkt für Herrn E. ist, dass er mit der Assistenz gemeinsam ein "System von Kochen unter Anleitung" betreibt, wo jene Tätigkeiten, die ihm schwerfallen, übernommen werden (Transkript Herr E - Z. 131-141). Damit wird es Herrn E. möglich, in den Genuss eines "frischen selber gekochten Essens" zu kommen, was für ihn sehr wichtig ist (ebd.).

**Zusammenfassend** zeigt sich, bei allen vier Befragten, dass die Persönliche Assistenz dazu beigetragen hat, ihre Freizeitmöglichkeiten und gesellschaftlichen Aktivitäten zu erhöhen.

**Unterkategorie 2: Persönliche Assistenz ermöglicht die Entlastung der Familie und des Familienlebens:**

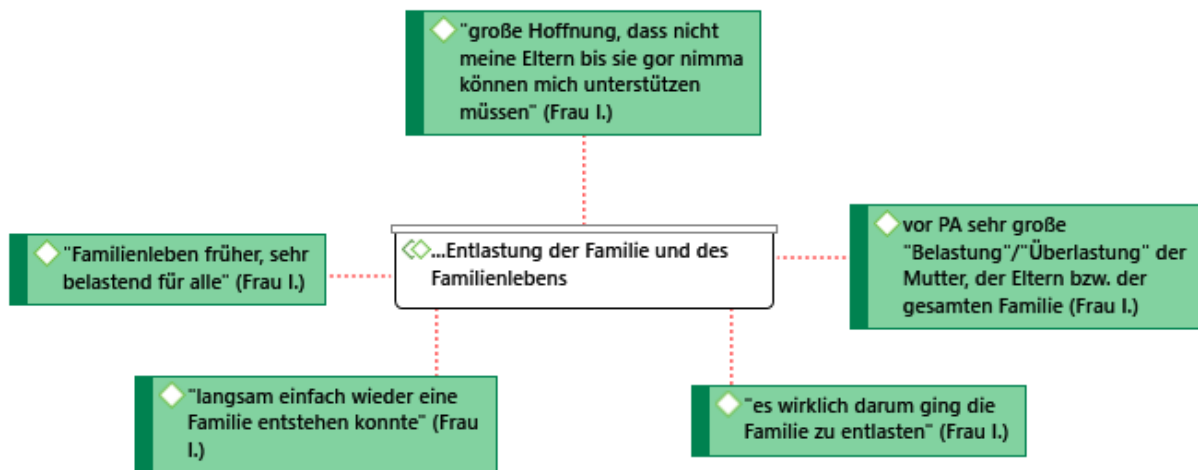
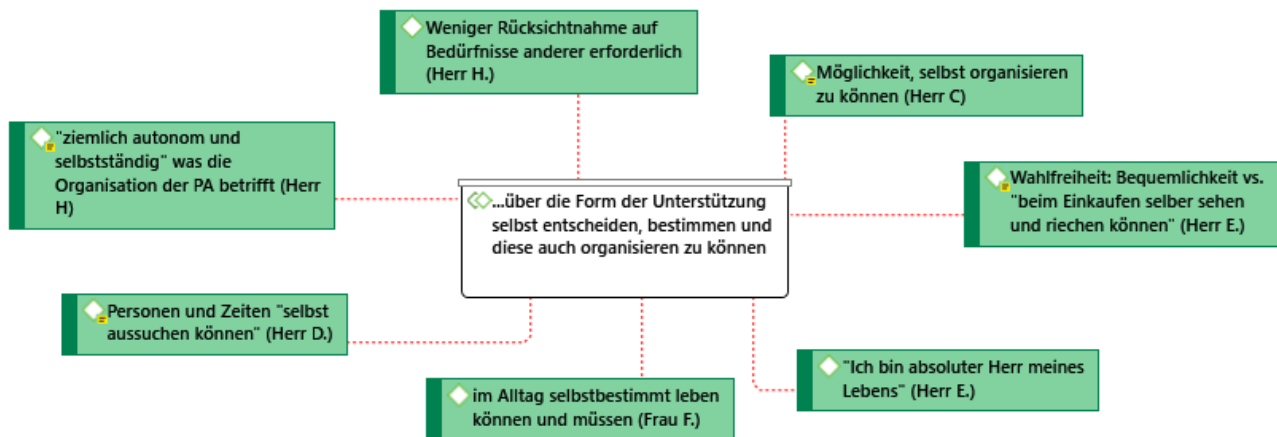


Abbildung 3: Subkategorie: Entlastung der Familie und des Familienlebens (Transkript Frau I)

Die Entlastung der Familie und des Familienlebens durch Persönliche Assistenz wurden von Frau I. ausdrücklich und mehrfach angeführt. Frau I. erzählt, dass früher eine sehr "große Belastung" und "Überlastung" der Mutter, der Eltern und der ganzen Familie bestand (Transkript Frau I. - Z. 53-55). Abgesehen von einzelnen Heimhilfestunden übernahmen die Eltern die gesamte Unterstützung für Frau I., zusätzlich zu ihrer vollen Erwerbstätigkeit (ebd. - Z. 117-120). Ihre Eltern mussten sich mit ihren freien Tagen abwechseln, damit die "Versorgung" von Frau I. gesichert werden konnte (ebd. - Z. 119). Diese "große Belastung" hinterließ auch körperliche Spuren bei den Eltern von Frau I. (ebd. - Z. 124-125). Die Persönliche Assistenz schuf "Erleichterung" für die Familie und ermöglichte Frau I. zufolge, dass "... langsam wieder eine Familie entstehen konnte, mit Grenzen, mit Ablösungsprozessen, die einfach ganz normal sind ..." (Transkript Frau I. - Z. 135-137). Mit der Zeit erkannten auch die Eltern immer deutlicher, dass die Persönliche Assistenz eine Alternative zu der elterlichen Versorgung bietet und eine große Entlastung darstellt:

"Und ähm mit der Persönlichen Assistenz wars halt so es hat schon eine Zeit lang gedauert, bis meine Familie auch akzeptieren konnte, das ist jetzt jemand Fremder, die unterstützt mich erst stundenweise und dann immer mehr, aber es war für meine Familie mit den Jahren einfach sichtbar, dass das eine Erleichterung ist und dass das für die gesamte Familie, gerade für meine Eltern, die halt körperlich sehr angeschlagen waren und teilweise auch immer noch sind, ähm (.) wirklich ein ja sie ham dann gesehen das ist die große Hoffnung, dass eben nicht meine Eltern bis sie gor nimma mehr können mich unterstützen müssen ...." (Transkript Frau I - Z. 120-127)

**Unterkategorie 3: Persönliche Assistenz ermöglicht es, über Form der Unterstützung selbst entscheiden, bestimmen und diese auch organisieren zu können:**



**Abbildung 4: Subkategorie: ...über Form der Unterstützung selbst entscheiden, bestimmen und diese auch organisieren zu können**

Fünf der neun Befragten in Wien treffen Aussagen, die sich dieser Unterkategorie zuordnen lassen: Herr H. hatte früher eine Hausangestellte und zusätzlich einzelne wenige Stunden Persönliche Assistenz im Rahmen eines Vorläufermodells. Dies beschränkte die Erfüllung seiner eigenen Wünsche, da es erforderlich war, auch die Bedürfnisse der Hausangestellten mitzuberücksichtigen (Transkript Herr H - Z. 81-86). Er erzählt, dass er sich während ihres Urlaubes im Krankenhaus versorgen lassen musste. Durch die Persönliche Assistenz ist das nicht mehr erforderlich (Transkript Herr H. - Z. 81-86).

Als Stärken des Wiener Modells sieht Herr H. auch "..., dass man doch ziemlich autonom also ziemlich selbstständig ist." (ebd. - Z. 157-162). Er bezieht sich darauf, dass selbst gewählt werden kann, ob die Persönliche Assistenz über eine Dienstleisterorganisation oder im Arbeitgebermodell in Anspruch genommen wird (ebd.).

Für Herrn C. ist es bedeutend, selbst Arbeitgeber und Organisator der eigenen Persönlichen Assistenz zu sein (Transkript Herr C.- Z. 163-165). Wenn ihn andere Menschen nach dem Modell fragen, ist es für ihn zentral zu betonen: "... dass ich die Möglichkeit habe, mir Leute selbst zu organisieren, die ich aussuche, für die Dinge, die ich benötige und das MIR die Möglichkeit gegeben, also dass mir die Aufgabe der Organisation überlassen wird." (ebd.)

Die Personen und Zeiten selbst aussuchen zu können, sind für Herrn D. wesentliche Verbesserungen (Transkript Herr D. - Z. 100-105). Zuvor bei der Heimhilfe war dies nicht möglich, es kam die Person, die gerade eingeteilt war und zu dem Zeitpunkt, zu dem es für sie möglich war (ebd.).

Frau F. erklärt, dass sich ihr Leben durch die Persönliche Assistenz dahingehend verändert hat, dass sie jetzt ihren "Alltag selbstbestimmt leben kann oder auch muss" (Transkript Frau F - Z. 75f). Sie

führt aus: "Es ist nicht immer einfach, alles selber entscheiden und jeden Handgriff anzusagen aber im Großen und Ganzen hat PAA mein Leben schon bereichert." Die Selbstbestimmung im Alltag ist laut Frau F. herausfordernd, aber nichtsdestotrotz gewinnbringend für ihr Leben (ebd. - Z 75-77).

Die Möglichkeit, frei wählen zu können, zu welchem Zweck er die Persönliche Assistenz einsetzt, ist für Herrn E. eine "sehr große Freiheit" (Transkript Herr E. - Z. 209-305). Es ist seine Entscheidung, bei welcher Tätigkeit ihm der/die Assistent\_in behilflich ist (ebd.). Diese Entscheidungsfreiheit über das eigene Leben und die notwendige Unterstützung schildert Herr E. wie folgt:

"Ich bin absoluter Herr meines Lebens und meines Haushaltes, meiner Wohnumgebung, meiner Zeit und äh es macht mir niemand Vorschriften wofür ich meine Assistenz verwende, ob ich die, ob die mich in den Malkurs bringt und dann wieder abholt und meine Pinsel auswascht und äh solche Dinge macht, oder ob ich mit meiner Assistentin ins Theater mitnehme, das ist nur meine Entscheidung ähm und das empfind' ich schon als sehr große Freiheit und auch als Vertrauensvorschuss eigentlich, dass äh wir es halt's schaffen vernünftig' einen vernünftigen Gebrauch zu machen." (Transkript Herr E. - Z. 209-305)

Persönliche Assistenz bedeutet für Herrn E. somit auch den "Vertrauensvorschuss", dass er diese auch richtig einzusetzen weiß (Transkript Herr E.- Z. 304).

An anderer Stelle erzählt Herr E., dass er durch die Assistenz auch "bequemer" geworden ist. Früher ging er bei jedem Wetter selbst einkaufen, während er diese Aufgabe jetzt manchmal bei schlechtem Wetter abgibt (ebd. - Z. 127-133). Allerdings hat dies zur Folge, dass er die einzukaufende Ware nicht selber vor dem Kauf begutachten kann. Er hat damit die Wahl zwischen der Bequemlichkeit und dem Selbst-auswählen ("selber sehen und riechen") der Ware (ebd.).

Hinsichtlich dieser Unterkategorie lässt sich zusammenfassend sagen, dass aus Sicht dieser fünf Befragten die Persönliche Assistenz die Bedürfnisse des Menschen mit Behinderung ins Zentrum stellt und ihm dadurch die Wahlfreiheit für das eigene Leben erhöht.



#### Unterkategorie 4: Persönliche Assistenz ermöglicht die Loslösung vom Elternhaus und das Leben in der eigenen Wohnung:

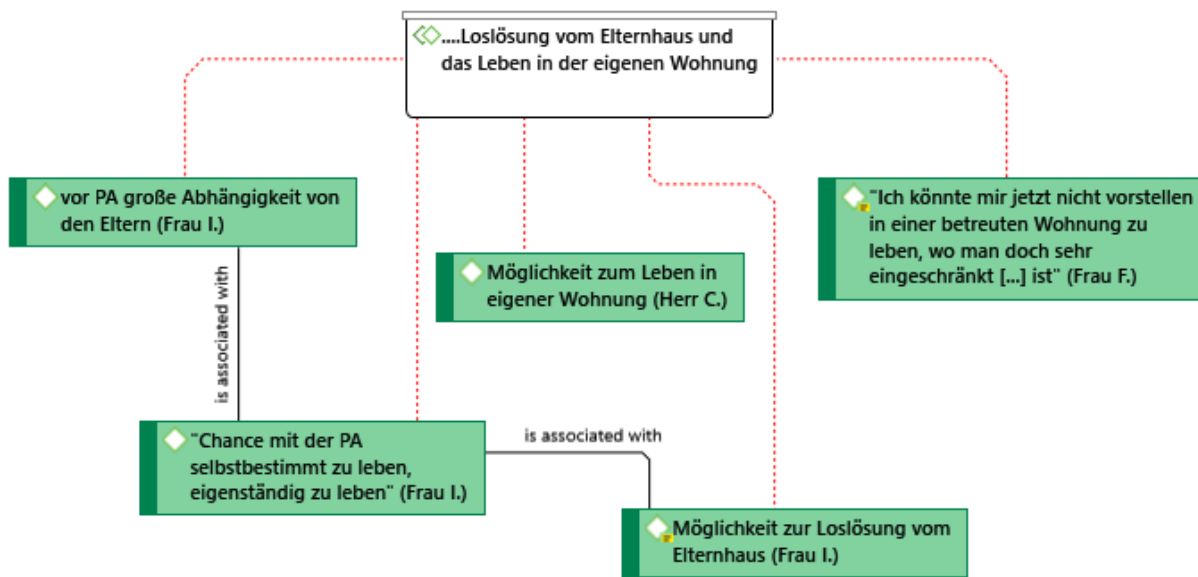


Abbildung 5: Subkategorie: ...Loslösung vom Elternhaus und das Leben in der eigenen Wohnung

Bei Frau I. war ein Motiv für die Inanspruchnahme von Persönlicher Assistenz "zur Selbstbestimmung zu kommen" (Transkript Frau I. - Z. 9f) und sich mittels dieser von der "Hilfe durch das Elternhaus loslösen [zu] können" (ebd.). Vorher war die Abhängigkeit insbesondere von den Eltern sehr groß (ebd. - Z. 138f). Frau I. und ihre Familie erkannten die Persönliche Assistenz als "sehr sehr gute Chance [für sie, Anm. E. K.] ... selbstbestimmt zu leben, eigenständig zu leben ähm, mich selber um ja mich zu kümmern, mich zu organisieren." (ebd.- Z. 128-130). Die Möglichkeit beziehungsweise die Chance, die in der Persönlichen Assistenz gesehen wurde, konnte durch diese auch verwirklicht werden, da es Frau I. tatsächlich gelungen, ist sich mit ihrer Hilfe von der "Familie abzulösen" (ebd.- Z.115f).

Herr C. erzählt, dass er Persönliche Assistenz bereits seit dem Start des Pilotprojektes rund um die Uhr finanziert bekommen hat (24 Stunden im Arbeitgebermodell) (Transkript Herr C. - Z. 3-7). Der Einzug in die eigene Wohnung wurde dadurch ermöglicht (ebd.). Er sagt: „Ich hätte ohne dieses Pilotprojekt gar nicht in der Wohnung beginnen können zu wohnen.“ (ebd. Z. - 6-7)

Frau F. deutet an, dass die Alternative zum Leben in der eigenen Wohnung eigentlich nur das Betreute Wohnen wäre und betont, dass sie sich dies nicht vorstellen könne (Transkript Frau F. - Z. 239-242). Sie formuliert: „Ich könnte mir jetzt nicht vorstellen in einer betreuten Wohnung zu leben, wo man doch sehr eingeschränkt in seiner Entscheidung und in der Tagesgestaltung ist [...]“ (ebd.). Im betreuten Wohnen wäre Frau F. ihren eigenen Aussagen zufolge in ihrer Entscheidung und Tagesgestaltung eingeschränkt, während sie durch die Persönliche Assistenz freier in ihrem Leben ist (ebd.).

Es lässt sich resümieren, dass die drei Befragten durch die Persönliche Assistenz die Capability besitzen, in ihrer eigenen Wohnung leben zu können. Frau I. führt explizit aus, wie die Persönliche Assistenz den "Ablösungsprozess" (Transkript Frau I. - Z. 136) vom Elternhaus ermöglichte.

#### Unterkategorie 5: Persönliche Assistenz ermöglicht persönliche Veränderung und Weiterentwicklung:

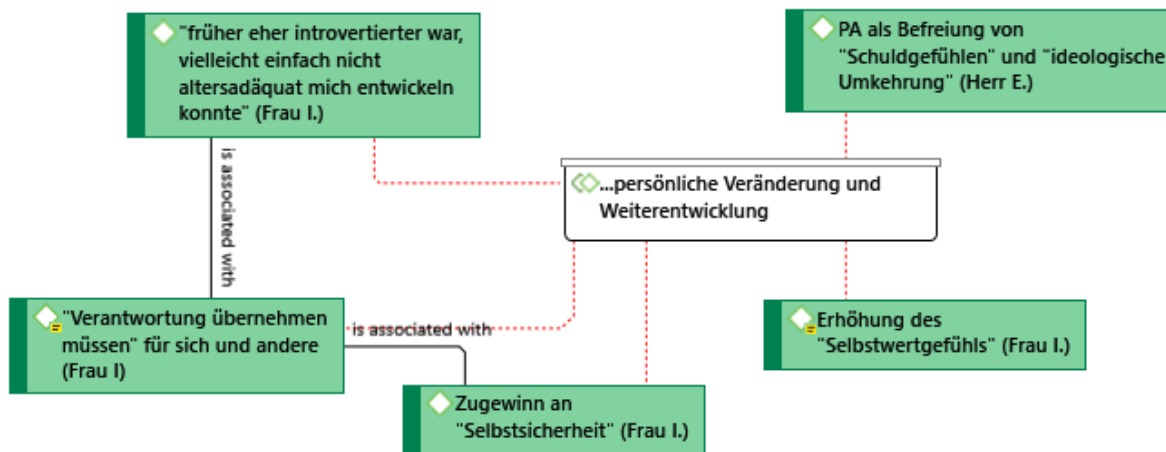


Abbildung 6: Subkategorie: ... persönliche Veränderung und Weiterentwicklung

Zwei Personen machen Aussagen, die zu dieser Subkategorie zusammengefasst wurden.

Frau I. schildert besonders ausführlich, wie die Persönliche Assistenz sie verändert hat (Transkript Frau I. - Z. 141-161). Vor dieser war sie ihren Erzählungen zufolge "eher introvertiert" und konnte sich "vielleicht einfach nicht altersadäquat entwickeln" (ebd. - Z.141f). Mit dem Beginn der Persönlichen Assistenz musste Frau I. "Verantwortung übernehmen" und zwar nicht nur für ihr eigenes Leben, die "Organisation [ihres] Alltags", sondern zusätzlich auch für die Assistenten/Assistentinnen, damit diese über ihre Dienstzeiten, -dauer und zu erledigenden Aufgaben Bescheid wissen (ebd.- Z. 143-148). Zudem war es notwendig, dass Frau I. ihnen genau erklärt, wie die Tätigkeiten für sie passend ausgeführt werden sollen (ebd.- Z. 148). Dies führte bei Frau I dazu, dass sie "sehr viel mehr Selbstsicherheit [...] dazugewinnen konnte" (ebd.- Z. 149). Sie begründet diesen Zugewinn an Selbstsicherheit auch dadurch, dass Sie nicht mehr "wegen allem Bitte und Danke sagen musste, sondern es war eine Selbstverständlichkeit, dass die Assistentinnen, die da sind, ähm für mich da sind und auch während dieser Zeit, wo sie da sind ihre gesamte Aufmerksamkeit mir widmen können." (Transkript Frau I. - Z. 149-152). Diese "selbstverständliche" Unterstützung macht Frau I. auch unabhängig von anderen Personen, da sie beispielsweise nicht warten muss bis ihre Mutter Zeit hat, ihr etwas Heruntergefallenes aufzuheben (ebd.- Z. 153-157). Zugleich fällt das Gefühl weg, fortwährend um etwas "bitten zu müssen", denn die Persönlichen Assistenten/Assistentinnen werden im Gegenzug für ihre Unterstützung entlohnt (ebd.- Z. 153-161).

Diese Tatsache, dass es sich um eine Dienstleistung handelt und die Assistenten/Assistentinnen selbstredend für Frau I da sind, erhöhte überdies ihr "Selbstwertgefühl" (ebd.- Z. 150-161). Dadurch bekam Frau I., das Gefühl "es ist in Ordnung, dass ma' Hilfe bekommt und es ist in Ordnung, dass man auch dafür etwas zurückgibt"(ebd.- Z. 159f).

Herr E. beschreibt, dass die Persönliche Assistenz ihn von seinen "Schuldgefühlen" befreit hat (Transkript Herr E.- Z. 147-152). Obwohl sich Herr E. bewusst ist, dass es nicht den Tatsachen entspricht, hat sich die Verbindung zwischen Behinderung und "Erbsünde" auf gewisse Weise bei ihm "eingefleischt" (ebd.- Z. 148-151). Vorher erlebte er sich als jemanden, der ständig auf Hilfe angewiesen ist und fortwährend um diese bitten und "dankbar sein" muss (ebd.- Z. 149-151). Die Persönliche Assistenz hat ihn durch eine "beinahe ideologische Umkehrung" davon "geheilt"(ebd.- Z. 151f). Die Nachfrage, ob diese "beinahe ideologische Umkehrung", damit verbunden ist, dass die Persönlichen Assistenten/Assistentinnen bei ihm angestellt sind und deswegen eine Gegenseitigkeit besteht, nämlich Hilfestellung gegen Bezahlung zu bekommen, bejaht Herr E. (ebd.- Z. 153-157).

Auffallend ist, dass sowohl Herr E. als auch Frau I. den Wegfall des fortwährenden Bittens und Dankens für die Hilfe als positive Veränderung durch die Persönliche Assistenz begreifen (Transkript Herr E.- Z. 149-151; Transkript Frau I. - Z. 149-152).

## Unterkategorie 6: Persönliche Assistenz ermöglicht Erwerbstätigkeit (oder verbessert diese), Studium und Weiterbildung

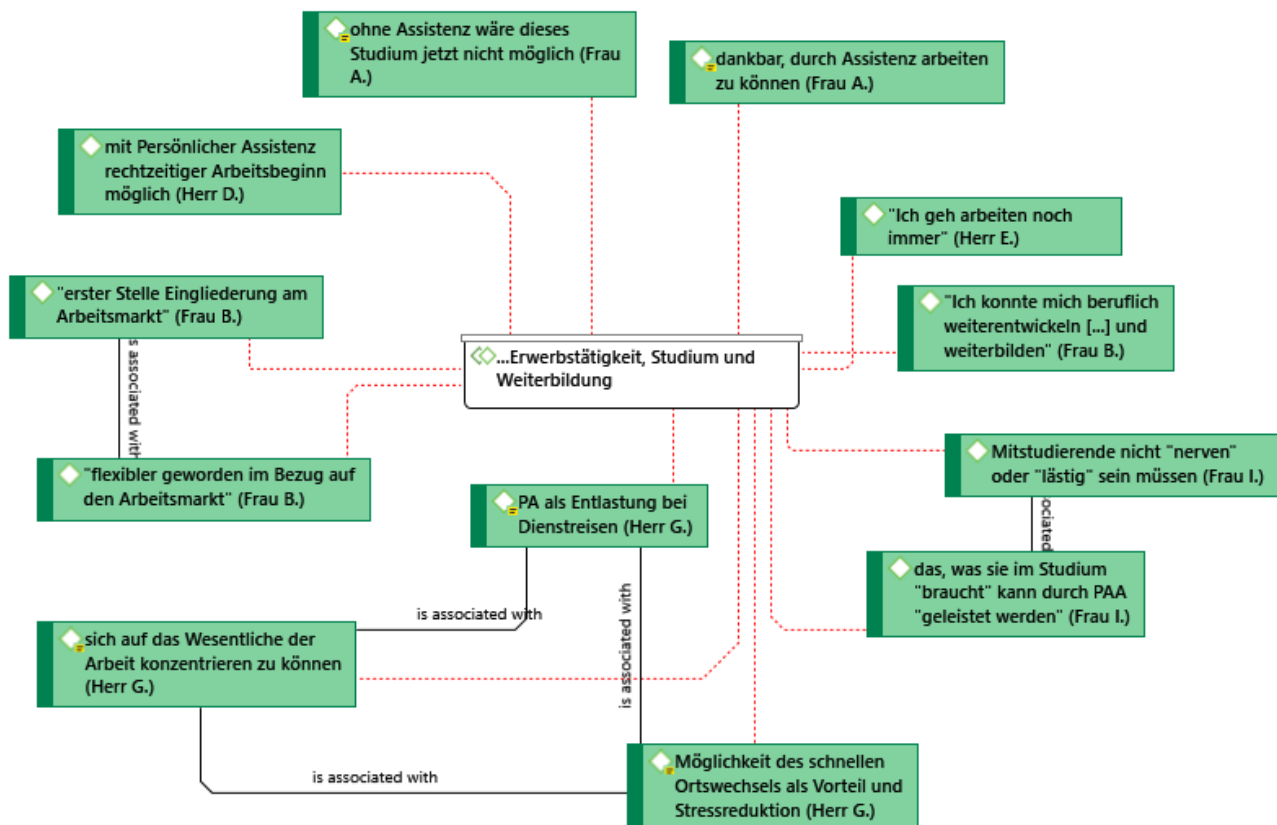


Abbildung 7: Subkategorie: ... ermöglicht Erwerbstätigkeit (oder verbessert diese), Studium und Weiterbildung

Zu dieser Unterkategorie wurden Aussagen von sechs der neun Befragten zugeordnet.

Frau B. berichtet, dass die ausschlaggebende Motivation für ein Leben mit Persönlicher Assistenz "die Eingliederung am Arbeitsmarkt" darstellte (Transkript Frau B - Z. 5f). Einen "Job zu bekommen" war dementsprechend das vordergründige Ziel, welches Sie erreichen wollte (ebd. - Z. 4-6). Die Unterstützung brachte Frau B. mehr Flexibilität am "Arbeitsmarkt" und machte es ihr möglich, sich "beruflich weiterzuentwickeln" und "weiterzubilden" (ebd. - Z. 123-124, 339).

Bei Frau A. (blind) stellte die potentielle Erwerbstätigkeit ebenfalls den Grund für die Kontaktaufnahme zur Assistenzorganisation dar, weil Frau A. sich bewusst war, dass sie "ohne Assistenz nicht werde arbeiten können" (Transkript Frau A - Z. 10-15). Sie hebt im Interview ausdrücklich hervor, wie "froh und dankbar" sie ist, dass es ihr nun möglich ist, arbeiten zu gehen und sie über ausreichend PAA-Stunden verfügt, um ihre "Arbeit gut durchführen" zu können (ebd. - Z.417-419, 170-171). Das berufsbegleitende Studium ist für Frau A. auch nur auf diese Weise durchführbar, da es ihr sonst weder möglich wäre, den Studienort zu erreichen noch sich vor Ort zurechtzufinden (ebd. - Z.417-419, 196-200). Die Persönliche Assistenz gleicht bei Frau A. die fehlende Mobilität aus, wodurch sie ein Studium absolvieren kann, das überdies außerhalb von Wien und im Ausland stattfindet (ebd. - Z. 168-171).

Für Frau I. war der Einstieg in die Persönliche Assistenz über die PAA im Studium. Beim Beratungsgespräch wurde ihr versichert, dass all das, worin sie Unterstützung im Studium braucht, durch die Persönliche Assistenz abgedeckt werden konnte (Transkript Frau I. - Z. 23-26). Bis dahin musste sie sich immer wieder überlegen welche der Studierenden sie diesmal, um die Mitschrift ansprechen könnte damit "man ned lästig ist oder die anderen nervt" (Transkript Frau I. - Z. 152-155). Das war ab diesem Zeitpunkt nicht mehr nötig, da der/die Assistent\_in die Aufgabe des Mitschreibens übernehmen konnte (ebd.).

Herr D. erzählt, dass er 10 Jahre lang durch die Heimhilfen betreut wurde (Transkript Herr D. - Z. 5-9). Diese konnten in der Früh nicht mehr rechtzeitig kommen, um es Herr D. zu ermöglichen, sich für die Arbeit fertigzumachen und pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen (ebd.). Als er daraufhin bei dem FSW anrief, empfahl dieser ihm die Persönliche Assistenz (ebd.). Mittels dieser konnte Herr D. seiner Erwerbstätigkeit wieder erfolgreich nachgehen (ebd. Z 5-9, 102-105).

Für Herrn G. (vollblind) schafft die Persönliche Assistenz vordergründig eine deutliche Entlastung auf seinen Dienstreisen, da er die "Planung der Orientierung" in einer "nicht vertrauten Umgebung" an eine "sehende Person" abgeben kann (Transkript Herr G. - Z. 10-13). Durch diese Unterstützung sind die Dienstreisen für ihn weniger "anstrengend" und er kehrt erheblich entspannter zurück (ebd. - Z: 76, 86-88). Die Erleichterung besteht darin, dass es Herrn G. möglich ist, sich besser auf "das Wesentliche [zu, Anm. E. K.] konzentrieren" (ebd. - Z. 76-82). Er muss sich jetzt bei der Sitzungsarbeit nicht mehr überlegen, wie er von einem Ort zum anderen gelangt (innerhalb des Gebäudes, vom Hotel zum Flughafen etc.) (ebd.). Zudem ist er nun in der Lage, "wie eine sehende Person" schnell den Ort zu wechseln, um zum Beispiel in der Kaffeepause mit dem Vertreter eines Landes zu sprechen oder zwischen den Workshops hin und herzuwechseln (ebd. - Z. 83-86). Dies verringert für Herr G. den "Stressfaktor" auf Dienstreisen (ebd. - Z. 86).

Im Hinblick auf Herrn E. wurde bereits in der Unterkategorie: ...verbesserte Freizeitgestaltung und aktivere Teilnahme an der Gesellschaft erörtert, dass dieser die Persönliche Assistenz als Befreiung in vielerlei Hinsicht empfindet (Transkript Herr E. - Z. 135-141). Neben den Faktoren im Privatbereich, die er aufzählt, empfindet er es auch als Teil der Befreiung "immer noch" arbeiten gehen zu können (ebd. -Z. 136).

Anhand dieser Schilderungen wird deutlich, welche wichtige Rolle die Persönliche Assistenz insbesondere für die Erwerbstätigkeit, aber auch für den Ausbildungsweg bei diesen sieben Befragten einnimmt.

## Unterkategorie 7: Persönliche Assistenz ermöglicht Alternative zu "traditionellen" Angeboten und schafft Verbesserungen

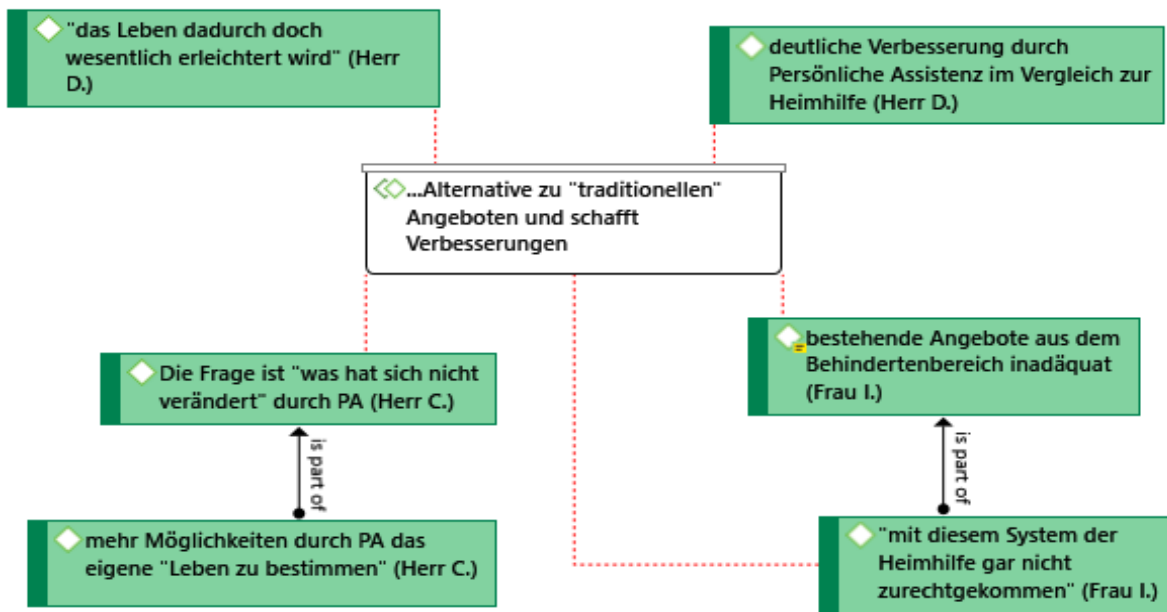


Abbildung 8: Subkategorie: ... Alternative zu "traditionellen" Angeboten und schafft Verbesserungen

Herr C., Herr D. und Frau I. beschreiben alle drei Verbesserungen durch die Persönliche Assistenz im Vergleich zu anderen Angeboten aus dem Behindertenbereich.

Auf die Frage nach den Veränderungen entgegnet Herr C., dass es bei ihm eher passend wäre zu fragen, was sich durch die Persönliche Assistenz nicht verändert hat (Transkript Herr C. - Z. 116-125). Zuvor lebte Herr C. in einer Struktur, in welcher er nur "sehr eingeschränkt[e] Möglichkeit[en] [hatte] [Anm. E. K.] den Tagesablauf zu bestimmen und somit natürlich auch [s]ein [Anm. E. K.] Leben zu bestimmen"(ebd. -Z. 117-119). Die Persönliche Assistenz kann laut Herrn C. jedoch nicht alle Grenzen, welche die "Behinderung [ihm Anm. E. K.] setzt" aufheben, da es auch Tätigkeiten gibt, die jemand anderem nicht zumutbar sind (ebd. - Z. 119-125). Herr C. würde diese, wenn er könnte selber machen, dass betrifft jedoch nur einen „marginal[en]“ Teil (ebd.).

Sowohl Herr D. als auch Frau I. berichten über deutliche Verbesserungen durch den Wechsel von der Heimhilfe zur Persönlichen Assistenz (Transkript Herr D. - Z. 100-105, 320-324/ Transkript Frau I. - Z. 106-112). Für Herrn D. bestehen die Verbesserungen zum einen darin, dass er selber über Personen und Zeiten bestimmen kann und nicht wie bei der Heimhilfe eine eingeteilte Person zu dem für sie (oder für die Organisation) passenden Zeitpunkt erscheint (Transkript Herr D. - Z. 100-105). Zum anderen wurde bereits in der Unterkategorie: "...verbesserte Freizeitgestaltung und aktivere Teilnahme an der Gesellschaft" darauf eingegangen, dass Herr D. durch die Persönliche Assistenz mehr Möglichkeiten in der Freizeit hat als zuvor (ebd. - Z. 320-324). Dies ist darin begründet, dass die Heimhilfe Herrn D. bei vielem, was dieser gerne macht, nicht begleiten und keine Unterstützung vor Ort bieten kann, wie z.B. beim Kinobesuch, während er die Leistung der Persönlichen Assistenz

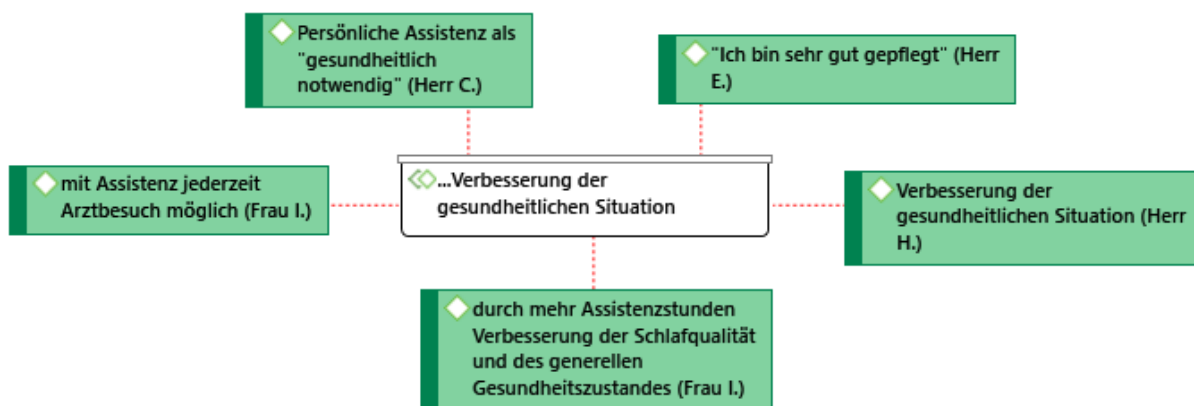
dort in Anspruch nehmen kann, wo er möchte (ebd.). Abschließend hebt Herr D. noch hervor: "Ich bin sehr froh, dass es Persönliche Assistenz gibt, weil äh das Leben dadurch doch wesentlich erleichtert wird" (ebd.- Z. 330-331)

Frau I. spricht ähnliche Punkte an. Zum einen erzählt sie von, ihrem Bedarf einer flexiblen Unterstützungsleistung, der durch das damals bestehende Angebot im Behindertenbereich vor dem Aufkommen der Persönlichen Assistenz nicht abgedeckt werden konnte (Transkript Frau I. - Z. 57-61). Frau I beschreibt dies wie folgt:

"... bestehende Angebote im Behindertenbereich, dies damals gab, äh nicht das sind, was ich brauche also ich brauche jemanden der mit mir irgendwo hinget und das tut, was ich brauch und ich brauch nicht jemanden, der in meine Wohnung kommt und mich nur in der Wohnung betreut (.)"(ebd.).

Zum anderen betont sie, dass sie mit dem "System der Heimhilfe gar nicht zurechtgekommen" ist (ebd. - Z. 106-112). Obwohl sie sich in vielen Dingen durchsetzen konnte, wie etwa nur Heimehelferinnen zu bekommen, war es ihr nicht zu bewirken, dass ihr diese zu dem von ihr gewünschten Zeitpunkt auch tatsächlich zur Verfügung standen (ebd.).

#### **Unterkategorie 8: Persönliche Assistenz ermöglicht eine Verbesserung der gesundheitlichen Situation:**



**Abbildung 9 Subkategorie: ...Verbesserung der gesundheitlichen Situation**

Vier der Befragten betonen, dass sich ihre gesundheitliche Situation durch die Persönliche Assistenz verbessert hat.

Frau I. erzählt, dass sie sich mit Bedauern dafür entschlossen hatte, aus finanziellen Gründen von der Dienstleisterorganisation wegzugehen und die Assistenz über das Arbeitgebermodell in Anspruch zu nehmen (Transkript Frau I. - Z. 387-389). Im Arbeitgebermodell ist der zu bezahlende Stundensatz geringer, weil die Arbeit der Organisation direkt vom Menschen mit Behinderung selbst übernommen wird und so konnte Frau I. mit derselben Fördersumme mehr Assistenzstunden erhalten (ebd. - Z. 311-318). Zuvor hatte Frau I. durch das unzureichende Ausmaß an Assistenzstunden keinen

"Nachtrhythmus" und konnte kaum Schlaf finden (ebd. - Z. 389-402). Dies wirkte sich nachteilig auf ihren Gesundheitszustand aus und führte bei ihr zu einer hohen Krankheitsanfälligkeit (ebd.):

"damals wars halt so, dass ich meine Nachtdienste sehr drastisch gekürzt hab ... dass ich [letztendlich, Anm. E. K.] zwei, drei Stunden nur schlafen konnte in der Nacht, weil ich mich dann schon wieder wecken hab lassen müssen, damit ich auf die Toilette gehen kann, damit ich dann bis die nächste Assistentin kommt nicht zufälligerweise doch noch auf die Toilette muss. Das heißt ich hatte keinen Nachtrhythmus mehr. Ich bin spät schlafengegangen, zwischendurch immer wieder aufgestanden und hab dann auch nicht ausschlafen können. Und dass hat dann wirklich dazu geführt, dass ich mich sehr sehr schlecht gefühlt habe. Ständig verkühlt war, ständig irgendwelche Krankenstände auch am Arbeitsplatz hatte und da hab' ich dann gewusst so geht's einfach nicht mehr weiter." (ebd. - Z. 389-400)

Das höhere Ausmaß an Assistenzstunden durch den Wechsel in das Arbeitgebermodell verbesserte Frau I.s generelle gesundheitliche Situation (ebd. - Z. 402).

Zusätzlich zu dieser Verbesserung versetzte das höhere Stundenkontingent Frau I. auch in die Lage jederzeit bei Bedarf einen Arzt aufsuchen zu können, ohne aufgrund des Stundenmangels warten zu müssen oder auf Familienangehörige angewiesen zu sein (ebd. - Z. 402-405).

Herr C. beschreibt, dass sich durch die Persönliche Assistenz seine "gesundheitlich[e, Anm. E. K.] Situation gebessert" hat (Transkript Herr C.- Z. 358-368). Obwohl er dies nach eigenen Angaben natürlich nicht mit "Sicherheit" wissen kann, ist er davon überzeugt, dass diese Verbesserung mit keinem anderen Angebot aus dem Behindertenbereich wie z.B. dem betreuten Wohnen gelingen hätte können (ebd.). Zuvor musste Herr C. des Öfteren wegen "Probleme mit der Lunge" ins Krankenhaus (ebd.). Jetzt ist die notwendige Unterstützung vorhanden, die eine gesundheitliche Verbesserung bewirken konnte:

"jetzt hab' ich die nötige Hilfe ähm, wo gar nicht so viel notwendig ist aber von Zeit zu Zeit und Dinge die nicht planbar sind und ich hab den Eindruck, dass ich das nur mit Persönlicher Assistenz machbar war, also das effektiv Assistenz aah also nicht nur halt schön ist, sondern rein gesundheitlich als notwendig ansehen könnte bei mir oder als zumindest nichts Vergleichbares gibt ein anderes Modell das mir das Gleiche gegeben hätte." (ebd. - Z 363-368)

Herr E. antwortet auf die Fragestellung, ob die Persönliche Assistenz auch gesundheitliche Verbesserungen für ihn gebracht hat mit "Na sicha!" und führt weiter an, dass er im Krankenhaus die Rückmeldung bekommen hat, "sehr gut gepflegt" zu sein und dass er dies "...alleine überhaupt nicht schaffen..." würde (Transkript Herr E. - Z. 294f).

Ebenso wie Herr E. bestätigt auch Herr H. die Frage nach einer gesundheitlichen Verbesserung durch die Persönliche Assistenz mit der Antwort: "auf jeden Fall" ohne dies jedoch näher auszuführen (Transkript Herr H. - Z. 202).

Zur Vergrößerung der Capabilities der Befragten durch die Persönliche Assistenz in Wien kann resümiert werden, dass jeder der Befragten mindestens hinsichtlich einer Untergruppe Aussagen getroffen hat, die auf eine Erweiterung der Capabilities in diesem Bereich schließen lassen. Anders



ausgedrückt: Jeder der Befragten sieht seine Möglichkeiten durch die Persönliche Assistenz zumindest in einem thematischen Bereich (Untergruppe) vergrößert.

Auffallend ist, dass mit sechs von neun der Befragten die meisten Personen beschreiben, dass die Persönliche Assistenz einen positiven Einfluss auf die Erwerbstätigkeit bzw. Ausbildung/Studium genommen hat. Die Unterkategorie 6: "Persönliche Assistenz ermöglicht Erwerbstätigkeit, Studium und Weiterbildung" wird somit von den meisten der Interviewten positiv angesprochen. In fünf der neun geführten Interviews wird erwähnt, dass die Persönliche Assistenz es den befragten Personen ermöglicht, "über die Form der Unterstützung selbst entscheiden, bestimmen und diese auch organisieren zu können"(Unterkategorie 3). Vier der neun Interviewten verweisen darauf, dass die Persönliche Assistenz bei ihnen zu einer "verbesserten Freizeitgestaltung und aktiveren Teilnahme an der Gesellschaft" (Unterkategorie 1) beiträgt. Diese drei Unterkategorien sind somit jene, auf welche die meisten Befragten im Laufe ihres Interviews auf die eine oder andere Weise zu sprechen gekommen sind.

In dem nächsten Abschnitt wird nun auf ähnliche Weise die Frage behandelt, inwieweit das Attendant Service in Toronto das Capability Set der befragten Personen vergrößert.

### **13.2. Toronto: Vergrößerung der Capabilities durch Attendant Service**

Die Darstellung der Daten aus den Interviews in Toronto gestaltet sich etwas anders als jene der in Wien geführten Interviews. Dies ist darin begründet, dass sich die unterschiedlichen Arten des Attendant Service, die im oberen theoretischen Teil der Arbeit ausführlich dargestellt wurden, deutlich voneinander unterscheiden und auch die Befragten selbst die unterschiedlichen Leistungen in den Interviews hervorheben.

Jene Befragten, die Direct Funding in Anspruch nehmen, haben zuvor bereits andere Arten des Attendant Service in Anspruch genommen und berichten über eine deutliche Verbesserung und eine Vergrößerung ihrer Möglichkeiten durch den Wechsel zum Direct Funding (Transkript Herr K.; Transkript Frau N.; Transkript Frau S.). In diesem ersten Abschnitt wird somit der Frage nachgegangen, inwiefern sich die "Capabilities" der drei Befragten durch das Attendant Service des Direct Funding Programmes verbessert haben.

### 13.2.1. Vergrößerung der Capabilities durch Direct Funding

In nachfolgender Grafik wurden wie zuvor bei den Wiener Interviews die Aussagen der Befragten in thematische Gruppen zusammengefasst nur dass es in diesem Fall um die Vergrößerung des Capability Sets durch eine spezifische Form des Attendant Service: das Direct Funding (DF) geht.

