



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Die berufliche Partizipation von Menschen mit
Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt in Österreich durch
Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

verfasst von | submitted by

Eva Michl BA

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

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 848

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Bildungswissenschaft

Betreut von | Supervisor:

Assoz. Prof. Mag. Dr. Helga Fasching

Kurzfassung

Die vorliegende Masterarbeit widmet sich der Frage nach einer Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, um zur beruflichen Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt beizutragen. Zur Datenerhebung wurden Expert*inneninterviews ausgewählt, welche anschließend mittels Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring anhand von induktiver und deduktiver Kategorienbildung analysiert wurde. Es konnte festgestellt werden, dass es einer Adaptierung auf gesetzlicher, gesellschaftlicher und individueller Ebene des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, welches primär auf Menschen mit körperlicher Behinderung ausgerichtet ist, bedarf, um zur beruflichen Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten fördern zu können. Auf gesetzlicher Ebene (1) braucht es in allen Bundesländern die Einhaltung der UN-Behindertenrechtskonvention und die Teilnahme inklusive tatsächlicher Durchführung der Harmonisierungsrichtlinie. Auf gesellschaftlicher Ebene (2) konnten gesellschaftliche Barrieren und damit verbundener Zuschreibungen von Unfähigkeiten festgestellt werden, die den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erschweren. Die Erweiterung des Assistenzmodells durch zusätzliche Unterstützungsleistungen könnten Diskriminierung sowie Ableismus entgegenwirken und Selbstbestimmung gewährleisten. Die individuelle Ebene (3) zeigt auf, dass Assistenznehmer*innen in den Fokus der Adaptierung gerückt werden sollen und sich das Assistenzmodell, die Arbeitsmarktstrukturen und die Leistungsansprüche verändern sollen und nicht die Person selbst.

Abstract

This master's thesis examines the question of adapting the model of personal assistance in the workplace in order to contribute to the professional participation of people with learning difficulties in the primary labor market. Expert interviews were selected for data collection, which were then analyzed using content analysis according to Philipp Mayring based on inductive and deductive category formation. It was found that the model of personal assistance in the workplace, which is primarily aimed at people with physical disabilities, needs to be adapted at a legal, societal and individual level in order to promote the professional participation of people with learning difficulties. At a legal level (1), compliance with the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and participation, including actual implementation of the harmonization directive, is required in all federal states. At a societal level (2), societal barriers and the associated attributions of inabilities that make access to the primary labor market more difficult have been identified. The expansion of the assistance model through additional support services could counteract discrimination and rejectionism and ensure self-determination. The individual level (3) shows that the focus of adaptation should be on assistance recipients and that the assistance model, labor market structures and benefit entitlements should change and not the person themselves.

Danksagung

An erster Stelle möchte ich mich bei Assoz. Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Helga Fasching für die Betreuung meiner Masterarbeit, konstruktive Kritik und die Unterstützung während des gesamten Schreibprozesses bedanken.

Ein großes Dankeschön an meine Interviewpartner*innen, welche nicht nur einen großen Beitrag geleistet haben, sondern mir auch nochmal die Notwendigkeit der vorliegenden Masterarbeit mit enthusiastischer und engagierter Art nähergebracht haben.

Danke Victoria für den endlosen Austausch und dein offenes Ohr.

Danke Isabella für deine bedingungslose und aufrichtige Freundschaft, in welcher ich stets Unterstützung und Halt finde.

„Selbstbestimmung ist ein Menschenrecht“ (Frau B., Z. 68-69).

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Forschungsstand.....	3
1.2	Forschungsfrage	6
1.3	Aufbau der Masterarbeit.....	7
	Theoretische Rahmung.....	9
2	Annäherung an den Behinderungsbegriff.....	9
2.1	Kritisch-materialistische Behindertenpädagogik.....	10
2.2	Behinderungsbegriff aus kritisch-materialistischer Perspektive	11
2.3	Soziales Modell von Behinderung	13
2.4	Lernschwierigkeiten als Begriff.....	15
3	Partizipation vs. Teilhabe als Begrifflichkeiten	16
4	Behinderung im Erwerbskontext und arbeitsmarktpolitischer Strukturen	18
4.1	Recht auf Erwerbsarbeit.....	19
4.2	Erwerbsarbeit jenseits materieller Existenzsicherung	20
5	Das Modell der Persönlichen Assistenz	21
5.1	Historischer Hintergrund der Persönlichen Assistenz	22
5.2	Selbstbestimmung als Leitidee von Persönlicher Assistenz	23
5.3	Persönliche Assistenz als Unterstützungsform.....	27
5.4	Geforderte Kompetenzen von Assistenznehmer*innen	28
5.5	Österreichische Richtlinien der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz.....	29
5.5.1	Bisherige Richtlinien der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz.....	30
5.5.2	Überarbeitete Richtlinien der Persönlichen Assistenz	31
6	Überlegungen zur Arbeitsmarktsituation und Persönlichen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten	33
6.1	Behinderung im Erwerbskontext und Arbeitsmarktanforderung	33

6.2	Behinderung als Differenzkategorie im Erwerbskontext.....	34
6.3	Fähigkeitsnormen im Erwerbskontext.....	35
6.4	Fähigkeitsnormen im Modell der Persönlichen Assistenz.....	37
6.5	Mögliche Anpassungen des Assistenzkonzepts.....	38
7	Zwischenfazit.....	41
	Empirische Rahmung.....	44
8	Forschungsmethodologie und -methodik.....	44
8.1	Forschungsethische Aspekte	44
8.2	Erhebungsmethode – Das Expert*inneninterview	45
8.2.1	Leitfadenerstellung.....	47
8.2.2	Der Feldzugang	48
8.3	Analysemethode.....	49
8.3.1	Methodologie der Inhaltsanalyse nach Mayring.....	49
8.3.2	Methodisches Vorgehen der Inhaltsanalyse nach Mayring	51
9	Ergebnisdarstellung.....	52
9.1	Grundsätze des Assistenzmodells	53
9.2	Recht auf ein selbstbestimmtes Leben.....	54
9.3	Harmonisierungsrichtlinie der Persönlichen Assistenz	55
9.4	Fähigkeitsnormen als ableistisches Konstrukt.....	57
9.5	Geforderte Kompetenzen	58
9.6	Arbeitsmarktpolitische Strukturen und Leistungsanforderungen	61
9.7	Gewährleistung von Selbstbestimmung am Arbeitsplatz	62
9.8	Zukunftsaussichten zur Persönlichen Assistenz	63
9.9	Individuellen Unterstützungsbedarf erkennen	65
9.10	Prozessbegleitung durch zusätzliche Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz ...	65
9.11	Maßnahmensetzung bei Informationsverarbeitung	67

9.12	Maßnahmensetzung bei Entscheidungsfindung	69
9.13	Maßnahmensetzung bei Auto- und Fremdaggression	70
9.14	Wahrnehmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten als Herausforderung	71
10	Ergebnisinterpretation	72
10.1	Persönliche Assistenz als Schlüssel zur Selbstbestimmung.....	72
10.2	Das medizinische Modell und das Zuschreiben von Unfähigkeit	75
10.3	Unterstützungsmöglichkeiten beim Ausüben der geforderten Kompetenzen	76
10.4	Gesellschaftliches Neudenken hinsichtlich Arbeitsmarktstrukturen	78
10.5	Fortbestand des Grundkonzepts innerhalb der Adaptierung	79
10.6	Individuelle Bedürfnisse im Fokus.....	80
10.7	Einsatz von zusätzlichen Unterstützungsangeboten	81
10.8	Maßnahmen zu Informationsverarbeitung, Entscheidungsfindung und Auto- und Fremdaggression	82
10.9	Einfluss gesellschaftlicher Wahrnehmung von Behinderung	86
11	Diskussion	87
11.1	Adaptierungen auf rechtlicher Ebene	87
11.2	Adaptierungen auf gesellschaftlicher Ebene	89
11.3	Adaptierungen auf individueller Ebene	92
12	Conclusio	93
13	Literaturverzeichnis	97
14	Anhang.....	109
14.1	Interviewleitfaden	109
14.2	Deduktive Kategorien	111
14.3	Induktive Kategorien	115