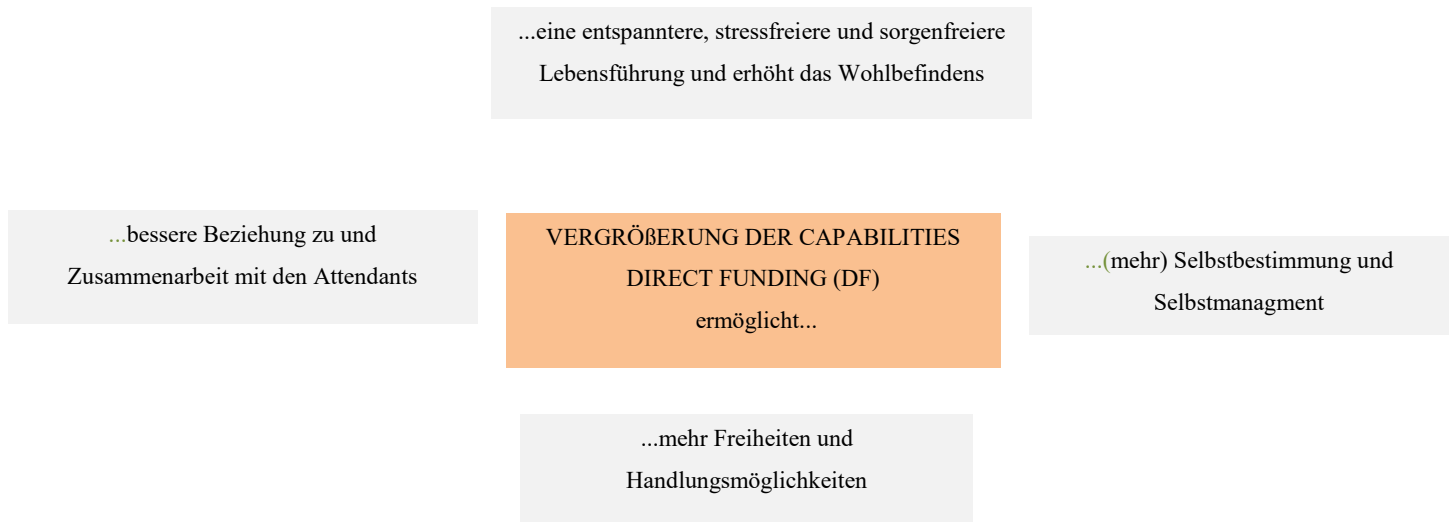


Abbildung 10: Vergrößerung der Capabilities durch Direct Funding

Im Anschluss werden die sechs dargestellten Untergruppen beschrieben und genauer betrachtet, inwieweit sich die Capabilities der drei (von insgesamt neun) Befragten, die zum DF Program gewechselt sind, durch dieses vergrößert haben.

## Unterkategorie 1: Direct Funding Attendant Service ermöglicht eine entspanntere, stressfreiere und sorgenfreiere Lebensführung und erhöht das Wohlbefinden

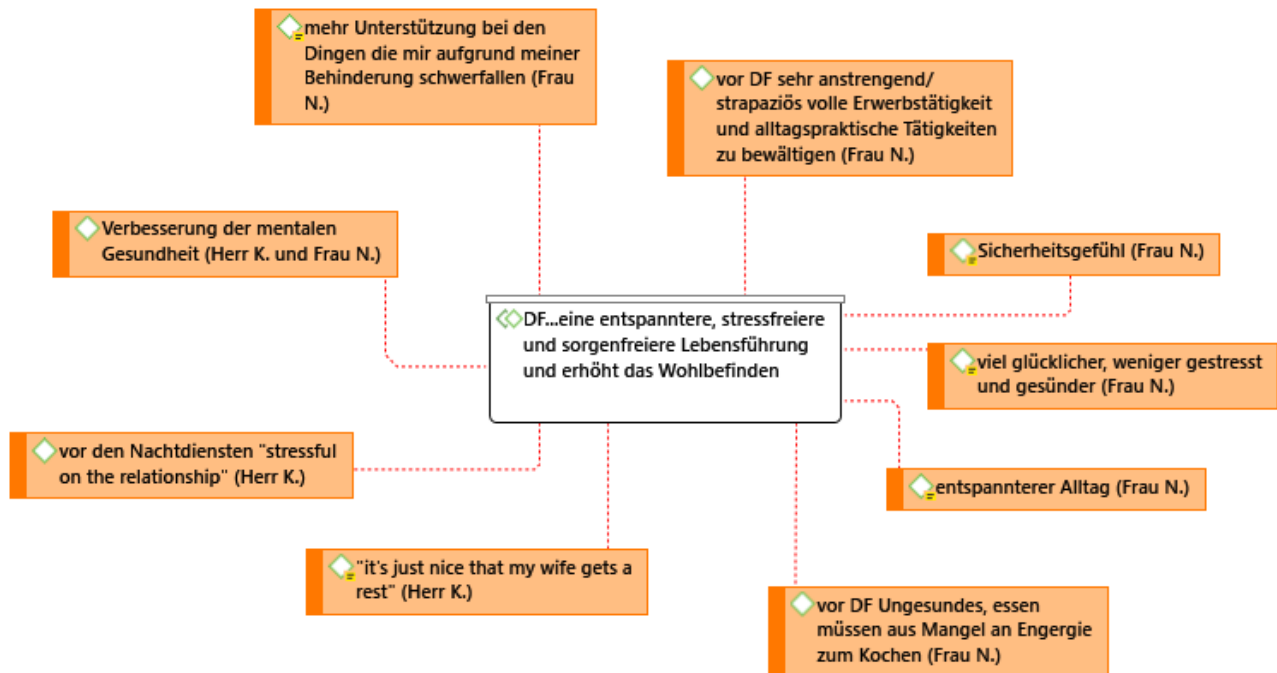


Abbildung 11: Subkategorie: ...eine entspanntere stressfreiere und sorgenfreie Lebensführung und erhöht das Wohlbefinden

Zwei der drei Befragten, welche Attendant Service über das DF Program in Anspruch nehmen, treffen Aussagen, die sich unter diese Kategorie zusammenfassen lassen.

Frau N. erzählt, dass ihr Alltag vorher sehr anstrengend und mit viel Stress verbunden war (Transkript Frau N. - Z. 214-216). Mit dem Eingehen eines Vollzeitdienstverhältnisses war es für sie noch beschwerlicher und stressiger, die notwendigen, für sie oftmals sehr zeitintensiven, alltäglichen Aufgaben wie z.B. Kochen zu verrichten (ebd. - Z. 221-226). Für diese erhielt sie keine Unterstützung durch das damalige Attendant Service (ebd. - Z. 221-226). Zudem war die Zeit, welche die Attendants für sie morgens zur Verfügung hatten, sehr beschränkt (ebd. - Z. 57-65). Das führte dazu, dass sich Frau N. am Morgen sehr beeilen musste und sich immer gehetzt und gestresst fühlte (ebd.). Im Rahmen des Direct Funding erhielt Frau N. etwas mehr Stunden (ebd. - Z. 57-65; 133-145). Dies führte bei ihr gekoppelt mit einer besseren Zusammenarbeit mit den Attendants dazu, dass sie am Morgen genügend Zeit hatte, um alles in Ruhe zu erledigen und sich ohne Stress und Hektik entspannt für die Arbeit fertig machen zu können (ebd.). Frau N. bringt diese positive Veränderung auf den Punkt, wenn sie erzählt: "It makes for a much easier and smoother mornings for me, when I know things are going to go well and I don't have to worry". (ebd. - Z. 144f).

Aber nicht nur die Morgengestaltung hat sich bei Frau N. durch das Direct Funding verbessert und ist entspannter geworden, sondern auch die Abende, die Wochenenden und damit die generelle Gestaltung ihres Alltages (ebd. - Z. 215-219, 169, 174). Dies ist darin begründet, dass Frau N. nun

mehr Unterstützung bei Tätigkeiten erhält, die ihr aufgrund ihrer Behinderung schwerfallen (ebd. - Z. 169-179). Sie erwähnt hier explizit das Kochen und das Wäsche waschen als Aufgaben, die sie früher alleine schaffen musste und bei denen ihr nun die Attendants helfen (ebd.). Eine Tätigkeit wie das Vorbereiten eines Abendessens, das für die Attendants vielleicht eine halbe Stunde dauert, nahm bei ihr zuvor oftmals den ganzen Abend in Anspruch (ebd.). Die Unterstützung der Attendants reduziert Frau Ns alltäglichen Stress und erspart ihr Sorgen, wie sie die Aufgaben bewältigen wird können (ebd. -Z. 460-464, 144f). Außerdem ermöglicht es ihr, sich abends nach einem anstrengenden Arbeitstag auch auszuruhen (ebd. -Z. 174-176).

Früher war die Alternative, wenn die Energie abends zum Kochen fehlte, oftmals nur, etwas Ungesundes zu essen (ebd. - Z. 226-228). Durch die zusätzliche Unterstützung der Attendants nun nicht mehr notwendig (ebd.). Die positiven Veränderungen durch das Direct Funding auch auf ihr Wohlbefinden bringt Frau N. auch durch folgenden Satz zum Ausdruck: "I've noticed that I am much happier and much less stressed and much healthier." (Transkript Frau N. - Z. 226-228).

Frau N. erzählt auch, dass sich ihre mentale Gesundheit mit dem Direct Funding Program und dem Wegfall an Stress und Sorgen "about how am I going to get through the day" deutlich verbessert hat (Transkript Frau N. - Z. 486-470).

Die Inanspruchnahme des Attendant Service über das Direct Funding Program führte bei Frau N. ferner dazu, dass sich bei ihr ein Gefühl von Sicherheit einstellte (ebd. - Z. 228-232). Sie begründet das damit, dass sie das Direct Funding Attendant Service den Rest ihres Lebens in Anspruch nehmen kann (ebd. - Z. 228-232). Selbst wenn sie innerhalb Ontarios umzieht oder sie sich andere Attendants suchen muss, kann sie sich auf die Serviceleistung des Direct Fundings verlassen (ebd.). Dieses Sicherheitsgefühl beschreibt Frau N. wie folgt: "I can get my needs met and that sense of security makes a big difference in my life" (ebd. - Z. 231f)

Auch wenn sich ihr Bedarf im Laufe der Zeit ändern sollte, hat Frau N. auch das Vertrauen, dass dieser abgedeckt werden kann (ebd. - Z. 516-521). "...I know that down the road those needs can be met and I don't have to worry about twenty years from now if my disability starts to look different er[m] [Anm. E. K.] that I won't have to struggle that I'll have the services that I need and that makes me feel more secure." (ebd. - Z. 519-521).

Herr K. ist etwa zwei Jahre vor dem Interview vom Attendant Outreach zum Direct Funding übergewechselt (Transkript Herr K. - Z. 143-145). Aufgrund seiner körperlichen Situation, die es nötig macht, dass er mehrmals in der Nacht umgelagert wird, hat er im Rahmen des Direct Fundings um Nachtdienste der Attendants für jede Nacht angesucht und diese seit Kurzem zugesprochen bekommen (ebd. - Z. 66-79, 134-139). Bei dem früheren Attendant Outreach Anbieter war es nicht möglich, dass die Attendants über Nacht bleiben und ihn im Bedarfsfall unterstützen (ebd. - Z. 70-

72). Diese Nachtdienste stellen für Herr K. eine Bereicherung dar, dies bringt er mit den Worten: "it's been a blessing, it's just been a blessing" deutlich zum Ausdruck (ebd. -Z. 76, 103). Vor den Nachtdiensten musste seine Frau zwei bis dreimal in der Nacht aufstehen, um ihn umzulagern, was für die Beziehung belastend war: "it's stressful on a relationship" (ebd. -Z. 70f, 109-112). Dieser Wegfall des Stresses hat die mentale Gesundheit von Herrn K. verbessert und dazu geführt, dass es seiner Frau möglich wurde, sich in der Nacht zu erholen und auszuruhen: "...it's just nice that my wife gets a rest." (ebd. -Z. 82).

## Unterkategorie 2: Direct Funding Attendant Service ermöglicht (mehr) Selbstbestimmung, und Selbstmanagement

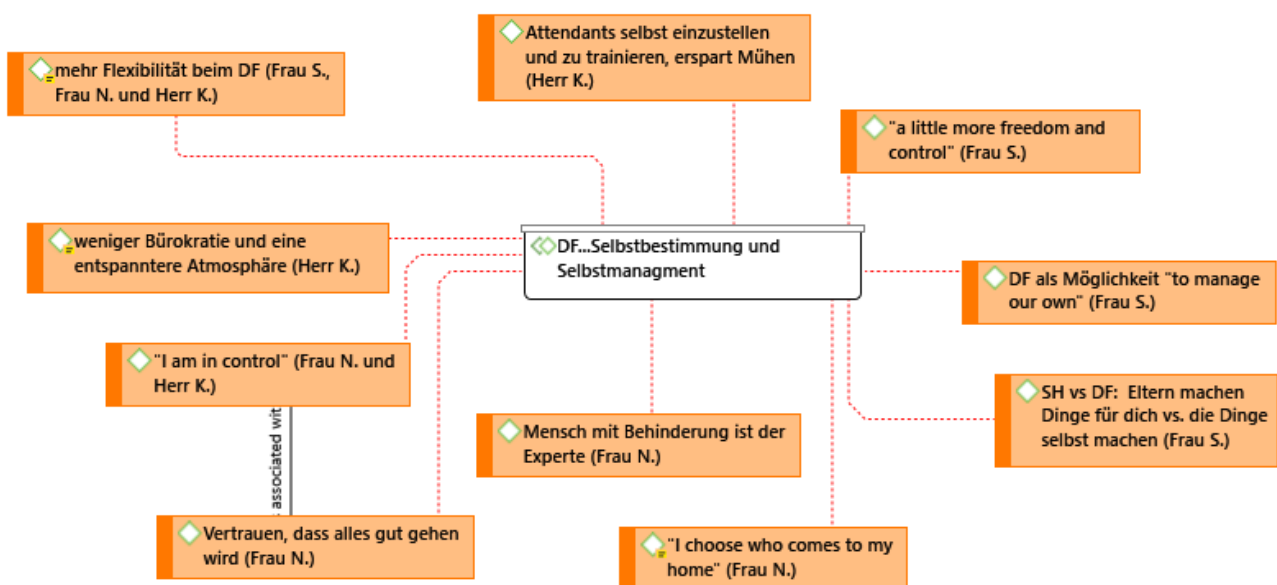


Abbildung 12: Subkategorie: Direct Funding Attendant Service ermöglicht (mehr) Selbstbestimmung und Selbstmanagement

Alle drei der Befragten, die ihr Attendant Service über das Direct Funding Program in Anspruch nehmen, treffen Aussagen, die sich dieser Unterkategorie zuordnen lassen.

Frau N. beschreibt, dass Sie durch das Direct Funding Program selbst die Kontrolle innehat (Transkript Frau N. - Z. 260). Wenn einer ihrer Attendants nicht zur Arbeit erscheint, zu spät kommt oder verweigert die Dinge zu tun, um die sie bittet, (wobei sie nicht um Sachen bittet, die nicht in den Aufgabenbereich des Attendants fallen) muss sie diesen Attendant nicht behalten, sondern kann sich jemanden anderen suchen (ebd. -Z. 260-264). Sie kann selbst bestimmen, wie sie ihre täglichen Aktivitäten erledigen möchte, z.B. ob sie vor dem Frühstück duschen möchte oder umgekehrt und wenn sie länger braucht, aufgrund einer schlechteren Tagesverfassung, ist das auch in Ordnung (ebd. -Z. 265-267).

Gepaart mit dem Gefühl der Kontrolle ist bei Frau N. auch das Vertrauen, das alles gut gehen wird - "I have that trust that things are gonna be okay"- und die Attendants die von ihr gestellten Aufgaben

gerne erledigen (ebd.). Als weiteren Aspekt der Kontrolle bezeichnet Frau N., dass es ihr nun möglich ist, ihre Attendants selbst auszusuchen und einzustellen, dies formuliert sie wie folgt: "Direct funding is ... as an attendant service putting me in control so I can hire who I want" (ebd. -Z. 333f). An anderer Stelle betont sie diesbezüglich, dass sie selbst darüber entscheidet, wer bei ihr wann arbeitet" (ebd. - Z. 21f). Sie schildert zudem, dass dies nicht nur eine Zunahme von Kontrolle, sondern zugleich auch eine Vereinfachung für sie bedeutet: "... it's a lot it's a lot easier because I schedule them I choose who comes to my home" (ebd. -Z. 21f).

Für Frau N. ist es auch ein gutes Gefühl, zu wissen, wer am Morgen vor der Tür steht - "it's nice ... to know who is coming to your door first thing in the morning" -, bei dem Attendant Service über das CCAC konnte es passieren, dass sie plötzlich mit einer Gruppe von neuen Attendants konfrontiert war, ohne darüber informiert worden zu sein (Transkript Frau N. - Z. 324-326).

Im Gegensatz zu der fehlenden Kontrolle und Fremdbestimmung beim Attendant Outreach Service über das CCAC (ebd. -Z. 272f, 319-331), ist für Frau N. das Einzigartige am Direct Funding Program, dass Menschen mit Behinderung die Expertenrolle einnehmen, da sie am besten über ihren Bedarf Bescheid wissen (ebd. -Z. 370ff) In ihren eigenen Worten gesprochen:

"It's unique in the program that it positions me as the expert rather than a servicer 'cause I think people that have a disability for a long time can probably understand their needs better than somebody from an education program." (ebd.)

Herr K. verwendet eine sehr ähnliche Wortwahl wie Frau N., wenn er auf das Direct Funding bezogen sagt: "I am more in control of it which is good" (Transkript Herr K. - Z. 29f). Herr K. konnte im Gegensatz zu Frau N. durch die Teilnahme an einem Pilotprojekt bereits im Attendant Outreach Service (über eine Organisation direkt, nicht wie Frau N. über CCAC) seine Attendants selbst aussuchen, allerdings beschäftigt er sich jetzt im Direct Funding intensiver mit dem Einteilen der Attendants und dem Verwalten des Fördergeldes (ebd. -Z. 22-31). Er hat nun beispielsweise die Möglichkeit, den Lohn der Attendants in einem gewissen Maß zu variieren und kann je nach seiner Zufriedenheit mit ihrer Arbeit den Lohn ausgehend vom Mindestlohn bis zum vorgeschriebenen Maximum erhöhen (ebd.). Diesen Spielraum in der Entlohnung erwähnt auch Frau N., die erzählt, dass sie zu Beginn oftmals nicht das Maximum ausbezahlt, sondern im Laufe der Zeit den Lohn anhebt, um den Attendants eine zusätzliche Motivation zu geben, bei ihr zu bleiben (Transkript Frau N. - Z. 350-353).

Herr K. ist ebenso wie Frau N. davon überzeugt, dass es wichtig ist die Attendants selbst einstellen und anlernen zu können, da dies seiner Ansicht nach viele Mühen erspart (Transkript Herr K. -Z. 315-320). Wäre es bei seiner vorherigen Attendant Outreach Organisation beispielsweise nicht möglich gewesen die Attendants selbst einzustellen, sondern die Organisation hätte dies übernommen, wäre aus Sicht von Herrn K. das Risiko höher gewesen, dass die Attendants schlechte Angewohnheiten -

"bad habits" - mitbringen oder die Tätigkeiten nicht so erledigen würden wie er es möchte (ebd.). Da er die Attendants jedoch von Anfang an selbst einschulte, wussten diese von Beginn an Bescheid, wie er sich ihre Arbeit vorstellt (ebd.).

Für Herrn K. ist das Direct Funding auch mit weniger Bürokratie und einer zwanglosen und entspannteren Atmosphäre verbunden: "it's a much more relaxed environment because you don't have this corporate structure really you just have yourself you hire your caregivers and you stick to the rules of budgeting". (ebd. -Z. 315-320).

Der Umstand, dass es nicht zwingend eine dritte Partei braucht, sondern es möglich ist, dass Menschen mit Behinderungen die für sie notwendige Unterstützung selbst organisieren und verwalten, ist auch für Frau S. ein entscheidender Gewinn durch das Direct Funding (Transkript Frau S. - Z. 102ff). Frau S. sieht das Direct Funding Program als Erfolg, den Menschen mit Behinderung gemeinsam erreicht haben:

"Er[m] that we were able to convince the system that we have the ability to manage our own services that we didn't need to have a third party you know benevolently coming in and doing anything for us we can just do it ourselves." (ebd.).

Direct Funding bietet demnach Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, sich selbst zu managen - "to manage our own"- ohne auf die Wohltätigkeit und Güte von Dritten angewiesen zu sein (ebd.). Dieses Selbstmanagement und diese Selbstbestimmung gehen laut Frau S. auch mit einer höheren Verantwortung einher, da es als Arbeitgeber sicherzustellen gilt, dass die Attendants unter sicheren Bedingungen arbeiten (ebd. -Z. 117-121).

Sie sieht das Direct Funding als eine Verbesserung zum Supportive Housing Attendant Service und begründet dies folgendermaßen: "it's better because it feels more difference between your mother and father doing stuff for you and then just do stuff for yourself yeah" (ebd. -Z. 119-121). Der Unterschied zwischen Direct Funding und Supportive Housing ist für sie vergleichbar mit dem Gegensatz: die Eltern tun etwas für einen versus die Dinge selber in die Hand nehmen (ebd.).

Frau S., die nicht nur unterschiedliche Arten von Attendant Service in Anspruch genommen hat, sondern auch selbst in diesem Bereich arbeitet, erzählt jedoch auch, dass einige Menschen durchaus zufrieden mit dem Supportive Housing Attendant Service sind (ebd. -Z. 148-150, 352-714). Jene Menschen aber, die etwas mehr Kontrolle und Freiheit haben wollen -"people who want a little more freedom and control themselves"- bevorzugen das Direct Funding Program (ebd. -Z. 148-150).

Bei allen drei Befragten ist die höhere Flexibilität, welche durch das Direct Funding Programm ermöglicht wird, ein wichtiger Aspekt, der ihnen mehr Wahlmöglichkeiten eröffnet und ihre Capability vergrößert (Transkript Frau N./Transkript Herr K./Transkript Frau S.). Da die höhere Flexibilität eng mit der Möglichkeit der Selbstbestimmung verbunden ist, wird im Rahmen dieser thematischen Gruppe näher auf sie eingegangen.

Frau S. beschreibt, dass durch das Direct Funding Programm bei ihr eine größere örtliche Flexibilität entstanden ist (Transkript Frau S. - Z. 170-184, 292-298). Im Rahmen des Supportive Housing Attendant Service war es ihr nur möglich, sich in einem sehr kleinen Umkreis zu bewegen (Transkript Frau S. - Z. 170f). Nun kann sie, innerhalb einer angemessenen Distanz und in Absprache mit ihren Attendants, selbst bestimmen, wo sie das Attendant Service in Anspruch nehmen möchte, z.B. in der Wohnung eines Freundes, bei ihrer Schwester oder in einem Restaurant (ebd. - Z. 170-176, 292-298). Frau S. formuliert dies wie folgt:

"... it's not the same as SSLU it's they can meet you anywhere, the only thing which would be that you know you can't phone your attendant up and say: "I am going to spend the overnight at Niagara Falls" you can't go that far so you still have to be within a reasonable distance (ebd. - Z. 294-298).

Neben dieser örtlichen Flexibilität besteht im Rahmen des Direct Funding auch mehr Spielraum hinsichtlich der Art wie die Stunden verwendet werden können (ebd. - Z. 304-309). Solange der consumer im Rahmen seiner bewilligten Stunden bleibt, ist es ihm/ihr überlassen, wie oder wofür er/sie diese nutzt - "as long as you are within the envelope of your hours it's not a problem how you are gonna use them"(ebd.).

Durch das Selbstmanagement beim Direct Funding und den Verzicht auf eine dritte Partei ist es laut Frau S. im Vergleich zum Supportive Housing auch einfacher, den Plan zu ändern und anzupassen (ebd. - Z. 102-106).

Diese Möglichkeit, den Plan zu verändern, ist auch für Frau N. ein zentraler Vorteil des Direct Fundings (Transkript Frau N. - Z. 285-289). Während es beim Attendant Outreach Service über das CCAC einen starren Ablauf gab, wo kaum Variationen denkbar waren, ist es im Direct Funding möglich, den Ablauf bzw. die tägliche Routine an die eigene Tagesverfassung anzupassen (ebd.).

Frau N. schildert dies anhand eines Beispiels:

"I had a day last week where I wasn't feeling well and we totally changed the routine in the way things we're doing because I wasn't well and that was fine but if it had happened before on the earlier program I don't - I think they would have just left. I think they would have left me there the day with at myself and that would have been really hard on me."(ebd.)

Ein weiter wichtiger Punkt für Frau N. ist der Zugewinn an zeitlicher Flexibilität (Transkript Frau N. - Z. 22, 334-338). Unter der Woche kommen die Attendants, aufgrund ihrer Berufstätigkeit, meist zur selben Zeit zu ihr, aber am Wochenende variiert sie die Zeiten gerne und passt sie an die jeweiligen Gegebenheiten an (ebd. - Z. 22, 74f, 334-338).

Auch Herr K. betont ebenfalls wie Frau S. und Frau N. die höhere Flexibilität und hebt ebenso wie erstere (Transkript Herr K - Z. 54) hervor, dass der consumer in Ruhe gelassen wird, solange er im Rahmen der bewilligten Stunden (ebd. - Z. 56-59): "As long as long as you stay within your budgets they won't phone you up and say what's going on so you know you just stay above your budget and use the amount of hours that are given to you." (Transkript Herr K - Z. 56-59)



### Unterkategorie 3: Direct Funding Attendant Service ermöglicht mehr Handlungsmöglichkeiten und Freiheiten

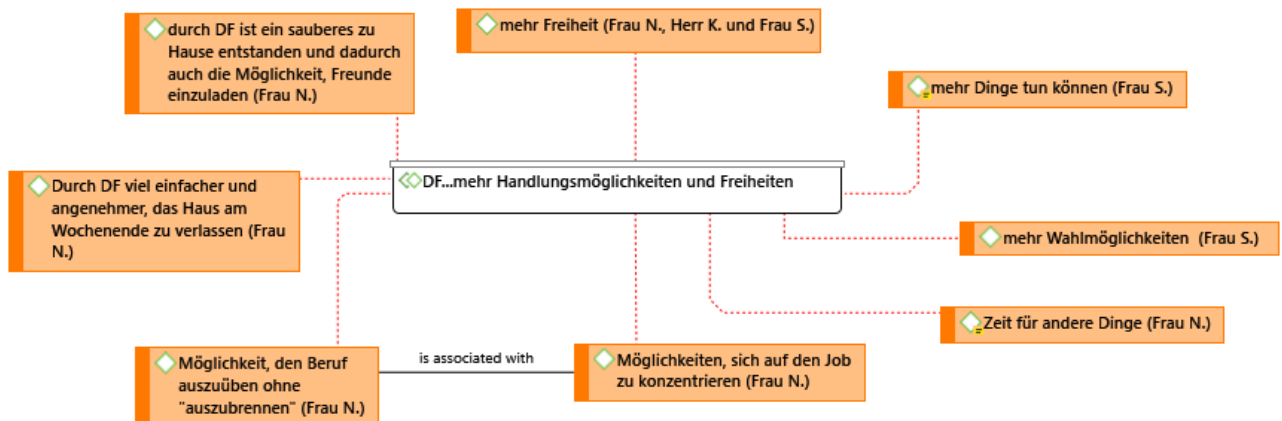


Abbildung 13: Subkategorie: Direct Funding Attendant Service ermöglicht mehr Handlungsmöglichkeiten und Freiheiten

Frau N. beschreibt vielfältige neue Handlungsmöglichkeiten, die für sie durch das Direct Funding entstanden sind:

Das Direct Funding Program hat es Frau N. ermöglicht, nach über vier Jahren endlich Freunde in ihre Wohnung einladen zu können (Transkript Frau N. - Z. 305-310). Davor war ihre Wohnung nicht sauber, da sie selbst keine Möglichkeit hatte, ihre Wohnung zu putzen und es bereits sehr beschwerlich für sie war zumindest den Müll zu entsorgen und die Katzenttoilette zu reinigen (ebd.). Frau N. war dieser Zustand ihrer Wohnung sehr unangenehm und peinlich und sie fühlte sich unter diesen Bedingungen nicht wohl dabei, Freunde zu sich einzuladen (ebd.). Seit Inanspruchnahme des Direct Funding Programms (seit kurzem) erhält sie Unterstützung durch die Attendants bei der Hausarbeit (z.B. beim Putzen), wodurch sich der Sauberkeitszustand ihrer Wohnung deutlich verbesserte und sie keine Hemmung mehr hat, Besuch bei sich zu Hause zu empfangen (Transkript Frau N. - Z. 148-152, 305-310).

Bisher nahmen Tätigkeiten wie das Wäsche waschen, kochen etc. ganze Abende von Frau N. in Beschlag (ebd. -Z. 176-179). Jetzt unterstützen die Attendants Frau N. bei diesen Tätigkeiten, wodurch diese mehr Zeit zur Verfügung hat, um andere Dinge zu tun (ebd.). Dadurch entstand eine weitere Vergrößerung ihrer Handlungsmöglichkeit (ebd. - Z. 178f, 225f).

Auch morgens kann Frau N. aufgrund eines höheren Stundenausmaßes und einer effizienteren Arbeitsweise der Attendants mehr Tun als zuvor im Attendant Outreach über CCAC (ebd. - Z. 61-65, 135-143). Sie hat jetzt Zeit um zu frühstücken, ihren Kaffee zu trinken, ihre Haare zu föhnen und ihre Katze zu füttern, dies war ihr zuvor nicht möglich (ebd.).

Frau N. betont auch, dass es vorher für sie mit großer Anstrengung verbunden war, das Haus am Wochenende zu verlassen, um z.B. etwas mit ihren Freunden zu unternehmen (ebd. - Z. 215-219).

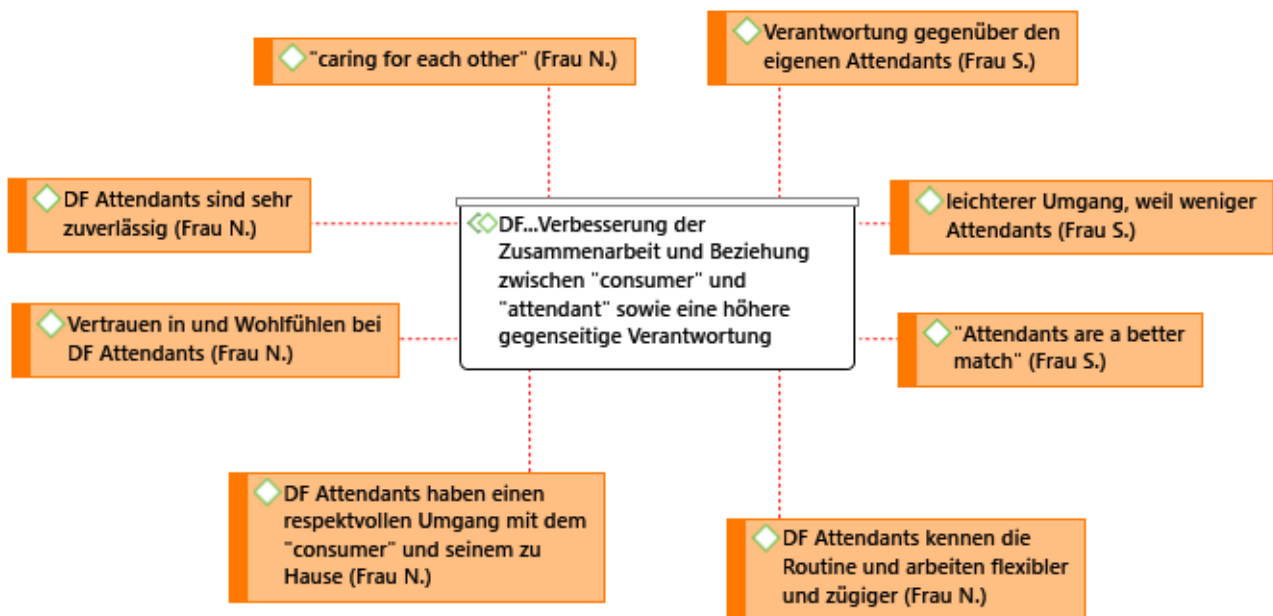
Sie tat dies zwar trotzdem, musste jedoch beispielsweise auf eine Dusche vor dem Verlassen des Hauses verzichten, wodurch sie sich unwohl fühlte (ebd.). Dies ist jetzt einfacher geworden, da sie nun auch Attendant Service am Wochenende zur Verfügung hat (ebd.).

Eine weitere Auswirkung auf das Handeln von Frau N. hatte die Tatsache, dass es durch das Wegfallen von Stress und Sorgen im Direct Funding (dies wurde innerhalb der ersten Subkategorie detailliert erörtert) möglich wurde, sich besser auf den Beruf zu konzentrieren (ebd. - Z. 169-179). Die entspannteren Morgen ermöglichten beispielsweise einen stressfreieren Start in den Arbeitstag und machten es ihr leichter, die Aufmerksamkeit auf den Job zu lenken (ebd.). Das Mehr an Unterstützung der DF Attendants ermöglicht es Frau N., die alltagspraktischen Tätigkeiten zu bewältigen und ihren Job auszuüben ohne sich dabei zu überlastet zu fühlen oder wie sie es ausdrückt: "to be able to do my job without burning out" (ebd. - Z. 459-464).

Frau S. bringt ebenso wie Frau N. zum Ausdruck, dass sie durch das DF mehr Dinge tun kann - "Well I feel like I can do more things" (Transkript Frau S. - Z. 170-176). Den erweiterten Handlungsspielraum führt sie auf die größere Flexibilität des Direct Funding zurück (ebd. - Z. 170-176, 292-295). Jetzt kann sie z.B. ihre Schwester im Außenbezirk von Toronto besuchen, in einem Restaurant essen gehen, bei Freunden übernachten oder sogar ins Kino gehen und ihren Attendant Service überall zur Unterstützung mitnehmen (Transkript Frau S. - Z. 170-176, 292-295). Frau S. erwähnt auch an zwei Stellen, dass durch das DF mehr Wahlmöglichkeiten in ihrem Leben entstanden sind (ebd. - Z. 117, 184).

Alle drei Befragten (Frau N., Herr K und Frau S.) bestätigen eindeutig, dass sie durch das DF Program an Freiheit dazugewinnen konnten (Transkript Frau N. - Z. 452-455; Transkript Frau S. - Z. 149; Transkript Herr K. - Z. 476-478). Herr K. fügt der Antwort auf die Frage, ob er durch das Direct Funding an Freiheit und Wohlbefinden dazugewinnen konnte, neben einer klaren Bejahung auch noch den Zusatz hinzu, dass das Direct Funding Programm für ihn das beste Modell ist und die Welt von diesem lernen könnte (Transkript Herr K. - Z. 476-478). In seinen eigenen Worten klingt dies wie folgt: "Absolutely to me this is the only model the world could learn from it." (ebd.)

**Unterkategorie 4: Direct Funding Attendant Service ermöglicht Verbesserung der Zusammenarbeit und Beziehung zwischen consumer und "attendant" sowie eine höhere gegenseitige Verantwortung**



**Abbildung 14 Subkategorie: Direct Funding Attendant Service ermöglicht Verbesserung der Zusammenarbeit und Beziehung zwischen consumer und "attendant" sowie eine höhere gegenseitige Verantwortung**

Frau N. erzählt, dass die Zuverlässigkeit der Attendants über das Direct Funding Program eine deutlich größere ist, als in der vorherigen Organisation (Transkript Frau N. - Z. 126-128). Bei dieser ist es öfter vorgekommen, dass die Attendants nicht erschienen sind (Transkript Frau N. - Z. 126-128). Zudem gab es für das Kommen der Attendants immer nur einen sehr groben Zeitrahmen. Auch war sie nicht darüber informiert, wer der diensthabende Attendant sein würde (ebd.). Diese Probleme und Sorgen hat sie seit der Inanspruchnahme des Direct Funding Programs nicht mehr (ebd.- Z. 126-128, 228-230).

Die Kontinuität der Attendants ist ein weiterer Grund für die verbesserte Dienstleistung, da die Attendants nach einer gewissen Zeit die Routine kennenlernen und zügiger arbeiten (ebd. - Z. 133-145). Es ist nicht mehr notwendig jeden Handgriff einzeln anzusagen, weil die Attendants wissen was zu tun ist und den Willen und die Vorstellung von Frau N. entsprechend berücksichtigen (ebd.).

Frau N. beschreibt dies wie folgt:

"[...]with my old attendant services things just took a lot longer er[m] cause [...] the would wait for me to tell them [...] what to do all the time with my current attendants er I told them what I need done and they do what I asked them to do but they get used to that routine and they just know like they don't wait to be asked you know there are not sitting there staring at you, waiting for ((laugh)) you and things." (ebd. - Z. 133-145)

Die Attendants stellen sich flexibel auf die Bedürfnisse von Frau N. ein: "They are flexible in what I can ask them to do" (ebd. - Z. 133-145).

Die Tatsache, dass sie sich die Attendants selbst aussuchen kann, gibt ihr die Möglichkeit Personen zu wählen, bei denen sie sich wohlfühlt, denen sie vertraut und die ihre Bedürfnisse und ihr Zuhause respektieren (ebd. - Z. 336-339):

"I know are going to respect my needs and they're gonna respect what I want in my home you know like it's my home they are working in so ((laugh)), and that's really important to me" (ebd. - Z. 337-339)

Die Beziehung zu den DF Attendants beschreibt Frau N. als "working relationship" (Arbeitsbeziehung), bei der einander zugehört wird und auch eine gegenseitige Rücksichtnahme stattfindet (ebd. - Z. 296-304) Es ist eine Arbeitsbeziehung, in der ein beidseitiges Interesse besteht, dass es dem anderen gut geht ("care about each other") (ebd.). Dies betrifft auch den Fall, dass der Attendant möglicherweise einen sehr anstrengenden/schwierigen Tag hat und der consumer darauf etwas einzugehen versucht (ebd.). Frau N. veranschaulicht dies so:

"There was one time there was one time on this weekend where we were out getting (.) groceries and it had been really cold and I asked her to make tea for me and told her she can have some tea too if she wanted so we had that for a minute, like a minute had had tea, we took a break we have been really cold and I mean that's not something to hire to do and only took her a minute but you have that working relationship with someone where you care about each other and you know it's I may care more about reading her needs too that way" (Transkript Frau N. - Z. 298-304)

Frau N. erwähnt im Anschluss daran auch noch, dass die Attendants neben dem Interesse an ihrem Wohlbefinden auch wollen, dass Frau N. in einem wohnlichen Zuhause ("homely environment") lebt (ebd. - Z. 304f).

Für Frau S. haben sich besonders zwei Punkte verbessert:

Erstens passen die Attendants viel besser zu ihr oder wie Frau S. es ausdrückt "...it's a better match...", weil sie diese selbst ausgesucht und eingestellt hat (Transkript Frau N. - Z. 184-191). Mit allen ihren Attendants hat sie nun Gemeinsamkeiten ("something in common"), während dies beim Supportive Housing Attendant Service vielleicht nur bei ein oder zwei von 15 Personen der Fall war (ebd.).

Zweitens arbeitet im DF eine deutlich geringere Anzahl von Attendants bei ihr wodurch sich der Umgang mit ihnen deutlich vereinfacht hat (ebd. -Z. 191-195). Im Zuge des Supportive Housing hatte Frau S. mit etwa 15 Personen zu tun, die manchmal auch nur für eine Viertelstunde kamen (ebd.).

Herr K. berichtet über keine Verbesserung in der direkten Zusammenarbeit oder in der Beziehung zu den Attendants durch das Direct Funding (Transkript Herr K. - Z. 285-298). Dies könnte daran liegen, dass er schon im Rahmen des Attendant Outreach über eine Organisation die Möglichkeit hatte, die Attendants selbst zu interviewen, auszusuchen und entsprechend seinen Wünschen einzuteilen (ebd. - Z. 3-12, 471-475).

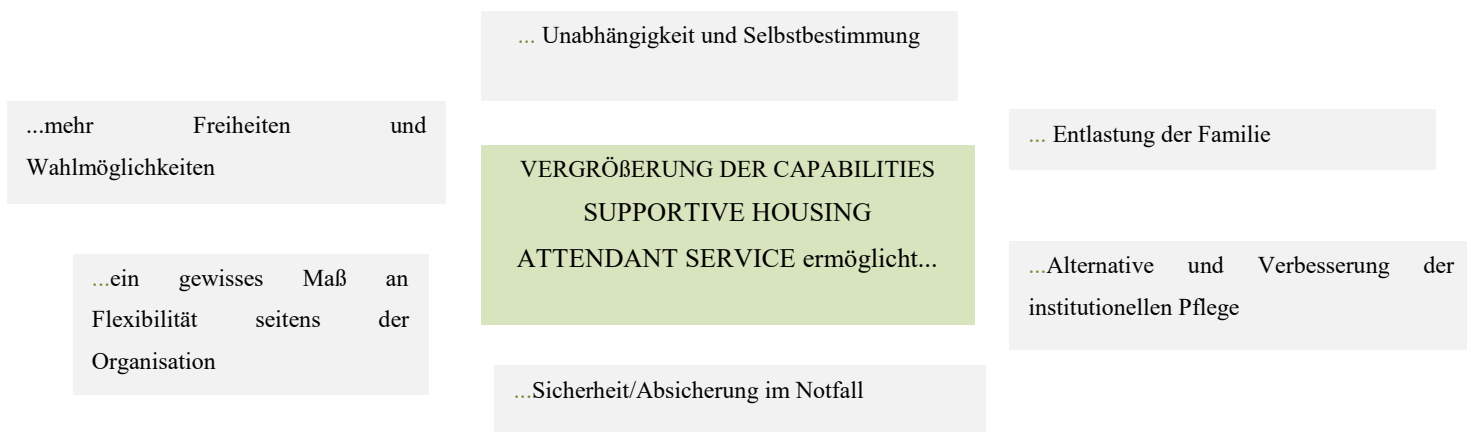
**Zusammenfassend** brachte der Wechsel zum Direct Funding Program, den drei Befragten, vor allem:

- mehr Möglichkeiten ein entspannteres, stressfreieres Leben zu führen,
- mehr Selbstbestimmung und Selbstmanagement
- mehr Freiheiten und Handlungsmöglichkeiten im Alltag
- eine bessere Beziehung und Zusammenarbeit zu den Attendants mit einer gesteigerten gegenseitigen Verantwortung

### 13.2.2. Vergrößerung der Capabilities durch Supportive Housing Attendant Service

In einem nächsten Schritt wird nun behandelt, inwiefern das Supportive Housing Attendant Service die Möglichkeiten, der consumer erweitert.

Zum Zeitpunkt des Interviews nutzten fünf der neun Befragten die Variante des Supportive Housing Attendant Service. Zudem nahmen zwei weitere Personen im Laufe ihres Lebens Supportive Housing Attendant Service in Anspruch, die mittlerweile jedoch DF Attendant Service beziehen. In der anschließenden Grafik sind wiederum die Subkategorien abgebildet, welche durch thematische Gruppierung der Aussagen gebildet wurden:



**Abbildung 15: Vergrößerung der Capabilities durch Supportive Housing Attendant Service**

## Unterkategorie 1: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht Unabhängigkeit und Selbstbestimmung

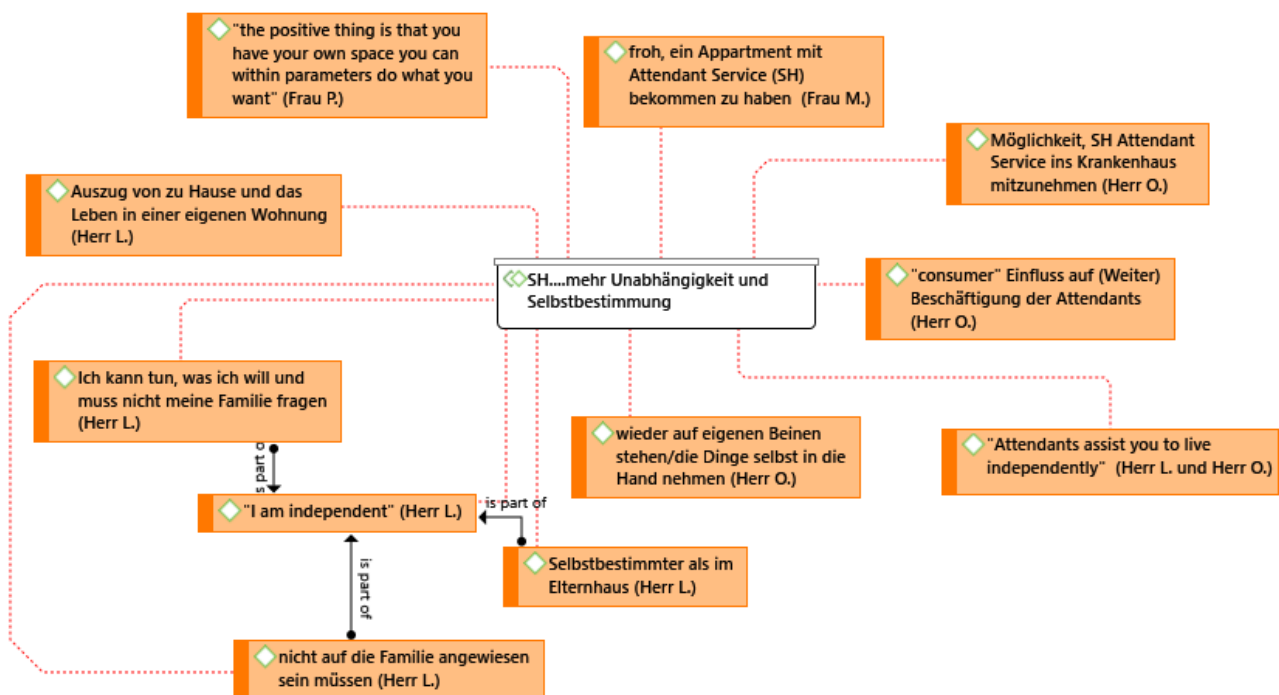


Abbildung 16: Subkategorie: Supportive Housing AS ermöglicht Unabhängigkeit und Selbstbestimmung

Herr L. findet es gut, dass es das Supportive Housing Attendant Service gibt, weil es für ihn dadurch möglich war, von zu Hause ausziehen (Transkript Herr L. - Z. 352-355). Er erhält die für ihn notwendige Unterstützung in seiner eigenen Wohnung und kann daher auch ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben führen (ebd. - Z. 320-325, 352-355).