1 Einleitung

Der Website des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2019, o. S.) ist zu entnehmen, dass in der Europäischen Union circa 87 Millionen Menschen mit Behinderung leben. Diese Personengruppe ist mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von sozioökonomischen Folgen betroffen als Menschen ohne Behinderung. Zu diesen Folgen zählen unter anderem geringere Beschäftigungsquoten und unsichere Arbeitsbedingungen (WHO, 2011, S. 29ff). Gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie eine Zunahme der Arbeitslosigkeit, wirken sich besonders auf marginalisierte Gruppen, wie Menschen mit Behinderung, stärker aus. Die Diskriminierung in Hinblick auf Behinderung ist ein gesellschaftspolitisches Phänomen und lässt sich im Kontext der Erwerbstätigkeit deutlich aufzeigen. So treffen Menschen mit Behinderung häufiger auf Diskriminierung am Arbeitsmarkt als Menschen ohne Behinderung (Felder, 2017, S. 100). Trotz diverser Abkommen und Richtlinien, welche die Inklusion am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung unterstützen sollten, gestaltet sich der Zugang zur Arbeitswelt, „zumeist sehr mühevoll und langwierig“ (Fasching & Fülöp, 2017, S. 80). Grundsätzlich geht mit der Erwerbsarbeit die gesellschaftliche Partizipation, sowie die Chance auf ein „selbstbestimmtes, wirtschaftlich und sozial abgesichertes Leben“ (Fasching & Fülöp, 2017, S. 79) miteinander. Das Verrichten einer Erwerbstätigkeit gilt somit nicht nur als Absicherung des Lebensunterhalts, sondern dient auch unmittelbar zur „sozialen Positionierung der Menschen in einer Gesellschaft“ (Felder, 2017, S. 99). Dadurch wird Arbeit als relevante Instanz im Hinblick auf den sozialen Status wahrgenommen und „als Einflussfaktor der alltäglichen Lebensführung und als Modus der Selbstverwirklichung angesehen“ (Karim, 2021, S. 11). Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist aufgrund dessen ebenso von politischer Bedeutung (Fasching, Felbermayr & Zitter, 2020, S. 430). Welche Relevanz Arbeit einnimmt, wird ebenso in der UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK) im Artikel 27 aufgezeigt, wobei Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit mit Fokus auf Gleichberechtigung erleben sollen. Der Artikel 27 stellt das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderung als die Chance auf Lebensunterhalt durch Arbeit dar, was durch einen inklusiven und offen zugänglichen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung ermöglicht werden soll und auch seitens dieser Personengruppe frei gewählt werden können sollte (BMSGPK, 2022, S. 97). Die Rechte von Menschen mit Behinderung sind demnach in Österreich von verschiedenen internationalen und europäischen Richtlinien sowie Abkommen geprägt und beeinflussen die österreichische Behindertenpolitik (Fasching & Fülöp, 2017, S. 81). Dabei gibt der Nationale