Durch das Supportive Housing Attendant Service ist Herr L. nicht auf seine Familie angewiesen, er kann tun, was er will und muss nicht seine Familie um Erlaubnis bitten (ebd. - Z. 320-325). Herr L. kann somit unabhängig von seinen Eltern leben und genießt damit auch ein höheres Maß an Selbstbestimmung (ebd.). Er es selbst drückt dies so aus: "I am more independent here than at home probably" (ebd.).

Für Frau P. ist das Positive am Supportive Housing AS ebenfalls, dass sie in ihrer eigenen Wohnung leben kann und in einem gewissen Rahmen, den die Organisation vorgibt, tun kann, was sie will (Transkript Frau P. - Z. 63f, 363-365) : " [...] positive thing is that you have your own space er you can within parameters do what you want [...]" (ebd. -Z. 363-365).

Auch Frau M. ist sehr froh darüber, dass sie im Anschluss an ihre Rehabilitation sofort eine Wohnung bekommen hat, die auch Attendant Service beinhaltet (Transkript Frau M. - Z. 12-15). Es ist ihr bewusst, dass viele nicht so glücklich sind und eine suboptimale Lösung wie beispielsweise die Pflege im eigen Elternhaus wählen müssen (ebd.).

Herr O. drückt aus, dass es ihm wieder möglich wurde, auf eigenen Beinen zu stehen und die Dinge selbst in die Hand zu nehmen: "the apartment is being able to you know get back and do and look after everything on my own I guess" (Transkript Herr O. - Z. 358-368).

Im Krankenhaus und während der Rehabilitation musste er sich nicht um die alltäglichen Aufgaben wie beispielsweise das Bezahlen der Miete kümmern (ebd.). Das vordergründige Ziel war zu lernen, mit der neuen Situation umzugehen (ebd.). Nach einem Jahr Rehabilitation im Krankenhaus, ein paar Monaten bei seinen Eltern und einem Jahr im "transitional living center" stellte das Supportive Housing, die erste permanente Lösung dar und ermöglichte es Herrn O., sein Leben und seinen Alltag wieder selbst zu managen (ebd. - Z. 16-20, 38, 358-368).

Herr O. nutzt das Attendant Service in der eigenen Wohnung und konnte es auch während seines Krankenhausaufenthaltes in Anspruch nehmen (ebd. - Z. 178-182). Die Attendants kamen am Morgen und halfen ihm bei der täglichen Körperpflege (ebd.). Dies war für Herr O. angenehm und verschaffte ihm Unabhängigkeit, weil er nicht auf das Krankenhauspersonal angewiesen war (ebd.).

Sowohl Herr O. als auch Herr L. betonen, dass Attendants dem consumer dabei helfen, selbstbestimmt zu leben (Transkript Herr L. - Z. 157-163, 181-183 /Transkript Herr O. - Z. 331-337). Für Herrn L. übernehmen die Attendants die Funktionen seiner Arme sowie Beine und ermöglichen es ihm dadurch, selbstbestimmt und eigenständig zu leben: "[...] they are your arms and legs for you to live on your own and be independent [...]" (Transkript Herr L. - Z. 181-183). Laut Herrn L. gibt es viele gute Attendants, die das beste versuchen und größtenteils gelingt es ihnen auch, seinen Bedarf abzudecken: "[...] for the most part they give you what you need [...]" (ebd. - Z. 60-62).

Dies trotz der Tatsache, dass das Attendant Service im Supportive Housing unter den Bewohnern geteilt wird und daher auch deren Bedürfnisse mitzuberücksichtigen sind (ebd.).

Besonders wichtig findet er, dass die Attendants gut zuhören können und die Selbstbestimmt Leben Philosophie verstehen. (ebd. - Z. 157-163).

Herr O. sieht in der Arbeit der Attendants mehr als nur beispielsweise seine Hose anzuziehen und betont die "zusätzlichen Sachen" wie etwa mit dem consumer etwas gemeinsam durchzudenken (Transkript Herr O. - Z. 331-337). Daher erscheint ihm der Ausdruck "independent living assistants" als genau passend, weil sie ihn, dabei unterstützen selbstbestimmt zu leben:

"we like to call our attendants independent living assistants that's the term we have always used because it's more than just somebody giving you there they assist you to live independently [...] just the whole idea of the independent living so they are able to do more than just put pants on put a shirt on er you know they can I don't know it's the extra stuff that it's hard to explain that I am obviously not explaining er yeah but just to help you maybe troubleshoot or think about a situation or problem and help you figure that out so it's the common sense probably." (Transkript Herr O. - Z. 331-337)

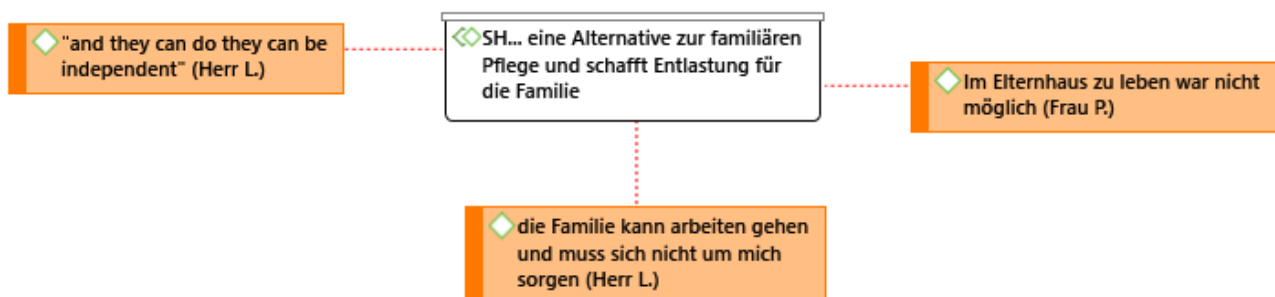
Herr O. bemerkt, dass er früher mehr Einfluss auf die Anstellung der Attendants hatte (ebd. - Z. 217-222). Mittlerweile hat dies abgenommen, allerdings haben die consumer in der Phase der Einschulung neuer Attendants sehr wohl die Möglichkeit, ihre Meinung über deren Arbeit zu äußern (ebd.)

Es bleibt ihnen also ein Mitbestimmungsrecht darüber erhalten, ob die Attendants weiterbeschäftigt bleiben (ebd.).

Herr O. will selbstbestimmt leben und die Dinge so erledigt haben wie er es sich vorstellt, dennoch ist ihm wichtig, dass die Attendants auch mitdenken und gegebenenfalls auf Sachverhalte hinweisen, die ihm entgangen sind wie z.B. der Fleck auf der Rückseite des T-Shirt (ebd. -Z. 309-319):

"They know what it is they have to do but it's good when somebody can also not think for you but you know maybe mention something you may not have been thinking about or you may forgotten. You wanna be independent you wanna do it all on your own er, you wanna done how you want it but you're not er you are still receptive to suggestions from somebody else you know if you did this this way it might be better or whatever." (Transkript Herr O. - Z. 309-314)

## **Unterkategorie 2: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht eine Alternative zur familiären Pflege und schafft Entlastung für die Familie**



**Abbildung 17: Subkategorie: Supportive Housing AS ermöglicht eine Alternative zur familiären Pflege und schafft Entlastung für die Familie**

Frau P. nahm bereits im Elternhaus Attendant Outreach Service in Anspruch, weil ihre Mutter ihre Pflege nicht übernehmen konnte (Transkript Frau P. - Z. 3-21).

Sie hatte eine sehr schwierige häusliche Situation und musste bereits vor Erreichen des 18. Lebensjahres von zu Hause in ein "children center" ziehen (Transkript Frau P. - Z. 3-21).

Mit 18 Jahren zog sie in ein "transitional living center" um und landete nach Ablauf des Zweijahresprogrammes bei ihrem nach wie vor aktuellen Anbieter des Supportive Housing AS (ebd.). Dadurch, dass es sich damals bei Frau P., um eine Notfallssituation handelte, konnte sie vom "transitional living center" direkt zum Supportive Housing AS wechseln (ebd.).

Nach dem Ablauf des Programmes beim "transitional living center" stellte das Supportive Housing für Frau P. die einzige Möglichkeit dar:

"I wouldn't have a place to go back to I couldn't live at home. I had to some family issues and struggles so I had to get out so was either here [...] or somewhere else." (ebd. - Z. 15-17) Es bestand



für sie also keine reale Wahlmöglichkeit (ebd. - Z. 3-21).

Das Supportive Housing AS bietet laut Herrn L. für seine Familie die Chance einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, ohne sich darüber zu sorgen, ob er zu Hause eventuell ihre Unterstützung bräuchte (Transkript Herr L. - Z. 321-325). Nicht nur er selbst kann "independent" sein, sondern auch seine Familie kann unabhängig von ihm arbeiten gehen oder andere Sachen erledigen (ebd.): " [...] they can work [...] so they don't have to worry about something need at home for me. I am independent and they can do they can be independent too [...]" (ebd.).

### **Unterkategorie 3: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht/bietet eine bessere Alternative zur institutionellen Pflege:**

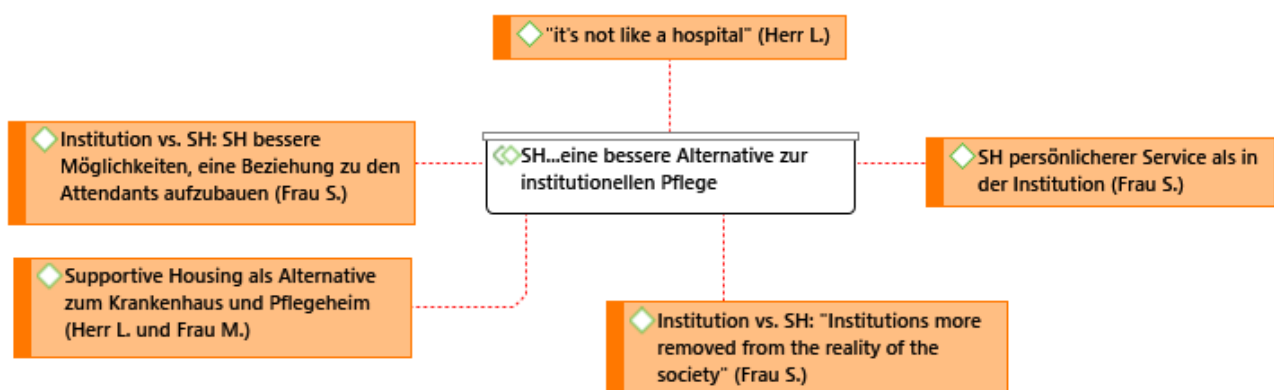


Abbildung 18: : Subkategorie: Supportive Housing AS ermöglicht eine bessere Alternative zur institutionellen Pflege

Frau S. vergleicht das Supportive Housing AS mit dem Leben in einer Institution und streicht die Vorteile von ersterem zu letzterer hervor (Transkript Frau S. - Z. 126-133):

- In der Institution sind die Bewohner noch stärker von der gesellschaftlichen Realität -"reality of society" - entfernt als im Supportive Housing (ebd. - Z. 126f).
- Beim Leben im institutionellen Rahmen ist alles noch mehr reglementiert -"even more regimented" (ebd. - Z. 127).
- Das Supportive Housing Attendant Service ist viel persönlicher gestaltet und es ist eher möglich, eine Art von Beziehung zu den Attendants aufzubauen (ebd. - Z. 127-133).

Den letzten Punkt führt Frau S. noch genauer aus, in dem sie in Erinnerung an ihre Zeit in einer Institution betont, dass den Angestellten vom System her in hohem Maße davon abgeraten wurde eine Beziehung zu den Bewohnern aufzubauen (ebd.). Dies ging soweit, dass jene Mitarbeiter Probleme mit dem System bekamen, bei denen ein zu enges Verhältnis zu den Bewohnern bemerkt wurde (ebd.). Frau S. merkt zwar an, dass auch im Supportive Housing den Attendants vor dem

Aufbauen einer Art von Beziehung zu den Attendants abgeraten wird, allerdings wird dies nicht so streng gehandhabt (ebd.).

Herr L. streicht hervor, dass das Supportive Housing AS nicht wie ein Krankenhaus ist - "it's not like a hospital" - und dass es daher wichtig ist, dass die Attendants das Konzept des Independent Living verstehen, um ihn beim selbstbestimmten Leben unterstützen zu können (Transkript Herr L. - Z. 159-163).

Sowohl Herr L. als auch Frau M. führen das SH Attendant Service als Alternative zu einem Leben in einer Institution an (Transkript Herr L. - Z. 352f/Transkript Frau M. - Z. 12f). Herr L. schätzt es, dass es das Supportive Housing AS gibt, da sonst abgesehen von einem Wohnen im Elternhaus nur eine Versorgung im Krankenhaus möglich wäre (ebd. - Z. 352f). Frau M. erzählt, dass sie viel Glück gehabt hat, dass sie direkt von der Rehabilitation in das Supportive Housing AS konnte und fügt hinzu, dass es für viele andere sonst nur die Möglichkeit gäbe, in einem Pflegeheim zu wohnen (ebd. - Z. 12f).

#### **Unterkategorie 4: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht/bietet Sicherheit bzw. Absicherung im Notfall:**

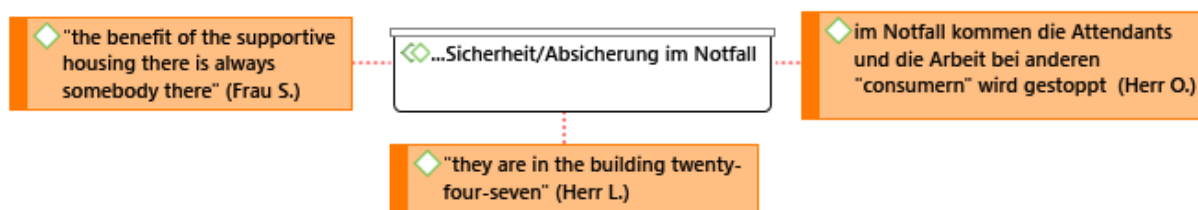
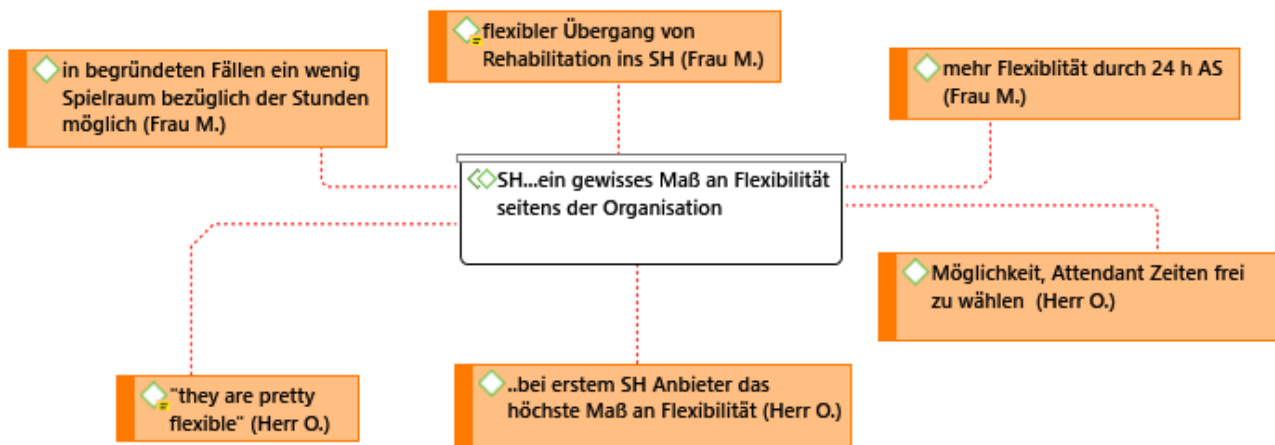


Abbildung 19: Subkategorie: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht/bietet Sicherheit bzw. Absicherung im Notfall

Frau S. sieht es als großen Vorteil des Supportive Housing an, dass immer ein Attendant in der Nähe und abrufbereit ist (Transkript Frau S. - Z. 142-145). Im Direct Funding Program ist es nicht möglich, immer jemanden in der Nähe und auf Abruf zu haben (ebd.).

Herr L. betont, dass die Attendants 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche im Gebäude sind und im Notfall jederzeit kommen können (Transkript Herr L. - Z. 260-262). Ebenso erklärt Herr O., dass er bei einem Notfall jederzeit einen Attendant anrufen kann (Transkript Herr O. - Z. 156-160). Dieser unterbricht unter Berücksichtigung der Dringlichkeit des Anrufes seine Arbeit und kommt zu ihm (Transkript Herr O. - Z. 156-160).

#### **Unterkategorie 5: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht/bietet ein gewisses Maß an Flexibilität seitens der Organisation:**



**Abbildung 20: Subkategorie: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht/bietet ein gewisses Maß an Flexibilität seitens der Organisation**

Frau M. argumentiert, dass ihr durch die ständige Anwesenheit der Attendants vor Ort auch etwas mehr Flexibilität möglich ist als im Direct Funding Program (Transkript Frau M. - Z. 285-290). Wenn sie z.B. für 23 Uhr einen Bedarf angemeldet hat und diesen nun verschieben will, so ist dies unter bestimmten Einschränkungen möglich (ebd.). Wenn sie beispielsweise erst um 1 Uhr nachts heimkommt so kann sie damit rechnen, dass sie zwar nicht sofort aber innerhalb der nächsten Stunden einen Attendant zur Verfügung bekommt (ebd.). Beim Direct Funding bleibt einem nur die Möglichkeit den Attendant anzurufen und zu fragen, ob es möglich wäre, dass er oder sie auch später kommt, was dieser natürlich noch ablehnen kann (ebd.).

Zudem besteht auch ein wenig Spielraum hinsichtlich des Stundenausmaßes, sofern gut begründet werden kann, warum diese benötigt werden und außerdem in den Zeitplan der Attendants eingefügt werden kann (ebd. - Z. 299-315). So war es für Frau M. möglich, zwei zusätzliche Wochenstunden zu erhalten, damit sie mit Unterstützung kochen konnte (ebd.). Als sie wieder begann zu arbeiten, war es auch kein Problem den Attendant Service in der Früh etwas zeitiger zu bekommen (ebd.).

Sofern es sich um eine angemessene Anfrage bezüglich Mehrstunden handeln, kann die Organisation meistens eine Lösung finden:

"they are pretty accommodating as long as it's a reasonable request it's not like you can just say well I want to have four hours on a Friday night to er you know to have someone play games with me or something yeah. They can usually squeeze it in and figure it out somehow." (ebd. - Z, 312-315).

Für Frau M., war ein flexibler Einstieg in das Supportive Housing Program möglich (ebd. - Z. 18-20).

Noch bevor sie ihre Rehabilitation beendete, konnte sie bereits die Wochenenden in ihrem Apartement mit Supportive Housing Attendant Service verbringen und sich dadurch langsam mit der neuen Situation und dem Umgang mit den Attendants vertraut machen (ebd.). Sie hatte die Möglichkeit herauszufinden, welches Ausmaß an Serviceleistung sie benötigt. Auch war es für sie

gewöhnungsbedürftig, für alles um Hilfe zu bitten: " ... just getting used to having to ask for help for everything ..." (ebd.).

Herr O. erzählt, dass bei seinem Supportive Housing Anbieter, abgesehen von seinen fixen Zeiten zu denen er Attendant Service angemeldet hat, auch noch die Möglichkeit besteht, zwischendurch Unterstützung durch die Attendants zu erhalten (Transkript Herr O. - Z. 123-155). Dies kann eine kurze Hilfestellung sein wie den Einkauf zu verstauen, einen Gegenstand für ihn aufzuheben oder ihm in seine Jacke zu helfen oder aber auch etwas längere Zeit in Anspruch nehmen, wenn es, um Hilfe beim Kochen oder beim Umräumen seines Kleiderschranks geht (ebd.). Wenn die Attendants nicht gerade bei einem anderen consumer zu tun haben, sind sie angehalten, ihn zu unterstützen (ebd.).:

"Yeah if the times available you can use it like if the person isn't busy then they are required to assist you. They are certain things that they won't do like I couldn't get them up to paint my apartment [...]. So yeah they are pretty flexible." (ebd. - Z. 138-140, 155)

An anderer Stelle erwähnt er, die Flexibilität des Supportive Housing AS erneut, indem er darauf verweist, dass er prinzipiell die Möglichkeit hat, seine Einsatzzeit frei zu wählen - "I can set my time to whatever if I wanted" - und er, wenn er den Wunsch hätte, auch seinen Tages- und Nachtrythmus umkehren könnte (Transkript Herr O. - Z. 530ff).

Herr O. hebt hervor, dass die größte Flexibilität bei seiner ersten Supportive Housing Organisation bestand (ebd. - Z. 90-95). Die Anbieterorganisation war selbst neu und musste ebenfalls erst lernen mit Attendants und Consumers umzugehen (ebd.). Diese Tatsache, dass es für die Organisation, aber auch für die consumer eine neue Situation darstellte und letztere auch erst herausfinden mussten, wie viele Stunden sie benötigen, erforderte ein hohes Maß an Flexibilität (ebd.). Mit dieser hohen Flexibilität ging auch einher, dass den consumers viel Attendant Service Zeit zur Verfügung stand (ebd.). Er hatte dadurch die Möglichkeit, seinen eigenen Bedarf besser kennenzulernen (ebd.). Bei seinem späteren Wechsel zu einer anderen Organisation konnte er dann schon viel genauer einschätzen, wie viel Zeit er benötigt, wodurch er auch mit dem nächsten Anbieter gut zurechtkam (ebd.):

"Yeah it's been a little different the first apartment I was at er was a new organization, so they were learning too with er attendants and consumers and it was pretty very flexible because everybody was new and figuring out how much time he needed there was lots of time available er. Everything worked very well, and I got the services when I needed them and er it worked how it supposed too and when I came here I knew better what type of time I needed so I was able to be more specific in that er. So, everything worked out okay that one to." (ebd. - Z. 93-95).

#### **Unterkategorie 6: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht mehr Freiheiten und Wahlmöglichkeiten:**

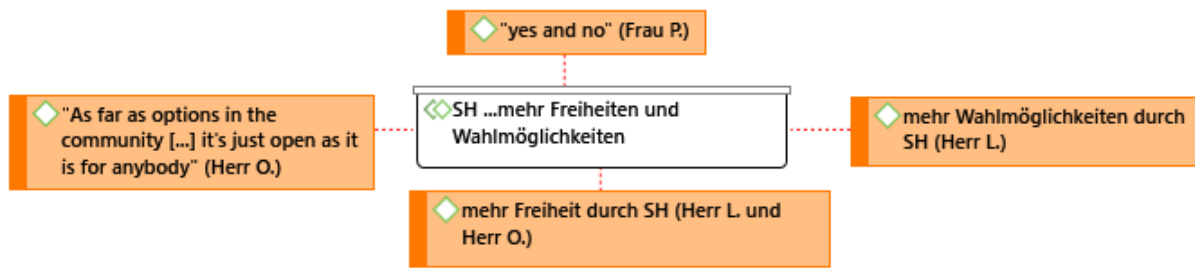


Abbildung 21: Subkategorie: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht mehr Freiheiten und Wahlmöglichkeiten

Diese letzte Unterkategorie ist etwas allgemeiner und befasst sich damit, ob die Befragten generell mehr Freiheiten und Wahlmöglichkeiten durch das Supportive Housing Attendant Service erfahren.

Herr O. und Herr L., dieser mit einem „definitely“, bejahen beide, dass sie mehr Freiheiten bekommen haben (Transkript Herr L. - Z. 327ff/Transkript Herr O. - Z. 527f).

Herr O. findet dafür folgende Worte:

"I think more options and choices er not with attendants I mean I can you know I can set my time to whatever, if I wanted to you know switch my days around and sleep in the day and get up at night, that's available for, to me if you know if I wanted. As far as options in the community or in life or whatever, er I think because I am able to you know get up and be me whatever, than that's just open as it is for anybody" (Transkript Herr O. - Z. 529-534)

Er empfindet, dass er durch das Attendant Service, welches ihm dabei hilft morgens aufzustehen, die gleichen Möglichkeiten in der Gesellschaft oder im Leben zur Verfügung hat, wie jeder andere Mensch auch (ebd.).

Frau P. beantwortet die Frage zwiespältig (Transkript Frau P. - Z. 384-389). Sie findet, dass sie diese sowohl mit ja als auch mit nein beantworten könnte:

"I would say yes and no (.) both answers 'cause then again like I said before you have freedom but then you don't have freedom its both, its both answers to that questions."(ebd.)

Sie bejaht es insofern, als es ihr einerseits möglich ist, im Supportive Housing in einem gewissen Rahmen zu tun was sie will, andererseits würde sie sich noch mehr Freiheit wünschen: " ... at the same time you don't get as much freedom as you would like ..." (Transkript Frau P. - Z. 56-58).

Im Anschluss findet sich nun eine kleine Sammlung von allgemeinen positiven Aussagen der Befragten über das Supportive Housing Attendant Service, die jedoch in sich sehr unterschiedlich sind und sich deshalb in keiner Subkategorie zusammenfassen lassen.

### Was kann durch Supportive Housing AS noch ermöglicht werden?

- Gutes Service hilft Herrn O. seine Gesundheit aufrecht zu erhalten (Transkript Herr O. - Z. 536-552). Wenn er jedoch "bad attendant service", also nur ungeschulte Attendants bekommt, die nicht wissen wie sie mit ihm umgehen sollen, würde seine Gesundheit aufgrund der

mangelhaften Pflege darunter leiden (ebd.):

"Yes with good attendant services then, that helps maintain my health er[m], if I had bad attendant services, like say I had you know only okay untrained or people unfamiliar with me coming in ... I think it would be possible for you know my health to not do as well because I wouldn't be as I guess sort of well-maintained and looked after. I may get up in the chair and stuff but I wouldn't feel as good, because maybe my pants would be all ( ) and my shirt wasn't tucked in ... And then also if they are not familiar with doing certain things and perhaps they could do an situation where they could hurt you, not hurt you but not notice like a red mark or do something that could be a potential skin problem or something like that ...." (ebd.)

Alles in allem ist er mit seinen Attendants zufrieden: "But overall I always had pretty good relationships with the attendants and it's gone pretty good." (ebd. - Z. 102)

- Herr L. erzählt, dass es Ansprechpersonen gibt, an die er sich wenden konnte, wenn er Probleme (keine großen) mit den Attendants hatte (Transkript Herr L. - Z. 269-280): "I've had issues with some attendants and I talked them so they dealt with it yeah." (ebd. -Z. 277f)  
Herr L. wird bei Problemen mit den Attendants unterstützt (ebd. -Z. 269-280).

- Interessant ist, dass im Gegensatz zu allen anderen Befragten Herr R. nur wenig Positives über Supportive Housing zu berichten hat (Transkript Herr R. - Z. 1-890). Im Interview lässt sich kaum etwas finden, was auf eine Vergrößerung seiner Capability hindeutet (ebd.). Das Einzige, was er positiv beurteilt ist, dass er Supportive Housing als ideal für den Übergang von der Rehabilitation oder einer anderen Einrichtung in die Gesellschaft - "community" sieht (ebd. -Z. 595- 599):

"What I consider SSLUs [Support Service Living Units sic!] for, me this is me speaking though when you are coming out of Rehab or coming out of a a compulsive stay place or whatever right there is a transition there between there and actually getting out into the community so move towards a place that I've gotten to would be ideal only for but it's to your benefit if you only got it for a limited amount of time." (ebd. -Z. 595- 599).

Für ihn ist dieses Angebot ein erster Schritt in die Gesellschaft und ein Übergang zu anderen Formen von Attendant Service wie Direct Funding oder Attendant Outreach sowie der privaten Pflege (ebd. - Z. 595-599, 633-641). Er rät strikt davon ab, sich damit abzufinden und es als permanente Lösung zu sehen, da es viel bessere Optionen gibt (ebd. - Z. 633-641):

"Herr R.: I would define it as ideal for transitional living, I wouldn't like I am talking about the SSLU because that's what I know that's what I lived with right. I would consider it to be more more beneficial as just a transitional stay in your so don't ever take it as a place to call the end all this is it it can't get any better because it can get a lot better.

I.: and your ideal definition would maybe be this a transition to an outreach program that or  
Herr R.: yeah to an outreach or direct funding or what else is available well private care there is a few options, not many direct funding, private care [...]" (ebd.).

Auch Frau S. bestätigt, dass Supportive Housing AS eine gute Übergangsmöglichkeit ist

(Transkript Frau S. -Z. 139-142) und sich seit ihrer Inanspruchnahme zum Positiven verändert hat (Transkript Frau S. -Z. 139-142). Zwar nicht für sie, wie später noch erläutert wird, aber durchaus für einige Menschen ist dieses Modell sehr zufriedenstellend: "some people are really happy with that model, they made that work for them" (Transkript Frau S. -Z. 148f).

### **TRANSITIONAL LIVING**

Wie im theoretischen Teil erläutert, handelt es sich beim "transitional living" oder "transitional living and life skill programs", wie es auf der Homepage des CILTs bezeichnet wird, um eine Form des Supportive Housing Attendant Service mit dem Unterschied, dass es einen Trainingsaspekt -"training component"- beinhaltet und auf 6-18 Monate befristet ist (CILT Homepage [2018], Attendant Services Overview). Dieser Trainingsaspekt beinhaltet das Lernen des Umgangs mit Attendant Service oder anderen lebenspraktischen Tätigkeiten (ebd.). Im Anschluss wird nun kurz darauf eingegangen inwieweit das Transitional living den Befragten eine Erweiterung ihrer Möglichkeiten gebracht hat:

Herr L., Herr J. und Herr O. beschreiben das "Transitional living" als Möglichkeit, den Umgang mit den Attendants und das Anleiten der eigenen Pflege zu erlernen (Transkript Herr L. - Z. 52-56/Transkript Herr J. -Z. 243-272/Transkript Herr O. - Z. 20f):

- Herr L. erzählt:

" [...] that transitional they really teach you everything how to live on your own not just with attendant care but you know shopping they just teach you how to manage to live on your own and er they taught me a lot I knew what to do I knew how to interact with the attendants and tell them tell them what I needed and teach them how to care like how to care for me so it was easy then [...]" (ebd.)

Dadurch war für ihn der Übergang in das langfristige Supportive Housing einfach (ebd. - Z. 45-56).

Ebenfalls hilfreich für ihn war, dass er in seiner Schulzeit ein zweiwöchiges summer camp besuchte, in dem es auch darum ging, die Handhabung von Attendant Service zu lernen: "they teach you how to use attendant service" (Transkript Herr L. -Z. 4-10). Im "summer camp" waren Attendants anwesend und er konnte lernen, wie er seine Bedürfnisse kommuniziert - "how to communicate your needs" -, mit den Attendants am besten zusammenarbeitet und wie es möglich ist, Attendant Service mit anderen Personen zu teilen (ebd.). Am Ende des "summer camps" erhielt Herr L. ein Anmeldeformular für das "Transitional living Program" (ebd. - Z. 24-26). Als er ein Jahr darauf in das Programm aufgenommen wurde, zog er vom Elternhaus dorthin (ebd.). Er beurteilt diese summer camps sehr positiv -"good idea"- insbesondere für Menschen die noch zu Hause leben und lernen wollen wie man die eigene

Pflege anleitet: "you wanna learn how to direct your care" (ebd. - Z. 189-192). Dieses "summer camp" hat auch dazu beigetragen, den Übergang von der familiären Pflege zur Pflege durch die Attendants zu erleichtern (ebd.- Z. 231-239).

- Herr J. beschreibt das "Transitional living program" als Übergang "from the hospital to the new world" (Transkript Herr J. -Z. 243-261). Frau J. fügt hinzu, dass es schwierig sei für jemanden, der früher in der Lage war, seine Angelegenheiten selbst zu erledigen, und dies nun plötzlich nicht mehr tun kann (ebd. - Z. 263-265). Es dauert geraume Zeit, bis die betroffene Person sich traut zu sagen, wie sie gepflegt werden will (ebd.). Herr J. bestätigt, dass die Zeit im "Transitional living program" für ihn hilfreich war und seine Frau ergänzt: "Very much, very much so and then you are learning to adjust with your er disability you know it gives you time." (ebd. - Z. 267-272). Das "Transitional living" gibt einem somit die Möglichkeit und die Zeit, sich auf die eigene Behinderung einzustellen und sein Leben an diese anzupassen (ebd.).
- Herr O. beschreibt, dass er eigentlich nicht unbedingt, dass Training des "Transitional living Program" benötigt hätte (Transkript Herr O. - Z. 20f). Da gerade Leute für dieses Programm gesucht wurden nahm er daran teil (ebd.). Er vermutet, dass das Programm auch nicht unbedingt nur Leute aufnehmen will, die einen großen Trainingsbedarf haben (ebd. - Z. 21f). Trotzdem konnte er daraus etwas für sich mitnehmen: " [...] but what I got out of it learning how to deal with attendants and directing my own care, the relationship and that between them" (ebd. -Z. 22f).

Er beschreibt, dass er bei den meisten Tätigkeiten gemeinsam mit den Attendant herausfinden konnte, wie er diese gerne ausgeführt haben möchte und mit der Zeit seine eigene Routine entwickeln konnte (Transkript Herr O. - Z. 382-388):

"I mean it was new to me too because I never had to tell someone how to give me a shower before, but it's just something you just kind of work out with the person, figure out okay I wanna do my feet next or whatever and it isn't just sit there and you know give me a shower and that's it. You say okay head now, arms now back before stomach, you know because everybody, I don't know well not everybody, like to have a routine and do things a certain way like everybody does, you put your pants on either right leg or left leg usually the same way all the time." (ebd.).

### **13.2.3. Vergrößerung der Capability durch das Attendant Outreach Service**

Drei der neun Befragten haben im Laufe ihres Lebens bereits Attendant Outreach Service in Anspruch genommen (Transkript Herr J. - Z. 54-58/ Transkript Herr K. -Z. 33-36/Transkript Frau N. - Z. 31ff). Zum Zeitpunkt des Interviews nimmt nur Herr J. diese Dienstleistung in Anspruch, die anderen beiden sind bereits zum DF Program gewechselt.



Herr J. und seine Frau, mit denen das Interview gemeinsam durchgeführt wurde, beschreiben folgende Erweiterungen ihrer Möglichkeiten:

Hohe Zufriedenheit mit dem AS Anbieter: gut geschulte Attendants, die eine respektvolle Pflege ermöglichen:

- Herr J. beschreibt die Erfahrung mit dem Attendant Outreach Service sehr positiv: "oh it's it's great. It is something which I really appreciate [...] and I think they have really good ah good service for those who need the help." (Transkript Herr J. - Z. 54-58). Er ist sehr zufrieden mit seiner Anbieterorganisation und ist davon überzeugt, dass diese die beste ist. Er würde sie jedem weiterempfehlen, der Attendant Service benötigt (ebd. -Z. 225-227). Frau J. betont, dass alle Attendants bei dieser Organisation gut geschult sind und dem Consumer sehr viel Respekt entgegenbringen (ebd. -Z.200).

Organisation bietet mehr als nur Attendant Service:

- Die Organisation, über welche Herr J. Attendant Service in Anspruch nimmt, ist eine sehr große und bietet auch zahlreiche andere Serviceleistungen an (ebd. -Z. 278-282). Beispielsweise hilft sie ihm dabei, die richtigen technischen Hilfsmittel zu finden oder bietet Informationsabende über Themen wie: Reisen mit Behinderung etc. an (ebd. - Z. 286-289).

Attendant Outreach Service ermöglicht Unabhängigkeit und Selbstbestimmung:

- Frau J. betont, dass Attendant Outreach Service dem Bezieher "independence" verschafft und Herr J. stimmt dem zu (Transkript Herr J. - Z. 229-240). Durch das Attendant Outreach Service ist Herr J. laut seiner Frau von niemanden abhängig und selbst, wenn sie nicht da wäre, könnte er darauf zurückgreifen (ebd.). Weder für sie noch für ihren Mann wäre es gut, wenn dieser von ihr abhängig ist (ebd. -Z. 238-240). Herr J. erlangt Unabhängigkeit und hat nicht das Gefühl, eine Last für jemanden anderen zu sein (ebd.):

"it has given him a great deal of independence (.) mhm like if he were to be dependent on me only I think it would be not healthy for me and not good for him. (.) So really attendant service gives the patients independence. (.) He feels he is not a burden on anybody." (ebd.)

Er empfindet, dass er selbst das Attendant Service bestimmt (ebd. - Z. 449-452). Seine Frau hebt hervor, dass die Selbstbestimmung - "independence" - keinem Menschen aberkannt werden sollte, denn jede Person macht die Dinge anders (ebd. - Z. 454-456). Die Attendants wahren die Selbstbestimmung von Herr J. dadurch, dass sie ihn immer wieder fragen (ebd. - Z. 455f): "So they are they are really taught because they always ask what you want me to do, how do you want me to do you know." (ebd.)

### Attendant Outreach Service ermöglicht mehr Freiheit und zugleich eine Entlastung ihrer Ehe:

- Herr J. bejaht, dass er durch das Attendant Outreach Service mehr Freiheit erlangen konnte (ebd. - Z. 483-485). Seine Ehefrau spricht ebenfalls davon, dass sie in den Genuss von mehr Freiheit komme: "To me I feel like I have more freedom." (ebd. -Z. 487)

Sie beschreibt, dass ihr Leben in der Wohnung als Familienmitglied ohne Attendant Service sehr eingeschränkt wäre (ebd. - Z. 501ff):

"The thing is if if there were no attendant services my living in the apartment or coming into the apartment would really be limited for me as as a family member, as a second care giver." (ebd.)

Jetzt hat sie die Möglichkeit, die Wohnung zu verlassen und einen erforderlichen Arzttermin wahrzunehmen, während die Attendants da sind (ebd. -Z. 502-507). Zudem wäre es auch eine Belastung für ihre Beziehung, wenn sie alles für ihren Mann machen müsste: "if he had to tie me down if I were to do everything for him without I think it would be, it would strain the relationship too." (Transkript Herr J. - Z. 506f)

Frau J. beschreibt, dass die Rahmenbedingungen des AS etwas flexibel sind (ebd.- Z. 423-426). So konnte die Zeit des AS in der Früh, um eine Stunde verlängert werden, als sie vereist war (ebd.). Größere Veränderungen hingegen, um mehrere Stunden, würden sich sehr schwierig gestalten (ebd.).

### Sehr gute Unterstützung und Begleitung von der Organisation ab dem Zeitpunkt des Unfalls:

- Frau J. beschreibt, dass sie von Anfang an Unterstützung von der Organisation bekommen haben (ebd. - Z. 399-418). Bereits im Krankenhaus und in der Rehabilitation gab es sowohl Unterstützung durch "peer support", die über ihre eigene Erfahrung mit der Behinderung berichteten, als auch durch das Fachpersonal (ebd.). Dieses half unter anderem bei der Anmeldung für das "transitional living" (ebd.). In der Rehabilitation, die sehr eng mit der Organisation verbunden ist, gibt es zusätzlich auch viele Angebote, bei denen Dinge gelernt werden können, wie z.B. die Darmentleerung (ebd.). Auch im "transitional living" hatte Herrn J. noch seinen "social coordinator", der ihn auch heute noch unterstützt (ebd.- Z. 414-416). Die Organisation hat Herr J. somit Schritt für Schritt auf seinem Weg vom Verlassen des Traumazentrums bis zum Leben im Zuhause begleitet (ebd. -Z. 399-418).

Frau J. bringt ihre Freude über dieses so gut funktionierende System wie folgt zum Ausdruck (ebd. - Z. 416-418):

"Yes so it's wonderful really the system is really (.) like (.) circle linked to each other (.) like the services are not disconnected and then from here you see were am I going the next day, they have sort of worked it out." (ebd.)

Beide profitierten auch von dem Wissen der Attendants, welches zum Zeitpunkt, wo Herr J.

das Krankenhaus verlies, deutlich größer war als das ihre (ebd. -Z. 366f). Frau J. beschreibt die Attendants als menschliche Ressourcen: "[...] human beings giving help to an human being with the resource that they have, they are more resourceful than the person who just had the accident" (ebd.).

#### Was berichten andere Personen, die Attendant Service in Anspruch genommen haben?

Frau N., Frau P. und Herr K. nahmen im Laufe ihres Lebens auch Attendant Outreach Service in Anspruch (anskript Frau P. - Z. 281f/ Transkript Frau N. - Z. 17-19/Transkript Herr K. - Z. 51f).

Frau P. tat dies bereits im Elternhaus, da ihre Mutter ihre Pflege nicht übernehmen konnte (Transkript Frau P. - Z. 281f). Die Organisation übernahm somit stellvertretend für die Mutter die Pflegetätigkeiten für sie (ebd.).

Frau N. nahm über das Community Care Access Center (CCAC) Attendant Outreach Service in Anspruch (Transkript Frau N. - Z. 17-19). Im Rahmen dessen konnten zumindest ihre Grundbedürfnisse abgedeckt werden (ebd. - Z. 331ff):

"But for what it was at least I was getting you know my basic needs met you know that I could shower, that I could get dressed and I could get out of the door." (ebd.)

Sie ist jedoch sehr viel glücklicher mit dem Attendant Service über das Direct Funding Program (ebd. -Z. 17-24).

Herr K. war nicht unzufrieden mit dem Attendant Outreach Service über seine Organisation. Er vermutet, dass dies daran lag, dass er auch bei diesem schon die Möglichkeit hatte seine eigenen Attendants auszuwählen und nicht auf das Personal der Organisation angewiesen war (Transkript Herr K. - Z. 51f, 471-474). Allerdings betont er, dass das Direct Funding Program doch viel besser für ihn sei (ebd. -Z. 51f): "It was good to have the [Name of the Attendant Outreach organisation, Anm. E. K.] they were fantastic but er it's so much nicer to have direct funding" (ebd.).

### 13.3. Vergleich: Erweiterung der Capabilities Wien- Toronto

| Vergleich: Erweiterung der Capabilities Wien- Toronto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| PERSÖNLICHE ASSISTENZ IN WIEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  | ATTENDANT SERVICE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | IN TORONTO |
| 1. Ermöglicht Erwerbstätigkeit und Studium?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |            |
| <p>Bis auf einen Befragten nehmen in Wien alle Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz<sup>97</sup> entweder für das Studium oder die Erwerbstätigkeit in Anspruch (Interviews Wien). Zwei Drittel der Befragten betonen, dass die Persönliche Assistenz ihre Möglichkeiten in Hinblick auf die Erwerbstätigkeit vergrößert (siehe Masterarbeit S. 143-145). Es ist dementsprechend die am häufig genannte Unterkategorie bei den Wiener Befragten und ermöglichte diesen<sup>98</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• eine Erwerbstätigkeit zu erlangen und sich beruflich weiterzuentwickeln (Transkript Frau B. -Z. 4-6, 123-124,339<sup>99</sup>)</li><li>• beim Studium nicht auf die Kollegenschaft angewiesen zu sein (Transkript Frau I. 152-155)</li><li>• rechtzeitig in der Arbeit zu erscheinen (Transkript Herr D. - Z. 5-9, 102-105)</li><li>• immer noch erwerbstätig zu sein (Transkript Herr E. - Z. 136)</li><li>• Entlastung und die Möglichkeit sich auf das Wesentliche im Beruf zu konzentrieren (Transkript Herr G. 76-82, 86-88)</li></ul> |  | <p>Wie im theoretischen Teil beschrieben gibt es in Toronto kein mit Wien vergleichbares System der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (siehe Kapitel 10. und 9.5).</p> <p>Dies liefert die Begründung, warum die Erwerbstätigkeit in den Interviews kaum zur Sprache kommt (Interviews Toronto).</p> <p>Lediglich eine der Befragten schildert, dass sie durch das Attendant Service die Möglichkeit hat sich besser auf den Job zu konzentrieren und dass durch die vermehrte Unterstützung in der Freizeit auch die Überlastung am Arbeitsplatz minimiert werden konnte (Transkript Frau N. - Z. 169-179, 459-464).</p> |            |
| 2. ermöglicht Selbstbestimmung?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |            |
| <u>Gemeinsamkeiten PA und DF:</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |            |
| <p>Werden die PA und das DF Program hinsichtlich einer Vergrößerung der Selbstbestimmung der Befragten verglichen, stechen einige Überschneidungspunkte ins Auge:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Selbstbestimmen können von wem, wann, wo und für welchen Zweck ich die PA bzw. das DF Attendant Service in Anspruch nehme (Transkript Herr E. -Z. 209-305<sup>100</sup>)</li><li>• Die Möglichkeit zu haben Arbeitgeber zu sein, die Aufgabe der Organisation zu übernehmen und keine dritte Partei dafür zu benötigen (Transkript Herr C.- Z. 163-165)<sup>101</sup></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |            |

<sup>97</sup> Anzumerken ist hierbei, dass zwei der neun Befragten nur Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen.

<sup>98</sup> Dies ist eine Sammlung von allem, was von den Befragten genannt wurde, dies bedeutet nicht, dass alle Interviewten alles genannt haben, sondern lediglich, dass es zumindest von einem Interviewten genannt wurde.

<sup>99</sup> (Transkript Frau A. -Z. 10-15, 417-419, 170f)

<sup>100</sup> (Transkript Herr D. - Z. 100-105/Transkript Frau N. - Z. 260-267, 21f/ Transkript Frau S. -Z. 294-298, 304-309/Transkript Herr K. - Z. 56-59)

<sup>101</sup> (Transkript Frau S. - Z. 102ff/Transkript Herr K. -Z. 315-320/Transkript Herr H. - Z. 157-162)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Selbst eigenständige Entscheidungen treffen zu können - "I am in control"<sup>102</sup></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <u>Unterschiede PA und DF:</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>In Wien wird durch einen Befragte betont, dass es wichtig ist selbst zwischen dem Arbeitgebermodell oder dem Dienstleistermodell wählen zu können (Transkript Herr H.- Z. 157-162).</li> <li>Die Möglichkeit den Lohn zu variieren wird in Wien in den Interviews nicht angesprochen (Transkription Wien).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Beim Direct Funding besteht diese Möglichkeit nicht, der Bezieher des DF ist automatisch Arbeitgeber und muss sich auch, um die damit verbunden Verpflichtungen erledigen (Transkript Frau S. - Z. 653-711).</li> <li>Zwei Befragte beim DF heben die Möglichkeit hervor, den Lohn der Attendants in einem gewissen Rahmen selbst bestimmen zu können (Transkript Frau N. - Z. 350-353/Transkript Herr K. - Z.22-31).</li> </ul> |
| Selbstbestimmung im Supportive Housing AS vs. in der Persönlichen Assistenz                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Die Selbstbestimmung wird von den Befragten im Supportive Housing AS ebenso erwähnt wie bei den Beziehern der Persönlichen Assistenz in Wien: <ul style="list-style-type: none"> <li>Insbesondere zwei von fünf Personen betonen, dass die Attendants sie dabei unterstützen selbstbestimmt zu leben (Transkript Herr L. - Z. 181-183/Transkript Herr O. - Z. 331-337). Einer von ihnen verwendet für Attendants auch den Ausdruck "Independent Living Assistants" (Transkript Herr O. - Z. 331-337).</li> </ul> <p>Während es jedoch im Rahmen der Persönlichen Assistenz in Wien möglich ist die Assistenten selbst auszuwählen, ist dies beim Supportive Housing AS nicht möglich (Transkript Herr C. - Z. 133-134/Transkript Frau M. -Z. 125ff). Allerdings wird von einigen Befragten in Toronto die Möglichkeit angesprochen Feedback zu geben oder zu melden, wenn es für sie nicht möglich ist mit einem Attendant zusammenzuarbeiten (Transkript Frau M. -Z. 125ff, 126-128/ Transkript Herr O. - Z. 217-222). Bei Problemen mit Attendants gibt es eine Ansprechperson, die zur Klärung beiträgt (Herr L. - Z. 2772-282).</p> <p>Sowohl bei der PA in Wien als auch beim AS in Toronto wird die Selbstbestimmung auch mit dem Leben in der eigenen Wohnung in Verbindung gebracht<sup>103</sup>. In beiden Fällen sind es jeweils zwei Befragte, die explizit den Zusammenhang zwischen ihrem Leben in einer eigenen Wohnung und der Persönlichen Assistenz bzw. Attendant Service ansprechen<sup>103</sup>:</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

<sup>102</sup> (Transkript Herr K. -Z. 29f<sup>102</sup>)

<sup>103</sup> Wien: (Transkript Herr C. - Z. 6-7/Transkript Frau I. - Z. 9f, 128-130), Toronto: (Transkript Herr L. 320-325, 352-355/Frau P. - Z. 63f, 363-365)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einer betont explizit, dass das Leben in der eigenen Wohnung erst durch die Persönliche Assistenz ermöglicht wurde (Transkript Herr C. - Z. 6-7).</li> <li>• Für jemand anderen ermöglichte die PA den Ablösungsprozess vom Elternhaus und das "eigenständige" Leben (Transkript Frau I. - Z. 9f, 128-130).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einer der Befragten weist darauf hin, dass er durch das Supportive Housing AS von zu Hause ausziehen konnte und nun in seiner eigenen Wohnung lebt (Transkript Herr L. 320-325, 352-355). Er kann im Supportive Housing selbstbestimmter leben als im Elternhaus (ebd.).</li> <li>• Eine andere Befragte bezeichnet es als positiven Aspekt des Attendant Service, dass sie ihre eigenen vier Wände hat und innerhalb dieser tun kann was sie möchte (Frau P. - Z. 63f, 363-365).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>Der einzige Befragte dessen Frau, der derzeit Attendant Service in Form von "outreach" in Anspruch nimmt, erlebt, dass er selbst über seine Pflege bestimmt (Transkript Herr J. - Z. 449-452). Die Attendants fragen immer wieder nach, welche Tätigkeiten zu tun sind und wie sie diese ausführen sollen (ebd.). Diese vermittelt ihm das Gefühl der Selbstbestimmung (ebd.).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <h3>3. ermöglicht (bessere) Freizeitgestaltung und aktivere Teilnahme an der Gesellschaft?</h3>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>In Wien erwähnen 4 von 7 Personen, welche die PA in Form der PGE (Assistenz für den Privatbereich) in Anspruch nehmen, dass folgende Möglichkeiten in der Freizeit vergrößert wurden oder überhaupt erst entstanden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hobbys besser ausüben zu können und neue Freizeitaktivitäten kennenlernen z. B. "Sportarten ausprobieren" (Transkript Frau B. - Z. 339-341).</li> <li>• uneingeschränkter unterwegs sein zu können (auf nicht barrierefreie Veranstaltungen und abends länger wegbleiben zu können) (ebd.)</li> <li>• ins Kino/Theater/Konzert zu gehen (Transkript Herr D. - Z. 320-324)<sup>104</sup>,</li> <li>• in den Urlaub fahren zu können, Tagesausflüge und Stadtunternehmungen zu machen (Transkript Herr H. -Z. 203-211)</li> <li>• imstande zu seine Leute einzuladen und ein "gastliches Haus" zu führen (ebd.)</li> </ul> | <p><u>Direct Funding:</u><br/>Zwei der drei Befragten erwähnen eine Vergrößerung ihrer Möglichkeiten in der Freizeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das DF ermöglicht durch eine vermehrte Unterstützung eine saubere Wohnung. Durch die Zufriedenheit mit dem Zustand der Wohnsituation wird es auch möglich Freunde einzuladen (Transkript Frau N. - Z. 148-152, 305-310)</li> <li>• mehr Zeit zur Verfügung um andere Dinge zu machen (ebd.)</li> <li>• mehr Dinge tun können: die Schwester besuchen, in einem Restaurant essen zu können, bei Freunden übernachten zu können (Transkript Frau S. - Z. 170-76, 292-295)</li> </ul> <p>Obwohl das Thema der Freizeitgestaltung erwähnt wird, ist es nicht so präsent und ausführlich in den Interviewdaten zu finden, wie dies in den</p> |

<sup>104</sup> (Transkript Herr E. - Z. 131-141)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Ein Befragter betont, dass er überhaupt erst durch die Persönliche Assistenz eine "Freizeiteinteilung" gewonnen hat (Transkript Herr D. - Z. 184).</p> <p>Zwei Befragte heben hervor, dass es ihnen nun möglich ist gesellschaftlichen Aktivitäten wie z.B. dem Kinobesuch nachzugehen (Transkript Herr D. - Z. 320-324/Transkript Herr E. - Z. 131-141).</p> | <p>Wiener Interviews der Fall ist (siehe Masterarbeit S.150-161)</p> <p><u>Supportive Housing:</u><br/>Ein positiver Effekt auf die Freizeitgestaltung wird in den Interviews nicht zur Sprache gebracht (siehe Masterarbeit S.162-173).<br/>Lediglich ein Befragter betont, dass er durch das er genauso viele Möglichkeiten in der Gesellschaft "community" hat wie jeder andere Mensch auch (Transkript Herr O. - Z. 530-534).</p> <p><u>Attendant Outreach:</u><br/>Ebenso wie beim Supportive Housing wird erwähnt auch der Befragte, keine neu entstandenen Freizeitmöglichkeiten durch das AS (Transkript Herr J. - Z. 1-573).</p>                                                                                                                                                                                       |
| <p><b>4. ermöglicht Entlastung des nahen Umfelds?</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>In Wien spricht eine Befragte sehr ausführlich darüber, dass das Familienleben eine deutliche Entlastung erfahren hat (Transkript Frau I. - Z. 53-55, 117-137).</p>                                                                                                                                                                                           | <p>In Toronto wird über alle drei Arten des AS hinweg zumindest von einem Befragten erwähnt, dass das nahe Umfeld entlastet werden konnte:<br/>Im Rahmen des DF spricht ein Befragter darüber, dass seine Frau durch die Nachtdienste sehr entlastet werden konnte (Transkript Herr K. -Z. 109-112, 82).<br/>Hinsichtlich des Supportive Housing spricht ein Befragter über die Entlastung der Eltern (Transkript Herr L. - Z. 321-325).<br/>Im Attendant Outreach betont die Ehefrau selbst, dass das AS eine große Entlastung und einen Zugewinn an Freiheit für sie bedeutet (Transkript Herr J. - Z. 483-485, 502-507).<br/>In beiden Fällen, wo die Entlastung der Ehepartner thematisiert wird, wird ebenfalls betont, dass es auch für die Beziehung eine Entlastung darstellt (Transkript Herr K. -Z. 109-112, 82).</p> |
| <p><b>5. ermöglicht die Verbesserung der gesundheitlichen Situation?</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4 Befragte in Wien verweisen auf eine Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation durch die PA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch keine andere Leistung im Behindertenbereich hätte sich seine Gesundheit derartig verbessert (Transkript Herr C. - Z. 363-368). Persönliche Assistenz wird von diesem Befragten als "gesundheitlich notwendig" angesehen (ebd.).</li> <li>• Für eine Befragte hat sich durch ein höheres Maß an Assistenzstunden, die gesundheitliche Situation verbessert, weil ein höheres Schlafpensum möglich und die Krankheitsanfälligkeit dadurch verringert wurde (Transkript Frau I. -Z. 389-402). Zudem schaffte die PA die Möglichkeit jederzeit einen Arzt aufsuchen zu können (ebd.).</li> <li>• Ein weiterer Befragten bejaht die Frage nach der gesundheitlichen Verbesserung eindeutig (Transkript Herr H. - Z. 202).</li> <li>• Ein anderer betont, dass er durch die PA sehr gut gepflegt ist und er dies alleine niemals so schaffen würde (Transkript Herr E. - Z. 294f).</li> </ul> | <p><u>DF</u>: Zwei Befragte schildern, dass sich ihre mentale Gesundheit verbessert hat (Transkript Frau N. 226-228/ Transkript Herr K. - Z. 103-112). In beiden Fällen war es auch der Wegfall von Stress der diese Verbesserung bewirkte (ebd.).</p> <p><u>SH</u>: Ein Befragter betont, dass gutes Attendant Service sehr wohl dabei hilft seine Gesundheit aufrechtzuerhalten, hingegen "schlechtes" Attendant Service auch zu gesundheitlichen Problemen führen könnte (Transkript Herr O. -Z. 536-552).</p> <p><u>AO</u>: Eine betroffene Gattin ist überzeugt davon, dass das AS auch Auswirkungen auf die gesundheitliche Situation ihres Mannes hat (Transkript Herr J. - Z. 340-345). Da dieser kein sensorisches Empfindungsvermögen hat, helfen die Attendants täglich seine Haut zu kontrollieren (ebd.). Sie wären die ersten denen Hautproblem auffallen würden (ebd.).</p> |
| <p><b>6. ermöglicht bessere Alternative zu traditionellen Angeboten der Behindertenhilfe?</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>Vier Befragte erwähnen, dass sie die PA anderen Angeboten aus der Behindertenhilfe deutlich vorziehen. Davon betonen zwei Befragte besonders, dass die Persönliche Assistenz eine eindeutige Verbesserung zur Dienstleistung der Heimhilfe darstellt (Transkript Frau I. - Z. 106-112/Transkript Herr D. - Z. 100-105, 320-324, 330f).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p><u>DF</u>: Für die drei Bezieher ist es eine deutliche Verbesserung zu ihrem vorherigen Attendant Service (Transkript Frau N. - Z. 319-341/ Transkript Frau S. -Z. 117-121,149f/ Transkript Herr K. - Z. 478). Ein Befragter beschreibt das Modell als ideales Vorbild von dem die Welt lernen kann (Transkript Herr K. - Z. 478).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Eine Person ist von dem Leben in einer Einrichtung zur PA gewechselt und betont, dass sie dadurch viel mehr Selbstbestimmung genießt (Transkript Herr C.- Z. 116-125).</p> <p>Eine der Interviewten kann sich nicht vorstellen im „Betreuten Wohnen“ zu leben (Transkript Frau F. - Z. 239-242).</p> | <p><u>SH</u>: Von drei Personen wird SH als Alternative zur institutionellen Einrichtungen angesprochen (Transkript Frau S. - Z. 126-133; Transkript Herr L. - Z. 159-163<sup>105</sup>).</p> <p>Eine Befragte sieht den Vorteil zur Institution zum einen in dem persönlicheren Service und den besseren Möglichkeiten eine Beziehung zu den Attendants aufzubauen (Transkript Frau S. - Z. 126-133). Zum anderen, dass es weniger von der Realität isoliert und auch weniger reglementiert ist (ebd).</p> <p>Ein anderer betont, dass das SH eben kein Krankenhaus darstellt (Transkript Herr L. - Z. 159-163). Daher ist es ihm wichtig, dass die Attendants das Konzept des Independent Living verstehen, um ihn dabei entsprechend unterstützen zu können (ebd.).</p> <p><u>AO</u>: Im Rahmen des Interviews mit dem Attendant Outreach Bezieher wird kein Vergleich zu anderen Einrichtungen hergestellt (Transkript Herr J. - Z. 1-573).</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Vergleich: Erweiterung der Capabilities Wien und Toronto I

---

<sup>105</sup> (Transkript Frau M. - Z. 12f)

### 13.4. Capability Limitation: Wien

In dem nächsten Abschnitt geht es um die Darstellung der zweiten deduktiven Hauptkategorie: **Capability Limitation durch die Persönliche Assistenz/Attendant Service bzw. die Art ihrer praktischen Umsetzung.** Zuerst wird diese Kategorie für Wien und anschließend für Toronto bearbeitet.

Die zentrale Frage ist auf welche Weise die Capability der Befragten eingeschränkt wird. Es wird beschrieben, wo das Wiener Modell nicht in der Lage ist die Beeinträchtigungen auszugleichen und dadurch die Capability Limitation mitbewirkt (Terzi 2009, 97). Es werden ungelöste Fragen und Problemstellungen angesprochen.

Die Capability Limitation betrifft 3 Bereiche:

1. ... das System der Persönliche Assistenz
2. ... Persönliche Assistenz als Fremdkörper
3. ... Individuelle Schwierigkeiten

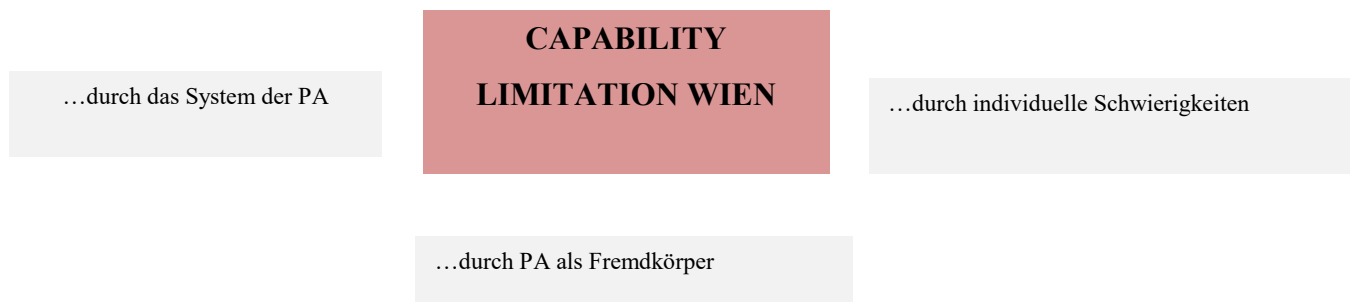


Abbildung 22: Capability Limitation in Wien

#### 13.4.1. Capability Limitation durch das System der PA

1. Schwierigkeiten bei Antragsstellung und Einstieg in die Persönliche Assistenz
2. Bedarf an Persönlicher Assistenz ist nicht gedeckt
3. Keine "echte" Wahlmöglichkeit zwischen Arbeitgeber und Dienstleistermodell
4. Hoher organisatorischer, kommunikativer und zeitlicher Aufwand
5. Schwierigkeiten bei Absagen/Ausfällen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Persönlichen Assistenten/Assistentinnen und die Suche nach Ersatz
6. Weitere problematische Aspekte des Systems der Persönlichen Assistenz

# 1. Schwierigkeiten bei der Antragsstellung und dem Einstieg in die Persönliche Assistenz:

- Drei Befragte berichten, dass die Antragstellung bei ihnen viel bis sehr viel Zeit in Anspruch genommen hat (Transkript Herr G. - Z. 26-30/ Transkript Herr H. - Z. 16/Transkript Herr D. - Z. 13-16).
- Herr G. beschreibt den hohen Aufwand bei der "Bedarfserhebung" durch die Förderstelle auch wenn dieser wahrscheinlich notwendig ist (Transkript Herr G. - Z. 33-37).
- Herr D. bezeichnet die Antragsstellung und das Warten auf die Zusage als "nervenaufreibende Sache". Er wusste schon, dass die Heimhilfe seinen persönlichen Bedarf nicht mehr abdecken konnte, musste jedoch erst auf den positiven Bescheid für die Persönliche Assistenz warten (Transkript Herr D. - Z. 246-250).

Erschwerend kam bei ihm hinzu, dass sich die tatsächliche Nutzung der Persönlichen Assistenz nach der erfolgreichen Bewilligung, um einen weiteren Monat verzögerte, weil die Organisation ihm noch kein Personal zur Verfügung stellen konnte (ebd. - Z. 21-24).

- Frau B. empfand die Antragsstellung für die PGE "herabwürdigend" und "diskriminierend" (Transkript Frau B. - Z. 74-76). Sie musste "sehr viel Privates preisgeben" und sich intensiv mit sich selbst und ihrem "sozialem Umfeld" beschäftigen (ebd.). Hinsichtlich des "sozialen" wie "psychologischen" Aspekts geht es laut Frau B. "schon sehr in die Tiefe" (ebd. -Z. 74-88).

Ebenso wie Frau B. erwähnt auch Herr H. den psychologischen Aspekt bei der Antragsstellung:

"... ich hab neuerlich eine Psychologin besuchen müssen, die hat das auch befürworten müssen und sonst gab's eigentlich keine Probleme, keine Probleme, die hat mir nur das aufgrund der Schwere der Behinderung zugesprochen, bewilligt" (Transkript Herr H. -Z. 22-24)

Obwohl Herr. H. bereits den Vorläufer, die Monatspauschale bezog, und der FSW bereits alle Daten über ihn vorliegen hatte, wurde von ihm neuerlich ein psychologischer Besuch verlangt (ebd.).

- Frau F. beschreibt zwar keine Komplikationen bei der Antragsstellung, allerdings erzählt sie von einem "anfänglichen Schock" bei ihrem ersten Termin bei der Assistenzorganisation (Transkript Frau F. - Z. 21-30). Dort wurden ihr die Regeln erklärt, wie zum Beispiel, dass die Persönlichen Assistentinnen "keine Freundinnen sein dürfen" und ihr in der Schule keine inhaltliche Hilfestellung geben können (ebd.). Für Frau F. die von der "heimeligen" Sonderschule kam und dort den Hauptschulabschluss gemacht hatte war dies wie ein "Sprung ins kalte Wasser" (ebd.). In der Praxis konnte sie sich dann relativ schnell zurechtfinden, aber

dieser „anfängliche Schock“ blieb ihr in deutlicher Erinnerung (Transkript Frau F. - Z. 28-30).

- Bei Herrn C. ging die Bewilligung sehr schnell von statten, allerdings nur, weil er, sich aus seiner Notsituation schriftlich an den Wiener Bürgermeister gewandt hatte (Transkript Herr C. 27-32).

## 2. Bedarf an Persönlicher Assistenz ist nicht gedeckt

Vier von neun Befragten erwähnen, dass ihr Bedarf nicht abgedeckt ist (Transkript Herr E. - Z. 275-280/Transkript Herr H. - Z. 152/Transkript Frau B. - Z. 220-222/Transkript Frau I. 298-302).

- Herr H. sagt, dass sein Bedarf nicht zu "100 %" abgedeckt ist (Transkript Herr H. - Z. 152). Er betont, dass, insbesondere Menschen mit "sehr hohem Pflegebedarf" zu wenige Stunden zur Verfügung haben, obwohl das Wiener Modell „sehr sehr gut ausgebaut ist“ (ebd. - Z. 222-228).
- Wird der der gesamte "Lebensbedarf" herangezogen, muss Frau B. sagen, dass dieser zu 30% nicht abgedeckt ist (Transkript Frau B. 220-222). Dies liegt ihrer Ansicht nach an zu wenig verfügbaren Stunden und am "Personal" (ebd. - Z. 228-231). Zudem betont Frau B., dass kein "reibungloser Alltag" möglich ist, weil trotz der vielen involvierten Personen ihre "12-14 Stunden Wachzustand" nicht "abgedeckt" sind (ebd. -Z. 107-109).
- Für Frau I. ist der Bedarf ebenfalls nicht abgedeckt (Transkript Frau I. - Z. 298-302): Sie hebt hervor, dass sie bei Reisen nicht mit einer Assistentin alleine auskommen kann (ebd.). Sie braucht oft zwei Assistenten/Assistentinnen und hat dementsprechend einen höheren Stundenbedarf (ebd.). Österreich sei von einer Persönlichen Assistenz die einem Beziehenden mehr als 24 Stunden Assistenz ermöglicht noch "meilenweit" entfernt (ebd.). Um ihren alltäglichen Bedarf überhaupt abdecken zu können, ist sie gezwungen ihren Assistierenden über Nacht anstelle jeder einzelnen Stunde eine Nachtpauschale zu bezahlen (ebd. -Z. 303-307). Sie findet diese Regelung eigentlich nicht in "Ordnung", es ist jedoch für sie die „einzige Möglichkeit, jetzt so [ihr, Anm. E. K.] Leben zu leben" (ebd.). Am Arbeitsplatz ist ihr Bedarf nicht gedeckt, weil nur vier Wochen Persönliche Assistenz für die Zeit des Urlaubs und des Krankenstandes zuerkannt werden (ebd. -Z 440-447). Jeder Angestellte hat allerdings, ohne die Einberechnung der etwaigen Krankenstände, bereits 5 Wochen Urlaub zur Verfügung (ebd.).
- Herr E. erzählt, dass er seiner Ansicht nach "zu früh auf eine zu hohe Stufe gekommen" ist (Transkript Herr E. - Z. 275-280). Als er wegen eines Dekubitus bettlägrig wurde und mehr Assistenz benötigte, war es nicht mehr möglich das Stundenausmaß zu erhöhen, weil er schon das Maximum an Stunden erreicht hatte (ebd.).

- Frau A. ist zwar sehr froh darüber, dass sie ausreichend Stunden für Beruf und Ausbildung zur Verfügung hat (Transkript Frau A. - Z. 417-423, 115-118, 171). Sie kritisiert jedoch, dass sie immer zittern muss, ob das berufsbegleitende Studium auch für das nächste Jahr bewilligt wird (ebd. - Z. 473-492). Hätte sie den Wunsch zwei Ausbildungen gleichzeitig zu machen, wäre es sicherlich sehr schwierig ausreichende Assistenzstunden dafür zu erhalten (ebd. - Z. 473f).
- Herr C. unterstreicht, dass er Glück hatte einer der ersten zu sein, der Persönliche Assistenz beantragte (Transkript Herr C. 239-248). Hierdurch hat er eine hohe Fördersumme zugesprochen bekommen (ebd.). Mittlerweile gibt es viel mehr Beziehende, wodurch sich auch die finanzielle Unterstützung reduziert hat (ebd.). Personen mit demselben Unterstützungsbedarf erhalten somit aktuell weniger Stunden zugesprochen als zu Beginn (ebd.).

### 3. Keine "echte" Wahlmöglichkeit zwischen Arbeitgeber - Dienstleistermodell:

Frau I. nahm die Persönliche Assistenz zuerst über einen Dienstleister in Anspruch und genoss die Unterstützung, (Ansprechpersonen, Vertretungssuche etc.) welche sie durch diesen erhielt (Transkript Frau I. - Z. 310-324). Sie versuchte so lange wie nur irgend möglich am Dienstleistermodell festzuhalten, indem sie ihre Nachtassistentenstunden immer mehr reduzierte (ebd. - Z. 387-400). Dies führte jedoch zu einer sehr geringen Schlafmenge und -qualität, die wiederum eine hohe Krankheitsanfälligkeit mit sich brachte (ebd.). Schlussendlich musste sie aus gesundheitlichen und finanziellen Gründen in das Arbeitgebermodell wechseln (ebd. - Z. 333-336, 387-400, 436f). Der geförderte Stundensatz ist mit 16 Euro sehr niedrig gehalten und wurde nie erhöht (ebd.). Im Arbeitgebermodell ist der zu bezahlende Stundensatz deutlich geringer, wodurch sie sich mehr Assistenzstunden mit derselben Fördersumme leisten konnte (ebd. - Z. 310-324). Allerdings fiel für sie dadurch auch die Unterstützung durch den Dienstleister weg und sie muss seitdem die "gesamte Verantwortung" selber tragen (ebd.). Sie betont, dass insbesondere Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, zu denen auch sie selbst gehört, aus finanziellen Gründen ins Arbeitgebermodell gezwungen werden (ebd. -Z. 333-336). PA ist dadurch für Frau I. "...eigentlich ein zweiter Job, den ich in meinem Leben bewältigen muss..." (ebd.-Z. 318f). Wären ausreichend Fördermittel gegeben und, Frau I. die Wahl hätte würde sie ohne zu zögern wieder in das Dienstleistermodell wechseln (ebd.- Z. 318-324):

"Und, ähm, da schaut auch keiner her und sagt boa super, dass du das machst. Also natürlich, ich habe den Gewinn, ich kann leben wie Ich möchte, aber, wenn ich es mir aussuchen könnte und meine Förderung vom Land so groß wär“, dass ich sagen - ich kann sie auch über einen DIENSTLEISTER organisieren - würd ich, das ohne mit der Wimper zu zucken, das nochmal machen" (ebd.- Z. 318-324)

- Herr H. kritisiert wie Frau I., dass Menschen mit "hohem Pflegebedarf", kaum eine andere Möglichkeit haben als das Arbeitgebermodell zu nutzen, weil sie durch den höheren Stundensatz beim Dienstleistermodell nicht ausreichend Assistenzstunden bekommen (Transkript Herr H. - Z. 222-232). Dadurch wird diese Personengruppe in das Arbeitgebermodell "gezwungen" (ebd.).
- Ebenso wie Frau I. betont auch Frau F., dass der Grund für die Wahl des Arbeitgebermodells, bei ihr ein finanzieller ist (Transkript Frau F. - Z. 91-94). Sie hat weiterhin eine Assistentin über die WAG beschäftigt, um nicht ganz den Kontakt zur Organisation zu verlieren (ebd.). Es wäre für sie finanziell jedoch nicht möglich, alle Assistierenden über die WAG zu beziehen:

"...Ich hatte ein Jahr keine WAG- Assistentin und ich wollte irgendwie den Draht zur WAG nicht ganz verlieren und hab mir gedacht, eine WAG-Assistentin kann ich mir finanziell leisten, aber das Hauptargument ist, dass es einfach finanziell für mich nicht machbar ist, alle Assistentinnen über die WAG zu finanzieren." (Transkript Frau F. - Z. 91-94)

#### 4. Hoher organisatorischer, kommunikativer und zeitlicher Aufwand:

- Frau B. beschreibt, dass die Zeit vor der Persönlichen Assistenz auch ihre Vorteile hatte (Transkript Frau B. - Z. 343-358). Damals machte sie ihre Freizeitunternehmungen durch die Unterstützung von Angehörigen (ebd.). Der Entscheidungsprozess ging damals viel schneller und sie konnte mehr Zeit "draußen" verbringen (ebd.). Falls beschlossen wurde die Unternehmungen zu machen, wendete der/die Angehörige Zeit und Bemühungen für die Aktivität auf und es bedurfte kaum einer "Vorarbeit" (ebd.). Jetzt verbringt Frau B. sehr viel Zeit mit organisatorischen Aufgaben wie beispielsweise, dem Anfertigen von Dienstplänen aber vor allem mit "Kommunikation" (ebd.). Die Veränderung in dieser beschreibt sie wie folgt: Früher war es nur notwendig mit ihrer Mutter die Freizeitaktivitäten oder Arztbesuche abzusprechen, während sie jetzt mit viel mehr Personen, ihre Termine koordinieren und besprechen muss (ebd. - Z. 97-105).

Hinzu kommt, dass die gefragte Assistentin den Dienst nicht übernehmen kann und es daher notwendig ist jemand anderen zu fragen (ebd.). Dieses Akzeptieren der Absage seitens der Assistenten und das Weiterfragen, ob jemand anderer den Dienst übernehmen kann, ist für Frau B. nicht immer einfach:

"Also das ist schon sehr schwer, dass man auch den Ball wieder zurücknimmt und sagt: 'Okay, es geht halt diesmal nicht - ich muss es wieder in andere Hände zurückgeben'". (103ff).

Außerdem hat der hohe Aufwand auch Auswirkungen auf ihr soziales Umfeld, da sie "viele Freunde dadurch verloren" hat, ihr "Personenkreis kleiner geworden ist" und "eine eigene Welt der Behinderung entstand" (ebd. -Z. 343f). Entsprechend dieser Ausführungen beschreibt sie als Schwächen der Persönlichen Assistenz, die ständige "Verhandlungs- und

Kommunikationsfähigkeit", welche von ihr gefordert werden (Transkript Frau B. - Z. 245-248).

- Herr H. nimmt die PA über das Arbeitgebermodell in Anspruch und berichtet neben den Vorteilen über einen höheren organisatorischen Aufwand:

"Vom Organisatorischen her ist auch ein großer Unterschied, weil neun bis zehn Angestellte zu haben ist schon - erfordert für mich Organisation und schon a bissal aufwendig halt." (Transkript Herr H. - Z. 87f)

- Wie oben erwähnt schätzt Frau I. den Aufwand so hoch ein, dass es sich für sie so anfühlt, als hätte sie einen zweiten Job (Transkript Frau I. - Z. 312-319).

##### 5. Schwierigkeiten beim Ausfall von Assistierenden und die Suche nach Ersatz:

- Herr G. betont, dass er nun anstelle von vier Assistierenden fünf hat, da es öfter vorkam, dass keiner für eine Dienstreise zur Verfügung stand (Transkript Herr G. - Z. 93-96).
- Herr D. betont, dass "plötzliche Krankenstände" eine Schwierigkeit darstellen. Mit der Dienstleisterorganisation ist vereinbart, dass der Kunde beim Ausfall eines Assistenten zuerst alle anderen Assistenten kontaktiert und fragt, ob diese einspringen können und sich erst dann, wenn niemand von ihnen den Dienst übernehmen kann, an die Organisation wendet (Transkript Herr D. -Z. 195-210). Dies kann jedoch zeitlich sehr eng werden, weil das Büro der Dienstleisterorganisation nur zu gewissen Zeiten besetzt ist (ebd.). Fällt Herrn D. in der Früh ein Assistent aus, ist es für ihn nicht möglich die Dienstleisterorganisation zu verständigen, weil diese erst ab neun Uhr erreichbar ist (ebd.).

Die Möglichkeit, dass jemand absagen oder ausfallen könnte führt bei Herrn D. zu einer ständigen Alarmbereitschaft, wenn das Telefon klingelt (Transkript Herr D. - Z. 195 -210). Bereits das Läuten des Telefons bringt bei Herrn D. im Kopf einen Kreislauf in Gange: Es könnte ein Assistent sein, der ihm absagt und dann muss er sich möglichst schnell um Ersatz kümmern, am besten noch während der Bürozeiten des Dienstleisters (ebd.):

"Ja da also man muss immer wenn das Telefon läutet schau'n, muss man immer schauen wer das ist, weil es könnte ja ein Assistent sein, der sich krankmeldet und dann beginnt das schon. Dann muss ich schauen, äh, wenn der jetzt z.B. oben Dienst hätte, muss ich schauen, ob ich für den einen Ersatz bekomme, wenn das Büro nicht besetzt ist, z.B. dann kann das sehr schwierig werden, ned." (ebd. -Z. 195-210)

Wenn ein Assistent/eine Assistentin bei Herrn D. aufhört, kann es durchaus auch 2-3 Wochen dauern bis permanenter Ersatz gefunden wird (ebd. - Z. 31-34). Bis dahin muss Herr D. auf die Vertretungs- und Bereitschaftsassistierenden zurückgreifen (ebd.)

- Auch Frau B. berichtet von Schwierigkeiten mit dem Aufhören von Assistierenden (Transkript Frau B. - Z. 154-161). Für sie ist es nicht leicht ihr Leben zu planen und sie erzählt,

dass ein häufiger Wechsel im Assistententeam auch "das eigene Lebensgerüst ein bisschen ins Wanken bringen" kann (ebd.). Eine besondere Herausforderung ist es zeitlich richtig zu kalkulieren, wie lange es dauert, um eine neue Assistentin zu finden (ebd.).

Sie beschreibt es als schwierig sich immer wieder auf "etwas Neues einzulassen", sich immer wieder auf neue Personen im eigenen Leben einzustellen (ebd. -Z. 164-166). Generell ist es für sie herausfordernd viel Zeit mit Personen zu verbringen zu denen sie "... eine Beziehung hat, aber doch wieder keine Beziehung hat..."; die sie nur ein Stück weit begleiten und dann wieder aus ihrem Leben verschwinden (ebd.- Z. 114-119):

"Okay, ich hab' mit der Person sehr viele Dinge geteilt, aber ich muss sie sozusagen unter einer gewissen Bedingung teilen und auf Zeit, und es ist so alles mit Ablaufdatum, es hat alles irgendwie so einen unsicheren Faktor" (ebd.)

- Den Umgang mit vielen neuen oder fremden Personen spricht auch Herr H. an und sagt, dass die vielen Fremden im Haus sich auch auf das Familienleben ausgewirkt haben (Transkript Herr H. -Z. 86-92). Er hat jedoch gelernt damit umzugehen und für ihn überwiegen die Vorteile (ebd.).

#### 6. Weitere problematische Aspekte des Systems der Persönlichen Assistenz

- Herr C. kritisiert, dass es keinen Rechtsanspruch auf Persönliche Assistenz gibt (Transkript Herr C. - Z. 252-261). Dementsprechend ist es nicht möglich diese einzuklagen, wenn sie jemandem aus ungerechtfertigten Gründen nicht zugesprochen wird (ebd.). Bedenklich ist hierbei für ihn die mangelnde Nachvollziehbarkeit der Bewilligung bzw. Nichtbewilligung:  
"Es gibt keine Transparenz darüber wie beschlossen wird, wer was bekommt. Eine Benachteiligung oder Bevorzugung die zufällig entsteht oder absichtlich hervorgerufen wird ist nicht nachvollziehbar." (ebd. -Z. 259-261).
- Für Frau B. ist es besonders problematisch, dass, sie in den folgenden 2-3 Monaten nicht die maximale Fördersumme ausbezahlt bekommt, sobald sie in einem Monat weniger Assistenzstunden verbraucht hat (Transkript Frau B. - Z. 251-270, 267-273). Die Nutzung von weniger Stunden ist jedoch häufig auf unvorhersehbare Ereignisse wie Krankheitsfälle der Assistenten oder entscheidende Veränderungen in ihrem Leben bedingt und bedeutet nicht, dass die maximale Fördersumme nicht im nächsten Monat benötigt wird (ebd.).
- Herr E. beschreibt die fehlende Vernetzung unterschiedlicher Institutionen (Transkript Herr E. - Z 371-396). Er bräuchte einen Rollstuhl, der es ihm ermöglicht die Rückenlehne zu verstellen und somit das Gewicht auf die Beine zu verlagern (ebd.). Dies scheitert allerdings an der mangelhaften Kostenübernahme durch die Krankenkassa (Transkript Herr E. - Z. 371-396). Hätte Herr E. diesen Rollstuhl zur Verfügung, bräuchte er mittags keine Assistenz mehr,



die ihn ins Bett bringt und wieder herausholt (ebd.). Dieser neue Rollstuhl würde dazu führen, dass er weniger Assistenzstunden benötigt (ebd.). Allerdings werden die Kosten für PA und den Rollstuhl von unterschiedlichen Seiten übernommen (ebd.). Die PA wird durch den FSW übernommen, während die Krankenkassa für die Finanzierung eines neuen Rollstuhls zuständig ist (ebd.)

#### **13.4.2. Capability Limitation: Persönliche Assistenz als Fremdkörper**

- Der Chef von Herrn D. ist aus "Datenschutzgründen" nicht damit einverstanden, dass er die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz in Anspruch nimmt (Transkript Herr D. - Z. 40-43). Er ist der Ansicht, dass es ihm auch ohne Persönliche Assistenz möglich sein muss die Arbeit auszuüben (ebd.). Herr D. ist bereits seit vielen Jahren bei demselben Arbeitgeber beschäftigt und wird von seinen Kollegen/Kolleginnen unterstützt, wenn er Hilfe braucht (ebd.- Z. 45-48). Aus diesem Grund ist es auch ohne Persönliche Assistenz machbar (ebd.) Herr D. hingegen empfindet die dauerhafte Abhängigkeit von seinen Kollegen/Kolleginnen als schwierig, da diese nicht immer die nötige Zeit haben um ihn zu unterstützen:

"Naja sag ma' es geht, dadurch das ich schon über 10 Jahre dort bin kennen mich die Leute schon und die Arbeitskollegen und Kolleginnen helfen mir dann, wenn ich etwas nicht kann. Aber ma' ist halt immer auf - auf die Arbeitskollegen angewiesen und wann die aba' ka' Zeit ham' oder das nicht machen woll'n, dann wird's halt schwierig." (ebd.)

- Frau F. beschreibt, dass es in der Schule anfangs sehr schwierig war, da ihre Klassenkollegen/Klassenkolleginnen zu Beginn nicht sehr positiv auf ihre Persönliche Assistenz reagiert haben (Transkript Frau F. -Z. 38-47). Die Persönliche Assistentin verkörperte als ältere erwachsene Person eine Autoritätsfigur und stellte somit einen "Störfaktor in der Klassengemeinschaft" dar (ebd.). Den Mitschülern/Mitschülerinnen von Frau F. war unklar, was die Aufgaben der Persönlichen Assistentin sind (ebd.). Sie waren eifersüchtig, weil sie vermuteten, dass die Persönliche Assistenz Frau F. auch inhaltlich hilft z.B. bei Schularbeiten (ebd.). Allerdings konnten diese Schwierigkeiten durch eine "Mediation mit der ganzen Klasse" "intensiv bearbeitet" und aus der Welt geschafft werden (Transkript Frau F. - Z. 38-47). Später traten keine Probleme mehr auf (ebd.).
- Frau F. erzählt, dass sie "eine Beziehung zu einem Mann mit Behinderung" hat, der jedoch selbst keine Persönliche Assistenz in Anspruch nimmt und Schwierigkeiten hat "sich mit dem Konzept zurechtzufinden" (Transkript Frau F. - Z. 190-197). Dies führt zu einigen Problemen, weil ihr Partner sich in die Arbeit zwischen ihr und ihren Assistentinnen "einmischt" (ebd.). Wenn die Assistentin "... einen Fehler macht ..." schaltet sich ihr Freund, aus dem Bedürfnis heraus Sie zu "beschützen" in die Situation ein (ebd.). Viele von ihren Assistentinnen

empfinden diese Einmischung als unangebracht, weil nicht ihr Partner, sondern Frau F. selbst ihre Arbeitgeberin ist (ebd.). Dadurch entstehen des öfteren "Konflikte" und sie hat das Gefühl eine "Beziehung zu dritt" zu führen (ebd.)

### 13.4.3. Individuelle Schwierigkeiten, Herausforderungen die zur Capability Limitation führen können

- Herr D. berichtet von der Schwierigkeit, dass alle Assistenten/Assistentinnen bei ihm ihre Stunden bekommen und zufrieden sind (ebd. -Z. 185-191). Er hat jedoch nicht dieses Ausmaß an Stunden zur Verfügung (ebd.):

"...wenn jetzt jeder mehr Stunden braucht, ja und jeder sagt halt: 'ich braucht mehr Stunden, ich brauch mehr Stunden' und, ääh, des nervt halt mit der Zeit ned, ... Und ich kann aber nur die Stunden geben die ich zur Verfügung hab, ned? (.) Ich kann ned', wenn da jetzt jemand mehr verdienen möchte, kann i dem nicht mehr Stunden geben deswegen " (ebd.).

- Herr E. berichtet, dass ihm die Intimität, die mit der PA verbunden ist, bei manchen Assistentinnen leichter fällt als bei anderen (Transkript Herr E. - Z. 75-85). Bei jenen Assistentinnen, die schon etwas älter sind oder Erfahrung im pflegerischen Bereich mitbringen, ist der Umgang in intimen Situationen leichter (ebd.):

"Das geht ja schon auch in sehr intime Bereiche. Jetzt hab ich schon mehrere Wagenjahre eine brasilianische Assistentin, die eigentlich Bühnenbildnerin ist, aber halt keine Arbeit findet, die jung ist und, äh, und ich mag sie zwar und ich glaub sie mag mich auch, aber im Bezug auf, mmh, die Intimität, die man zwangsläufig teilen muss, ääh, ist es nicht ganz einfach, also da tu ich mich mit den Gestandenen, die <Name> und <Name> die sind über 50 sind mir näher im Alter. Ich hab' auch eine kubanische Assistentin, die auch, die auch grad 29 ist, aber die ist gelernte Krankenschwester, die kann damit umgehen, weil sie's gelernt hat, während die Brasilianerin das eben nicht gelernt hat und, äh, ja wir kommen zurecht." (ebd.).

- Herr E. empfindet die PA als eine "temporäre Lebensgemeinschaft", da ein Teil des Lebensalltags mit den Assistierenden geteilt wird (Transkript Herr E. - Z. 166-181). Allerdings ist es für Herrn E. wichtig, "dass [er] auch Zeiten für [s]ich alleine ha[t] [Anm. E. K.]" und nicht das ganze Leben miteinander geteilt wird (ebd. -Z. 168ff). Dadurch, dass die Assistierenden nach dem Dienst zu ihren eigenen Familien nach Hause gehen und nicht bei ihm wohnen "... fällt diese Gefahr der zu großen Nähe ziemlich weg ..." (ebd. -Z: 169-171). In dieser Form der "Lebensgemeinschaft" treten auch Situationen auf, die gewisse "Grenzen" verschwimmen lassen (ebd. -Z. 172-181). Herr E. beschreibt eine Gegebenheit aus seinem Alltag, die ihm störend aufgefallen ist:

"Ich merk zum Beispiel die <Name> ist jetzt fünf Jahre da, wir haben uns die ersten vier Jahre nur gesiezt und sind dann nur, weil wir gemeinsam an einem Seminar teilgenommen haben ins Du übergewechselt. Jetzt zum Beispiel, ähm, fällt mir störend auf, äh, dass sie in der Früh eigentlich vor mir frühstückt, was mir von meinem [...] was ma vom Einkaufen her also völlig

wurscht ist, ich empfind's nur als unhöflich, wenn ich noch kein Frühstück habe, dass sie schon beim Herrichten, äh, nascht oder äh isst, äh, aber ich hab' mich noch nicht getraut, das Problem anzusprechen, äh. Das ist diese Form der temporären Lebensgemeinschaft, die ja oft auch über nicht wirkliche gravierende, harte Grenzen hinausgeht, aber das is' - ich nicht gerne hab, auch daran gewöhnen, dass das halt so ist. Das fällt mir halt grad auf." (Transkript Herr E. - Z. 172-181)

- Für Frau A. befindet sich die PA immer im Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und Abhängigkeit (Transkript Frau A. -Z. 191-215). Sie drückt dies so aus: "Assistenz gibt mir Freiheit einerseits und zugleich bedeutet es Abhängigkeit" (ebd. -Z. 191). Zum einen ist es ihr durch die Assistenz möglich viele Dinge zu tun, die sonst nicht möglich wären, doch zum anderen spürt sie die Abhängigkeit. Sie weiß, dass es nur durch Unterstützung möglich ist, manche Dinge umzusetzen. Hinzu kommt, dass sich ihre Gehbehinderung im Laufe der Zeit verschlimmert hat, so dass es ihr im Vergleich zu früher nicht mehr möglich ist, sich allein in der Stadt zurecht zu finden (ebd. - Z. 173ff, 187-191):

"Es ist das schöne Gefühl das man etwas tun kann, ja das man. - Es ist trotzdem, bleibt der Geschmack, der Nebengeschmack des, der Abhängigkeit, weil ich es eben auch anders kenne. [...] Es ist immer beides. Ja. Die Freude darüber, dass etwas möglich ist mit Assistenz und zugleich die Trauer über das Verlorengegangene " (ebd. -Z. 213-218)

Während sich die bisherigen Ergebnisse der Befragung primär auf den eigenen Lebensbereich der Befragten beschränken, rückt nun die gesellschaftliche Perspektive ins Zentrum.

#### **13.4.4. "Capability Limitation" für andere Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft**

##### Ausschluss einer großen Anzahl von Menschen mit Behinderungen:

- Frau I. kritisiert, dass bestimmte Personengruppen, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Menschen die besachwaltert werden, von der PA ausgeschlossen werden (Transkript Frau I. - Z. 483-492). Für sie ist das nicht verständlich und auch nicht mit der UN-Behindertenrechtskonvention vereinbar (ebd.). Sie findet es nicht in Ordnung, wenn Menschen mit Behinderungen "kategorisiert" werden und die PA an Fähigkeiten oder Leistungen geknüpft wird (ebd. -Z. 283-295). Ihrer Auffassung nach sollten vielmehr "Wege" entwickelt werden, damit Persönliche Assistenz auch für andere Personen eine Möglichkeit darstellt (ebd.).

Der Ausschluss von Menschen mit Behinderungen, welche die Leistung des teilbetreuten oder vollbetreuten Wohnens in Anspruch nehmen, ist für sie nicht vertretbar, weil es für diese dadurch nicht möglich ist, PA auszuprobieren und herauszufinden, ob sie diese beziehen möchten (ebd. -Z. 415-424).

- Für Frau A. ist es ebenfalls bedeutend, dass die Persönliche Assistenz für alle Menschen mit Behinderung offen ist (Transkript Frau A. - Z. 344-356). Ihrer Überzeugung nach ist es eine "Verletzung von Menschenrechten", wenn nicht jeder Mensch mit Behinderung Zugang zur Persönlichen Assistenz hat (ebd.).
- Laut Herr D. ist es mit "Glück" verbunden Persönliche Assistenz zu erhalten (Transkript Herr D. -Z. 233-242). Personen, welche die gesetzten Kriterien nicht erfüllen, können nicht auf die Leistung zugreifen (ebd.).