Aktionsplan Behinderung (NAP) 2022-2030 in Österreich Leitlinien der Behindertenpolitik innerhalb dieses Zeitraums vor und fungiert als Basis für weitere Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK (ebd., S. 11). Die Persönliche Assistenz gilt als eine der Maßnahmen, die im Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022-2030 verankert ist und hat zum Ziel, dass Menschen mit Behinderung, „nach eigenen Wünschen, Vorstellungen und Bedürfnissen“ (BMSGPK, 2022, S. 119) ein selbstbestimmtes Leben führen können. Diese Hilfestellung ist grundsätzlich von der herkömmlichen Pflege zu unterscheiden, da die betroffene Person in der Pflege und Betreuung von den dazugehörigen Rahmenbedingungen abhängig ist. Im Gegensatz dazu wird durch die Persönliche Assistenz ermöglicht, selbst Entscheidungen zu treffen, wobei die Assistenznehmer*innen selbst festlegen, in welchen Situationen Hilfe benötigt wird. Das Assistenzmodell gilt somit als Unterstützungsmaßnahme des alltäglichen Lebens, wobei das Arbeitsverhältnis sich an den individuellen Bedürfnissen und Wünschen der Assistenznehmer*innen orientiert (Straub, 2019, S. 17). Die Persönliche Assistenz stellt eine individuelle und an Selbstbestimmung orientierte Unterstützung dar und wird auch in der UN-Behindertenrechtskonvention aufgrund ihrer hohen Relevanz hinsichtlich Inklusion und gesellschaftlicher Partizipation erwähnt. Somit wird im Artikel 19 auf den Zugang zur Persönlichen Assistenz als Unterstützungsdienst für Menschen mit Behinderung hingewiesen, „die das Leben in der Gemeinschaft und die Einbeziehung in die Gemeinschaft unterstützt und Isolation und Ausgrenzung verhindert“ (UN-BRK, o. D.). Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz soll dabei Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Erwerbsleben ermöglichen und für eine gleichberechtigte Partizipation sorgen, sodass Menschen mit Behinderungen ihre berufliche Tätigkeit ausüben können (BMSGPK, 2019, S. 5). Nichtsdestotrotz befinden sich laut der jüngsten Schätzung 25.000 Menschen mit Behinderungen in einer geschützten Werkstatt, sind somit außerhalb des ersten Arbeitsmarktes beschäftigt und erhalten Taschengeld anstatt Lohn (BMSGPK, 2022, S. 92). Der Monitoringausschuss (2022, S. 14), welcher sich der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich widmet, zeigt auch auf, dass sich nicht nur seit 2013 die Anzahl an Mitarbeitenden von Werkstätten erhöht hat, sondern auch, dass „keine flächendeckenden, wirksamen Programme für alle Menschen mit Behinderung“ (ebd.) bestehen, um am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Es werden zwar Maßnahmen gesetzt, jedoch führen diese nur zu kleinen Veränderungen und nicht zu einer „strukturellen Auflösung“ von Barrieren (ebd.). Aus diesem Grund wird prognostiziert, dass es im Zeitraum von 2022-2030 zu keinen manifesten Veränderungen kommen wird (ebd.). So kann auch die Persönliche Assistenz am

Arbeitsplatz zwar als eine bestehende Maßnahme zur Unterstützung angesehen werden, jedoch zieht auch diese durch unterschiedliche Regelungen Faktoren nach sich, welche Menschen mit Lernschwierigkeiten den Zugang zum Modell der Persönlichen Assistenz erschweren. Die Chancen auf eine gleichberechtigte, berufliche Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt sind demnach noch nicht gewährleistet. Durch eine im Jahr 2021 eingebrachte Verbandsklage wurde zuerst das Bildungsministerium und im Anschluss das Sozialministerium dazu aufgefordert, die bestehenden Richtlinien der Persönlichen Assistenz zu adaptieren. Infolgedessen wurden die Regelungen der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz überarbeitet und sind nach wie vor noch in Bearbeitung (Ladstätter, 2023, o. S.). Eine Auseinandersetzung mit einer Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, welche eine Weiterentwicklung für Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigt, soll im Rahmen dieser Masterarbeit thematisiert werden.

1.1 Forschungsstand

Die vorliegende Masterarbeit soll primär herausfinden, ob und inwieweit eine Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz zur beruflichen Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Österreich führen könnte. Zu dieser Thematik soll ein Einblick in den aktuellen Forschungsstand Österreichs gegeben werden.

Die Evaluierung des Nationalen Aktionsplans 2012-2020 untersucht, inwieweit die gesetzten Maßnahmen in Österreich umgesetzt wurden und ob dies als geeigneter Vorgang der Behindertenpolitik Österreichs gesehen werden könnte. Dabei wurden ebenso die Maßnahmen zur beruflichen Partizipation von Menschen mit Behinderung sowie zur Persönlichen Assistenz evaluiert. Im Hinblick auf die Beschäftigungsmaßnahmen wurde im Evaluierungsbericht auf eine „deutlich begrenzte Datenlage“ (Biewer et al, 2020, S. 431) hingewiesen, wodurch kein allgemeiner Einblick in die Beschäftigungsformen von Menschen mit Behinderung gegeben werden kann. Trotz der hohen Anzahl an Maßnahmen wurde festgestellt, dass „kaum Verbesserung für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich feststellbar sind“ (ebd.), was vor allem auf die hohe Arbeitslosenrate dieser Zielgruppe zurückzuführen ist. Obwohl die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz als „effektives Instrument“ (ebd., S. 436) beschrieben wird, wird kritisiert, dass kein Rechtsanspruch darauf besteht und nur etwa 400 Menschen diese Unterstützungsmaßnahme in Anspruch nehmen, wobei auch angemerkt wird, dass diese Leistung nicht in ganz Österreich angeboten wird (ebd.). Schlussendlich wird darauf hingewiesen, dass eine Verbesserung der statistischen Datenlage mehr Einblick und Nachvollziehbarkeit