### **13.5. Verbesserungsvorschläge der Befragten zur Vergrößerung der Capabilities: Wien**

- |    |                                                                                            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Ausweitung der Personengruppe im Sinne einer Capability - Vergrößerung in der Gesellschaft |
| 2. | Höheres Stundenkontingent                                                                  |
| 3. | Es bedarf mehr Flexibilität und "Kundenorientiertheit" im Wiener Modell                    |
| 4. | Es muss mehr "Öffentlichkeitsarbeit"/"Aufklärungsarbeit" geleistet werden                  |
| 5. | Veränderung in der Verwaltungsstruktur                                                     |
| 6. | Weitere konkrete Forderungen                                                               |

#### **13.5.1. Ausweitung der Personengruppe im Sinne einer Capability Vergrößerung in der Gesellschaft:**

Sieben von Neun Befragten sprechen sich für eine Ausweitung der Persönlichen Assistenz auf andere Personengruppen aus:

- Herr H. betont, dass "...jeder Mensch der es braucht oder haben will..." Persönliche Assistenz in Anspruch nehmen können sollte (Transkript Herr H. - Z. 146-150).
- Ähnlich äußert sich Herr D.: "jeder der eine behinderungsbedingte, persönliche Einschränkung hat, äh, sollte auch die Möglichkeit haben Persönliche Assistenz zu bekommen" (Transkript Herr D. - Z. 277-286). Er hebt hervor, dass er die PA besonders für die Schule wichtig findet, weil dadurch "jeder seine Ausbildung machen [kann, Anm. E. K.] die er will, ähm, weil halt mit Unterstützung" (ebd.).
- Herr G., selber blind, ist auch für eine Ausweitung der Personengruppe und betont, dass "viele blinde und sehbehinderte Personen [...] einfach mehr Unterstützung auch im privaten" Bereich benötigen (Transkript Herr G. - Z. 193-198). Für blinde Personen mit Kindern ist es sehr beschwerlich, ein ausreichendes Maß an Persönlicher Assistenz zu erhalten (ebd.). Gäbe es die Möglichkeit, dass blinde Menschen diese auch im Privatbereich in Anspruch nehmen

könnten, würde Herr G. dies auf jeden Fall nutzen (ebd. -Z. 64-71). Dies könnte den "Alltag erleichtern" und den "Stress reduzieren" (ebd.).

Die notwendige Ausweitung bezieht er jedoch nicht nur auf blinde und sehbehinderte Menschen, sondern auch auf Menschen mit Lernschwierigkeiten, die laut UN-Behindertenrechtskonvention das "Menschenrecht" auf Persönliche Assistenz haben (ebd.-Z. 199-211). Als Voraussetzung für die Ausweitung sieht er "eine politische Entscheidung" als notwendig an (ebd.). In einer "inkluisiven Gesellschaft" von der "immer mehr" gesprochen wird, sollte die Möglichkeit auf ein Selbstbestimmtes Leben gegeben sein (ebd. -Z. 216-220). Herr G. sieht es als "Grundbedingung" einer solchen Gesellschaft an, dass sie die notwendige Unterstützung für ihre Mitglieder zur Verfügung stellt (ebd.).

- Frau A. bezeichnet es, wie im Abschnitt über die Capability Limitation erörtert wird, als eine "Verletzung von Menschenrechten", wenn Menschen mit Behinderungen der Zugang zur Persönlichen Assistenz verwehrt wird (Transkript Frau A. - Z. 347-355). Sie ist der Überzeugung, dass Persönliche Assistenz für alle Menschen mit Behinderung zugänglich sein sollte (ebd.- Z. 313-315, 351ff).
- Herr C. findet es nicht in Ordnung, dass Menschen, mit weniger "Selbstverwalterkompetenz" ein "Riesenbudget" verwehrt wird (Transkript Herr C. - Z. 202-207). Er ist grundsätzlich dafür, dass Menschen mit geringer "Selbstverwalterkompetenz" Persönliche Assistenz erhalten (ebd.). Möglicherweise muss jedoch eine etwas andere Regelung gefunden werden (ebd.). Er gibt zu bedenken, dass es auch Menschen gibt, welche mit Betreuung "besser zurechtkommen" (ebd. -Z. 221-231). Für diese Personen sollte hierdurch kein Nachteil entstehen, sondern die Betreuung sollte ermöglichen „in gewissen Graden Selbstständigkeit“ zu erlangen (ebd.). Dies ist seiner Ansicht nach derzeit nur mit der Persönlichen Assistenz zu erreichen (ebd.).
- Für Frau I. ist es eindeutig, dass allen Menschen, unabhängig von der Art ihrer Behinderung, der Zugang zur Persönlichen Assistenz "einfach gemacht" werden muss und nicht nur einer "Elite" von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen darf (Transkript Frau I. - Z. 274-278). Sie spricht sich dagegen aus, dass Persönliche Assistenz an Leistung/Fähigkeit geknüpft wird und verlangt wird, "... du musst das können damit du das kriegst..." (ebd. - Z. 283-286). Im Gegensatz sollte vielmehr versucht werden "noch zusätzliche Wege zu schaffen, damit es Personen möglich wird" PA zu beziehen (ebd.). Blinde oder sehbehinderte Menschen

sollten laut Frau I. ebenso Assistenz bekommen, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten<sup>106</sup> (ebd. - Z. 433ff). Zudem findet sie es wichtig, dass auch Menschen die in einer Wohngemeinschaft leben, die Möglichkeit bekommen "hinein zu schnuppern", um festzustellen, ob diese das Richtige für sie wäre (ebd. - Z. 411-433).

- Frau K. ist ebenfalls der Ansicht, dass Menschen mit "Lern- oder Sinnesbehinderungen" "in den Genuss der Persönlichen Assistenz kommen sollten" (Transkript Frau K. - Z. 178-180). Diese müsste ihrer Auffassung nach entsprechend adaptiert werden, damit sie für diese Personengruppe passend ist (ebd.).

### **13.5.2. höheres Stundenkontingent für Persönliche Assistenz**

- Herr E., Herr H., und Frau I. betonen, dass mehr Assistenzstunden zur Verfügung gestellt werden sollten (Transkript Herr E. - Z. 275-285; Transkript Herr H. 187ff; Transkript Frau I. - Z: 308-340, 438-447)
- Herr E. unterstreicht, dass er nicht nur für Notfälle, wie unvorhersehbare gesundheitliche Probleme, sondern auch für das Reisen mehr Stunden benötigt (Transkript Herr E. - Z. 275-285).
- Frau I. hebt hervor, dass sie sich "sehr sehr freuen [würde, Anm. E. K.], wenn sich die Politiker und die Entscheidungsträger dahingehend wirklich - oder sich die Situation dahingehend entwickeln würde, dass man auf jeden Fall den Assistenzbedarf bezahlt bekommt den man braucht." (Transkript Frau I. - Z: 308-310). Zudem ist es für Frau I. essentiell, dass ein Mensch mit Behinderung frei wählen kann, ob er Persönliche Assistenz über das Arbeitgeber- oder Dienstleistermodell beziehen möchte (ebd. -Z. 310-340). Wählt er letzteres, sollte er selbst entscheiden können, über welchen Dienstleister er PA bezieht (ebd.). Für Frau I. ist es nicht ausreichend, dass für Menschen mit Behinderungen "irgendeine Lösung" gefunden wird, denn jeder sollte, unabhängig von der finanziellen Seite, entscheiden können was für ihn die "ideale Lösung" ist (ebd.): "Die ideale Lösung wäre eben über einen Dienstleister, meine 24 Stunden plus organisieren zu können. Und das ist auch wichtig, dass behinderte Menschen wissen sie dürfen sich's wert sein, das zu fordern." (ebd. -Z. 338-340).

---

<sup>106</sup> In Hinblick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten und Persönliche Assistenz denkt Frau I. auch um eine mögliche Adaptierung nach und verweist hierbei auf das deutsche Modell des "persönlichen Unterstützerin", welcher bei der "Entscheidungsfindung" hilft (Transkript Frau I. - Z. 263-274).

Ein weiterer wichtiger Punkt für Frau I. ist, dass für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz die Stunden für Urlaub und Krankenstand angepasst werden (ebd. - Z. 438-447).

- Auch für Herrn G. könnte "das selbstbestimmte Leben ... noch ausgebaut" werden, wenn er beispielsweise ebenfalls auf Persönliche Assistenz in der Freizeit zurückgreifen könnte (Transkript Herr G. -Z. 248-250).

### **13.5.3. Es bedarf mehr Flexibilität und "Kundenorientiertheit" im Wiener Modell der PA:**

- Herr G. hebt hervor, dass obwohl es "grundsätzlich nicht schlecht funktioniert", das "System" hinsichtlich mehr "Flexibilität" und "Kundenorientiertheit" verbessert werden sollte (Transkript Herr G. -Z. 223-226). Es müsste möglich sein "schneller auf die Bedürfnisse der Kunden [zu] reagieren" (ebd.). Diese Notwendigkeit für mehr "Kundenorientiertheit" beschreibt Herr G. wie folgt:

"Naja, derzeit muss man fast Monat für Monat planen oder fast Jahr für Jahr, aahm, und wenn ich übermorgen jemanden brauch hab', ich einfach Schwierigkeiten so schnell jemanden zu kriegen. Das müsst' sich ändern, eine größere Flexibilität müsste da sein." (ebd. -Z. 228-230).

- Für Frau B. ist eine "Einsicht des Fördergebers" notwendig (Transkript Frau B. - Z. 251-293). Es wäre eine Verbesserung, wenn die Regierung und der Fördergeber flexibler agieren und dem Kunden dadurch mehr Flexibilität im "Denken und Handeln" ermöglichen (ebd.). Nur weil in einem Monat durch gewisse Lebensumständen weniger Stunden verbraucht werden, sollte dies nicht zu einer geringeren Fördersumme für die nächsten Monate führen (ebd.). Frau B. wünscht sich die grundsätzliche Zusage für die PGE für einen längeren Zeitraum wie beispielsweise fünf oder zehn Jahre zu erhalten (ebd.). Dies begründet sie damit, dass sich ihre Behinderung und dadurch auch der grundsätzliche Bedarf an Unterstützung nicht verändern wird: "ich werde immer als behinderter Mensch in der Gesellschaft stehen." (ebd. -Z. 285-289). Hinsichtlich der konkreten finanziellen monatlichen Fördersumme hätte Frau B. gerne mehr "Verhandlungsfreiraum", sodass es möglich ist in einem Monat mehr und in der anderen wenigen finanziellen Unterstützung zu erhalten (ebd. -Z. 288-293).
- Ähnlich wie Frau B. ist es auch für Frau A. störend, dass die Förderung jeweils nur für einen relativ kurzen Zeitraum bewilligt wird (Transkript Frau B. - Z. 473-493). Frau A. absolviert eine Ausbildung über sechs Semester, bekommt aber nur zwei Semester auf einmal bewilligt (ebd.). Die jährliche Antragsstellung ist für sie mit einem "zittern verbunden, ob das nächste Jahr bewilligt wird" (ebd.). Es wäre wünschenswert, wenn den Kunden diesbezüglich die

Ängste genommen werden und indem eine andere Herangehensweise gefunden wird (ebd.-Z. 491ff).

- Herr G. und Herr D. sind der Ansicht, dass der Prozess von der Antragsstellung bis zur tatsächlichen Inanspruchnahme beschleunigt wird (Transkript Herr D.-Z. 256-260/ Transkript Herr G. - Z. 26-30).

Herr D. weist auf die Dringlichkeit des Erhalts der PA hin: „...wenn man's braucht, ja wenn mans möglichst schnell braucht, äh, müsste das schon schneller gehen.“ (Transkript Herr D.-Z. 256-260). Frau B. ist es wichtig, dass gewisse Punkte aus der Antragsstellung entfernt werden (Transkript Frau B. -Z: 74-93). Diese empfindet sie, wie oben erwähnt, als "herabwürdigend“, „diskriminierend" und als unsachgemäß (ebd.).

- Herr H. würde es befürworten, dass es für Menschen, die sich für das Arbeitgebermodell entschieden haben, von Seiten des Fonds Sozialen Wiens, auch Persönliche Assistenz für den Notfall gäbe (Transkript Herr H. - Z: 182-185). Für Herrn D. der Persönliche Assistenz über das Dienstleistermodell bezieht wäre es erforderlich, dass es außerhalb der Bürozeiten eine Ansprechperson für Notfälle gibt (Transkript Herr D. - Z. 263-267). Dies würde die Sorge reduzieren ohne Assistenz dazustehen, falls etwas Unvorhergesehenes bei den Assistenten passiert (ebd.).

#### **13.5.4. Es muss mehr "Öffentlichkeitsarbeit"/"Aufklärungsarbeit" geleistet werden**

- Herr D. ist davon überzeugt, dass es viel "Öffentlichkeitsarbeit" zu verrichten gilt, weil sehr viele Menschen noch zu wenig über die Persönliche Assistenz wissen (Transkript Herr D. -Z: 293-297, 311-314). Das Konzept müsste laut Herr D. "mehr in die Köpfe der Leute" gebracht werden (ebd. -Z. 311-314).
- Dieselbe Ansicht vertritt auch Frau A., die sich für eine Verbreitung des Konzepts der Persönlichen Assistenz stark macht:

"Also ich, mir ist es ein großes Anliegen, dass das Bewusstsein über die Assistenz mehr verbreitet wird, dass mehr Menschen [...] davon erfahren, mmh, dass es die Wichtigkeit, was es für Menschen mit Behinderung bedeutet, mehr in das Bewusstsein der Menschen gerät und dass man die behinderten Menschen selber, ah, auch ah, wo immer möglich das weitertragen in die Öffentlichkeit. Ich hab jetzt in meiner Arbeit eine Patientin, die mir gestern erst g'sagt hat, sie find, dass so LEIWOND das ich mit persönlicher Assistenz arbeite und sie spricht aus einer Erfahrung heraus, weil sie selber einen Sohn hat, der behindert ist, so daran an diesem Beispiel, sieht man, glaub ich, wie wichtig das ist, dass der Stellenwert dieser Arbeit, was durch Assistenz ermöglicht wird, dass das anerkannt wird, das war mir noch wichtig zu sagen." (Transkript Frau A. -Z. 535-545)



Für Frau A. ist es wichtig, dass nicht nur die Dienstleistung in der Gesellschaft wertgeschätzt, wird, sondern wie Menschen mit Behinderungen selbst dazu beitragen können, um deutlich zu machen, wie wichtig diese für sie ist (Transkript Frau A. -Z. 535-545).

- Herr H. fordert ebenfalls eine stärkere "Aufklärung" der "Bevölkerung" über den Nutzen der Persönlichen Assistenz (Transkript Herr H. - Z. 194-199). Er verweist auf Studien die belegen, dass die Persönliche Assistenz nicht teurer ist als ein Leben im Pflegeheim, die "Lebensqualität" jedoch bei ersterer eine deutlich höhere ist (ebd.). Entscheidend ist für ihn allerdings auch, dass sich Menschen mit Behinderung selbst stärker für eine politische Ausweitung einsetzen und „gegenüber der Politik mehr Druck machen“ (ebd.).
- Für Herrn E. ist es wichtig, nach deutschem Vorbild eine "Teilhabekonferenz" zu veranstalten, bei der es möglich ist, eine Art Bedarfserhebung durchzuführen und gemeinsam Forderungen für die Zukunft aufzustellen (Transkript Herr E. -Z. 317-324). Diese müssten nicht sofort umgesetzt werden, sondern es könnten auch Ziele beinhaltet sein, die erst in einigen Jahren oder auch Jahrzehnten umgesetzt werden (ebd.). Er hat das Gefühl, dass bei Selbstbestimmt Leben Organisationen (insbesondere bezüglich einer stellt er diese Behauptung auf) zwar sehr viel "für uns" - für Menschen mit Behinderungen - gemacht wird allerdings "wenig durch uns" - durch Menschen mit Behinderungen (ebd. - Z. 327-333). Hierzu führt er das Beispiel eines "Jahreskongresses" an, bei dem zwar ein "perfektes Programm" ausgearbeitet wurde, aber keine Möglichkeit des gegenseitigen Austausches bestand (ebd.).

#### **13.5.5. Veränderung in der Verwaltungsstruktur:**

- Herr C. argumentiert für eine Veränderung der Verwaltungsstruktur, in der die Administration der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) und der Freizeit (PGE) zusammengelegt und vereinheitlicht wird (Transkript Herr C. -Z. 276-288). Derzeit haben sowohl Herr C. als auch die Dienstleisterorganisationen zwei unterschiedliche "Geldgeber": das Bundessozialamt für die PAA und den FSW für die PGE (Transkript Herr C. -Z. 276-288). Dementsprechend müssen auch Unterlagen, welche die ordnungsgemäße Verwendung der Gelder belegen, an die beiden Stellen abgeliefert werden (ebd.). Könnte dies unter einer Behörde vereinheitlicht werden, wäre es laut Herr C. möglich, mit geringerem finanziellen Aufwand Menschen mit Behinderungen mehr Assistenzstunden zu gewähren (ebd.-Z. 292-295). Durch ein einheitliches "Onlinesystem" indem alles eingetragen wird, wäre laut Herr C. vieles einfacher und besser zu organisieren (ebd. -Z. 297-310). Derzeit hat er das Gefühl, dass

"sehr viele Dinge der Willkür ausgesetzt" sind und "die rechte Hand nicht weiß was die linke tut" (ebd.-Z. 276-310).

### **13.5.6. Weitere konkrete Forderungen**

- Die Persönliche Assistenz sollte österreichweit einheitlich geregelt sein (Transkript Frau I. - Z. 451f/ Transkript Frau F. -Z. 228-238).
- Die österreichweite Regelung sollte eine bestmögliche und keine "Mindestregelung" darstellen (Transkript Frau I. -Z. 451-463). Es sollte somit das Beste aus allen Bundesländern zu einem einheitlichen System zusammengefasst werden (ebd.).
- Menschen mit Behinderung müssen in die Erarbeitung einer bundesweit einheitlichen Assistenz miteinbezogen werden und aktiv an der Ausarbeitung beteiligt sein (Transkript Frau I. -Z 463-472). Die österreichweite PA sollte gesetzlich verankert sein, damit Menschen mit Behinderungen einen Rechtsanspruch haben und diesen auch vor Gericht einklagen können (Transkript Frau I. -Z 463-472/Transkript Herr C. - Z. 324-334).
- Persönliche Assistenz sollte "einkommensunabhängig" (Transkript Frau B. -Z. 325-330), "vermögensunabhängig" und "bedarfsgerecht" sein (Transkript Frau I. -Z 463-472).

## **13.6. Capability Limitation: Toronto**

### **Capability Limitation der Befragten durch das System des Attendant Service oder der Art der Bereitstellung**

#### **13.6.1. Lange Wartezeiten auf AS**

- Herr K., Frau P., Herr L., Frau N. und Herr O. erwähnen alle langen Wartezeiten für das Attendant Service (u. a. Transkript Herr K. - Z- 16-25, 48-50/Transkript Herr L. - Z. 363ff).
- Herr K. bezog den Service zuerst über das "Outreach Program" (Transkript Herr K. - Z- 16-25, 48-50). Bei dieser Organisation gab es jedoch eine Warteliste, so dass Herr K. sechs Monate lang mit nur 9 Stunden pro Woche Zurechtkommen musste (ebd.). Als ein anderer Nutzer verstarb wurde sein Kontingent auf das Maximum von 90 Stunden pro Monat aufgestockt (ebd.).

Er bezieht nun das Attendant Service über das "Direct Funding Program" (ebd. -Z. 50). Allerdings musste er, bis er zu diesem wechseln konnte, sieben Jahre lang warten (ebd.). Herr K. hat Probleme mit seiner Haut und muss deshalb mehrmals in der Nacht in eine andere Lage gebracht werden, wofür er im Rahmen des DF Attendant Service für die Nacht beantragt hat (ebd.- Z. 68-72, 98-102). Erst seit kurzem (Zeitpunkt des Interviews) kann er auf diese Nachtdienste zurückgreifen, auf die er allerdings auch ein Jahr lang warten musste (ebd.).

Dementsprechend sind die Wartezeiten das größte Problem: "So er[m] the wait list is yeah that's a good point was is to me the biggest problem and other than that no I am good" (ebd.- Z. 503f).

Mittlerweile kann er sich gar nicht mehr vorstellen, wie er zuvor mit so wenig Stunden zurechtgekommen ist (ebd., 461-467).

- Frau P. berichtet, dass sie selbst keine Wartezeiten hatte, weil bei ihr eine familiäre Notsituation bestand (Transkript Frau P. - Z. 18-21). Sie betont allerdings, dass normalerweise jahrelange Wartezeiten bestehen (ebd.).
- Ebenso weißt Herr L. darauf hin, dass es lange Wartezeiten gibt (Transkript Herr L. - Z. 363ff) und Frau N. berichtet, dass sie zwei Jahre warten musste bis sie in das DF Program wechseln konnte (Transkript Frau N. - Z. 37-40)
- Herr O. erzählt, dass er aus der Rehabilitation entlassen wurde mit "nowhere to go" und er vorübergehend für drei Monate zu seinen Eltern ziehen musste, bevor er einen Platz in einem "transitional living centre" erhielt (Transkript Herr O. - Z. 17ff, 48-51)

### 13.6.2. Capability Limitation bei dem Supportive Housing Attendant Service

Im nachfolgenden werden die Schwierigkeiten der Befragten geschildert, welche Supportive Housing Attendant in Anspruch nehmen oder genommen haben:

#### *Schwierigkeiten die durch das Teilen des Attendant Service entstehen:*

Vier der fünf Befragten die derzeit Supportive Housing Attendant Service in Anspruch nehmen beschreiben, das Teilen oder gemeinsame Nutzen des Services als ein Problem.

- Im Zusammenhang mit der Frage ob er über ein ausreichendes Serviceangebot verfügt, weist Herr L. auf das Teilen des Attendant Service hin (Transkript Herr L. – Z. 108-111). Dadurch, dass andere Personen nach ihm die Attendants für sich reserviert haben, ist zeitlich nicht viel Spielraum für Fälle, in denen er etwas länger für die Pflege braucht oder noch zusätzliche Dinge benötigen würde (ebd.). Wenn er etwas mehr Zeit in Anspruch nimmt, kann es passieren, dass die Attendants sehr gehetzt sind – “they have to rush” – weil sie zum nächsten Consumer müssen (ebd.).
- Für Frau P. ist der einzuhaltende „booking schedule“ ebenfalls mit Schwierigkeiten verbunden, da sie ihren Tagesplan an die Attendants Zeiten anzupassen hat (Transkript Frau P. – Z. 50-58). Sie drückt dies durch die Worte: „your whole life is on a schedule“ aus (ebd., 55f). Möchte sie beispielsweise später schlafen gehen oder spontan etwas essen, ist dies nicht ohne weiteres möglich, weil sie sich an die vereinbarten Zeiten halten sollte (ebd., 50-67). Es ist zwar nicht so, dass die Consumer diese zwingend einhalten müssen, allerdings wird es ihnen sehr nahegelegt dies zu tun, da die anderen Personen auch ihre jeweils reservierte Zeit benötigen (ebd., 50-71).
- Herr R. beschreibt, dass die berechneten Zeiten nur, wenn alles nach Plan verläuft, eingehalten werden können (Transkript Herr R. -Z. 320ff). Beispielsweise kann im Falle einer Inkontinenz viel mehr als die veranschlagte Zeit benötigt werden (ebd., 320-323). Dies führt zu sehr viel Stress und Hektik, weil die Attendants, eine viel geringer Zeit einberechnet hatten und dadurch eigentlich schon beim nächsten Consumer sein müssten, die auch schon auf sie warten (ebd., 324-340). Diesen Zeitdruck und Stress der Attendants spüren auch die consumer, da sich der Stress auf deren Arbeit auswirkt:

“[...] next you know an hour is gone by well when you only prepared for giving somebody 15 minutes and now you gonna give them an hour. You know how stressful it is for the attendants, and then that reflects on to us. We feel that stress cause they are hurrying, they are rushing and they are cutting corners and you know kinda wondering what's going on here, not realizing that they have to go to somebody else, right?” (Transkript Herr R. – Z. 324-328)

Das Eintreten von unvorhersehbaren Dingen die mehr Zeit in Anspruch nehmen führt dazu, dass Herr R. immer wieder darüber nachdenken muss, was er weglassen könnte, um Zeit zu sparen, um in seinem Zeitrahmen zu bleiben – „you have to think on your feet well how can I save time because I only got them for this so can I leave that, I do that another time“ (ebd., 541-544).

Diesen engen Zeitplan, führt Herr R. auch auf den geringen Personalbestand zurück (ebd., 336ff).

- Für Herr O. besteht die einzige Schwäche des Supportive Housing AS im gemeinsamen Teilen des Services mit anderen: „That would be the only weakness I guess.“ (Transkript Herr O. – Z. 565). Er hat die positive Erfahrung gemacht, dass er den AS bekommt, den er braucht (ebd., 555-561). Die Schwachstelle besteht darin, dass es nur bedingt möglich ist zusätzlichen Service in Anspruch zu nehmen (ebd.).

#### Supportive Housing Attendant Service bietet fast nur „in-home“ Services an

- Herr R. erzählt, dass es bei ihm aus versicherungs- und haftungstechnischen Gründen, nicht möglich ist außerhalb des Gebäudekomplexes Attendant Service zu beziehen (Transkript Herr R. – Z. 431f).

Insbesondere schmerzt Herrn R., dass er das Attendant Service nicht zur Verfügung hat um schwimmen zu gehen (ebd., 440-453). Schwimmen wäre für ihn nicht nur gut, sondern aus gesundheitlichen Gründen notwendig – „Not only it would be good for me Edith but would it's necessary“ (ebd.).

Besonders problematisch ist der fehlende „off sight“ Attendant Service für ihn in den Wintermonaten (ebd., 463-480). Im letzten Winter ging Herr R. zwei Monate lang nicht einkaufen und lebte von seinen Vorräten, weil es für ihn bei der Witterung zu riskant gewesen wäre (ebd., 463-480, 495-505). Diese Schwierigkeiten gibt es jedoch nicht nur beim Einkaufen, sondern auch beim Erledigen von anderen, alltagspraktische Tätigkeiten wie z.B. das Holen der Post (Transkript Herr R. – Z. 470-480).

Obwohl er über die Wintermonate einige Male in der Wohnung „eingeschlossen“ war, würde er nicht soweit gehen, sich als „shut-in“ zu bezeichnen (ebd., 797-800). Anstelle dessen wählt er lieber das Wort „recluse“ (Einsiedler oder Zurückgezogener), um seine Lebenssituation zu beschreiben (ebd.).

- Herr L. weist darauf hin, dass bei seinem Anbieter nicht genügend finanzielle Mittel vorhanden sind, damit ein Attendant mit ihm einkaufen gehen kann (Transkript Herr L. – Z. 125-129). Es gäbe Fälle in denen Herr L. auf die Unterstützung des Attendant beim Einkaufen

zurückgreifen würde, wenn dies möglich wäre (ebd., 128-144). Nun erledigt Herr L. alle seine Einkäufe mit seiner Mutter (ebd., 139).

- Frau S. hebt hervor, dass es ihr nur möglich war die Unterstützung für einen sehr engen Umkreis vom Wohngebäude zu erhalten (Transkript Frau S. -Z. 170f).

### *Probleme im Umgang oder in der Interaktion mit den SH Attendants*

- Frau P. beschreibt es als schwierig mit den unterschiedlichen Persönlichkeiten der Attendants umzugehen – “the difficulty is, er, just dealing with the personalities“ (Transkript Frau P. – Z. 40-46). Sie beschreibt sich selbst als unkomplizierte und entspannte –“easy going“- Person und es fällt ihr schwer mit komplizierten und dominanten Persönlichkeiten umzugehen (ebd.).:

“Dealing with difficult personalities is a challenge and I think that, er, the challenge ‘cause sometimes some people think they know better than you - and because I am so young sometimes I think people underestimate what I can do, you know what I mean? “ (Transkript Frau P. – Z. 44-46).

Sie weist auch darauf hin, dass sie im Rahmen des “transitional living“ nicht auf den Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten vorbereitet wurde (ebd., 218-222, 226f). Es erfolgte beispielsweise keine Schulung darin, wie es möglich ist, sich gegenüber Attendants mit schwierigen Eigenschaften durchzusetzen (ebd.).

- Zum einen erklärt Frau S., dass viel mehr Attendants zu ihr kamen, mit denen sie nichts gemeinsam hatte und die nicht zu ihr passten (Transkript Frau S. – Z. 184-195). Dies begründet sie damit, dass im Gegensatz zum jetzigen Direct Funding Program nicht die Möglichkeit besteht die Attendants selbst auszuwählen (ebd.).

Zum anderen beschreibt sie, dass sie im SH mit bis zu 15 verschiedenen Attendants zurechtkommen musste (ebd.). Manche kamen auch nur für eine sehr kurze Zeit, z.B. eine Viertel Stunde zu ihr, was den Umgang für sie schwierig machte (ebd.).

- Das einzig negative für Frau M. ist, dass die Attendants sich sehr beeilen die gewohnte Routine abzuarbeiten um möglichst schnell fertig zu sein und gehen zu können (Transkript Frau M. – Z. 156-167). Manchmal ist ihr das recht, weil sie dann mehr Zeit für sich selbst hat, aber genauso gut gibt es Zeiten in denen es ihr lieber wäre, wenn sie es weniger eilig hätten und ihr noch etwas mehr helfen würden (ebd.). Die Attendants erwarten, dass bei Frau M. gewissen Dinge zu tun sind und sind nicht bereit mehr zu tun, als sie erwartet haben (ebd.):

„[...] other times like I would rather them not rush and maybe I had, might have some extra things that I want them to do, er - but they kind of come become complacent in that this is

what they expect that they gonna have to do and they don't wanna do anything more than what's expected of them" (ebd., 158-161)

Ein weiterer Punkt den Frau M. als problematisch beschreibt ist, dass die Attendants sehr schlechte Arbeitsbedingungen haben (Transkript Frau M. – Z. 274-283). Sie arbeiten meistens bei zwei oder drei Organisationen, weil jede von diesen sie nur für ein Minimum an Stunden beschäftigt, damit sie keine „benefits“ für die Attendants zahlen müssen (ebd.). Die Attendants arbeiten für einen sehr geringen Lohn oftmals auch 14 Stunden pro Tag und bekommen daher nur sehr wenig Schlaf (ebd.). Ihre Überlastung und Müdigkeit wirkt sich auf die Arbeit aus („reflects on their attitude at work“) (ebd., 281ff).

- Herr R. beschreibt, dass durch das Teilen des Attendant Service auch die Kontinuität oder Konstanz fehlt (Transkript Herr R. – Z. 107-126). Es kann sein, dass er manche Attendants nur einmal im Monat sieht, was dazu führt, dass sich diese keine seiner Gewohnheiten merken können und sich auch in der Wohnung jedesmal neu zurechtfinden müssen (ebd.). Durch diese unregelmäßige Anwesenheit ist er gezwungen, denselben Attendants immer wieder dasselbe zu sagen (ebd., 107-126, 353-360).

Der Umgang mit täglich anderen Attendants und das ständige Wiederholen seiner Anweisungen ist ermüdend und macht es für Herrn R. schwierig, anderen Dingen nachzugehen oder gar einen Beruf auszuüben (ebd., 115ff, 153ff). Die Bewältigung des Alltags entspricht ansich schon einem eigenen „Job“ („that itself is a job“) (ebd., 115ff, 153ff).

- Zusätzlich zu dieser mangelnden Kontinuität erschweren auch die oftmals unzureichenden Sprachkenntnisse der Attendants den Umgang mit ihnen (Transkript Herr R. – Z. 547-578):

“So it's not direct your care and get on with it, it's direct your care and then help that person to do your care, help them understand what you just said, you know, if you not gonna get it verbally then you gonna play sherdade "No, No, No, I said, the one with the yellow boarder around it not the one with the blue boarder around it, see the yellow and you look yellow that's blue, I said yellow." "Oooh okay [Name, Anm. E. K.] I get it" - that wears you down over the years and over time" (ebd., 573-578)

An anderer Stelle betont Herr R., dass es wichtig ist, dass die Attendants ihm mitteilen, wenn sie ihn nicht verstanden haben (ebd., 605-618). Für ihn wäre es in Ordnung, wenn sie ihn bitten würden, es noch einmal zu wiederholen oder es anders zu formulieren (ebd.). Sehr störend und frustrierend ist es für ihn aber, wenn die Attendants gar nichts sagen und einfach etwas anderes tun, obwohl er Kraft darin investiert hat es ihnen zu erklären:

“they say nothing at all and they just do something else, even though you have taken the time and energy to try to express yourself and explain it in detail and they do something else“ (ebd., 616-618)

Es kommt auch vor, **dass** die Attendants nicht nachfragen, was der Consumer gemeint hat und im Nachhinein zum Management sagen, dass sie nicht wüssten, warum der Consumer Schwierigkeiten hatte (ebd., 607-610).

Deshalb bezeichnet Herr R., die Kommunikation als große Schwäche des Attendant Service: „the weaknesses is the communication“ (ebd., 773f).

### *Weitere problematische Aspekte des Supportive Housing Attendant Service:*

- Frau S. hat die Erfahrung gemacht, dass es zu viele Regeln gibt, an die sich der Consumer halten muss (Transkript Frau S. - Z. 64).
- Die Finanzierung ist oftmals beim nur unzureichend gegeben (Transkript Frau S. -Z. 146f).
- Es mangelt oftmals an Flexibilität und es ist schwer möglich den Plan zu ändern (Transkript Frau S. -Z. 104-113):

"I was in my twenties and so of course, you're - I was a bit of a party girl when I was and so one night I was out with my friends and it turned out to be very, very, very, very late and so I said that to my supportive housing and they picked up the phone and said the Attendant in the office: "Well so you put me to bed" and she said: "Well you are booked to get up" and I said: "We'll do it in reverse" and so you know, she did it but you know. So there wasn't that I had to wait basically if I come home at like two or three or nobody, anybody there so I waited till the morning and then I just said put me in bed instead of getting me up."

- Für Frau P. ist es problematisch, dass die Organisation nicht auf der Seite der Consumer ist, dass sie nicht auf sie hört: "the problem with this organization is, we don't really feel listened too. We really don't feel like he is on our side most of the times" (Transkript Frau P. – Z. 324f)  
Wenn ein Problem auftritt ist es sowohl für die Consumer als auch für die Attendants wichtig zu wissen, dass jemand auf ihrer Seite ist, der für sie da ist und das Anliegen vertraulich behandelt (ebd., 325-328). Sie hat nicht das Gefühl, dass ihre Anliegen vom Management vertraulich behandelt werden und befürchtet aufgrund von Erfahrungen, dass Gerüchte die Runde machen könnten (ebd., 329-332). Sie fühlt sich nicht „emotional safe“ ihre Anliegen mitzuteilen und muss ihre Probleme deshalb meist selbst lösen (ebd.). Weiters ist sie nicht sicher, ob auch tatsächlich etwas unternommen wird, wenn sie ihre Probleme darlegt (ebd., 334f). Sie berichtet von einem Fall, wo sie mit dem Management gesprochen hat und sich trotzdem nichts verändert hat (ebd.). Dies verstärkte die Unsicherheit bei Frau P., dass wenn etwas passiert vom Management keine Unterstützung zu erwarten ist: "And that kind of makes you feel insecure as an Consumer because you like if something happens, you are not gonna be there for me, so it doesn't matter" (ebd., 337).
- Eine weitere Schwäche ist das unzureichende Training der Attendants in Hinblick auf die Independent Living Philosophie (Transkript Frau P. – Z.191-195). Es macht für sie einen großen Unterschied, ob ein „Personal Support Worker“ (siehe Kapitel: Ausbildung von



Attendants) im Supportive Housing AS als „independent living assistant“ arbeitet oder attendant care in einem Krankenhaus ausübt (ebd.). Aus ihrer Erfahrung deckt das Zertifikat zum Personal Support Worker die Arbeit nur sehr allgemein ab und unterscheidet nicht zwischen den unterschiedlichen Settings in denen Attendant Service erbracht wird (Transkript Frau P. – Z.191-195). An anderer Stelle weißt Frau S. darauf hin, dass die Attendants auch über die unterschiedlichen Arten von Behinderung Bescheid wissen sollten, aber vor allem sollten Attendants gefunden werden die Freude am Beruf haben und diesen gerne ausüben (ebd., 353-356). Da sie dies im Zusammenhang mit den Schwächen anführt, ist dies für sie öffentlich derzeit nicht der Fall (ebd.).

- Herr R. kritisiert, dass bei der Berechnung des Bedarfs immer der Idealzustand angenommen wird (Transkript Herr R. – Z. 754-758). Es wird lediglich die Diagnose bewertet und dementsprechend ein gewisses Stundenausmaß zugewiesen, die unvorhersehbaren Faktoren die auftreten können finden keine Berücksichtigung (ebd.).

### **13.6.3. Capability Limitation bei oder am Weg zum Direct Funding Program**

- Herr R. hat sich bereits vor einiger Zeit beim Direct Funding beworben und wurde vor einem Jahr akzeptiert (Transkript Herr R. -Z. 340f). Allerdings kann er das DF nur dann in Anspruch nehmen, wenn er aus seinem Support Service Living Apartment (SH Attendant Service) auszieht (ebd., 341-346). Obwohl es Herrn R. bewusst ist, dass der Umstieg sein Leben sehr verbessern würde, hat ihn der notwendige Umzug und die damit verbundenen Mühen bisher daran gehindert den Schritt zu tun (ebd., 346-350). Er weiß nicht ob er die notwendige Kraft dafür aufbringen würde: „energy, the strength, the ... or whatever it's gonna take the support period - to move out of a place that I've been living in for 20 years“ (Transkript Herr R. – Z. 347ff). Um Direct Funding zu beziehen muss Herr R. somit aus seiner SH Wohnung, in der er 20 Jahre gelebt hat ausziehen (ebd.). Er kann in sein früheres Elternhaus einziehen und das DF Program dort beziehen, allerdings ist es dafür notwendig, das Haus barrierefrei umzubauen, damit er darin wohnen kann (ebd., 363-369). Diese Umstellung ist für das nächste Jahr geplant, allerdings ist bis dahin noch viel Arbeit notwendig (ebd.). Bis dieses Ziel erreicht werden kann, ist allerdings noch viel Arbeit notwendig (ebd.). Das einzige Negative für Herrn K. ist, dass es notwendig ist für das Interview optimal vorbereitet zu sein, denn das Stundenausmaß welches am Ende des Interviews beschlossen wird, ist das was der Consumer bekommt (Transkript Herr K. – Z. 175-191). Es ist nicht möglich dies beispielweise einen Monat später zu ändern wenn einem bewusst wird das zu wenig Stunden berechnet wurden (ebd.). Er drückt dies mit den Worten: „it's a one-time deal“ aus (ebd., 178) und fragt sich was getan werden soll, wenn sich im Laufe der Zeit der Bedarf verändert:

“It was the only thing that could, in my opinion, that was the only thing I didn't like about the direct funding is you gotta be completely unbolt and ready when you go down for your interview because once you leave the interview that's what you get, because if they are okay well again, Edith, if something changes, what do you do?” (ebd., 188-191)

Aus diesem Grund versuchten die Consumer, die Herr K. kennt ein bisschen mehr Stunden zu bekommen – „shoot for a little bit more“ -, um für den Fall, dass sich etwas ändert ein bisschen Spielraum zu haben (ebd., 198ff).

- Frau S. betont, dass genügend Stunden vorhanden sind, um die Körperpflege („personal care“) und die elementare Hausarbeit („core housework“) abzudecken (Transkript Frau S. -Z. 274f). Es ist auch möglich mit den Verantwortlichen des Programmes zu sprechen und für besondere Situationen (z.B. Arztbesuche, Krankenhausaufenthalte oder wenn es einem körperlich nicht gut geht) zusätzliche Stunden zu bekommen (ebd., 264-268). Allerdings erwähnt sie auch, dass dies manchmal nicht ausreichend ist (ebd., 272-275). Auf die Frage ob sie ausreichend Stunden zur Verfügung hat antwortet sie dementsprechen auch mit „Oh it's never enough“ (ebd., 258ff).

Zudem gibt sie auch zu bedenken, dass sie im Moment gut mit den Stunden auskommt, sich aber ihr Bedarf mit zunehmenden Alter verändern und sie dann möglicherweise Attendant Service für den größten Teil des Tages braucht (Transkript Frau S. -Z. 276-279). Sie merkt auch an, dass sie in jüngeren Jahren gerne mehr Attendant Stunden für Freizeitaktivitäten gehabt hätte (ebd., 311-320).

#### **13.6.4. Capability Limitation bei dem Attendant Outreach Program**

- Für Herrn J. und seine Frau besteht der große Nachteil darin, dass es derzeit nicht möglich ist mit dem Attendant Service zu verreisen, es für die Freizeit einzusetzen und es zum Beispiel auch nicht möglich ist schwimmen zu gehen (Transkript Herr J – Z. 288-304, 311-335).

Im Rahmen des Kapitels „Vergrößerung der Capabilities durch das DF Program“ wurde ausführlich geschildert inwiefern sich die Capabilities von Frau N. durch den Wechsel vom Attendant Outreach (bereitgestellt durch das Community Care Access Center) zum Direct Funding Program erweitert haben. Früher hatte Frau N. mit zahlreichen Einschränkungen ihrer Capability zu kämpfen (Transkript Frau N.). Einige von ihnen wurden bereits angesprochen und werden hier ergänzt und zusammenfassend dargestellt:

- Für Frau N. gestaltete sich das Leben sehr stressig, weil sie zu wenig Unterstützung durch das Attendant Outreach Service erhielt und sich ständig Gedanken machen musste, auf welche Weise sie die alltagspraktischen Aufgaben bewältigen wird könne (Transkript Frau N. -Z. 205-215, 212-230). Tätigkeiten wie das Kochen oder das Wäsche waschen musste sie mit

großer Mühe und Anstrengung selbst bewerkstelligen (ebd.). Zum Kochen fehlte ihr selbst nach einem langen Arbeitstag oftmals die Energie wodurch sie oft Ungesundes essen musste (ebd.). Abends blieb Frau N. kaum Ruhe zum Entspannen und am Wochenende hatte sie gar keine Attendants zur Verfügung, die sie bei der Körperpflege oder dem Verlassen des Hauses unterstützen konnten (ebd., 215-226). Die Auswirkungen auf ihre Lebensqualität wird durch folgende Aussage besonders deutlich: „... just I think the toll on the quality of your life, over time dealing with the stress of not knowing how you gonna handle “(ebd., 219f).

- Die fehlende Unterstützung bei der Hausarbeit wirkte sich auch auf die Sauberkeit der Wohnung aus, weshalb sie keine Freunde einlud, um sich diese Peinlichkeit zu ersparen (ebd., 305-309).
- Die Zusammenarbeit mit den Attendants gestaltet sich für Frau N. sehr schwierig (ebd., 272-278):
  - Bei den früherer hatte sie Probleme, mit dem Nicht-Erscheinen der Attendants (ebd., 126ff). Zudem wusste sie niemals, wer am nächsten Tag zu ihr kommen wird (ebd.)
  - Die CCAC Attendants sind nicht gerne auf ihre Anleitung eingegangen („they are not really comfortable with instructions“), sondern wollten die Dinge viel mehr ihren eigenen Vorstellungen entsprechend umsetzen („they kind of wanna do things there way“) (ebd.). Für die Attendants lag der Fokus auf dem Duschen und alles andere was Frau N. vielleicht vorher noch erledigen wollte, war für sie nebensächlich (ebd.).

Es gab allerdings durchaus auch solche Attendants mit denen Sie leicht und gut zurechtkam (ebd., 249-257). Andererseits gab es auch einige mit denen es sehr schwierig war und die sich weigerten ihr zu helfen, die Ohrringe ins Ohr zu geben, weil dies ihrer Auffassung nach einen „invasiven Eingriff“ darstellte (ebd.).
  - Frau N. schildert., dass es in der Früh viel länger gedauert hat, weil die Attendants immer auf ihre Anweisungen warteten (im Gegensatz dazu entwickeln die Attendants beim DF eine gewisse Routine bei den Tätigkeiten) (ebd., 133-139).
  - Die Attendants hatten es immer sehr eilig wieder zum nächsten Consumer zu kommen und Sie vermutete, dass sie es dort ebenso eilig hätten wieder wegzukommen (ebd.).
  - Frau N. bezweifelt, dass sich die Attendants den Erfordernissen die durch eine schlechtere Tagesverfassung ihrerseits entstehen gestellt hätten (ebd., 285-291). Vielmehr vermutet sie, dass sie einfach gegangen wären (ebd.). Außerdem hätte sie sich nicht wohl dabei gefühlt ihren früheren Attendants zu erzählen, dass es ihr nicht gut geht (ebd.).
  - ine besonders schlimme Situation war für Frau N. als das CCAC zu ihr kam und ihr Stunden kürzen wollte (ebd., 233-240). Sie erinnert sich:

„A couple of years ago they came to my door and told me that from now on I will only getting a half an hour in the morning and that was just the way it was going - and I had no say and I had to fight that for a good month, just to get my hour back. They fought really hard against that they wanted to give me 45 minutes and I am like: ‘No, I need a full hour. I use that full hours and that even with is half with rushing it it was this big fight and but now, that I have Direct Funding, I won't have to worry about situations like that were people come to my door and just arbitrarily make a decision like that, that has a huge impact on my life, you know” (ebd.).

Obwohl Frau N. dagegenhalten konnte und ihre Stunden nicht gekürzt wurden, stellte dies doch ein dramatisches Erlebnis für sie dar (ebd.).

Generell beschreibt Frau N. den Attendant Service über das CCAC als sehr medizinisches Modell wo es vielmehr darum geht, das ihre Bedürfnisse von außen bestimmt werden: „... what they think your needs are.“ (ebd., 319-331). Es fokussiert mehr auf ältere Menschen, die nicht wissen was ihre Bedürfnisse sind. (ebd., 483-485). Die Anwendung dieses Modelles auf Menschen mit Behinderungen kann ihrer Ansicht nach nicht funktionieren (ebd.)

Ferner besteht keine Möglichkeit mitzubestimmen wer als Attendant zu einem kommt und es ist sehr schwierig, sich die gewünschten Zeiten zu erkämpfen (ebd., 319-331). Zudem kann es passieren, dass von einem Tag auf den anderen ohne Vorwarnung eine andere Organisation mit dem Attendant Service beauftragt wird und der Consumer sich plötzlich auf eine große Anzahl von neuer Attendants einstellen muss (Transkript Frau N. -Z: 319-331). Letztendlich besteht beim CCAC Attendant Outreach auch das Problem, dass die Stunden gekürzt werden und die Bedürfnisse der Menschen nicht abgedeckt werden können (ebd., 485ff).

Abschließend werden noch einzelne Einschränkungen in Hinblick auf das System des Attendant Service aufgelistet:

- Frau S. und Frau N. betonten, als Schwäche des Systems, dass es nicht genug oder ausreichend Attendant Service gibt, um den Bedarf aller Menschen abzudecken (wobei Frau N. explizit die Menschen meint, welche die Kriterien erfüllen) (Transkript Frau N. – Z. 418-424, 475-478; Transkript Frau S. – Z. 528). Frau N. weist darauf hin, dass viele Menschen mit Behinderungen, das Attendant Service aus ihrer eigenen Tasche zahlen müssen, insbesondere Menschen mit einem sehr hohen Bedarf (Transkript Frau N. -Z. 476-478).
- Frau N. betont, dass es auf jedenfall nicht genügend Supportive Housing Attendant Service gibt, obwohl der Bedarf danach sehr hoch ist, weil SH auch gleichzeitig barrierefreies Wohnen bedeutet (ebd., -Z. 478-481). Darauf verweist auch Frau M., die betont, dass es schwierig ist barrierefreie und leistbare Wohnmöglichkeiten zu finden (Transkript Frau M. -Z. 326f).

- Das Modell orientiert sich laut Frau S. prinzipiell mehr an einem ganzheitlichen („holistic“) und weniger an einem medizinischen Blickwinkel (Transkript Frau S. -Z. 542-546). Sie weist darauf hin, dass sich die Anbieter in ihrer Philosophie unterscheiden, manche sind dem medizinischen Modell näher als andere (ebd.). Es besteht somit Variationen des AS durch verschiedene Anbieter („range of attendant service“) in Toronto (ebd.).
- Entscheidend für Herr K. ist es, ob es möglich ist gute Attendants zu finden (Transkript Herr K. – Z. 481-489). Seine größte Angst besteht, darin kein gutes Pflegepersonal mehr zur Verfügung zu haben:  
 „The only downfall really is in the system, is whether or not you run out of caregivers, quality caregivers and highly policed that Edith it's hard you know? I know people that have gone without it because they just people's lives move on. I mean, I've had caregivers they got married and pregnant and, and or moved to and the guy, that worked for me, he ended up passing away so, erm, yeah, it's just you know, erm, not not getting quality carers is the biggest fear“ (Transkript Herr K. – Z. 481-489)

### **13.7. Verbesserungsvorschläge der Befragten zur Vergrößerung der Capabilities: Toronto**

#### **13.7.1. Capability Vergrößerung der Gesellschaft: Ausweitung des Attendant Services**

1. Ausweitung des Attendant Service in Hinblick auf Personen, die den Kriterien entsprechen, aber derzeit keinen Platz bekommen:
  - Frau N. hebt hervor, dass es eine offensichtliche Verbesserung wäre, wenn mehr Personen am Direct Funding Program teilnehmen könnten (Transkript Frau N. – Z. 489-494). Sie bezieht sich insbesondere auf die Personen, welche die Kriterien erfüllen, sich allerdings auf der Warteliste befinden (Transkript Frau N. – Z. 414-417). Sie betont, dass Menschen mit Behinderungen, deren Bedürfnisse abgedeckt sind, über eine höhere Lebensqualität verfügen, und zugleich auch mehr Möglichkeiten haben sich in die Gesellschaft einzubringen (ebd.). Dementsprechend kann die ganze Gesellschaft von einem besseren AS profitieren:  
 “I think investing into better attendant services is better for the community overall because you have a hell of new people that can contribute better in their community - it makes a big difference.” (ebd., 492ff)
  - Viele Menschen wissen, laut Frau N. nicht über den Attendant Outreach Service Bescheid, daher ist es, um es für mehr Personen zugänglich zu machen, auch notwendig Öffentlichkeitsarbeit („awareness“) zu betreiben (Transkript Frau N. – Z. 507-513). Da es in gewissen Gesellschaftsgruppen üblich ist, dass Familienangehörige die Pflege übernehmen,

ist es besonders wichtig diesen zu vermitteln, dass es nicht notwendig ist. Dies kann für den Behinderten selbst, wie auch für seine Familie eine große Veränderung darstellen (ebd.):

„...to reach out that those people and say that it doesn't need to be that way, that you can be a part of your family and not just having your family look after you. It's a big, big change for people” (ebd., 511ff)

- Frau S. betont, dass es mehr finanzielle Förderung geben muss, damit mehr Menschen AS erhalten können (Transkript Frau S. – Z. 551-556). Eine höhere Anzahl von Personen im Programm bei gleichbleibenden Geldmitteln führt nur dazu, dass niemand ausreichend bekommt, was er braucht:

„if you increase the number of people accessing the same then nobody is going to get, nobody is going to get what they actually really need, you know? everybody is just going to get the bare, bare minimum - which in some other situations happens, you know” (ebd., 554-556).

Eben deshalb führt eine Erweiterung der Anspruchsberechtigten ohne zusätzlichen finanziellen Mittel zu keiner wirklichen Verbesserung (ebd., 551-556). Frau S., die stark in die Organisation des AS/DF involviert ist, erzählt dass sie forwährend versuchen mehr finanzielle Mittel aufzutreiben, um mehr Menschen die Teilnahme am DF Program zu ermöglichen und den Menschen mehr Stunden gewähren zu können (ebd., 381-385). Im Laufe der Zeit kam es bereits zu einer Erhöhung der Stunden (ebd., 381-385). Waren es früher maximal sechs Stunden pro Tag sind es mittlerweile sieben geworden (ebd., 381-385).

- Herr K. ist der Meinung, dass etwas geschehen muss, damit die Menschen die sich auf der Warteliste befinden und den AS brauchen mehr notwendige finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. (Transkript Herr K. – Z. 488-497). Abgesehen von dem Mangel an finanzieller Förderung beschreibt er das AS in Toronto als „perfect model“ (ebd., 504f). Gleichmaßen betont Herr O., dass es gut wäre wenn den AS auch jenen Personen zur Verfügung stünde, die sich derzeit auf der Warteliste befinden (Transkript Herr O. -Z. 424). Dies ist deshalb schwierig umzusetzen, weil auch jeder SH Anbieter nur eine gewisse finanzielle Förderung zuerkannt bekommt (ebd., 447-451).

### **13.7.2. Ausweitung des Attendant Service hinsichtlich anderer Personengruppen (Veränderung der Aufnahmekriterien):**

- Herr K. vertritt die Ansicht, dass es für jeden möglich sein sollte Attendant Service in Anspruch zu nehmen, wenn dieser seine und die Lebensqualität seiner Familie maßgeblich verbessert: „if there is a need for it, there is a need“ (Transkript Herr K. – Z. 420-424, 438f). Notwendig ist hierbei allerdings, die Aufgabe des „self-managers“ leisten zu können, wenn

DF in Anspruch genommen werden soll: „you do need to have a mentally able to run ... to be a self-manger they called so, erm, you have to have some knowledge on how to program, on how to budget“ (ebd., 504-511). Eine ähnliche Ansicht vertritt Herr O. der betont, dass Menschen in der Lage sein müssen, selbst Entscheidungen zu treffen und die Attendants anzuleiten, weil der SH Anbieter nicht für seine Consumer entscheiden darf (Transkript Herr O. – Z. 437-451).

- Herr J. und seine Frau betonen, dass es keine Grenzen für Attendant Service geben sollte: „I think everybody should have access.“ (Transkript Herr J. – Z. 506-518).
- Frau P. verweist wie Herr K. auf die Lebensqualität und betont, wenn die Lebensqualität einer Person dadurch eingeschränkt ist, dass sie ihre alltäglichen Bedürfnisse nicht selbst abdecken kann, ist Attendant Service gefragt (Transkript Frau P. – Z. 264-271). Sie spricht sich eindeutig dafür aus, dass auch Menschen mit Lernschwierigkeiten Anspruch haben sollten, wenn ihre Lebensqualität eingeschränkt ist (ebd., 292-296). Attendant Service könnte sie beispielsweise bei Problemen mit der Entscheidungsfindung unterstützen (ebd., 292-296).
- Frau S. und Frau N. vertreten die Ansicht, dass das Attendant Service nicht hinsichtlich anderer Personengruppen geöffnet werden sollte (Transkript Frau N. – Z.405-450/Transkript Frau S. -Z. 477-545). Stattdessen wäre es notwendig für Personengruppen, die die Kriterien für das AS nicht erfüllen andere geeignete Dienstleistungen bereitzustellen (ebd.).

Frau N. konzentriert sich in ihren Ausführungen vorrangig auf das Direct Funding Program (Transkript Frau N. – Z.405-450): Personengruppen welche die Kriterien des DF nicht erfüllen, sind besachwaltete oder auch sehbehinderte Menschen (ebd., 405-409, 422ff, 437-443). Letztere entsprechen nicht den Kriterien, weil Attendant Service vorrangig als Unterstützung bei der Körperpflege zu verstehen ist (ebd., 437-443).

Einer Veränderung der Kriterien für DF (insbesondere jener des Selbstmangagment und der Anleitung der eigenen Pflege) steht sie skeptisch gegenüber, weil sie der Auffassung ist das diese das Programm zu dem machen, was es ist (ebd., 414-424). Eine Modifikation der Kriterien würde das DF Program als Ganzes grundsätzlich verändern (ebd.). Jene Menschen die sich dafür aus dem Grund entschieden haben, weil es anders als die „agency“ gesteuerten Formen ist, würden letztlich darunter leiden (ebd.). Die Befürchtung, dass eine Ausweitung des Programmes zu einer Verschlechterung führen würde, drückt sie so aus: „... if you try to expand the program too much and you try to meet everyone's need than that changes the program, it changes the quality of it. So by trying to meet everyone's needs you end up with meeting no one's needs.“ (ebd., 448-450).

Frau S. ist sich in ihrer Formulierung nicht so ganz schlüssig wie Frau N. und erzählt, dass sie zu Beginn des Attendant Services der Meinung war, dass alle Menschen Zugang haben sollten

(Transkript Frau S. -Z.493-504). Attendants Service ist für sie nur eine bestimmte Form der Unterstützungsleistung, die in Toronto sehr genau definiert ist, und zur Partizipation von Menschen in der Gesellschaft beitragen kann (Transkript Frau S. - Z.493-504). Menschen mit anderen Behinderungen wie blinde Menschen oder Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigen für eine Teilnahme an der Gesellschaft andere Unterstützungsleistungen (ebd.).

Es wäre für sie allerdings ein wünschenswertes Ziel, wenn die für spezifische Zielgruppen entwickelten Unterstützungsprogramme voneinander lernen und zusammenarbeiten würden (ebd., 587-606). Dadurch wäre es denkbar einen besseren Übergang für Personen zu schaffen, die von einem zum anderen Programm wechseln oder Menschen zu unterstützen, die sich zwischen den einzelnen Zielgruppen befinden („sort of half way between“) (ebd.).

- Für Frau S. wäre es wichtig, dass Möglichkeiten gefunden werden jene Menschen zu unterstützen, die zum Beginn des AS den Kriterien entsprochen haben aber mit zunehmenden Alter nicht mehr dazu in der Lage sind, alle Anforderungen des Attendant Services ohne fremde Unterstützung zu bewältigen (Transkript Frau S. – Z. 483-488).

Ebenso ist zu bedenken, dass im Zuge des Älterwerdens der Bedarf steigt (ebd., 275-286). Dies betont sie auch im Bezug auf ihre eigene Situation (ebd.). Sie sagt, dass es essentiell wichtig ist, der Regierung klar zu machen, dass Attendant Service (insbesondere das DF) die kostengünstigere Variante im Vergleich zu anderen Formen der vorwiegend medizinisch geprägten Versorgung ist (ebd.).

### **13.7.3. Ausweitung des Attendant Service hinsichtlich des Einsatzbereiches**

#### *a. Attendants zur Unterstützung auf Reisen*

Vier der neun Befragten erwähnen, dass die Möglichkeit mit den Attendants zu verreisen eine Verbesserung für sie ist:

- Herr J. und seine Frau betonen, dass es toll wäre mit Hilfe der Attendants verreisen zu können (Transkript Herr J. – Z. 288-304).
- Auf die Frage nach möglichen Verbesserungen antwortet Herr O., dass es ideal wäre, wenn ihn ein Attendant auf seine Reisen nach Mexiko begleiten könnte, der ihn ohne zusätzlichen Kosten unterstützt (Transkript Herr O. -Z. 188f). Ebenso wäre es vorteilhaft für kurze Reisen über das Wochenende Attendant Service in Anspruch nehmen zu können (ebd., 195-198). Derzeit hat Herr O. für seine Reisen nach Mexiko eine Vereinbarung mit einem Attendant der ihn inoffiziell begleitet und den er bezahlt (ebd.). Bei kurzen Wochenendreisen bittet er meist Freunde um Hilfe (ebd.).



- Frau M. betont, dass sie jetzt kein Attendant Service auf Reisen mehr benötigt, weil ihr Freund sie auf den Reisen unterstützt, vor ihrer Beziehung hätte sie allerdings gerne den Service für das Reisen zur Verfügung gehabt (Transkript Frau M – Z. 92-95).
- Auch Frau P. würde ebenfalls, gerne mit Attendants verreisen allerdings macht sie deutlich, dass diese nicht aus ihrer Supportive Housing Organisation stammen sollten (Transkript Frau P. -Z. 156-159). Sie möchte gerne ihr Leben im SH von ihrem Leben außerhalb desselben trennen (ebd., 122-124). Wäre es allerdings möglich über einen anderen Anbieter, diese Dienstleitung für das Reisen in Anspruch zu nehmen, würde sie dies gerne tun (ebd., 156-159).

*b. Attendants zur Unterstützung beim Schwimmen und anderen Freizeitaktivitäten:*

Drei der neun Befragten hätten gerne Attendant Service für die Freizeit oder andere Bereiche:

- Herr J. und seine Frau betonen, dass es toll wäre, wenn Attendant Service für die Freizeit („recreation“) verfügbar wäre (Transkript Herr J. – Z. 311-335). Seine Frau hebt hervor, dass ihr Mann insbesondere jemanden bräuchte, der mit ihm Schwimmen geht (ebd.).
- Für Frau M. wäre es ebenfalls sehr wichtig einen Attendant zu finden, der mit ihr schwimmen geht (Transkript Frau M. – Z. 92, 106-109). Sie erklärt, dass dies theoretisch möglich wäre, wenn sie eine Verordnung vom Arzt hätte, der bestätigt, da schwimmen für sie gesundheitlich notwendig ist (ebd.). Allerdings bestünde dann wiederum das Problem, das richtige Personal zu finden, welches bereit ist dies zu tun (ebd.).
- Auch Herr R. würde AS für Freizeitaktivitäten einsetzen, wenn es möglich wäre (Transkript Herr R. -Z. 440f). Noch wichtiger als beispielsweise Unterstützung beim Kinobesuch, wäre es für ihn Attendant Service für das Schwimmen zu erhalten (ebd., 440-453). Dies fällt nämlich nicht in den Bereich der Unterhaltung, sondern des gesundheitlich Notwendigen (ebd.).

*c. Mehr Unterstützung bei den täglichen Dingen*

- Für Herr R. wäre es wichtig in der Woche zwei oder drei Stunden für „daily living“ wie Einkaufen, Post holen etc. zu bekommen (Transkript Herr R. -Z. 471-474). Vor allem in den Wintermonaten wäre es für ihn eine große Hilfe, wenn er bei alltäglichen Aufgaben außerhalb des Supportive Housing Komplexes Unterstützung bekommt (ebd., 489- 499).
- Mehr finanzielle Ressourcen für den AS, um ihn bei seinen Erledigungen außerhalb des SH Gebäudes (z.B. Einkaufen) unterstützen zu können, wäre für Herr L. vorteilhaft (Transkript Herr L. – Z. 123-141, 336-341).

- Frau M. erzählt, dass es vor ihrer Beziehung gut gewesen wäre im Krankheitsfall AS für das Einkaufen zu bekommen (Transkript Frau M. – Z. 92-96). Zu dem muss die Regel geändert werden, dass Attendants „indwelling catheters“ (Dauerkatether) wechseln dürfen (ebd., 399-346). Es ist wichtig, die Attendants darin zu trainieren Dauerkatether zu wechseln und ihnen zu erlauben diese Tätigkeit auszuführen, weil die Personen die Probleme mit dem Dauerkatheter haben auf eine rasche Unterstützung angewiesen sind (ebd.).
- Tätigkeiten wie das Schneiden von Zehennägeln oder das Rasieren können die Attendants bei Frau P. nicht ausführen, weil die Möglichkeit bestünde den Consumer zu verletzen (Transkript Frau P. – Z. 249-252). Sie versteht, dass die Attendants diese Tätigkeiten nicht ausführen können, allerdings müssen diese alltäglichen Sachen trotzdem gemacht werden (ebd., 256-259). Es wäre daher von Vorteil, dass es eine Liste mit Personen gibt, die diese Serviceleistungen für die Consumer des Supportive Housing AS bereitstellen (ebd.).

Zur Ausweitung des Attendant Service in Hinblick auf den Tätigkeitsbereich sei Frau S. Auffassung angeführt: Sie spricht sich nach einigen Überlegungen dafür aus, dass alle Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen unter dem Überbegriff „disability support service“ zusammengefasst werden (ebd., 536-538).

Abschließend sei noch auf eine spezielle Idee zur Ausweitung des Attendant Service von Frau P. einzugehen (Transkript Frau P. -Z. 402-412). Ihrer Ansicht zufolge sollte jedes Gebäude, das neu entsteht über eine kleine Anzahl von Attendants verfügen, welche Menschen mit Behinderungen, die sich für ein Leben in diesem Gebäude entscheiden, unterstützen können (ebd.). Sie glaubt auch, dass es kostengünstiger wäre, anstelle einer großen Organisation mit einer hohen Anzahl von Attendants, in jedem Gebäude eine kleine Anzahl von Attendants zur Verfügung zu haben (ebd.). Dadurch wäre es möglich, dass Menschen mit Behinderungen ihren Wohnort freier bestimmen können:

„I think, giving the - giving people with disability a freedom how to choose, how they wanna live their life and where they wanna live, would be awesome. So basically when you are looking for a house you would just have to look, for is the attendant care service available for me to live there and do they have enough time, enough hours and stuff“ (ebd., 407-412).

Sie müssten sich nur entscheiden, wo sie gerne leben möchten und sicherstellen, dass in dem Gebäude noch genügend Attendant Service verfügbar ist (ebd.).

#### **13.7.4. Mehr Mitbestimmung bei der Auswahl der Attendants**

Für Frau P. und Herr J. (und seiner Frau) wäre es wichtig mehr Einfluss auf die Auswahl der Attendants zu haben. Sie drücken dies wie folgt aus:

- Frau P.: „oh heck yes, sorry yes, yes because we are the Consumers, we should have more influence because they are looking after us and our care“. (Transkript Frau P. – Z. 162ff, 364f).
- Herrn J.'s Frau: "It would be nice to chose your attendant, yeah" und ihr Mann stimmt ihr dabei zu (Transkript Herr J. -Z. 527-534). Außerdem fügt sie hinzu, dass es schön wäre eine geringere Anzahl von unterschiedlichen Attendants zu haben, denn „... the little people in your life the better“ (ebd., 536-543).

#### Andere Verbesserungsvorschläge der Befragten

##### *Training in der IL Philosophie:*

Wie im Rahmen der Capability Limitation durch das SH ausgeführt, verfügen die Attendants laut Frau P. über ein unzureichendes Training im Hinblick auf die Independent Living (IL) Philosophie (Transkript Frau P. – Z. 173-178,191-202). Die Attendants sollten mehr darin trainiert werden, was Attendant Care im Sinne der IL Philosophie bedeutet (ebd.). Ihrer Ansicht nach wäre es gut, wenn die Attendants innerhalb des Trainings einen Tag im Rollstuhl verbringen und selbst AS in Anspruch nehmen und entsprechend anzuleiten hätten, um ein besseres Verständnis für den Consumer zu haben (ebd., 198-202): „... just to get a feel for what we go through, that makes a world of difference“ (ebd.). Allerdings empfindet Frau P. dieses Training in der IL Philosophie nicht nur für die Attendants sondern auch für die Consumers bedeutend, weil es darunter auch solche gibt, die nur unzureichend darüber Bescheid wissen (ebd., 364f).

##### *Mehr Flexibilität:*

Frau P. hätte gerne mehr Flexibilität beim AS zur Verfügung (Transkript Frau P. – Z. 371-374). Es wäre schön, spontaner Attendant Service zu bekommen wenn sie beispielsweise Hunger hat und gerne etwas essen würde (ebd.).

##### *Verbesserung der Kommunikation*

Herr R. ist es ein großes Anliegen die Kommunikation zwischen Attendants und Consumers zu verbessern (Transkript Herr R. -Z. 560-569, 784-7869. Er vertritt die Ansicht, dass es notwendig ist, dass die Attendants einen Sprachkurs besuchen damit die Kommunikation verbessert wird (ebd.). Dieser bei der SH Organisation überbrachte Vorschlag, würde allerdings abgelehnt (ebd., 553-561).

##### *Zusammenwohnen mit Freunden in einem SH Apartment:*

Für Frau P. wäre es schön, wenn es die Möglichkeit gäbe, mit einem Freund oder einer Freundin in einem Supportive Housing Apartment zusammenzuleben und gewisse Aspekte des Attendant Service

gemeinsam zu nutzen und auch andere Kosten zu teilen (ebd., 239-244). Eine Person allein in einem Apartement kann sich leicht einsam fühlen, weshalb die Möglichkeit zur Teilung einer Wohnung die perfekte Lösung wäre (ebd.).

#### *Notwendige Zusammenarbeit und Zusammenhalt von Menschen mit Behinderungen*

Herrn R. ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten um gemeinsam ein Bewusstsein für ihre Anliegen zu schaffen und die Finanzierung aufzubringen (Transkript Herr R. - Z. 816-819, 832-836). Es ist nicht immer richtig das Geld vom Steuerzahler zu verlangen sondern auch Menschen mit Behinderung müssen etwas dazu beitragen (ebd.). Er drückt dies wie folgt aus: „Minorities need to bend together to get anything done. “ (ebd., 835f).

#### *Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Attendants*

Für Frau M. ist es wichtig, dass Attendants eine Vollzeitanstellung erhalten (Erklärung des Problems siehe oben Seite 206) (Transkript Frau M. -Z. 292f). Davon würden nicht nur die Attendants sondern auch die Consumers profitieren: „... well, I guess, if they could hire a full-time staff it would benefit, it would, it would really help, it would helping them all, and the energy level of the staff when they are there, er” (ebd.).

#### *Verbesserung durch den Wechsel zum DF:*

Für Herrn R. wäre es eine Verbesserung, wenn er vom SH AS zum Direct Funding Program wechseln könnte, weil er dort zusätzliche Unterstützung erhalten würde wie zum Beispiel beim Einkaufen, Schwimmen, Kino u. a., die er über das Supportive Housing Attendant Service nicht bekommt (Transkript Herr R. -Z. 383-392, 415-426, 838-835). Im DF hätte er zudem weniger Attendant, die regelmäßig zu ihm kommen, wodurch das ständige Wiederholen von denselben Informationen wegfallen würde (ebd., 119-123, 348-350).

Aus den Gesprächen mit anderen „Consumern“ hat Herr R. erfahren, dass ein großer Unterschied im positiven Sinne zwischen Supportive Housing und Direct Funding besteht (ebd., 528-530).

### 13.8. Vergleich der Kategorie Capability Limitation und Verbesserungsmöglichkeiten zur Capability Vergrößerung zwischen Wien - Toronto

| Persönliche Assistenz in Wien                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Attendant Service in Toronto                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ausweitung auf andere Personengruppen (gesellschaftliche Ebene)                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Capability Limitation                                                                                                                                                                                                                                                          | Verbesserungsmöglichkeiten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Capability Limitation                                                                                                                  | Verbesserungsmöglichkeiten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| In Wien kritisieren zwei Befragte, dass die PA nur für gewisse Menschen mit Behinderungen offensteht. <sup>107</sup> Eine dritte Befragte betont, dass es eine Verletzung der Menschenrechte ist, wenn nicht alle Menschen mit Behinderungen teilnehmen können. <sup>108</sup> | 7 der 9 Befragten befürworten eine Ausweitung auf andere Personengruppen: Wie zum Beispiel Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Sinnesbehinderungen. <sup>109</sup> 4 Personen betonen explizit, dass jeder Mensch mit Behinderung Zugang haben sollte. <sup>110</sup> Zwei Befragte sind für eine Ausweitung, allerdings ist für sie dafür auch eine gewisse Adaptierung der PA notwendig. <sup>111</sup> Laut einem Befragten wäre eine „politische Entscheidung“ notwendig um eine Ausweitung zu bewirken. <sup>112</sup> | Die Beschränkung auf gewisse Personengruppen wurde in den Interviews in Toronto durch die Befragten nicht thematisiert. <sup>113</sup> | 2 der Befragten sprechen sich eindeutig für eine Erweiterung aus. <sup>114</sup> 3 der Interviewten heben hervor wie wichtig gewisse Fähigkeiten (anleiten, selbstmanagen) als Voraussetzung für den Bezug sind <sup>115</sup> . 2 Befragte sprechen sich explizit gegen eine Erweiterung aus und befürworten stattdessen eigene Leistungen für andere Personengruppen. <sup>116</sup> |
| Persönliche Assistenz in Wien                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Attendant Service in Toronto                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

<sup>107</sup> (Transkript Frau I. – Z.283-424; Transkript Herr D. – Z. 233-242)

<sup>108</sup> (Transkript Frau A. – Z. 344-356)

<sup>109</sup> (Transkript Herr H. - Z. 146-150; Transkript Herr D. - Z. 277-286; Transkript Herr G. - Z. 64-71,193-220; Transkript Frau A. - Z. 313-315,347-355; Transkript Herr C. - Z. 202-207, Transkript Frau I. - Z. 274-286, 411-433; Transkript Frau K. - Z. 178-180)

<sup>110</sup> (Transkript Herr H. - Z. 146-150; Transkript Herr D. - Z. 277-286; Transkript Frau A. - Z. 313-315,347-355; Transkript Frau I. - Z. 274-286, 411-43)

<sup>111</sup> (Transkript Frau K. - Z. 178-180; Transkript Herr C. - Z. 202-207)

<sup>112</sup> (Transkript Herr G. - Z. 199-211)

<sup>113</sup> alle Transkripte Toronto

<sup>114</sup> (Transkript Herr J. – Z. 506-518; Transkript Frau P. – Z. 264-271, 292-296)

<sup>115</sup> (Transkript Herr K. -Z. 504-511; Transkript Herr O. – Z. 437-451; Transkript Frau N. – Z. 405-409, 422ff, 437-443)

<sup>116</sup> (Transkript Frau N. – Z. 448-450; Transkript Frau S. – Z. 477-545)

| Einstieg in PA bzw. AS (individuelle Ebene)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Capability Limitation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Verbesserungsmöglichkeiten                                                                                                                                                                                                                                                                          | Capability Limitation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Verbesserungsmöglichkeiten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>Folgendes wird zur Antragsstellung negativ angemerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Personen beschreiben, dass diese lange gedauert hat.<sup>117</sup></li> <li>• Das Warten auf die PA ist eine „nervenaufreibende Sache“<sup>118</sup></li> <li>• Bis die PA durch die Dienstleisterorganisation bereitgestellt werden konnte dauerte es einen weiteren Monat.<sup>118</sup> oben</li> <li>• Sie ist „diskriminierend“ und „herabwürdigend“, da „sehr viel Privates</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschleunigung vom Prozess der Antragsstellung bis zum tatsächlichen Erhalt<sup>121</sup>.</li> <li>• Unnötig, aber für die Zuerkennung als „diskriminierend“ empfundene Schritte müssen aus der Antragsstellung entfernt werden.<sup>122</sup></li> </ul> | <p>In Toronto überwiegt das Thema der jahrelangen Wartezeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 der 9 Befragten in Toronto weisen hierauf hin.<sup>123</sup></li> <li>• Bei jeder Art des AS wird das Problem zumindest von einem Befragten angesprochen.<sup>123</sup></li> </ul> <p>Schwierigkeiten am Weg zum DF:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist notwendig aus dem SH auszuziehen um DF zu beziehen. Ein Umzug aber ist mit hoher</li> </ul> | <p>Notwendige finanzielle Mittel müssen bereitgestellt werden damit die Personen auf der Warteliste Zugang erhalten.<sup>124</sup></p> <p>Zu wenig Personen wissen über das Attendant Outreach Service Bescheid.<sup>125</sup></p> <p>Hier gilt es Öffentlichkeitsarbeit zu leisten und gewissen Personengruppen eine Alternative zur familiären</p> |

<sup>117</sup> (Transkript Herr D. – Z. 13-16; Transkript Herr G. -Z. 26-30; Transkript Herr H. -Z. 16)

<sup>118</sup> (Transkript Herr D. – Z. 246-250)

<sup>121</sup> (Transkript Herr D. – Z. 256-260; Transkript Herr G. -Z. 26-30)

<sup>122</sup> (Transkript Frau B. – Z. 74-93)

<sup>123</sup> (Transkript Frau N. - Z. 37-40; Transkript Herr K. - Z. 16-25, 48-50; Transkript Herr L. - Z. 363ff; Transkript Herr O. - Z. 17ff, 48-51; Transkript Frau P. - Z. 18-21)

<sup>124</sup> (Transkript Frau S. -Z. 551-556; Transkript Herr K. -Z. 488-497; Transkript Herr O. -Z. 424; Transkript Frau N. 414-417, 489-494; Transkript Herr L. -Z. 356-362)

<sup>125</sup> (Transkript Frau N. -Z. 507-513)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                      |                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| preisgegeben“<br>werden muss. <sup>119</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>Das Informationsgespräch beim Dienstleister bewirkt einen anfänglichen Schock“.<sup>120</sup></li> <li>Bei der Bewilligung herrscht Intransparenz, da die bewilligten Fördersummen nicht nachfolziehbar sind (Transkript Herr C. 259-261).</li> </ul> |                                                                                                                            | Anstrengung verbunden. <sup>127</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>Das einmalige DF Interview ist entscheidend darüber, wieviel Unterstützung die Person bekommt.<sup>128</sup></li> </ul> | Pflege aufzuzeigen. <sup>126</sup>                                           |
| <b>Tätigkeitsfeld/Aufgabenbereich der PA bzw. AS und die Abdeckung des Bedarfes der Befragten (individuelle Ebene)</b>                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                      |                                                                              |
| Capability Limitation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Verbesserungsmöglichkeiten                                                                                                 | Capability Limitation                                                                                                                                                                                | Verbesserungsmöglichkeiten                                                   |
| Bei den Befragten in Wien werden keine Tätigkeiten erwähnt, die sich die Befragten von den Assistenten wünschen, die diese aber nicht ausüben dürfen. <sup>129</sup> Wenn eine Tätigkeit nicht durchführbar ist, liegt dies vielmehr daran, dass nicht ausreichend Stunden zur Verfügung stehen. <sup>129</sup>                           |                                                                                                                            | Die Befragten sprechen sowohl von einer Erweiterung der Tätigkeiten als auch von einem damit notwendig verbundenen höheren Stundenausmaß. <sup>130</sup>                                             |                                                                              |
| 4 von 9 Befragten erwähnen, dass ihr Bedarf an PA nicht abgedeckt ist. <sup>131</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 Befragte betonen, dass</li> </ul>                                                                                                                                                                          | Folglich wären mehr Assistenzstunden eine Verbesserung für die Befragten. 3 Befragte betonen dies explizit. <sup>139</sup> | Supportive Housing AS <ul style="list-style-type: none"> <li>Das SH AS bietet fast ausschließlich</li> </ul>                                                                                         | Die Befragten erwähnen, dass die Unterstützung bei folgenden Aktivitäten das |

<sup>119</sup> (Transkript Frau B. – Z. 74-88)

<sup>120</sup> (Transkript Frau F. - Z. 21-30)

<sup>127</sup> (Transkript Herr R. – Z. 340-350)

<sup>128</sup> (Transkript Herr K. – Z.175-191)

<sup>126</sup> (Transkript Frau N. -Z. 507-513)

<sup>129</sup> (Alle Transkripte der Wiener Interviews)

<sup>130</sup> (Transkript Herr R. – Z. 446-459, 463-480, Transkript Herr L.-Z. 125-129,128-144, Transkript Frau S. – Z. 272-275, Transkript Frau N. -Z. 205-215, 212-230)

<sup>131</sup> (Transkript Herr E. - Z. 275-280; Transkript Herr H. - Z. 152; Transkript Frau B. - Z. 220-222; Transkript Frau I. 298-302)

<sup>139</sup> (Transkript Herr E. - Z. 275-285; Transkript Herr H. 187ff; Transkript Frau I. - Z: 308-340, 438-447)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>insbesondere für Menschen mit sehr hohem Pflegebedarf die PA nicht ausreichend ist.<sup>132</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Reisen (2 Befragte) und Notfälle (1 Befragter) reichen die Stunden nicht aus.<sup>133</sup></li> <li>• Bei der PAA<sup>134</sup> werden nur 4 Wochen Assistenz für Urlaub und Krankenstand zusammen bezahlt.<sup>135</sup> Dadurch entsteht eine Lücke von einer Urlaubswoche und der Zeit des Krankenstandes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Stunden für Notfälle (Krankheitsfälle) und Reisen<sup>140</sup></li> <li>• Es wäre eine große Freude, wenn die „Politiker/Entscheidungsträger“ es möglich machen würden, dass der Bedarf an PA abgedeckt werden kann.<sup>141</sup> Menschen mit Behinderungen dürfen es sich wert sein die „ideale Lösung“ zu fordern.<sup>142</sup></li> <li>• Eine echte Wahlmöglichkeit zwischen Dienstleistermodell und Arbeitgebermodell auch für Menschen mit hohem Pflegebedarf<sup>143</sup>.</li> </ul> | <p>„in-home Services“<sup>144</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Befragte würden AS auch gerne außerhalb des Gebäudes nutzen.<sup>145</sup> Dies ist aber nicht oder nur schwer möglich.<sup>145</sup></li> <li>• Im Winter wäre es für einen der zwei Befragten essentiell, weil es allein zu riskant ist das Haus zu verlassen.<sup>146</sup></li> <li>• Beim SH war es nur möglich sich in einem sehr kleinen Umkreis zu bewegen.<sup>147</sup></li> <li>• Die AS-Stunden werden am Idealfall berechnet; Unvorhergesehe</li> </ul> | <p>AS eine Verbesserung für sie bedeuten würde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beim Reisen<sup>152</sup></li> <li>• bei Freizeitaktivitäten, insbesondere beim Schwimmen<sup>153</sup></li> <li>• bei alltäglichen Erledigungen auch außerhalb des Gebäudes<sup>154</sup></li> <li>• Für einen Befragten wäre es eine Verbesserung, wenn der Wechsel zum DF gelänge, weil er dort neben anderen</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>132</sup> (Transkript Herr H. - Z. 222-228; Transkript Frau I. 333-340)

<sup>133</sup> (Transkript Frau I. – Z. 298-302; Transkript Herr E. – Z. 275-285)

<sup>134</sup> Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

<sup>135</sup> (Transkript Frau I. – Z. 440-447)

<sup>140</sup> (Transkript Herr E. – Z. 275-285)

<sup>141</sup> (Transkript Frau I. – Z. 308-310)

<sup>142</sup> (Transkript Frau I. – Z. 308-310)

<sup>143</sup> (Transkript Frau I. -Z. 308-340)

<sup>144</sup> (Transkript Herr R. -Z. 431f;)

<sup>145</sup> (Transkript Herr R. -Z. 446-480; Transkript Herr L. – Z. 125-144; Transkript Frau M. – Z. 92f)

<sup>146</sup> (Transkript Herr R. -Z. 446-480)

<sup>147</sup> (Transkript Frau S. – Z. 170f)

<sup>152</sup> (Transkript Herr J. – Z. 288-304; Transkript Herr O. -Z. 188f, 195-198; Transkript Frau M. -Z. 92-95; Transkript Frau P. – Z. 156-159)

<sup>153</sup> (Transkript Herr J. -Z. 311-335; Transkript Frau M. -Z. 92-95, 106-109; Transkript Herr R. -Z. 440- 453)

<sup>154</sup> (Transkript Herr R. -Z. 471-474, 489-499; Transkript Herr L. – Z. 123-141, 336-341; Transkript Frau M. – Z. 92-96, 399-346; Transkript Frau P. – Z. 249-259)



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <p>die nicht abgedeckt ist<sup>136</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Befragte sprechen an, dass die finanzielle Förderung zu gering ist, so dass insbesondere Menschen mit hohem Pflegebedarf keine tatsächliche Wahlmöglichkeit zwischen Arbeitgeber oder Dienstleistermodell haben.<sup>137</sup> Personen mit hohem Pflegebedarf werden ins Arbeitgebermodell „gezwungen“.<sup>138</sup></li> </ul> |  | <p>nes wird nicht einkalkuliert.<sup>148</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reisen, Freizeitaktivitäten (insbesondere Schwimmen) fehlen sowohl 2 Befragten des SH als auch dem Bezieher von AO.<sup>149</sup></li> <li>• Kritisch schildert jene Befragte die AO über CCAC in Anspruch nahm ihre Erfahrung.<sup>150</sup> Sie erhielt dort nur unzureichende Unterstützung.<sup>151</sup></li> </ul> | <p>Vorteilen auch mehr Unterstützung erhalten würde.<sup>155</sup></p> |
| <p>Auch im Torontoner Modell wird nicht nur über die Ausweitung der AS-Tätigkeiten gesprochen sondern thematisiert, dass der Bedarf an Attendant Service bei vielen Menschen nicht abgedeckt ist (Transkript Frau N. – Z. 418-424, 475-478; Transkript Frau S. – Z. 528). Besonders Menschen mit hohem Pflegebedarf müssen oftmals AS aus eigener Tasche zahlen (Transkript Frau N. -Z. 476-478).</p>                     |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                        |

#### Wien - Toronto: Capability Limitation-Verbesserungen

In den anschließenden zwei Tabellen werden noch nicht genannte Capability Limitations und Verbesserungsmöglichkeiten von Wien und Toronto gegenübergestellt. Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit werden zuerst die noch nicht erwähnten Capability Limitations aufgeführt und in einer separaten Tabelle die möglichen Verbesserungsvorschläge der Befragten wiedergegeben. Die

<sup>136</sup> (Transkript Frau I. – Z. 440-447)

<sup>137</sup> (Transkript Frau I. -Z. 310-436; Transkript Herr H. – Z. 222-232; Transkript Frau K. -Z. 91-94)

<sup>138</sup> (Transkript Frau I. -Z. 310-436; Transkript Herr H. – Z. 222-232)

<sup>148</sup> (Transkript Herr R. – Z.

<sup>149</sup> (Transkript Herr R. -Z. 446-459; Transkript Frau M. – Z. 92f; Transkript Herr J. -Z. 311-335)

<sup>150</sup> (Transkript Frau N. – Z. 205-215, 0212-230)

<sup>151</sup> (Transkript Frau N. – Z. 205-215, 0212-230)

<sup>155</sup> (Transkript Herr R. – Z. 383-392,45-426, 838-835)

Schwierigkeiten beim Direct Funding und Attendant Outreach Program konnten bereits in die obige Tabelle inkludiert werden, wodurch die folgende lediglich die nicht beschriebenen Schwierigkeiten in Hinblick auf das SH AS enthält.

| Weitere Capability Limitations                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Persönliche Assistenz in Wien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Attendant Service in Toronto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Die Befragten berichten über folgende Schwierigkeiten:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Angst vor Absagen der Assistenten führt zu ständiger Alarmbereitschaft (Transkript Herr D. -Z. 195-210).</li> <li>Die Suche nach Ersatz beim kurzfristigen Ausfall von Assistierenden gestaltet sich stressig. Dies ist auf die mangelhafte Erreichbarkeit der Dienstleisterorganisation zurückzuführen. (Transkript Herr D. -Z. 195-210)</li> <li>Der Wechsel der Persönlichen Assistenten/Assistentinnen ist eine Herausforderung für die eigene Lebensplanung (Transkript Frau B. – Z. 154-161)</li> <li>Sich immer wieder auf neue Personen einzulassen und sich nach einer gewissen Zeit von diesen wieder trennen zu müssen; das Eingehen einer zwischenmenschlichen Beziehung auf Zeit (Transkript Frau B. -Z. 114-119).</li> <li>Es kann vorkommen, dass keiner der Assistenten/Assistentinnen zur Verfügung steht (Transkript Herr G. -Z. 93-96).</li> </ul> | <b>Supportive Housing AS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Teilen der Dienstleistung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Attendantzeiten sind sehr eng bemessen und reichen nur aus wenn alles ideal verläuft (Transkript Herr L. -Z. 108-111; Transkript Herr R. -Z. 320-324). Ein Befragter nennt als Grund dafür den Personalmangel (Transkript Herr R. – Z. 336f).</li> <li>Consumer bekommen den Zeitdruck der Attendants zu spüren, weil diese gestresst und hektisch agieren (Transkript Herr L. -Z. 108-111; Transkript Herr R. -Z. 324-340).</li> <li>Wenig zeitlicher Spielraum für Unvorhersehbares oder zusätzliche Erledigungen (Transkript Herr L. -Z. 108-111, Transkript Herr R. – Z. 320<sup>158</sup>).</li> <li>Gegenseitige Rücksichtnahme der Consumer ist erforderlich (Transkript Frau P. – Z. 50-71; Transkript Herr O. -Z. 555-561;<sup>159</sup>).</li> <li>Das Leben ist entsprechend der Attendant Zeiten durchgeplant, und daher (. mangelt es an Flexibilität und der Möglichkeit zur Planänderung (Transkript Frau P. -Z. 50-71; Transkript Frau S. -Z. 104-113).</li> </ul> |

<sup>158</sup> (Transkript Herr O. -Z. 555-561)

<sup>159</sup> (Transkript Herr R. 324-328; Herr L. – Z. 108-111)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die PA ist für drei Befragte mit einem hohen organisatorischen Aufwand verbunden (Transkript Frau B. -Z. 343-358, 245-248)<sup>156</sup>.</li> <li>• Drei Befragte berichten darüber, dass die PA auch einen Fremdkörper in Arbeit, Schule und Beziehung darstellt oder zumindest als solcher wahrgenommen wird (Transkript Herr D. -Z. 40-48)<sup>157</sup>.</li> <li>• Es besteht kein Rechtsanspruch auf PA, deshalb kann diese auch nicht eingeklagt werden (Transkript Herr C. 252-261).</li> <li>• Wenig Flexibilität hinsichtlich der Stundeneinteilung: nicht genutzte Stunden in einem Monat führen zu einer verringerten Geldzuweisung im nächsten Monat (Transkript Frau B. 251-273).</li> <li>• Eine der drei Befragten hebt zusätzlich noch die hohen Kommunikationsanstrengungen hervor (Transkript Frau B. -Z. 343-358, 245-248). Sie erzählt, dass sie die Zeit die sie jetzt zur Kommunikation und Organisation benötigt früher zur Pflege ihrer sozialen Kontakte oder anderen Aktivitäten verwendet hat (ebd.).</li> </ul> | <p>Umgang/Interaktion mit den Attendants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwierig mit dominanten, komplizierten Attendants zurechtzukommen (Transkript Frau P. -Z.-40-46)</li> <li>• Keine Möglichkeit Attendants auszusuchen, wenig Gemeinsamkeiten mit ihnen (Transkript Frau S. 184-195)</li> <li>• Die hohe Fluktuation erschwert den Umgang mit ihnen (Transkript Frau S. 184-195)</li> <li>• Es fehlt an Konstanz, es gibt keine Attendants die regelmäßig kommen (Transkript Herr R. -Z. 107-126).</li> <li>• Sie sind in Eile und wollen nur schematisch abarbeiten und keine zusätzlichen Aufträge erledigen (Transkript Frau M. 156-167). Diese Arbeitseinstellung ist laut einer Befragte auch auf ihre schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen (ebd., 274-281). Sie kommen oft müde und überlastet in die Arbeit (ebd.).</li> <li>• Schwierigkeiten in der Kommunikation (Transkript Herr R. -Z. 547-578, 605-618, 773f): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Unzureichende Sprachkenntnisse</li> <li>○ Auf Nichtverstandes erfolgt keine Nachfrage, sondern Ignoranz</li> </ul> </li> </ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>156</sup> (Transkript Herr H. -Z. 87f; Transkript Frau I. -Z. 312-319)

<sup>157</sup> (Transkript Frau F. – Z. 38-47; Transkript Frau F. – Z. 190-197)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Befragter klagt über die mangelnde Vernetzung von unterschiedlichen Leistungsträgern (Transkript Herr E. -Z. 371-396).</li> <li>• Zusätzlich beschreiben die Befragten einige individuelle Schwierigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Es ist nur möglich die verfügbaren Stunden an die Assistierenden zu verteilen auch wenn diese gerne mehr arbeiten möchte – ihr Wunsch wäre die Zufriedenheit der Assistierenden sicherzustellen (Transkript Herr D. – Z. 185-191).</li> <li>○ Bei manchen Assistentinnen gibt es Probleme mit Intimität (Transkript Herr E. – Z. 75-85).</li> <li>○ Bei der Assistenz im Sinne einer „temporären Lebensgemeinschaft“ gibt es Probleme die das rein dienstliche übersteigen (Transkript Herr E. -Z. 168-181).</li> <li>○ Assistenz befindet sich für eine Befragte im Spannungsverhältnis zwischen „Freiheit und Abhängigkeit“. Etwas durch PA zu erreichen vs. dem Abhängigkeitsgefühl von der PA (Transkript Frau A. -Z. 191-218)</li> </ul> </li> </ul> | <p>weitere Schwierigkeiten bei SH:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt sehr viele Regeln (Trankript Frau S. – Z. 64)</li> <li>• Großer Bedarf an SH, da es gleichzeitig barrierefreies Wohnen bedeutet. Allerdings mangelt es an der ausreichenden Finanzierung (Transkript Frau S. – Z. 146f; Transkript Frau N. – Z. 478-481).</li> <li>• Die Organisation lässt den Consumer bei Problemen mit den Attendants allein; fehlendes Vertrauen in die Organisation Probleme diskret zu lösen (Transkript Frau P. 325-337).</li> <li>• Den Attendants fehlt ein Training in der IL-Philosophie (ebd.- Z. 191-195, 353-356).</li> </ul> <p>Generell AS in Toronto</p> <p>Prinzipiell orientiert sich das AS in Toronto an einem ganzheitlichen Modell. Es gibt aber Unterschiede bei den Anbietern des Attendant Services, da manche weiter vom medizinischen Modell entfernt sind als andere (Transkript Frau S. – Z. 542-546).</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Weitere Capability Limitation Wien und Toronto