bieten könnte und auch zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen beitragen könnte. Des Weiteren wird nicht nur die Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt gefordert, sondern auch die geeignete Unterstützung (ebd., S. 467ff). Die berufliche Partizipation durch Unterstützungsmaßnahmen wird vor allem auch durch die unterschiedliche Zuständigkeit unter anderem zwischen Bund und Land erschwert (ebd., S. 436). Dies betrifft auch die Regelungen der Persönlichen Assistenz, wobei vor allem ein Mangel an ausreichender Finanzierung und der fehlende Rechtsanspruch kritisiert wird. „Außerdem wird kritisch vermerkt, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten kaum Zugang zu dieser Leistung haben“ (ebd., S. 489). Somit ist die Zielgruppe der Persönlichen Assistenz zu eng gefasst und führt dazu, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgeschlossen werden (Biewer et al., 2020, S. 515).

Neben dem Evaluierungsbericht zum NAP 2012-2020 wurden verschiedene Paper veröffentlicht, welche Stellung zur Persönlichen Assistenz mit Lernschwierigkeiten nehmen, sowie diverse Forderungen stellen. So veröffentlichte die Lebenshilfe Österreich (2017, S. 5f) aufbauend auf Forderungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten ein Dialogpapier und setzt sich mit der Regelung der Persönlichen Assistenz Österreichs auseinander. Mit Hinblick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten wird darauf hingewiesen, dass erstens die Inanspruchnahme der Persönlichen Assistenz nicht von der Art und dem Grad der Behinderung abhängen, zweitens ein bundeseinheitlicher Rechtsanspruch darauf bestehen und drittens eine damit verbundene Finanzierung stattfinden soll. Eine regelmäßige Evaluierung soll die Selbstbestimmung der Assistenznehmer*innen innerhalb des Arbeitsverhältnisses zur Persönlichen Assistenz sicherstellen (ebd., S. 20ff). Weitere und ähnliche Forderungen sind in der Befragung der Caritas Österreich (2022, S. 4) zu finden, wobei die die Erwartungen und Einstellungen zur Persönlichen Assistenz von Menschen mit Lernschwierigkeiten, welche bislang kaum als Zielgruppe für diese Unterstützungsleistung in Betracht gezogen wurden, erörtert werden. Diese Umfrage wurde 2021 durchgeführt und stützt sich auf 83 Personen aus sieben Bundesländern, die in Werkstätten oder Tagesstrukturen der Caritas tätig sind oder in einer betreuten Wohneinrichtung leben. In Hinblick auf die Unterstützung durch Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz erwähnen 38% der Befragten, dass sie sich eine Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wünschen würden, um am allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können (ebd., S. 14). Dabei wird ebenso der Wunsch ausgesprochen, dass die befragten Personen von den gleichen Personen im Freizeit- und Arbeitsbereich unterstützt werden, was wiederum an die Notwendigkeit einer einheitlichen, bundesweiten Regelung der Persönlichen Assistenz denken lässt (ebd., S. 15).

Des Weiteren wurden unter anderem zwei Masterarbeiten zur Persönlichen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten verfasst, welche unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Während beispielsweise bei Schachner (2012, S. 1f) der Fokus auf Selbstbestimmung innerhalb der Beziehungsverhältnisse zwischen Assistenznehmer*innen und Persönlicher Assistent*innen gelegt wird, beziehen sich Fichtinger & Gapp (2014, S. 2f) auf einen Modellentwurf, der Persönlichen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten erstellt, welcher vor allem den Fokus auf Peer-Angebote zur Unterstützung legt.