Durch diese Tabelle wird deutlich, dass es zwar ähnliche Themenbereiche wie die der Kommunikation gibt, die Schwierigkeiten der Befragten in Wien und Toronto sich jedoch sehr deutlich voneinander unterscheiden. Insbesondere im Hinblick auf das Supportive Housing Attendant Service und die Persönlichen Assistenz, zeigen sich deutliche Unterschiede in der Darstellung der Befragten.

| Weitere Verbesserungsvorschläge                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Persönliche Assistenz in Wien</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <u>Attendant Service in Toronto</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Welche Änderungen würden zu Verbesserungen führen?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Mehr Kundenorientiertheit und Flexibilität:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnellere Reaktion auf die Bedürfnisse der Kunden/Kundinnen (Transkript Herr G. -Z. 223-226)</li> <li>• Die „Einsicht des Fördergebers“ muss sich ändern (Transkript Frau B. – Z. 251-293): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mehr Flexibilität in der Nutzung der Stunden</li> <li>○ Die Behinderung wird immer bestehen, deshalb sollte die Zusage der Förderung sollte für einen längeren Zeitraum erfolgen.</li> </ul> </li> <li>• Bei der Absolvierung eines Studiums ist eine Bewilligung über die komplette Ausbildungszeit hinweg wünschenswert (nicht nur für ein Studienjahr). Dadurch fällt die Unsicherheit weg, ob die Assistenz für die gesamte Zeit bereitgestellt wird. (Transkript Frau B. -Z. 473-493)</li> </ul> | <b>SH und AO:</b><br><b>Mehr Mitbestimmung bei der Auswahl der Attendants</b><br>Zwei Befragte hätten gerne mehr Einfluss auf die Auswahl der Attendants (Transkript Frau P. -Z. 162ff, 364f; Transkript Herr J. -Z. 527-534).<br><br>Ein Befragter (und seine Frau) heben hervor, dass es schön wäre weniger Attendants zu haben (Transkript Herr J. -Z. 527-543). |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Mehr Flexibilität</b><br>Eine Befragte würde den AS gerne spontaner in Anspruch nehmen (Transkript Frau P. -Z. 371-374).                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Mehr Training in IL-Philosophie</b><br>Eine Befragte hebt hervor, dass die Attendants mehr in der IL-Philosophie und ihrer Bedeutung für das AS geschult werden müssen (Transkript Frau P. – Z. 173-178,191-202).                                                                                                                                                |
| <b>Mehr Öffentlichkeitsarbeit</b><br><br>Drei Befragte betonen, dass es noch einiger Öffentlichkeitsarbeit bezüglich der PA bedarf, weil viele Menschen noch keine Vorstellung haben (Transkript D. -Z. 293-314; Transkript Frau A. -Z. 535-545; <sup>160</sup> )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Zusammenarbeit und Zusammenhalt von Menschen mit Behinderungen</b><br>Ein Befragter betont, wie wichtig es ist, dass Menschen mit Behinderungen zusammenhalten, um gemeinsam ein Bewusstsein für ihre Anliegen zu schaffen und die notwendige Finanzierung aufzubringen (Transkript Herr R. -Z. 813-819, 832-836).                                               |

<sup>160</sup>160 Transkript Herr H. -Z. 194-199

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Es ist wichtig, dass Menschen mit Behinderungen selbst vermitteln wie wichtig die PA für sie ist (Transkript Frau A. -Z. 535-545).</p> <p>Ein Befragter betont, dass die PA nicht teurer ist als ein Platz im Pflegeheim, allerdings mehr Lebensqualität bringt (Transkript Herr H. -Z. 194-199). Für ihn ist es notwendig, dass Menschen mit Behinderungen „mehr Druck gegenüber der Politik“ ausüben (ebd.).</p> <p>Ein Befragter führt an, dass Selbstbestimmt Leben Organisationen sich mehr darauf konzentrieren sollten nicht nur für, sondern auch durch Menschen mit Behinderungen etwas zu bewirken (Transkript Herr E. – Z. 327-333).</p> | <p><b>Verbesserung der Kommunikation</b></p> <p>Für einen Befragten ist es notwendig, dass die Attendants zur Verbesserung der Kommunikation einen Sprachkurs besuchen (Transkript Herr R. -Z. 560-569, 784-786).</p> <hr/> <p><b>Zusammenwohnen mit Freunden</b></p> <p>Für eine Befragte wäre es eine Verbesserung, wenn es die Option gäbe mit einem Freund oder einer Freundin im SH Apartemnet zusammenzuwohnen (Transkript Frau P. -Z. 239-244).</p> |
| <p><b>Veränderung in der Verwaltungsstruktur</b></p> <p>Ein Befragter fordert eine Veränderung der Verwaltungsstruktur (Transkript Herr C. -Z. 276-295): Er spricht sich für die administrative Zusammenlegung von PAA und PGE aus. Durch diese wäre es möglich Geld zu sparen, was wiederum für die Finanzierung von mehr Assistenzstunden genutzt werden könnte.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p><b>Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Attendants</b></p> <p>Es würde die Arbeitsbedingungen verbessern, wenn die Attendants eine Vollzeitanstellung bei einer Organisation erhielten und nicht mehr bei unterschiedlichen Organisationen für ein Minimum an Stunden und ohne Sozialleistungen arbeiten müssten (Transkript Frau M. -Z. 292f). Dies würde sich auch auf ihre Arbeitsleistung positiv auswirken (ebd.).</p>                      |
| <p><b>Forderungen bezüglich der PA</b></p> <p>Eine Befragte stellt konkrete Forderungen für die PA auf. Es soll eine ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• österreichweit einheitliche,</li> <li>• bestmögliche,</li> <li>• gesetzlich verankerte,</li> <li>• einkommens- und vermögensunabhängige,</li> <li>• bedarfsgerechte</li> </ul> <p>Regelung der PA geben, die in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen entwickelt</p>                                                                                                                                                                                                     | <p><b>SH in jedem Gebäude</b></p> <p>Eine Interviewte fände es gut, wenn es in jedem neuen Gebäude eine kleine Gruppe von Attendants gäbe (Transkript Frau P. -Z. 402-412). Dadurch hätten Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit ihren Wohnort feier zu bestimmen (ebd.).</p>                                                                                                                                                                         |

## 14. Ergebnisse und offene Fragen

Abschließend sollen nun die Ergebnisse resümiert werden und die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgen. Zuerst werden die ersten zwei Forschungsfragen dieser Arbeit thematisiert und in Bezug zu der detailliert dargestellten Datenanalyse betrachtet. Anzumerken ist, dass keine allgemeingültigen Aussagen zur Persönlichen Assistenz (PA) in Wien und zum Attendant Service (AS) in Toronto getätigt werden können, sondern es sich lediglich um Thesen aus der Analyse der jeweiligen neun Interviews handelt. Es werden keine Tatsachen dargestellt, sondern die Erfahrungen von 18 Personen analysiert.

- **Inwiefern tragen Modelle der Persönlichen Assistenz zu einem selbstbestimmten Leben und einer gesellschaftlichen Partizipation von Menschen mit Behinderung bei?**
- **Inwieweit ermöglicht die Persönliche Assistenz geeignete Wahlmöglichkeiten für die Lebensführung?**

Zentral für diese Arbeit ist inwiefern die Befragten die Erfahrung gemacht haben, dass sich ihre Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe durch die PA oder den AS erhöht hat. Wird wie in der zweiten Fragestellung der Blickwinkel von Sens (1999, z.B. 5) Capability Approaches eingenommen, so können Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe auch als Capability oder „substantive freedom“ betrachtet werden. Die Themen der Selbstbestimmung und gesellschaftlichen Teilhabe wurden sowohl von den Befragten in Wien als auch in Toronto thematisiert. Sie werden als ein Gewinn durch die PA oder den AS direkt oder indirekt angesprochen.

In Wien wurde hinsichtlich nachstehender Themenbereiche eine Capability-Erweiterung von den Befragten beschrieben:

Persönliche Assistenz ermöglicht...

1. verbesserte Freizeitgestaltung und aktivere Teilnahme an der Gesellschaft
2. Entlastung des nahen Umfeldes und des Familienlebens

---

<sup>161</sup> Transkript Herr C. -Z. 324-334



3. über die Form der Unterstützung selbst zu entscheiden, bestimmen und diese auch organisieren zu können
4. Loslösung vom Elternhaus und das Leben in der eigenen Wohnung
5. positive, persönliche Veränderung und Weiterentwicklung
6. Erwerbstätigkeit, Studium und Weiterbildung
7. Alternative zu "traditionellen" Angeboten und schafft Verbesserungen
8. Verbesserung der gesundheitlichen Situation

Die Unterkategorie: Erwerbstätigkeit, Studium und Weiterbildung ist die am häufigsten genannte der Wiener Befragten. Für 6 der Befragten hat sich durch die Persönliche Assistenz die Erwerbstätigkeit oder das Studium verbessert. Anzumerken ist hierbei allerdings, dass in Wien zwei der neun Befragten ausschließlich PAA beziehen.

Danach folgt die Unterkategorie zur Selbstbestimmung und Selbstorganisation der eigenen Unterstützung als der zweithäufigst genannten. An dritter Stelle folgt die Unterkategorie über die verbesserte Freizeitgestaltung und aktivere Teilnahme an der Gesellschaft und die Unterkategorie über die Verbesserung der gesundheitlichen Situation.

Diese Liste und die detaillierte obige Darstellung derselben zeigen, dass die Befragten durch die PA mehr Möglichkeiten haben, die von ihnen wertgeschätzten Ziele zu erreichen. Bei den Unterkategorien 1, 3, 4 und 6 spielt das Thema der Selbstbestimmung eine bedeutende Rolle.

Es bedeutet selbstbestimmt über die Freizeitgestaltung, den eigenen Unterstützungsbedarf, die Art zu Wohnen, die Erwerbstätigkeit und die Ausbildung zu entscheiden.

Der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe findet sich insbesondere in den Unterkategorien 1, 3, 4 und 6 wider. Aber auch eine Verbesserung der gesundheitlichen Situation und eine persönliche Weiterentwicklung kann dazu beitragen selbstbestimmter zu leben und mehr Möglichkeiten zu haben sich in die Gesellschaft einzubringen.

Die am häufigsten genannten Schwierigkeiten die zu einer Capability Limitation führen können, sind: die unzureichende Abdeckung des Assistenzbedarfes und damit verbunden die Einschränkung, zumindest für Menschen mit hohem Pflegebedarf, die theoretisch bestehende Wahlmöglichkeit zwischen Arbeitgeber- und Dienstleistermodell, auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen, sowie die Probleme bei der Antragsstellung.

Verbesserungsmöglichkeiten sind diesbezüglich:

- Ein höheres Assistenzstundenausmaß
- Eine schnellere, nichtdiskriminierende Antragsstellung,
- Transparente und nachvollziehbare Bewilligung

- Rechtsanspruch auf PA
- Ausweitung der PA auf andere Personengruppen

Letzteres könnte eine Capability-Erweiterung für die Gesellschaft als Ganzes bedeuten, da mehr Personen durch die bereitgestellte Unterstützung in der Lage wären sich einzubringen (Sen 1999, 53, 284).

Die Befragten in Toronto differenzieren deutlich zwischen den einzelnen Arten des Attendant Service, wodurch die Frage nach einer höheren Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe sowie mehr Wahlmöglichkeiten hinsichtlich jeder Art des AS, separat behandelt wurde. Folgende positive Effekte auf die Capability werden von den Befragten berichtet (Bündelung der Interviewaussagen zu Untergruppen):

| DF ermöglicht...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SH ermöglicht...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | AO ermöglicht...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mehr Selbstbestimmung und Selbstmanagement</b></li> <li>• mehr Freiheiten und Handlungsmöglichkeiten</li> <li>• eine entspanntere, stress- und sorgenfreiere Lebensführung und erhöht das Wohlbefinden</li> <li>• bessere Beziehung zu und Zusammenarbeit mit den Attendants</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unabhängigkeit und Selbstbestimmung</b></li> <li>• mehr Freiheiten und Wahlmöglichkeiten</li> <li>• Entlastung der Familie</li> <li>• Alternative und Verbesserung der institutionellen Pflege</li> <li>• Sicherheit/Absicherung im Notfall</li> <li>• ein gewisses Maß an Flexibilität seitens der Organisation</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unabhängigkeit und Selbstbestimmung</b></li> <li>• mehr Freiheit und zugleich eine Entlastung ihrer Ehe</li> <li>• respektvolle Pflege</li> <li>• sehr gute Unterstützung und Begleitung von der Organisation ab dem Zeitpunkt des Unfalls</li> <li>• Organisation bietet mehr als nur Attendant Service</li> </ul> <p><u>CCAC AO:</u><br/>Abdeckung der Grundbedürfnisse</p> |

#### Vergleich AS Toronto

Hinsichtlich aller drei AS-Arten gibt es Befragte, die über einen Zugewinn an Freiheit durch die jeweilige Form berichten. Im DF sprechen alle Befragte von einer Erweiterung ihrer Freiheiten und auch im Interview mit dem Bezieher des AO wurde diese betont. Im SH bejahen 2 der 5 Personen die Frage nach mehr Wahlmöglichkeiten und Freiheiten eindeutig. Einer von ihnen führt aus, dass er durch das SH AS genauso viele Möglichkeiten in der Gesellschaft hat wie jeder andere Mensch auch. Zudem wird in allen drei Arten des AS die Selbstbestimmung untermalt. Allerdings handelt es sich um Selbstbestimmung in unterschiedlichem Ausmaß. Während im DF Selbstbestimmung hinsichtlich der Wahl der Attendants, des Ortes und des Einsatzgebietes besteht, gibt es diese Optionen beim SH AS nicht. Auch beim AO ist es normalerweise nicht möglich die Attendants zu wählen. Die drei

Befragten welche DF beziehen, sind von anderen AS-Arten zu diesem gewechselt. Sie beschreiben alle deutliche Verbesserungen und Capability-Erweiterungen seit der Inanspruchnahme des DF. Im Gegensatz zum SH AS sprechen Sie kaum von (potentiellen) Capability Limitations. Lediglich der Zugang zum DF könnte verbessert werden.

Im Rahmen des SH AS beschreiben Befragte auch das selbstbestimmte Leben im eigenen Apartement. Allerdings werden von den Beziehenden auch zahlreiche Capability Limitations genannt. Unklar ist ob das SH AS in der jetzigen Form tatsächlich geeignete Wahlmöglichkeiten für seine Consumer bereitstellt.

Die Einschränkungen der Consumer entstehen vordergründig durch:

- Das Teilen des AS unter den Consumern und die damit verbundenen Begleiterscheinungen: die erforderliche gegenseitige Rücksichtnahme, den geringen zeitlichen Spielraum, den Stress und die Hektik der Attendants durch den getakteten Lebensalltag.
- Das erlaubte Tätigkeitsfeld der Attendants: fast ausschließlich „in-home Services“
- Schwierigkeiten im Umgang mit den Attendants: fehlende Konstanz der Attendants, Schwierigkeiten in der Kommunikation

Verbesserungsvorschläge der Befragten, die zu einer Capability-Erweiterung führen könnten, sind folgende:

- Die Ausweitung des Tätigkeitsfeldes der Attendants auf Unterstützung außerhalb des Gebäudes
- Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen der Attendants
- Ausreichende Sprachkenntnisse der Attendants
- Mehr Flexibilität in der Servicebereitstellung
- Flächendeckende Ausbreitung des SH

Auffallend hinsichtlich der SH AS Consumer ist wie stark sich die Erfahrungen der Befragten unterscheiden. In den Interviews findet sich ein Spektrum von hoher Zufriedenheit über ambivalente Erfahrungen bis hin zur starker Unzufriedenheit. Hier kann aufgestellt werden, dass dies mit den unterschiedlichen Anbietern von SH AS zusammenhängt (4 von 5<sup>162</sup> der Befragten beziehen AS Service von verschiedene Anbieter).

---

<sup>162</sup> Hinsichtlich eines Befragten fehlt die Information des Supportive Housing Anbieters es kann daher nicht gesagt werden, ob er mit einem der anderen übereinstimmt oder sich von diesen unterscheidet.

Hinsichtlich des AO muss differenziert: Ein Befragter, welcher diesen direkt über eine Organisation bezieht ist sehr zufrieden. Verbesserungen wären für ihn die Möglichkeit AS in der Freizeit und auf Reisen zu nutzen sowie die Auswahl der Attendants. Demgegenüber steht die Erfahrung einer Befragten, welche AO über das Community Care Access Center bezog und durch dieses lediglich eine Abdeckung ihrer minimalen Grundbedürfnisse erhielt.

Alle AS haben gemeinsam ist, dass sie lange Wartelisten verzeichnen. Für einen rascheren Serviceerhalt der Wartenden bedarf es einer höheren Finanzierung. Im nächsten Schritt wird nun auf die dritte Fragestellung eingegangen:

- **Inwieweit unterscheiden sich konkrete Assistenzmodelle in Wien und Toronto?**

Auf Grundlage der geschilderten Erfahrungen und den theoretischen Grundlagen aus dem ersten Teil der Arbeit kann, die These aufgestellt werden, dass sich die beiden Modelle hinsichtlich folgender Punkte unterscheiden:

1. Unterschied im Leistungsumfang von PA und AS:

Bereits im Rahmen des theoretischen Teiles wurde anhand der Definitionen der Wiener Assistenzgenossenschaft (WAG [2018], PA) und des Centres for Independent Living in Toronto (CILT [2018], AS) festgestellt, dass die Definition der PA weiter gefasst ist als jene des AS. Während die Definition des CILT ([2018], AS) auf die Körperpflege reduziert wird, lässt die der WAG ([2018], PA) offen, bei welchen Tätigkeiten die Menschen mit Behinderungen Unterstützung erhalten. Auch der Fördergeber (FSW) in Wien hält die Tätigkeitsbereiche offen, indem er die PA als Unterstützung in folgenden Lebensbereichen begreift: "Haushalt, Körperpflege/Grundbedürfnisse, Erhaltung der Gesundheit, Mobilität, Kommunikation und Freizeit" (FSW 2011, 1).

Während die Wiener Befragten die verbesserte Freizeitgestaltung durch die PA hervorheben, findet dies kaum Erwähnung durch die Interviewten in Toronto. Nur im DF wird die Freizeitgestaltung in der Hinsicht angedeutet, dass das AS ein sauberes Zuhause schafft und dadurch der Besuch von Freunden ohne Schamgefühl möglich ist oder indem betont wird, dass es möglich, ist die Unterstützung des AS bei Familiengehörigen in Anspruch zu nehmen (Transkript Frau S.). Im Rahmen der anderen AS-Arten wird die Freizeitgestaltung nicht vergrößert obwohl es von einigen Befragten durchaus wünschenswert ist, dabei Unterstützung zu erhalten. Die engere Definition des AS wird auch in Interviews an einigen Stellen deutlich: Eine Befragte merkt an, dass sie sich nach dem Lesen über das Forschungsvorhaben für diese Arbeit gedacht hat, dass es um mehr als nur AS geht: "... when I agreed to talk to you, I thought well maybe what she is talking about, it's something broader than just Attendant Services, because the way it's evolved here in our situation, it's, it is very specific ... (Transkript Frau S. -Z. 529-532). Diese Äußerung erhält noch etwas mehr Gewicht, weil da die Befragte selbst in der Organisation des AS in Toronto mitarbeitet.

## 2. unterschiedliche Regelung hinsichtlich der Unterstützung am Arbeitsplatz

In Toronto gibt es keine vergleichbare Regelung die mit jener der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz vergleichbar ist. Prinzipiell ist in Toronto der Arbeitgeber für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Grundbedürfnisse seiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verantwortlich (OHRC 1990, 17 (2).; OHRC 2013, 12). Zu diesen Anpassungen zählt auch die Bereitstellung von Attendant Service (OHR Commission<sup>163</sup> 2000, 10ff, 25; Government of Canada<sup>164</sup> 2002, 8). In Fällen von „unzumutbarer Härte“ kann der Arbeitgeber jedoch von dieser Anpassungspflicht des Arbeitsplatzes befreit werden (CHRA<sup>165</sup> 1985, Section 15 (2), OHRC<sup>166</sup> 1990, 17(2)). Es ist oftmals leichter den AS über eine Attendant Outreach Organisation zu beziehen oder über das DF, da diese staatlich gefördert werden, und es besonders für kleine Firmen schwierig sein kann den AS zu finanzieren (Parker, Ian 4.3.17<sup>167</sup>, Emailaustausch). In Toronto werden allerdings nur Tätigkeiten, welche die Abdeckung der Grundbedürfnisse betreffen, zum Attendant Service am Arbeitsplatz gerechnet (ebd.). Unterstützung wie beispielsweise Handreichungen oder die physische Umsetzung von Arbeitstätigkeiten wie etwa das Tippen zählen im Gegensatz zu dem Wiener Modell nicht dazu (ebd.). Diese im Vergleich doch recht komplexe Regelung des AS am Arbeitsplatz erklärt möglicherweise die geringere Präsenz des Themas in den Interviews. Zwei Befragte erwähnen zwar AS am Arbeitsplatz zu erhalten, allerdings arbeiten diese sie in einer Organisation die Serviceleistungen für Menschen mit Behinderungen bereitstellt.

In den Wiener Interviews ist die PA als Capability-Erweiterung im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit und Ausbildung die am häufigsten genannte Unterkategorie.

## 3. Die Selbstbestimmung hat in beiden Modellen zentrale Bedeutung

Die Selbstbestimmung nimmt in beiden Modellen sowohl im theoretischen Sinne, als auch in der Erfahrung der Befragten einen zentralen Stellenwert ein. In Wien ist die Selbstbestimmung in vier Untergruppen besonders thematisiert, allerdings finden sich Aspekte von ihr in fast allen Untergruppen wider. Entsprechend der Schilderung von Befragten in Toronto, sind die Möglichkeiten

---

<sup>163</sup> Ontario Human Rights Commission: "Policy and guidelines on disability and the duty to accommodate"

<sup>164</sup> "Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service"

<sup>165</sup> CHRA =Canadian Human Rights Act

<sup>166</sup> OHRC=Ontario Human Rights Code

<sup>167</sup> weiterer Emailaustausch am:20.3.17, 28.3.17 und 5.4.17

zur Selbstbestimmung im Rahmen des DF am höchsten. Allerdings, wird auch in anderen AS-Arten die Möglichkeit zur Selbstbestimmung zur Sprache gebracht.

#### 4. Größte Ähnlichkeit zwischen PA und DF

Die Ähnlichkeit zwischen der PA in Wien und dem DF in Toronto scheint im Vergleich zu anderen Arten des AS die Größte zu sein. Bei beiden besteht die Möglichkeit sich das Personal selbst auszusuchen und den Ort der Unterstützung zu wählen (DF [2018], GI; FSW 2015, 8), während es jedoch nur in Wien möglich ist, sich zwischen dem Arbeitgeber- und Dienstleistermodell zu entscheiden bzw. eine Mischform der beiden zu wählen (FSW 2015, 15f). DF bedeutet dem Namen entsprechend immer, dass der Mensch mit Behinderung das Geld direkt bekommt und der Arbeitgeber seiner Attendants ist (DF [2018], GI.).

Hervorzuheben ist noch, dass das Modell des AS in Toronto etwas beinhaltet was in Wien von Befragten erwünscht wird, und zwar die Einkommensunabhängigkeit (Parker, Ian 30.1.17, Emailaustausch).

Selbstverständlich ist dies keine umfassende Darstellung aller Unterschiede, sondern nur eine Auswahl derselben, die sich herauskristallisiert hat.

#### **Offene Fragen und Ausblick**

Die Frage nach der Zufriedenheit der Menschen mit Behinderungen in Toronto ist eine der noch genauer nachgegangen werden könnte. Es wäre spannend herauszufinden welches Attendant Service die größte Zufriedenheit der Beziehenden bewirkt. Aufbauend auf dieser Arbeit könnte die Hypothese aufgestellt werden, dass Menschen mit dem DF Program am zufriedensten sind. Aber ist dies wirklich der Fall oder würde sich bei einer größeren Stichprobe möglicherweise ein anderes Ergebnis zeigen? Die Fragen inwieweit unterscheiden sich die Supportive Housing Anbieter in ihrer Qualität und was haben jene Supportive Housing Anbieter mit denen die Consumer weitestgehend zufrieden sind gemeinsam, wären auch interessante Forschungsthemen.

In Wien wäre es spannend der Frage nachzugehen inwieweit sich die Capabilities von Assistenznehmende und Nutzern von Betreuungsangeboten unterscheiden. Verfügen Assistenznehmenden im direkten Vergleich über ein größeres Set an Capabilities? Die dargestellten Möglichkeiten sind nur ein Auszug an Richtungen in welche sich eine weiterführende Forschung wenden könnte.

## Literaturverzeichnis

- 34/10, O. R. (2010): STATUTORY ACCIDENT BENEFITS SCHEDULE. under Insurance Act, R.S.O. 1990, c. I.8 . Ontario , Canada.
- Adick, C. (2008): Vergleichende Erziehungswissenschaft: eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Andresen, S. H.-U. (2010): Bildung as Human Development: An educational view. In H.-U. Z. Otto, Capabilities – Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft. (S. 165-192). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- APA 6th - American Psychological Association, 6th Edition. (2011): Three Parties respond to priority disability issues. Online: <http://search.proquest.com/docview/894835976?accountid=14771> [05.06.2014]
- ARCH Disability Law Centre. (2013): Online: <http://www.archdisabilitylaw.ca/node/807> [15.07.2018]
- Athanasopoulos, P.: (2014): Co-Chair, Provincial Attendant Services Advisory Committee. Election 2014 - Letter . Online: <https://alliance.sciontario.org/news/2014-05-14/election-2014-parties-reply-to-survey-on-access-to-attendant-outreach-services> [05.08.2018].
- Baumgartner, G. C. (2010): Europäisches und öffentliches Wirtschaftsrecht I. Wien: Springer Vienna.
- Baumgartner, G., Grabenwartner, C., Griller, S., Holoubek, M., Lienbacher, G., & Potacs, M. (2010): Europäisches und öffentliches Wirtschaftsrecht I. Wien: Springer-Verlag.
- BEHINDERTENARBEIT.at. (2015): Online: <http://www.behindertenarbeit.at/36059/recht-auf-personliche-assistenz-fur-blinde-und-sehbehinderte-menschen/> [05.08.2018]
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). (kein Datum): BGBl. Nr. 22/1970.
- behindertenrechtskonvention.info. (kein Datum): UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/> [01.08.2018]
- Biewer, G. (2017): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. 3., überarb. u. erw. Aufl., . Bad Heilbrunn: Klinkhardt (UTB).

- Biewer, G. W. (2011): Mikrodynamik und Makrostrukturen - Herausforderungen und Gefahren zukünftiger Entwicklungen von der Heilpädagogik zur Inklusiven Pädagogik. Zeitschrift für Heilpädagogik 62, 459-463.
- Bilhan, H. S. (2011): PC Response. Online: <http://www.cpaont.org/forum/issues/progressive-conservative-party-response-our-callresponse> [05.06.2014]
- BIZEPS. (1999): Broschüre Gleichstellung jetzt! Online: <https://www.bizeps.or.at/info/gleichst.html> [03.08.2018]
- BIZEPS. (2012). Sehnsucht nach Meer. Persönliche Assistenz in Wien. Online: [https://www.bizeps.or.at/downloads/broschueren/pa/broschuere\\_pa2012.pdf](https://www.bizeps.or.at/downloads/broschueren/pa/broschuere_pa2012.pdf) [03.08.2018]
- BIZEPS. (2014): Stell dir vor es gibt ein Gesetz, aber es hilft dir nicht! Online: <https://www.bizeps.or.at/stell-dir-vor-es-gibt-ein-gesetz-aber-es-hilft-dir-nicht/> [01.08.2018]
- Blumer, H. (1954): What is wrong with social research. American Sociological Review 14, 3-10.
- BMASK. (2010): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. EIN:BLICK 8. Gleichstellung. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen.
- BMASK. (2011): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. RICHTLINIE PERSÖNLICHE ASSISTENZ AM ARBEITSPLATZ. (In Kraft getreten am: 1. Jänner 2011).
- BMASK. (2011): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online: [http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH2217/CMS1220346918410/r1\\_persoенliche\\_assistenz\\_am\\_arbeitsplatz.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH2217/CMS1220346918410/r1_persoенliche_assistenz_am_arbeitsplatz.pdf) [27.01.2015]
- BMASK. (2012): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. SOZIALBERICHT 2011-2012. Wien.
- BMASK. (2012): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. NATIONALER AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012-2020. STRATEGIE DER ÖSTERREICHISCHEN BUNDESREGIERUNG ZUR UMSETZUNG DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION. Wien.
- BMASK. (2015): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. EIN:BLICK 8. Gleichstellung. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen. Wien.
- BMASK. (kein Datum): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Die UN-Behindertenrechtskonvention. Online:



[https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit\\_Behinderung/Menschen\\_mit\\_Behinderung/EU\\_International/UN\\_Behindertenrechtskonvention/#intertitle-23](https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung/EU_International/UN_Behindertenrechtskonvention/#intertitle-23) [01.08.2018]

BMASK. (kein Datum): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wer hat Anspruch auf Pflegegeld Online: [https://www.sozialministerium.at/cms/site/podcast\\_abschrift.html?document=CMS1449235091981](https://www.sozialministerium.at/cms/site/podcast_abschrift.html?document=CMS1449235091981) [03.08.2018]

Bohnsack, R. W. (2003): Hauptbegriffe Qualitative Sozialforschung. Ein Wörterbuch. Opladen: UTB.

BGStG. (2005): Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. BGBl. I Nr. 82/2005.

BBG (1990): Bundesbehindertengesetz. Bundesgesetz über die Beratung, Betreuung und besondere Hilfe für behinderte Menschen. BGBl. Nr. 283/1990.

BPGG. (1993): Bundespflegegeldgesetz. Bundesgesetz mit dem ein Pflegegeld eingeführt wird. BGBl. Nr. 110/1993.

BMUKK. (2013): Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Persönliche Assistenz für körperbehinderte Schüler. 1685/AB XXV. GP - Anfragebeantwortung - Anlage. Online: [https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/bw/abs/rs\\_persoellicheassistenz.pdf?61edrn](https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/bw/abs/rs_persoellicheassistenz.pdf?61edrn) [01.08.2018].

B-VG. (kein Datum): Bundes-Verfassungsgesetz. BGBl. Nr. 1/1930.

B-VG. (1997): Bundes-Verfassungsgesetz. BGBl. I Nr. 87/1997.

Bürli, A. (2006): Internationale und vergleichende Heil- und Sonderpädagogik zwischen Naivität, Objektivismus und Skeptizismus. In A. Bürli, International und Vergleichende Heil- und Sonderpädagogik. Aktuelle Diskussionen, Ergebnisse und Herausforderungen. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Canada, G. O. (2010): Disabled World. Online: <http://www.disabled-world.com/disability/canada-disability-rights.php#cite> [17.07.2015].

Canadian Charter of Rights and Freedoms. (1982): Canadian Charter of Rights and Freedoms: Part I of the Constitution Act. Online: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html>.

- Canadian Human Rights Act. (1985): Canadian Human Rights Act, c. H-6. Online: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/H-6/page-1.html#h-1>.
- Canadian Human Rights Commission. (2010): Your Guide to Understanding the Canadian Human Rights Act. Rights - Responsibility - Respect. Minister of Public Works and Government. Online: [www.chrc-ccdp.gc.ca](http://www.chrc-ccdp.gc.ca).
- Canadian Human Rights Commission. (2013): Canadian Human Rights Commission. Online: <https://web.archive.org/web/20151212051736/http://www.chrc-ccdp.ca:80/eng/content/how-are-human-rights-protected-canada> [16.04.2015]
- Canadian Human Rights Commission. (2014): Canadian Human Rights Commission. Online: <http://www.chrc-ccdp.ca/eng/content/20022014-statement-canadian-human-rights-commission-canadas-first-report-under-convention> [21.07.2015]
- Canadian Human Rights Commission. (kein Datum): Canadian Human Rights Commission. Online: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng> [04.08.2018]
- Canadian Human Rights Commission. (2014): Canadian Human Rights Commission. Resources. Online: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/20022014-statement-canadian-human-rights-commission-canadas-first-report-under-convention> [03.08.2018]
- Canadian Human Rights Reporter. (kein Datum). Publisher of Canadian Human Rights Law. Human Rights Law Basics. Online: <https://www.cdn-hr-reporter.ca/content/human-rights-law-basics> [01.08.2018]
- Capabilities and Human Rights. (1997): Fordham Law Review Volume 66, Issue 2, Article 2, 273-299.
- Carpenter, S. (2007): Center for Independent Living. Online: <http://www.cilt.ca/archives/articles/>; <http://www.cilt.ca/wp-content/uploads/2015/12/Neo-Asylum-Era-Institutions-Without-Walls-plain-text.txt> [29.07.2018]
- Carpenter, Sandra. (2015). follow up question regarding my Masterthesis about a comparison between the attendant services in Vienna and Toronto. Emailaustausch. [23.01 2015]
- Carpenter, Sandra. (2018). RE: Austrian Student you did an Interview with a long time ago :). Emailaustausch. [6.07.2018]
- CILT. (2012): Centre for Independent Living in Toronto. Direct Funding General Information. Self-manage your attendant services.

- CILT. (2015): Centre for Independent Living in Toronto. Attendant Services Overview. Online: <http://cilt.ca/overview.aspx> [21.11.2015].
- CILT. (2016): Centre for Independent Living in Toronto. Direct Funding Application Guide. 6th Edition. Online: <https://www.dfontario.ca/application/application-and-guide.html> [05.08.2018].
- CILT. (2017). NEWS RELEASE. Program promoting Independence grows again. Online: <https://www.dfontario.ca/info/announcements.html> [12.07.2018].
- CILT. (kein Datum): Centre for Independent Living in Toronto. Online: <http://www.cilt.ca/about-us/empowerment/> [02.08.2018]
- CILT. (kein Datum): Centre for Independent Living in Toronto: What is Independent Living? Online: <http://www.cilt.ca/about-us/what-is-il/> [02.08.2018]
- CILT. (kein Datum): Centre for Independent Living in Toronto: About us: Empowerment. Online: <http://www.cilt.ca/about-us/empowerment/> [02.08.2018]
- CILT. (kein Datum): Centre for Independent Living in Toronto: Attendant Services Overview. Online: <http://www.cilt.ca/programs-and-services/asac/attendant-services-overview/> [03.08.2018]
- CILT., CCD., ARCH Disability Law Centre. (2012-2013): Centre for Independent Living in Toronto /Council of Canadians with Disabilities /ARCH Disability Law Centre. Disability and Rights for Citizens (DRC) Project. Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD). Online: <http://www.cilt.ca/archives/past-projects-and-resources/disability-and-rights-for-citizens-drc-project/>.
- Church, K. T. (2014): Ryerson University. Online: <http://www.ryerson.ca/ds/pdf/inprofile.pdf> [27.11.2015]
- Church, K. V. (2004): IN PROFILE: PERSONAL SUPPORT WORKERS IN CANADA. A REPORT TO HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA OFFICE FOR DISABILITY ISSUES. RBC INSTITUTE FOR DISABILITY STUDIES RESEARCH AND EDUCATION RYERSON UNIVERSITY.
- Committee, O. A. (2013): Alliance SCI Ontario. Online: <http://alliance.sciontario.org/sites/alliance.sciontario.org/files/attachments/Unleashing%20AS%20-%20March%202013.pdf> [08.2015]

- Costazza, M. (2016): AW: Anfrage; Teilbetreutes Wohnen und PGE. Emailaustausch.
- CCD. (2014): Council of Canadians with Disabilities. Online: <http://www.ccdonline.ca/en/publications/chairpersons-update/2014/Council> [21.07.2015]
- CCD. (2014): Council of Canadians with Disabilities. Chairperson's Update - February 2014. Online: <http://www.ccdonline.ca/en/publications/chairpersons-update/2014/february>.
- Crewe, N. M. (1983): Independent living for physically disabled people. Developing, Implementing, and Evaluating Self Help Rehabilitation Programs. San Francisco, London: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Crewe, Nancy M. (1983): Epilogue. Freedom for Disabled People: The Right to Choose. In N. M. Crewe, Independent living for physically disabled people. Developing, Implementing, and Evaluating Self Help Rehabilitation Programs (S. 357-361). San Francisco, London: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Cruikshank, B. (1991): Attendant Services in Canada. A Consumer Perspective. Department of National Health & Welfare or Government of Canada: Neil Squire Foundation.
- DeJong, G. (1983): Defining and Implementing the Independent Living Concept. In N. M. Crewe, independent living for physically disabled people. Developing, Implementing, and Evaluating Self Help Rehabilitation Programs.- (S. 4-27). San Francisco, London: Jossey-Bass Inc., Publisher.
- DeJong, G. T. (1983): Attendant Care. In N. M. Crewe, Independent living for physically disabled people. Developing, Implementing, and Evaluating Self Help Rehabilitation Programs (S. 157-187). San Francisco, London: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- DIA. (kein Datum): Disabled in Action (DIA) of Metropolitan New York. A Discussion with Judy Heumann on Independent Living. Online: <http://www.disabledinaction.org/heumann.html> [28.07.2018]
- Diekmann, A. (2006): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden und Anwendungen. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 16. Auflage .
- DF Ontario. (kein Datum): Direct Funding Ontario. Online: <https://web.archive.org/web/20160611141508/https://www.dfontario.ca/application/waiting-list.html> [06.12.2016]
- DF Ontario. (kein Datum): Direct Funding Ontario. Online: <https://www.dfontario.ca/> [05.08.2018]

- Dunn, P. A. (1997): Government policy innovations and trends in barrier-free housing, accessible transportation and personal supports. *Canadian Journal of Rehabilitation*, Volume 10, Number 2, 113-123; Online: <https://www.independentliving.org/docs5/dunn1997a.html> [05.08.2018].
- Election Almanac. (2011): Election Almanac. Online: <http://www.electionalmanac.com/ea/canada/> [29.06.2015].
- Employment Equity Act (EEA). (kein Datum). S.C. 1995, c. 44. Online: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/FullText.html>.
- Erdély, A. (2006): Internationale Vergleichende Heil- und Sonderpäd. - auf der Suche nach methodischer Weiterentwicklung und Systematisierung. In A. Bürli, International und Vergleichende Heil- und Sonderpädagogik. Aktuelle Diskussionen, Ergebnisse und Herausforderungen (S. 47-60):Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Essl Foundation. (2010):ESSL SOCIAL INDEX. PILOTSTUDIE 2010. Situation von Menschen mit Behinderungen. Umsetzung der UN-Konvention in 15 Ländern und in neun österreichischen Bundesländern, verglichen anhand von 40 Sozialindikatoren. Online: [zeroproject.org/wp-content/uploads/2013/12/Essl-Social-Index-GB.pdf](http://zeroproject.org/wp-content/uploads/2013/12/Essl-Social-Index-GB.pdf), Klosterneuburg.
- European Network on Independent Living. (2013): FACT SHEET: Personal Assistance. Published by the European Network on Independent Living.
- FSCO. (2013): Financial Service Commission of Ontario (FSCO). New Regulations for Service Provider Licensing and Changes to Statutory Accident Benefits Schedule – Effective September 1, 2010. Online: <https://www.fSCO.gov.on.ca/en/auto/autobulletins/2013/Pages/a-07-13.aspx>
- FSCO. (2013): Financial Services Commission of Ontario. New Regulations for Service Provider Licensing and Changes to Statutory Accident Benefits Schedule – Effective September 1, 2010. Online: <https://www.fSCO.gov.on.ca/en/auto/autobulletins/2013/Pages/a-07-13.aspx>.
- FSCO. (2014): Financial Service Commission of Ontario (FSCO). Revised Attendant Care Hourly Rate Guideline. Online: <https://www.fSCO.gov.on.ca/en/auto/autobulletins/2014/Pages/a-04-14.aspx>
- FSCO. (2015): Financial Service Commission of Ontario (FSCO). Changes to Automobile Insurance Regulations; Guideline Update. Online: <https://www.fSCO.gov.on.ca/en/auto/autobulletins/2015a/Pages/a-06-15.aspx>

- FSCO. (2015): Financial Service Commission of Ontario. Changes to Automobile Insurance Regulations; Guideline. No. A-06/15. Online: <https://www.fSCO.gov.on.ca/en/auto/autobulletins/2015a/Pages/a-06-15> [17.09.2015].
- FSCO. (2018). Financial Services Commission of Ontario. Revised Attendant Care Hourly Rate Guideline and Clarification of Health Care Providers Subject to the Professional Services Guideline. Online: <http://www.fSCO.gov.on.ca/en/auto/autobulletins/2018/pages/a-03-18.aspx> [05.08.2018].
- Flieger, P. (2011): BIZEPS. Fehlplatziert im Altersheim. Online: <https://www.bizeps.or.at/fehlplatziert-im-altersheim/> [04.08.2018]
- FSW. (2011): Fond Soziales Wien. Spezifische Förderrichtlinie zur Pflegegeldergänzungsleistung für Persönliche Assistenz für Menschen mit Behinderung. Online: [https://www.fsw.at/downloads/foerderwesen\\_anerkennung/foerderrichtlinien/spezifische/Spez\\_FRL\\_PGE-fuer-PA.pdf](https://www.fsw.at/downloads/foerderwesen_anerkennung/foerderrichtlinien/spezifische/Spez_FRL_PGE-fuer-PA.pdf) [29.07.2018].
- FSW. (2015): Fond Soziales Wien. Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz. Pflegegeldergänzungsleistung. Wien. Online: <https://www.fsw.at/p/pflegegeldergaenzungsleistung> [29.07.2018].
- FSW. (kein Datum): Fond Soziales Wien. Rechtliche Grundlagen. Online: [http://behinderung.fsw.at/ueber\\_uns/rechtliche\\_grundlagen.html](http://behinderung.fsw.at/ueber_uns/rechtliche_grundlagen.html) [01.2015].
- FSW. (kein Datum): Fond Soziales Wien. Geschäftsbericht 2015. Online: [https://issuu.com/fondssozialeswien/docs/gb\\_2015\\_screen\\_79974?e=5854845/38602717](https://issuu.com/fondssozialeswien/docs/gb_2015_screen_79974?e=5854845/38602717) [06.07.2018].
- FSW. (kein Datum): Fond Soziales Wien. Leistungsbericht 2015. Online: <https://issuu.com/fondssozialeswien/docs/lb15teil3?e=5854845/44766707> [20.06.2018].
- FSW. (2015): Fond Soziales Wien. Häufig gestellte Fragen FAQs Pflegegeldergänzungsleistung für Persönliche Assistenz PGE. [01.08.2015]
- FSW. (2015): Fond Soziales Wien. Leistungsbericht 2015 Band 1. Online: <https://issuu.com/fondssozialeswien/docs/lb15teil3?e=5854845/44766707> [06.07.2018].
- FSW. (kein Datum): Fond Soziales Wien. Sitzung des Fond Soziales Wien. gültig ab 14. Februar 2014. Online: [https://www.fsw.at/downloads/satzung\\_berichte/satzung/Satzung\\_FSW.pdf](https://www.fsw.at/downloads/satzung_berichte/satzung/Satzung_FSW.pdf) [04.08.2018].

- Franz, A. (2002): Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz. Dortmund: MOBILE-Selbstbestimmtes Leben Behinderter e. V.
- Galko, D. K. (2013): Mag.a (FH) Martina Plohovits vom Fonds Soziales Wien im Interview. ExpertIn in eigener Sache. Zeitschrift von BALANCE. Verein BALANCE – Leben ohne Barrieren. Ausgabe Nr. 56, 18-19; Online: <https://www.bizeps.or.at/experten-in-eigener-sache-3/>.
- General, M. o. (2015): Government of Ontario Newsroom . Online: <http://news.ontario.ca/mag/en/2015/08/ontario-nominates-renu-mandhane-as-new-human-rights-commissioner.html> [02.09.2015]
- Gesetz über die Hilfe für Behinderte (Wiener Behindertengesetz – WBHG). (kein Datum). LGBI 1986/16.
- Gesetz über Stiftungen und Fonds (Wiener Landes-Stiftungs- und Fondsgesetz WSFG). (kein Datum). LGBI. Nr. 14/1988.
- Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz) . (kein Datum). LGBI. Nr. 35/2004 zuletzt geändert durch LGBI. Nr. 39/2018.
- Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung in Wien (Chancengleichheitsgesetz Wien – CGW). (kein Datum). LGBI. Nr. 29/2013.
- Gibson, B. E. (2009): Consumer-directed personal assistance. Disability & Society, 317-330; Online:<http://dx.doi.org/10.1080/09687590902789487>; DOI: 10.1080/09687590902789487.
- GIN. (kein Datum). Gemeinwesenintegration und Normalisierung. Assistenz und Begleitung für Menschen mit intellektueller und mehrfacher Behinderung. Abgerufen am 04. 08 2018Online: <https://www.gin.at/unsere-angebote>
- Government of Canada. (2002): Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service. Online: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12541>.
- Government of Canada, (2014): Government of Canada - Report, C.-O. L.-1. Employment and Social Development Canada. Labour Market Agreements for Persons with Disabilities. Online: [http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/training\\_agreements/lma\\_disabilities/index.shtml](http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/training_agreements/lma_disabilities/index.shtml) [18.11.2015]
- Goverment of Canada. (2014): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. First Report of Canada. Online: <http://publications.gc.ca/site/archivee->

archived.html?url=http://publications.gc.ca/collections/collection\_2014/pc-ch/CH37-4-19-2013-eng.pdf [28.07.2018].

Government of Canada. (2015): Employment and Social Development Canada. Labour Market Agreements for Persons with Disabilities. Online: [http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/training\\_agreements/lma\\_disabilities/index.shtml](http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/training_agreements/lma_disabilities/index.shtml) [18.11.2015].

Government of Canada. (2017): Reports on United Nations human rights treaties. Online: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/canada-united-nations-system/reports-united-nations-treaties.html#a7> [19.07.2018].