Wird der Fokus auf den internationalen Forschungsstand hinsichtlich Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz gelegt, kann eine Studie der International Labour Organisation (2024) herangezogen werden (S. 10). In dieser Studie wurden anhand einer Literaturrecherche bestehende Angebote der Persönlichen Assistenz aufgezeigt. Es wurde beispielsweise festgestellt, dass sich bereits der Zugang zu Persönlicher Assistenz in Taiwan, zu dem in Österreich unterscheidet. In Taiwan werden zuerst die psychosozialen Bedürfnisse, Fähigkeiten zur Bewältigung des täglichen Lebens und die Umweltfaktoren der Person näher betrachtet, womit auch die Anzahl der Assistenzstunden festgelegt werden kann. Diese Erhebung wird dann im weiteren Prozess in einem Peer-System betrachtet. Die Bewertung erfolgt mit Hilfe eines Peers, also einer Person mit Behinderung, welche in einer örtlichen Behörde angestellt ist. Der individuelle Hilfebedarf wird dann anhand einer Aufgabenliste ermittelt. In Schweden wird der individuelle Zeitaufwand für die einzelnen Aktivitäten geschätzt und dann zusammengezählt, um die monatliche Zahl der Betreuungsstunden zu ermitteln. In Japan wird zwar die Zeit für bestimmte Aufgaben berücksichtigt, doch liegt der Schwerpunkt eher auf dem Gesamtbedarf der Person als auf der Summe von Zeit und Aufgaben (Angelova-Mladenova, 2024, S. 11). Viele Länder überlassen den Assistenznehmer*innen dann die Entscheidung, wer als Persönliche Assistenz eingestellt wird und wo, wann und wie diese Leistung erbracht wird. Doch auch diesbezüglich sind unterschiedliche Ansätze festzustellen. In Thailand und Taiwan kontrollieren die Assistenzanbieter*innen, wem welche Persönliche Assistenz zugeteilt wird. Auch kommt Persönliche Assistenz in Bulgarien nur begrenzt zum Einsatz, wobei überhaupt die Unterstützung am Arbeitsplatz nicht dazu zählt. „More importantly, they drastically limit the opportunities of persons with disabilities to engage in employment and participate in the social and cultural life of their communities“ (ebd., S. 12). Dadurch weicht die Persönliche Assistenz vom Konzept der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung ab und ähnelt einer häuslichen Unterstützung bzw. Pflegekraft. Zusammenfassend entstand im Rahmen der Recherche die Einschätzung, dass explizit zur

Thematik Persönliche Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Österreich begrenzte Studien bzw. wissenschaftliche Auseinandersetzungen existieren. Aufgrund dessen können Lücken hinsichtlich der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zu Persönlicher Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten wahrgenommen werden. Somit soll die Masterarbeit versuchen, an dieser Lücke anzuschließen und herausfinden, welcher Adaptierung die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bedarf, um zur beruflichen Partizipation beizutragen und den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu unterstützen.

1.2 Forschungsfrage

Die Persönliche Assistenz gilt grundsätzlich als eine Unterstützungsmaßnahme und kann im Arbeitsalltag (und auch im Freizeitbereich) von Menschen mit Behinderungen, welche als Arbeitgeber*innen fungieren, beansprucht werden. Das Assistenzangebot richtet sich vorwiegend an Menschen mit einer körperlichen Behinderung. Menschen mit Lernschwierigkeiten haben erschwerten Zugang zu diesem Unterstützungsangebot, da das Modell auch nicht für diese Zielgruppe konzipiert wurde. Aufgrund dessen liegt dieser Masterarbeit folgende Forschungsfrage zugrunde:

„Welcher Adaptierung bedarf das Modell der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, um eine berufliche Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen?“.

Menschen mit körperlicher Behinderung zählen in Österreich zur Hauptzielgruppe des Modells der Persönlichen Assistenz, weswegen die Angebotssituation nicht auf Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgerichtet ist. Es führt auch dazu, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nur unter gewissen Bedingungen oder gar keinen Anspruch auf Persönliche Assistenz haben. Das bedeutet auch, dass den Bedürfnissen der Personengruppe aktuell in Österreich nicht entsprochen wird (Caritas Österreich, 2022, S. 3f). Ein weiterer Faktor, welcher den Zugang zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz erschwert, ist die grundsätzlich strikte Trennung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) von jener im Freizeitbereich, wobei bundesweit die PAA dem Sozialministerium obliegt und die Persönliche Assistenz im Freizeitbereich innerhalb der Bundesländer unterschiedlich geregelt wird (Lebenshilfe, 2017, S. 4f). Weiters gilt auch die Voraussetzung der Pflegestufe 3 bei der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz als Barriere für Menschen mit Lernschwierigkeiten, da jene nicht in erster Linie Unterstützung bei der Pflege, sondern im Arbeitsalltag benötigen. Ein weiterer Grund, warum Menschen mit

Lernschwierigkeiten nicht den gleichen Zugang zur Persönlichen Assistenz haben, sind die dafür geforderten Kompetenzen. Eine Person mit Behinderung, welche Persönliche Assistenz beanspruchen möchte, muss sich in der Lage befinden, Personal-, Organisations-, Anleitung- und Finanzkompetenz vorzuweisen. Während bei Menschen mit körperlicher Behinderung dies vorausgesetzt wird, wird bei Menschen mit Lernschwierigkeiten die „Organisations- und Anleitungsfähigkeit“ hinterfragt (Lebenshilfe Österreich, 2017, S. 6). Ziel des Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022-2030 ist es, diesen Barrieren zu begegnen und Maßnahmen zu setzen, um die Persönliche Assistenz bundeseinheitlich zu gestalten und dazu einen Zugang unabhängig von der Behinderung zu schaffen (BMSGPK, 2022, S. 120). Im Rahmen dieser Maßnahmensetzung wurde ein Pilotprojekt 2023 in Salzburg, Tirol und Vorarlberg gestartet, bei welchem die Persönliche Assistenz für Freizeit und Beruf zusammengelegt und die Zielgruppe unter anderem auf Menschen mit Lernschwierigkeiten erweitert wurde (Österr. Behindertenrat, 2022, o. S.).

Die Chancen auf eine gleichberechtigte, berufliche Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt sind demnach noch nicht gewährleistet. Die Auseinandersetzung mit einer Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, die eine Weiterentwicklung für Menschen mit Lernschwierigkeiten benötigen könnte, soll im Rahmen dieser Masterarbeit thematisiert werden.

1.3 Aufbau der Masterarbeit

Um die Forschungsfrage zu beantworten, kommt es zuerst im *Kapitel 2* zu einer Annäherung an den Behinderungsbegriff und dem dazugehörigen Definitionsversuch, welche auf der kritisch-materialistische Behindertenpädagogik beruht. Behinderung aus materialistischer Perspektive soll die „gesellschaftliche Totalität in ihren vielfältigen natürlichen wie gesellschaftlichen Wechselbeziehungen“ (Jantzen, 1976, zit. n. Hoffmann & Steffens, 2022, S. 6) wahrnehmen. In Anlehnung an die Disability Studies wird der Behinderungsbegriff mit Hilfe des sozialen Modells von Behinderung, welches unter anderem von Waldschmidt (2005) aufgegriffen wird, kritisch beleuchtet (S. 17f). Da Menschen mit Lernschwierigkeiten als Zielgruppe dieser Masterarbeit gelten, wird auch Lernschwierigkeiten als Begriff bearbeitet. Als Begründung wird dabei auf Selbstvertretungsgruppen Bezug genommen, welche Bezeichnungen, wie unter anderem „geistige Behinderung“, aufgrund der „stigmatisierenden Wirkung“ (Musenberg, 2020, S. 201) vollständig ablehnen. Demnach soll vor allem eine Abgrenzung zu negativ konnotierten Definitionen bzw. Betitelung dieser Behinderungsform aufgestellt werden. Darauf folgend

(*Kapitel 3*) wird auf den Begriff der Partizipation eingegangen, der in Unterscheidung zum Teilhabebegriff herangezogen wird. Beide Begriffe werden als „aktive Einbezogenheit in soziale Situationen“ (Rohrmann, Windisch & Düber, 2015, S. 15) verstanden. Es soll die Verbindung von Partizipation am ersten Arbeitsmarkt durch Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz mit der Bedeutung von Zugehörigkeit innerhalb gesellschaftlicher Strukturen dargestellt werden. Auf Basis von Begriffsdefinitionen soll ab dem *Kapitel 4* „Behinderung im Erwerbskontext und arbeitsmarktpolitischer Strukturen“ eine tiefgründigere Auseinandersetzung der Forschungsthematik beginnen. Das vierte Kapitel widmet sich dem Recht und der Bedeutung von Erwerbsarbeit, die nicht nur als Existenzsicherung wahrgenommen wird, sondern auch als Teil von gesellschaftlicher Partizipation. Demnach soll das Recht auf Arbeit sowie der Zusammenhang von Erwerbstätigkeit und gesellschaftlicher Partizipation und das Recht auf Arbeit dargestellt werden. Es soll aufgezeigt werden, dass Erwerbsarbeit von großer Bedeutung in der heutigen Gesellschaft für Menschen mit und ohne Behinderung ist.