Government of Canada. (2017): Canada's response to the List of Issues for the review of Canada's First Report on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). Online: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/canada-united-nations-system/reports-united-nations-treaties.html#a7> [04.08.2018].

Government of Canada. (2017): Employment and Social Development Canada. Labour Market Agreements for Persons with Disabilities. Online: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/labour-market-agreement-disability.html> [05.08.2018].

Government of Canada. (2018): Employment equity in federally regulated workplaces. Online: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/employment-equity.html> [30.04.2018].

Hasler, F. (2003): Philosophy of Independent Living. Independent Living Institute, Online: <http://www.independentliving.org/docs6/hasler2003.html>.

HCCSA. (1994): Home Care and Community Services Act. S.O. 1994, c. 26. Online: <https://www.ontario.ca/laws/statute/94l26> [05.08.2018].

Heese, G. (1981): Vergleichende Methoden in der Sonderpädagogik. In A.. Bürli, Sonderpädagogische Theoriebildung. Vergleichende Sonderpädagogik (S. 185-193). Luzern: Verlag der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik.

HELP.gv.at. (kein Datum). HELP.gv.at. Abgerufen am 2018. 08 01 Online: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public>



- Heumann, J. (kein Datum): A Discussion with Judy Heumann on Independent Living. Abgerufen am 28. 7 2018 von Disabled in Action of Metropolitan New York : <http://www.disabledinaction.org/heumann.html>
- Hilker, F. (1962). Einführung in ihre Geschichte, Theorie und Praxis. München: Max Hueber Verlag.
- Human Ressource and Skill Development Canada. (kein Datum). Federal Disability Reference Guide. Canada: Online: <http://www12.hrsdc.gc.ca>.
- Human Rights Legal Support Centre. (kein Datum). Online: <http://www.hrlsc.on.ca/en/what-is-discrimination> [02.07.2018]
- Human Rights Treaty Division. (2014): United Nation of the Human Rights - Office of the High Commissioner. Online: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRTD%20Newsletter/No.22,%20January%20to%20March%202014.pdf> [20.07.2015]
- Hundsdoerfer, R., BMASK. (2010): Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. 4970/AB XXIV. GP - Anfragebeantwortung. Online: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/AB/AB\\_04970/fname\\_188471.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/AB/AB_04970/fname_188471.pdf) [10.01.2015]
- Ichner, B. (2013): Kurier: Mit 41 im Seniorenheim. Online: <https://kurier.at/chronik/wien/mit-41-im-seniorenheim/21.640.225> [03.08.2018]
- IL Canada. (kein Datum). Independent Living Canada (IL Canada). Online: <http://www.ilcanada.ca/> [14.11.2016]
- Johnson, M. (2011): Johnson, Michael (Executive Director Ontario SCI Solutions Alliance): All Parties Call for Response. Online: <http://www.cpaont.org/forum/issues/all-parties-call-response-electionsontario>.
- Kaelble, H. J. (1999): Diskurse und Entwicklungspfade: der Gesellschaftsvergleich in den Geschichts- und Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Karner, M. (2014): Bizeps: 308 Menschen mit Behinderungen unter 60 Jahren in Wiener Pflegewohnhäusern! Online: <https://www.bizeps.or.at/308-menschen-mit-behinderungen-unter-60-jahren-in-wiener-pflegewohnhaeusern/> [04.08.2018].
- Kelly, C. (2011): Making ‘care’ accessible: Personal assistance for disabled people and the politics of language. Critical Social Policy, Vol 31, Issue 4, 562 - 582.

- Kelly, C. (2014): *Re/Moving Care from the Ontario Direct Funding Program: Altering Conversations among Disability and Feminist Scholars*. Oxford University Press - Social Politics , S. 124-147.
- KONTROLLAMT DER STADT WIEN. (2008): Fonds Soziales Wien, Feststellungen anlässlich der Prüfung der Jahresabschlüsse 2004 bis 2006. KA II - FSW-2/08. Online: [www.stadtrechnungshof.wien.gv.at/berichte/2008/lang/03-13-KA-II-FSW-2-8.pdf](http://www.stadtrechnungshof.wien.gv.at/berichte/2008/lang/03-13-KA-II-FSW-2-8.pdf) [04.08.2018].
- KONTROLLAMT DER STADT WIEN. (2009): Fonds Soziales Wien, Prüfung des Angebotes der Persönlichen Assistenz im Behindertenbereich. Tätigkeitsbericht, Wien. Online: <https://www.behindertenarbeit.at/wp-content/uploads/Kontrollamtsbericht-PGE.pdf> [01.08.2018].
- Krispl, M. (2002): BIZEPS: Artikel 7 Abs. 1 der Bundesverfassung beginnt zu leben! Online: <https://www.bizeps.or.at/artikel-7-abs-1-der-bundesverfassung-beginnt-zu-leben/> [03.08.2018]
- Kuhn, T. S. (1970): *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: Chicago University Press.
- Landau, H. (2009): Gesundheit als Staatsziel? Verfassungsrecht und Staatsaufgaben. In V. (chumpelick, Volkskrankheiten. Gesundheitliche Herausforderungen in der Wohlstandsgesellschaft (S. 589-602). Freiburg: Herder Verlag.
- LCO. (2012): Law Commission of Ontario. *A Framework for the Law as It Affects Persons with Disabilities. Advancing Substantive Equality for Persons with Disabilities through Law, Policy and Practice*. Toronto: Law Commission of Ontario.
- Legislative Assembly of Ontario. (2015): Legislative Assembly of Ontario . Online: [http://www.ontla.on.ca/web/members/members\\_current.do?locale=en](http://www.ontla.on.ca/web/members/members_current.do?locale=en) [29.07.2015]
- Letter and Parties Responses: Ontario Liberal Party/Ontario Progressive Conservative Party/Ontario New Democratic Party. (2014): ELECTION 2014 - Parties Reply to Survey on Access to Attendant Outreach Services! Online: <https://alliance.sciontario.org/news/2014-05-14/election-2014-parties-reply-to-survey-on-access-to-attendant-outreach-services> [05.08.2018].
- Lord, J. H. (2011): *Pathways to Inclusion*. Concord, Ontario: Captus Press Inc. .

- Lum, J., Sladek, J., & Ying, A. (2010): Ontario Personal Support Workers in Home and Community Care: CRNCC/PSNO Survey Results. Network of Ontario. Ryerson University.
- Malhotra, R. (2012): Has the Charter Made a Difference for People with Disabilities? Reflections and Strategies for the 21st Century. *Supreme Court Law Review* (2012). 58 S. C. L. R. (2d), 273-297.
- Maple leaf web, Department of Political Science University of Lethbridge. (2008): The Canadian Human Rights Act: Introduction to Canada's Federal Human Rights Legislation. Online: <https://www.mapleleafweb.com/features/canadian-human-rights-act-introduction-canada-s-federal-human-rights-legislation.html#discrimination> [05.07.2018]
- Martinez, K. (2003): Independent Living in the U.S. & Canada. Independent Living Institute (ILI) Library: Online: <http://www.independentliving.org/docs6/martinez2003.html> [29.11.2015]
- Mayrhofer, H. S. (2008): Modellprojekt Persönliche Assistenz (PA) Wien. Wien: Begleitforschung im Auftrag des FSWs.
- McColl, A. M. (2010): A Canadian with Disabilities Act? Canadian Disability Policy Alliance. Kingston, ON Canada: Queen's University Centre for Health Services & Policy Research. Online: [www.ccdonline.ca/en/socialpolicy/fda/cda](http://www.ccdonline.ca/en/socialpolicy/fda/cda).
- McGuinty, Dalton Leader of the Liberal Party Ontario . (2011): Liberal Response. Online: <http://www.cpaont.org/forum/issues/liberal-party-response-our-call-response-electionsontario> [05.06.2014].
- Merkur, D. R. (2014): Thomson Rogers Lawyers. Accident Benefit Reporter Updater, Issue 17. An Unwelcome Surprise Change to Claiming Ontario Attendant Care Benefits. Online: <http://www.thomsonrogers.com/accident-benefit-reporter-updater-issue-17> [17.09.2015].
- Merkur, D. R. (2015): Accident Benefit Reporter Updater, Issue 27. DISASTER STRIKES FOR SOON TO BE SERIOUSLY INJURED MOTORISTS IN ONTARIO. Online: <https://web.archive.org/web/20151013053513/http://www.thomsonrogers.com/accident-benefit-reporter-updater-issue-27> [09.09.2015].
- Miles-Paul, O. (1992): Wir sind nicht mehr aufzuhalten. Behinderte auf dem Weg zur Selbstbestimmung. Wien: Bidok; Online: [http://bidok.uibk.ac.at/library/miles\\_paul-peer\\_support.html](http://bidok.uibk.ac.at/library/miles_paul-peer_support.html).

- Ministry of Community and Social Services Act, R.S.O. 1990, c. M.20 . (1990). Online: <https://www.ontario.ca/laws/statute/90m20> [05.08.2018].
- Montigny, E-A. (2013): Chapter 8. Attendant Services. In: DISABILITY LAW PRIMER ARCH Disability Law Centre.
- MOHLTC. (2010): Ontario Ministry of Health and Long-Term Care. Commentary on MOHLTC Revised Guideline policy.
- MOHLTC (2015): Ontario Ministry of Health and Long-term care (MOHLTC). Injuries from Motor Vehicle Accidents. Online: <http://www.health.gov.on.ca/en/public/publications/ohip/motorvehicle.aspx> [17.09.2015]
- MOHLTC. (2015): Ontario Ministry of Health and Long-Term Care. Who Pays for Health Care: Injuries from Motor Vehicle Accidents. Corporate Services Division June 2015.
- MOHLTC. (2015): Ontario Ministry of Health and Long-Term Care. Community Care Access Centres. Facts about Community Care Access Centres. Online: [https://web.archive.org/web/20150616213311/http://www.health.gov.on.ca/en/public/contact/ccac/ccac\\_facts.aspx](https://web.archive.org/web/20150616213311/http://www.health.gov.on.ca/en/public/contact/ccac/ccac_facts.aspx) [21.09.2015].
- MOHLTCD. (1994): Ontario Ministry of Health Long Term Care Division. Long-term Care Supportive Housing Policy. .
- MOHLTCD. (1994): Ontario Ministry of Health Long-Term Care Division. Long-Term Care Supportive Housing Implementation Guidelines .
- MOHLTCD. (1996): Ontario Ministry of Health Long-Term Care Division. ATTENDANT OUTREACH SERVICES. POLICY GUIDELINES AND OPERATIONAL STANDARDS.
- Mladenov, T. (2012): Personal assistance for disabled people and the understanding of human being. volume: 32 issue: 2. Critical Social Policy, 242-261.
- Norwich, B. L. (2010): Special Educational Needs: A New Look. London: Continuum.
- NUCLEUS INDEPENDENT LIVING. (kein Datum). Online: <http://nucleusonline.ca/services/supportive-housing-program> [15.05.2018].
- O. Reg. 34/10: STATUTORY ACCIDENT BENEFITS SCHEDULE - EFFECTIVE SEPTEMBER 1, 2010 . (2010): under Insurance Act, R.S.O. 1990, c. I.8 . Online: <https://www.ontario.ca/laws/regulation/100034>.

- O. Reg. 367/94: GRANTS FOR PERSONS WITH DISABILITIES . (1990): under Ministry of Community and Social Services Act, R.S.O. 1990, c. M.20 . Online: <https://www.ontario.ca/laws/regulation/940367> [05.08.2018].
- O'Brien, D. D. (2011): NDP response . Online: <http://www.cpaont.org/forum/issues/new-democrat-party-response-our-call-responseontario> [05.06.2014].
- ÖAR. (2013): ÖAR: Die Würfel sind gefallen 2013 Resueme zur Prüfung Österreichs durch das UN-behindertenrechtskomitee. Online: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:sCpDI1YEtjEJ:oear.cloud19.at/publikationen/archiv/monat/leitartikel-2013/die-wuerfel-sind-gefallen-2013-resuemee-zur-pruefung-oesterreichs-durch-das-un-behindertenrechtskomitee> [29.07.2018]
- ÖAR. (2013): Responses of Austrian Civil Society Representatives with regard to the List of Issues of the UN-Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Online: [http://oear.cloud19.at/ihr-recht/un-behindertenrechtskonvention/zivilgesellschaftsbericht/1-osterreichischer-zivilgesellschaftsbericht/answers\\_LoI\\_BKF\\_final.pdf](http://oear.cloud19.at/ihr-recht/un-behindertenrechtskonvention/zivilgesellschaftsbericht/1-osterreichischer-zivilgesellschaftsbericht/answers_LoI_BKF_final.pdf) [02.08.2018].
- OASAC. (2014): Ontario Attendant Services Advisory Committee. 2014 Pre-Budget Consultation. Online: <https://alliance.sciontario.org/node/162> [05.08.2018].
- OCSA (2008): Unleashing Attendant Services. Enhancing People's Potential, Reducing Wait Times in Acute and Long-Term Health Care. Online: [http://www.cwdo.org/documents/ASQC\\_OCSA\\_Report\\_2008.pdf](http://www.cwdo.org/documents/ASQC_OCSA_Report_2008.pdf) [29.11.2015]
- OCSA (2009): Personal Support Network Ontario. Worker Training Background. Online: [www.psno.ca/uploads/1/.../psw\\_backgrounder\\_short\\_version.pdf](http://www.psno.ca/uploads/1/.../psw_backgrounder_short_version.pdf) [02.08.2018]
- OCSA (2009): Personal Support Network of Ontario. Abgerufen am 27. 11 2015 von Role of Persons Trained as Personal Attendants or Personal Support Workers: [http://www.psno.ca/uploads/1/0/1/9/10197937/psw\\_roles.pdf](http://www.psno.ca/uploads/1/0/1/9/10197937/psw_roles.pdf)
- OCSA. (2014): Ontario Community Support Association. OCSA's Ontario 2014 Election Response Comparison.
- OCSA. (2014): Ontario Community Support Association. Accessibility in the Community: The Case for Expanding Attendant Services in Ontario: Online: <http://mssociety.ca/ontario/pdf/Accessibility%20in%20the%20Community.pdf> [29.11.2015]

- OHRC. (1990): Ontario Human Rights Code. R.S.O. 1990, c. H.19 . Online: <https://www.ontario.ca/laws/statute/90h19?search=Ontario+Human+Right+Code> [04.08.2018].
- OHRC. (2000): Ontario Human Rights Commission. Policy and guidelines on disability and the duty to accommodate. Online: [http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy\\_and\\_guidelines\\_on\\_disability\\_and\\_the\\_duty\\_to\\_accommodate.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_disability_and_the_duty_to_accommodate.pdf)
- OHRC. (2008): Ontario Human Rights Commission. Human Rights at Work - Third Edition. Carswell Thomson Publishing, Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPA of Ontario).
- OHRC. (2013): Ontario Human Rights Commission. Guide to your rights and responsibilities under the Human Rights Code. Government of Ontario. Online: <http://www.ohrc.on.ca/en/guide-your-rights-and-responsibilities-under-human-rights-code-0> [01.08.2018]
- ONPHA. (kein Datum): Ontario Non-Profit Housing Association. Online: <http://www.onpha.on.ca:80/onpha/web/Policyandresearch/Content/PolicyAndResearch/PolicyResearchLanding.aspx?hkey=6f1c6ea4-84fb-4e90-b608-b463a43354a8> [04.11.2015]
- ONPHA. (2013): Ontario Non-Profit Housing Association. focusON Volume 04. LHINs and the housing system. Online: <https://www.onpha.on.ca/onpha/web/Policyandresearch/focusON/Content/PolicyAndResearch/focusON.aspx?hkey=d3c8d411-40bf-413e-9ec7-36c77af84228> [04.11.2015].
- OSCI. (2011): Ontario Spinal Cord Injury Solutions Alliance - Michael Johnson (Executive Director). Spinal Cord Injury Ontario. Online: <http://www.sciontario.org/forum/issues/all-parties-call-response-elections-ontario> [29.07.2015]
- OSCI. (2013): Ontario Spinal Cord Injury. Unleashing Attendant Services for People with Physical Disabilities. Better Quality Service with Immediate Savings to the Health System. Online: <http://www.sciontario.org/sites/sciontario.org/files/Attendant%20Services%20Advisory%20Committee%20Paper%20March%202013-13.pdf> [29.11.2015]
- Unternehmensservice Portal. (2015): Gleichbehandlung in der Arbeitswelt. Online: [https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/home/thema\\_des\\_monats/162145.html](https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/home/thema_des_monats/162145.html) [05.07.2018]

- OSCI. (2014): Ontario Spinal Cord Injury. Public Policy Program. Online: <http://alliance.sciontario.org/sites/alliance.sciontario.org/files/attachments/Attendant%20Services%20-%20A%20Call%20to%20Action%20-%20v%20%2010%20-%20final.pdf> [31.08.2015]
- OSCI. (2014). Ontario Spinal Cord Injury. A Call to Action: Outcomes from the Spinal Cord Injury Ontario-Personal Injury Alliance PUBLIC POLICY SUMMIT. Enhancing Inclusion: Attendant Services in Ontario. Online: Attendant Services - A Call to Action - v 10 - final.pdf [6.11.2015]
- (2014). Ontario-Canada Labour Market Agreement for Persons with Disabilities 2013-14 Annual Report. Online: [https://www.mcass.gov.on.ca/.../LMAPD\\_2013\\_2014\\_english.pdf](https://www.mcass.gov.on.ca/.../LMAPD_2013_2014_english.pdf) [07.06.2018].
- Österreichische Behindertenrat. (kein Datum). Österreichische Behindertenrat. Online: <https://www.behindertenrat.at/ueber-uns/> [01.08.2018]
- Otto, H.-U. H. (2010): Capabilities - Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft, 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Otto, H.-U. Z. (2010): Der Capabilities-Ansatz als neue Orientierung. Capabilities: Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft, 2. Auflage. (S. 9-13). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften /GWV Fachverlage GmbH.
- BIZEPS (2010): BIZEPS. ÖVP-Praniess-Kastner: Halbherzige Initiativen helfen Betroffenen nicht weiter. Online: <https://www.bizeps.or.at/oevp-praniess-kastner-halbherzige-initiativen-helfen-betroffenen-nicht-weiter/>.
- Parker, I. (2015): ehemaliger DF Mitarbeiter. RE: FW: follow up question regarding my Masterthesis about a comparison between the attendant services in Vienna and Toronto. Emailaustausch. [29.04.2015]
- Parker, I. (2017): ehemaliger DF Mitarbeiter. RE: follow up question regarding my Masterthesis about a comparison between the attendant services in Vienna and Toronto. Emailaustausch. [2017.01.30]
- Parker, I. (2017): ehemaliger DF Mitarbeiter. RE: follow up question regarding my Masterthesis about a comparison between the attendant services in Vienna and Toronto. Emailaustausch. [2017.03.14]

- Parker, I. (2017): ehemaliger DF Mitarbeiter. RE: follow up question regarding my Masterthesis about a comparison between the attendant services in Vienna and Toronto. Emailaustausch. [2017.03.20]
- Parker, I. (2017): ehemaliger DF Mitarbeiter. RE: follow up question regarding my Masterthesis about a comparison between the attendant services in Vienna and Toronto. Emailaustausch. [2017.03.28]
- Parker, I. (2017): ehemaliger DF Mitarbeiter. RE: follow up question regarding my Masterthesis about a comparison between the attendant services in Vienna and Toronto. Emailaustausch. [2017.04.03]
- Petricone, I. (2013): Petricone, Ivana (Executive Director Arch Disability Law Centre): United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Primer. DISABILITY LAW PRIMER ARCH Disability Law Centre, S. Chapter 10 (2-25).
- Petricone, I. (2013): Chapter 10. United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Primer. ARCH Disability Law Centre. Online: <http://www.archdisabilitylaw.ca/node/801> [17.07.2015]
- Pöschl, M. (2014): Gleichheitsrechte. In D. H.-J. Merten, Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa. Band VII/1 Grundrechte in Österreich. (S. 519-590):Heidelberg [u.a.] : C.F. Müller, Manz Verlag Wien.
- Ratzka, A. (2004): "Model National Personal Assistance Policy." A project of the European Center for Excellence in Personal Assistance (ECEPA). Schweden: Independent Living Institute.
- Ratzka, Adolf. (1989): Personal Assistance: The key to Independent Living. Independent Living Institute, Online: <https://www.independentliving.org/docs2/enilpakeytoil.html> [04.08.2018].
- Rechtswörterbuch.de (kein Datum). Online: <https://www.rechtsworтерbuch.de/recht/s/subjektives-recht/> [03.08.2018]
- Republik Österreich Parlament. (2011): Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales über den Antrag 917/A(E) der Abgeordneten Mag. Helene Jarmer, Kolleginnen und Kollegen betreffend bundeseinheitliche Regelungen betreffend Persönliche Assistenz. Online: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/A/A\\_00917/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/A/A_00917/index.shtml), Wien.
- Republik Österreich Parlament. (2011): Parlamentskorrespondenz Nr. 246. Online: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR\\_2011/PK0246/](https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2011/PK0246/) [01.02.2018].



- Republik Österreich Parlament. (2017): Parlamentskorrespondenz Nr. 720 vom 13.06.2017. Online: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/A/A\\_02148/index.shtml#tab-Uebersicht](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/A/A_02148/index.shtml#tab-Uebersicht) [29.07.2018]
- Residential Tenancies Act, 2006, S.O. 2006, c. 17. (kein Datum). Online: <https://www.ontario.ca/laws/statute/06r17> [05.08.2018].
- Rogers, T. (2015): Thomas Roger Lawyers. Accident Benefit Reporter Updater, Issue 27. Online: <http://www.thomsonrogers.com/accident-benefit-reporter-updater-issue-27> [17.09.2015]
- Roronto Rehab University Health Network. (2012): Home and Community Support Services for Persons with a Physical Disability in Ontario: Wait Lists and Wait Time Description.
- Schiefer, K. M. (2010): Selbstbestimmt leben mit Persönlicher Assistenz. Leopold-Franzen-Universität Innsbruck: Univ., Dipl.-Arb. Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/schiefer-selbstbestimmt-dipl.html>.
- Schmidt-Grunert, M: (1999). Sozialarbeitsforschung konkret : problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode. Freiburg im Breisgau : Lambertus.
- Schumann, M. (2001): Verschieden und gleich! Als Leitprinzip für die Theorie und Praxis sozialer Arbeit mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen. Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft Nr.5, [1-9], Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh5-01-schumann-verschieden.html>.
- Secretariat, T. B. (2002): Government of Canada - Treasury Board of Canada Secretariat. Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service. Online: <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12541&section=HTML> [18.11.2015].
- SLIÖ. (2009-2016): Selbstbestimmt Leben Österreich (SLIÖ). Online. <http://slioe.at/wer/geschichte.php> [14.11.2016]
- SLIÖ. (2013): Selbstbestimmt Leben Österreich. Elf Fragen zur Behindertenpolitik vor den Nationalratswahlen. [https://www.sliö.at/was/stellungnahmen/2013-08\\_Parteifragen\\_NRwa](https://www.sliö.at/was/stellungnahmen/2013-08_Parteifragen_NRwa) [17.02.2015].
- SLIÖ. (2017): Selbstbestimmt Leben Österreich. 10 Fragen zur Behindertenpolitik vor den Nationalratswahlen 2017 an die derzeitigen Parteien im Nationalrat: Antworten von SPÖ, ÖVP, FPÖ, GRÜNEN und NEOS. Online: <https://www.bizeps.or.at/zehn-fragen-zur-behindertenpolitik-vor-den-nationalratswahlen-2017/>.

- SLIÖ. (2017). Selbstbestimmt Leben Österreich. Selbstbestimmt Leben Initiativen Österreichs. Online: <https://www.bizeps.or.at/zehn-fragen-zur-behindertenpolitik-vor-den-nationalratswahlen-2017/> [07.29.2018]
- SLIÖ. (kein Datum): Selbstbestimmt Leben Österreich. Themen: Persönliche Assistenz. Online: <https://www.sliö.at/newpage> [02.08.2018]
- SLIÖ. (kein Datum): Selbstbestimmt Leben Österreich. Wer wir sind. Online: <https://www.sliö.at/geschichte> [02.08.2018]
- Sen, A. (1985): Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984. The Journal of Philosophy, Vol. 82, No.4, 169-221, Online: [www.jstor.org/stable/2026184](http://www.jstor.org/stable/2026184).
- Sen, A. (1992): Inequality reexamined. New York: Russell Sage Foundation.
- Sen, A. (1999): Development as Freedom. New York: Oxford University Press.
- Snow, J. (kein Datum): Inclusion: What It Is and What It Is Not. Online: <http://www.inclusion.com/artpersonalassistance.html> [03.08.2018]
- Sorrentino, S. A. (2013): Mosby's Canadian Textbook for the Support Worker - third edition. Toronto: Elsevier Canada.
- Spalding, K. J. (2006): Self managed Care programs In Canada: A Report to Health Canada. This Report was prepared for the Home and Continuing Care Unit of the Health Care Policy Directorate, Health Canada.
- Srb, M. (2010): BIZEPS - Wo bleiben die gleichen Chancen? Oder: Viel Lärm um Nichts. Online: <https://www.bizeps.or.at/wo-bleiben-die-gleichen-chancen-oder-viel-laerm-um-nichts/>.
- Stockner, H. (2011): Persönliche Assistenz als Ausweg aus der institutionellen Segregation von Menschen mit Behinderungen. Bericht für Selbstbestimmt Leben Österreich zur Situation der Persönlichen Assistenz in Österreich. Innsbruck: Bericht für Selbstbestimmt Leben Österreich zur Situation der Persönlichen Assistenz in Österreich.
- Stykow, P. C. (2009): Politikwissenschaftliche Arbeitstechniken. Wilhelm Fink GmbH & Co. Verlags-KG.
- Terzi, L. (2009): Vagaries of the natural lottery? Human diversity, disability, and justice: A capability perspective. In K. A. Brownlee, Disability and Disadvantage. (S. 86-111). Oxford: Oxford University Press.

- Terzi, L. (2010): Afterword: Difference, equality and the ideal of inclusion in education. In B. L. Norwich, *Special Educational Needs: A New Look*. (S. 143-163). London: Continuum.
- Terzi, L. (2004): The Social Model of Disability: A Philosophical Critique. *Journal of Applied Philosophy*, Vol. 21, No. 2, 141-157.
- Thaller, T. (2010): *Persönliche Assistenz in Österreich, Deutschland und Schweden: für Menschen mit intellektueller, körperlicher, psychischer Beeinträchtigung oder Sinnesbehinderung in Österreich*. Saarbrücken: VDM Verl. Dr. Müller, Zugl.: Wien, Univ., Dipl.-Arb., 2009.
- Tibbs, A. (7. Mai 2014). AEBC - Alliance for Equality of Blind Canadians . Abgerufen am 20. Juli 2015 von <http://www.blindcanadians.ca/participate/blog/2014/05/un-convention-rights-persons-disabilities-are-we-making-progress>
- Toronto Rehabilitation Institute - University Health Network (TRIUHN). (2012). Home and Community Support Services for People with Physical Disability in Ontario: Wait Lists and Wait Times Description . Toronto/ online unter: <http://alliance.sciontario.org/sites/alliance.sciontario.org/files/attachments/AS%20PLCPPD%20Report%20-%20September%202012.pdf>: Toronto Rehabilitation Institute - University Health Network (TRIUHN).
- Toronto, C. f. (Mai 2018). Center for Independent Living Toronto . Abgerufen am 29. 7 2018 von Attendant Service Application Guide (ASAC): <http://www.cilt.ca/programs-and-services/asac/asac-application-and-guide/>
- UN. (2006): United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Treaty Series 2515. New York: UN.
- UN. (2007): United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol. New York: UN.
- UN. Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2013): Review of the State Party Austria; List of Issues of the UN-Committee on the Rights of Persons with Disabilities (Geneva) of 19 April 2013; Response by the Republic of Austria. Wien.
- UN. (2013): United Nations. Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. List of issues to be taken up in connection with the consideration of the initial report of Austria (CRPD/C/AUT/1), concerning articles 1 to 33 of the Convention. Online: [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/6/1/8/CH3434/CMS1450780852436/crpd\\_list\\_of\\_issues.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/6/1/8/CH3434/CMS1450780852436/crpd_list_of_issues.pdf), Geneva.

- UN. (2013): United Nations. Concluding observations on the initial report of Austria, adopted by the Committee at its tenth session (2–13 September 2013).
- UN. (2014): United Nations. Human Rights Treaties Division. Newsletter No. 22 / January - March 2014. Online: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRTD%20Newsletter/No.22,%20January%20to%20March%202014.pdf> [05.08.2018].
- UN, Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2016): United Nations. List of issues in relation to the initial report of Canada. Online: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fCAN%2fQ%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fCAN%2fQ%2f1&Lang=en) [12.07.2018].
- UN, Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2017): United Nations. Concluding observations on the initial report of Canada. Online: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/canada-united-nations-system/reports-united-nations-treaties.html#a7> [06.08.2018].
- Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. (2011): Stellungnahme Modelle Persönlicher Assistenz. Online: <https://monitoringausschuss.at/stellungnahmen/persoенliche-assistenz-27-06-2011/> [01.08.2018]
- Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. (kein Datum): Monitoring—Ausschuss.at. Online: <https://monitoringausschuss.at/?s=Pers%C3%B6nliche+Assistenz> [01.08.2018]
- Vangelis, N. (2012). Council of Canadians with Disabilities. Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Overview and Next Steps for an Accessible and Inclusive Society. Online: <http://www.ccdonline.ca/en/international/un/canada/vangelis-nikias-June2012> [04.08.2018].
- Verfassungsausschusses, B. d. (1997): Parlament.gv.at. Abgerufen am 30.1.15. Jänner 2015. Online: [http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/I/I\\_00785/fname\\_139664.pdf](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/I/I_00785/fname_139664.pdf)
- Verfassungsgerichtshof (VfGH). (2001): Erkenntnis. B2128/00 Entscheidungsdatum 27.11.2001. Online: [https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Vfgh&Dokumentnummer=JFR\\_09988873\\_00B02128\\_01](https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Vfgh&Dokumentnummer=JFR_09988873_00B02128_01) [03.08.2017].

- Volkshilfe Niederösterreich . (kein Datum): Pflegegeld . Abgerufen am 04. 08 2018. Online: <http://www.pflegegeld.at/index.php>
- WAG. (kein Datum): WAG Assistenzgenossenschaft. Online: <https://www.wag.or.at/> [28.07.2018.]
- Walker, J. (2013): Parliament of Canada. Online: <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2013-09-e.pdf> [20.07.2015]
- Walker, J. (2013): The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Overview. Ottawa: Library of Parliament.
- Walker, M. (2010): The capability approach as a framework for reimagining education. In H.-U. H. Otto, Capabilities – Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft (S. 116-130): Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH.
- WHO/The World Bank (2011): World Report on Disability. Geneva: WHO.
- Willi, V. R. (kein Datum): Centre for Independent Living. Abgerufen am 2. 08 2018. Online: <http://www.cilt.ca/about-us/what-is-il/il-an-overview/>
- Wimmer, N. (2012): Die Persönliche Assistenz als ein Weg für Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigung das Selbstbestimmungsrecht zu realisieren: eine Untersuchung anhand der WAG Assistenzgenossenschaft. Wien: Univ., Dipl.-Arb.
- WKÖ (2015): Wirtschaftskammer Österreich. Barrierefreiheit und Diskriminierungsverbot. Bis Ende 2015 mussten Geschäftslokale barrierefrei sein! Was heißt das für Sie? Online: [https://www.wko.at/service/t/Barrierefreiheit\\_und\\_Diskriminierungsverbot.html](https://www.wko.at/service/t/Barrierefreiheit_und_Diskriminierungsverbot.html) [02.08.2018]
- WKÖ (2016): Wirtschaftskammer Österreich. Unternehmer mit Behinderung: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA). Online: [https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Unternehmer\\_mit\\_Behinderung\\_PAA.html](https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Unternehmer_mit_Behinderung_PAA.html) [28.07.2018]
- WKÖ (2018): Wirtschaftskammer Österreich. Unternehmer mit Behinderung: Persönliche Assistenz im Privatbereich (PA) - Wien. Online: [https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Unternehmer\\_mit\\_Behinderung\\_PA\\_-\\_Wien.html](https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Unternehmer_mit_Behinderung_PA_-_Wien.html) [02.08.2018]
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. . Frankfurt: Campus Forschung.

- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Qualitative Sozialforschung. Online: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520>.
- Witzel, A. H. (2012): The Problem-centered Interview: principles and practice. London [u.a.] : SAGE Publ.
- (1994): Self-Managed Attendant Services in Ontario. Direct Funding Pilot Project. Policy Guidelines.1

## Anhang

### A: Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

|                                                                                                                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Abbildung 1: Subkategorien von: Vergrößerung der Capability: Was ermöglicht Persönliche Assistenz?.....                                                                                                   | 138 |
| Abbildung 2: Subkategorie: Verbesserte Freizeitgestaltung und aktivere Teilnahme in der Gesellschaft.....                                                                                                 | 139 |
| Abbildung 3: Subkategorie: Entlastung der Familie und des Familienlebens (Transkript Frau I) ..                                                                                                           | 141 |
| Abbildung 4: Subkategorie: ...über Form der Unterstützung selbst entscheiden, bestimmen und diese auch organisieren zu können.....                                                                        | 142 |
| Abbildung 5: Subkategorie: ...Loslösung vom Elternhaus und das Leben in der eigenen Wohnung .....                                                                                                         | 144 |
| Abbildung 6: Subkategorie: ... persönliche Veränderung und Weiterentwicklung .....                                                                                                                        | 145 |
| Abbildung 7: Subkategorie: ... ermöglicht Erwerbstätigkeit (oder verbessert diese), Studium und Weiterbildung.....                                                                                        | 147 |
| Abbildung 8: Subkategorie: ... Alternative zu "traditionellen" Angeboten und schafft Verbesserungen .....                                                                                                 | 149 |
| Abbildung 9 Subkategorie: ...Verbesserung der gesundheitlichen Situation.....                                                                                                                             | 150 |
| Abbildung 10: Vergrößerung der Capabilities durch Direct Funding .....                                                                                                                                    | 153 |
| Abbildung 11: Subkategorie: ...eine entspanntere stressfreiere und sorgenfreie Lebensführung und erhöht das Wohlbefinden .....                                                                            | 154 |
| Abbildung 12: Subkategorie: Direct Funding Attendant Service ermöglicht (mehr) Selbstbestimmung und Selbstmanagement .....                                                                                | 156 |
| Abbildung 13: Subkategorie: Direct Funding Attendant Service ermöglicht mehr Handlungsmöglichkeiten und Freiheiten .....                                                                                  | 160 |
| Abbildung 14 Subkategorie: Direct Funding Attendant Service ermöglicht Verbesserung der Zusammenarbeit und Beziehung zwischen consumer und "attendant" sowie eine höhere gegenseitige Verantwortung ..... | 162 |
| Abbildung 15: Vergrößerung der Capabilities durch Supportive Housing Attendant Service.....                                                                                                               | 164 |
| Abbildung 16: Subkategorie: Supportive Housing AS ermöglicht Unabhängigkeit und Selbstbestimmung.....                                                                                                     | 165 |
| Abbildung 17: Subkategorie: Supportive Housing AS ermöglicht eine Alternative zur familiären Pflege und schafft Entlastung für die Familie.....                                                           | 167 |
| Abbildung 18: : Subkategorie: Supportive Housing AS ermöglicht eine bessere Alternative zur institutionellen Pflege .....                                                                                 | 168 |

|                                                                                                                                                    |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Abbildung 19: Subkategorie: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht/bietet Sicherheit bzw. Absicherung im Notfall .....                    | 169 |
| Abbildung 20: Subkategorie: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht/bietet ein gewisses Maß an Flexibilität seitens der Organisation ..... | 170 |
| Abbildung 21: Subkategorie: Supportive Housing Attendant Service ermöglicht mehr Freiheiten und Wahlmöglichkeiten .....                            | 172 |
| Abbildung 22: Capability Limitation in Wien .....                                                                                                  | 185 |

#### Tabellenverzeichnis

|                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabelle 1: Vergleich: Erweiterung der Capabilities Wien und Toronto..... | 179 |
| Tabelle 2: Wien - Toronto:Capability Limitation-Verbesserungen.....      | 220 |
| Tabelle 3: Weitere Capability Limitation Wien und Toronto.....           | 226 |
| Tabelle 4: Weitere Verbesserungsvorschläge Wien und Toronto.....         | 229 |
| Tabelle 5: Vergleich AS Toronto-.....                                    | 233 |



## B: Interviewleitfaden

### Interviewleitfaden Wien

#### Einführung

- ▶ Dank für Teilnahmebereitschaft
- ▶ Vorstellung (Person und Projekt): Name, Institution, Projekt zu PA und Ländervergleich, Durchführung von Gesprächen
- ▶ Vorgehen: Gespräch ca. 30-45 Minuten, Erzählungen wichtig
- ▶ Vertraulichkeit und Datenschutz: Tonbandaufnahme (Gerät zeigen!), vertrauliche Behandlung aller Daten, alle persönlichen Daten werden anonymisiert, Transkription, Einverständnis einholen (Unterschrift)
- ▶ Fragen des Interviewpartners

>>> AUFNAHME STARTEN!

- ▶ Kurzfragebogen

#### Interviewthemen

- Wie hat es mit der persönlichen Assistenz **begonnen**? Über wen? Wie ist der Einstieg gelaufen?
- Wie verlief die **Antragstellung**? Wie lange hat die **Bewilligung** gedauert?
- **Wie lange** hat es gedauert bis sie ihre **erste Assistentin** zur Verfügung hatten? Wie lange dauert die Suche nach Verstärkung oder Zuwachs im Assistententeam?
- **Wie viele Assistenten** haben Sie derzeit? Angehörige als Assistenten?
- Welche Form der PA nehmen sie in Anspruch? In welchen **Lebensbereichen** nehmen sie PA in Anspruch? Wäre es in **anderen auch sinnvoll**?
- Haben Sie die **Assistenten** selbst ausgesucht? **Kriterien**?
- Wie unterscheidet sich das Leben vor und mit PA? **Veränderung** des Lebens durch PA?
- Einsatz von PA im täglichen Leben? **Aufgabengebiete**? Wo benötigen Sie Hilfe?
- **Definition** von PA?: Wie würdest du jemandem PA in Wien erklären, der keine Ahnung von diesem Modell hat?
- Wie denken Sie über eine **Ausbildung für Assistenten**?
- Haben Sie **Kurse zu PA** besucht? Waren diese hilfreich?

- PA für mehr Personengruppen öffnen? Zugang zur PA öffnen? z.B. für Menschen mit Lernschwierigkeiten? Grenzen für PA?
- Unterstützungen seitens der Assistenzorganisation?
- Schildern sie ein Erlebnis mit PA? Ein Beispiel für PA im täglichen Leben?
- Wie würden Sie darauf antworten, ob ihr Bedarf an PA gedeckt ist?
- mehr Freiheit durch PA? Ein Zugewinn an Freiheit oder persönlichem Wohlbefinden? Vergrößerung der Wahlmöglichkeiten in ihrem Leben?
- Schwierigkeiten/ Herausforderungen/ Schwachstellen im Modell (Wien)? Das ideale Modell der PA?
- Positives/ Stärken des Modelles/ Erlebtes Positives?
- Anregungen/ Verbesserungsmöglichkeiten?
- Was müsste ihrer Ansicht nach zur Ausweitung des Modelles der PA geschehen? Voraussetzung für einen Ausbau des Modells?
- **Haben Sie Punkte dies Sie noch gerne ansprechen würden? (Abschlussfrage)**

## **Interviewleitfaden Toronto:**

### **Introduction**

- ▶ Thanks for the participation
- ▶ Describing my project (if not done so far)
- ▶ approach: conversation, 30-45 minutes, narration important
- ▶ Confidentiality and Data protection: All will be used only for scientific reasons and all will be presented in an anonymised form. procure his consent
- ▶ questions from the interviewee

>>> START RECORDING

- ▶ short questionnaire

•What is the process of getting into attendant services? How did you know about it? Did someone help you?

- What was the process for getting attendant services? Did you have any difficulties with the application process? How long did the application process take?
- After your application was approved, how long did it take to get the attendant care? Is it difficult to get more attendants if needed?
- How has your experience with attendant services been so far?
- Currently, how many attendants support you? (family members?)
- Which types of attendant services do you use? In which aspects of your life do you require an attendant to assist you? Are there other aspects where you would like to have attendant assistance currently not available?
- Do you get to choose your attendants by yourself? If so, what is your selection criteria?
- How does your life compare to before you had attendant services and currently with attendant services? What are some of the positive and negative aspects of having access to the attendant services?
- What are the specific duties of the attendant currently working with you? What are the things you would like your attendant to improve upon? What are the aspect that you are happy with?
- What is your personal definition of attendant services? How would you explain the concept of attendant services to someone from another country who knows anything about the system in Canada?
- What are your thoughts on the education program that attendants go through? Is your attendant certified from an educational institution? Do you think the program allows your attendant to customize their services to your needs?
- Have you been to any courses about independent living? If so, were they useful?
- Do you believe that attendant care should be available to people who currently do not meet the application criterion? If so, can you give me an example of people who should receive these services that currently do not? Do you feel there are things that attendant services cannot provide?
- If you utilize the attendant service through an organisation, what kind/level of support do you get from the organization?
- Give me an example of attendant service from your everyday life?
- How would you respond to the following question: Are your needs met through Assistant Service?
- Would you say that you have more freedom due to attendant servicers? Has attendant services improved your personal well-being. Do you feel that you have more option available to you through attendant services?
- Would you say that your health improved through the attendant services?
- What do you think are the weaknesses of the structure of the attendant services in Toronto?

- What do you think are the strengths of the structure of attendant service in Toronto?
- Can you think of any possible improvements?
- What do you think is the prerequisite for receiving additional attendant services for yourself?
- What has to change in the system to more people are able to avail attendant services in Toronto? Or people who use attendant services are able to use it in more aspects of their life?
- Is there anything you would like to add, which I may not have addressed?

## C: Transkriptionsregeln

|                    |                                                                         |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| (.)                | Pause                                                                   |
| ( )                | lange Pause                                                             |
| -                  | Wortabbrüche wurden mit einem Bindestrich versehen                      |
| ((lacht))          | nonverbale Äußerungen wie Lachen oder Husten werden in Klammern gesetzt |
| LEIWOND            | Großschreibung bei Betonung des Wortes                                  |
| <Name>             | Anonymisierung                                                          |
| Mhm                | Bejahung                                                                |
| Hm, er, ähm, Er[m] | Füllwörter                                                              |

## D: Kurzzusammenfassung/Abstract

### Kurzzusammenfassung

Die Persönliche Assistenz, hervorgegangen aus der Selbstbestimmt Leben Bewegung, wird laut der UN-Behindertenrechtskonvention Artikel 19, als zentrale Dienstleistung für die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen angesehen.

Diese Arbeit betrachtet inwieweit Menschen mit Behinderungen durch konkrete Assistenzmodelle in Wien (Persönliche Assistenz) und Toronto (Attendant Service) Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht wird. Mit dem Capability Approach nach Amartya Sen (1999) wird der Blickwinkel auch auf die Frage gerichtet, inwieweit sich die Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen durch die beiden Modelle erweitern. Zu diesem Zweck werden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Assistenzmodelle in Wien und Toronto untersucht.

Zuerst wird der Capability Approach ausführlich dargestellt. Darauf folgt die Beschreibung der Grundzüge der Selbstbestimmt Leben Philosophie und deren praktische Umsetzung in der Persönlichen Assistenz/Attendant Service. Im Anschluss werden die Assistenzmodelle in Wien und Toronto und die rechtlichen Rahmenbedingungen, in welche sie eingebettet sind, aufgeführt.

Um die Untersuchung der Erfahrungen der Befragten geht es im empirischen Teil dieser Arbeit. Hierzu wurden in Wien (Februar 2014) und Toronto (März-Juni 2014) jeweils neun Interviews durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte auf Grundlage des Problemzentrierten Interviews (Witzel 2012).

Es werden deduktive Kategorien auf Grundlage des Capability Approachs gebildet und die Aussagen der Befragten entsprechend zugeordnet. Die Auswertung der Befragung verwies in vielen Bereichen auf eine Capability-Erweiterung durch Persönliche Assistenz/Attendant Service. Allerdings machen die Befragten in beiden Städten Erfahrungen, die sie in ihrer Capability einschränken. Insbesondere hinsichtlich des Supportive Housing Attendant Service in Toronto wurde Kritik geäußert. Die Befragten berichteten über zahlreiche Verbesserungswünsche, welche zu einer zusätzlichen Erweiterung ihrer Capabilities führen können. Wie wichtig die Persönliche Assistenz/Attendant Service für Menschen mit Behinderungen ist, wird in dieser Arbeit aufgrund verschiedener Gegenüberstellungen deutlich.

### Abstract

Personal Assistance has emerged through the Independent Living Movement. According to the 19<sup>th</sup> article of the UN-Convention on the rights of people with disabilities it's an essential service for inclusion and participation of people with disabilities in the society.

This paper focuses on to what extent personal assistance models in Vienna (Personal Assistance) and Toronto (Attendant Service) enable people with disabilities to live independent and participate in society. Through the Capability Approach from Amartya Sen (1999) the question has raised as to what extent the choices of people with disabilities are enhanced by the two described models. In addition, the similarities and differences of the models are examined.

First the Capability Approach along with the principles and definition of the Independent Living Movement being described as well as Personal Assistance/Attendant Service are outlined. Then the two assistance models in Vienna and Toronto and their legal framework are described.

The goal of the empirical part is the examination of the research question through the eyes of the respondents. For this purpose, nine interviews were conducted in each city (Vienna February 2014; Toronto March-June 2014). The data collected is based on the Problem-centered Interview (Witzel 2012). The respondent's experiences were assigned to deductive categories based on the Capability Approach in the data analysis. The respondents in both cities describe experiences which could be assigned to the capability-expansion category. However, the limitations of Capabilities are experienced in both places. Numerous restrictions are described by Toronto's respondents regarding the Supportive Housing Attendant Service, with suggested possible improvements to further enhance their capabilities. The models in Vienna and Toronto both share similarities and differences. The

highest similarity is observed between the model of Personal Assistance in Vienna and the Direct Funding Program.