Kapitel 5 dient der Übersicht bezüglich des Modells der Persönlichen Assistenz, wobei mit dem historischen Hintergrund und damit der Entwicklung des Modells gestartet wird. Es soll die Persönliche Assistenz als Unterstützungsform „deutlich von dem Begriff der herkömmlichen Pflege“ (Straub, 2019, S. 17) unterschieden werden. Folglich wird Selbstbestimmung als Leitidee im Kontext von Persönlicher Assistenz erklärt und damit einhergehend auf Fremdbestimmung eingegangen werden. Bevor auf die vorherige Richtlinie und die danach folgende Harmonisierungsrichtlinie eingegangen wird, werden die geforderten Kompetenzen, welche als Voraussetzung beim Zugang zur Persönlichen Assistenz gelten, erläutert. Das *Kapitel 6* befasst sich mit Überlegungen zur Arbeitsmarktsituation und Persönlichen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Neben der gesetzlichen Veränderung durch eine Adaptierung, gilt es ebenso Augenmerk auf die praktische Umsetzung zu legen. So werden in diesem Kapitel nicht nur Strukturen des österreichischen Arbeitsmarkts beleuchtet, sondern auch anschließend auf Auswirkungen von Behinderung als Differenzkategorie und damit einhergehender Ableismus durch Fähigkeitsnormen am Arbeitsplatz thematisiert. Danach werden die, um Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz beanspruchen zu können, von den Assistenznehmer*innen geforderten Kompetenzen diskutiert und mögliche Herausforderungen und Kompensationsformen innerhalb des Arbeitsverhältnisses von Persönlichen Assistent*innen und Assistenznehmer*innen mit Lernschwierigkeiten skizziert.

Im Kapitel 7 wird eine theoretische Positionierung in Form eines Zwischenfazit aufgeschlüsselt. Das Zwischenfazit stellt als Zusammenfassung der vorherigen Kapitel eine theoretische Perspektive dar, die vor dem Beginn der nachfolgenden empirischen Rahmung der Masterarbeit die Kernaussagen repräsentieren soll.

Kapitel 8 gibt einen Einblick in das empirische Vorgehen. Nachdem forschungsethische Aspekte aufgegriffen werden, wird die Erhebungsmethode und die Analysemethode erklärt. Hierfür wird die Führung von Expert*inneninterviews als Erhebungsmethode und die darauffolgende Inhaltsanalyse mit deduktiver und induktiver Kategorienbildung nach Mayring (2015) dargestellt. Die dazugehörigen Transkripte der Interviews und die Tabelle der Codierung sind im Anhang zu finden. Nach einer Skizzierung des empirischen Vorgehens werden im *Kapitel 9* die Ergebnisse dargestellt und im *Kapitel 10* anhand einer Zusammenführung von Ergebnissen und Theorie interpretiert. Im *Kapitel 11* findet eine Rückbindung zur Forschungsfrage statt, wobei Adaptierungsvorschläge auf rechtlicher, gesellschaftlicher und individueller Ebene festgestellt werden. Das Fazit als *Kapitel 12* fasst die Ergebnisse der Masterarbeit zusammen, zeigt die Beantwortung der Forschungsfrage auf und wird mit einer Reflexion des eigenen Forschungsprozesses und einem Ausblick auf zukünftige Forschungsrichtungen abgeschlossen.

Theoretische Rahmung

2 Annäherung an den Behinderungsbegriff

In diesem Kapitel wird mit einem Versuch der Begriffsdefinition von Behinderung begonnen. Grundsätzlich liegt dem Begriff Behinderung keine allgemein anerkannte Definition vor, da dieser Terminus kontextabhängig ist, „der in den jeweiligen Kontexten seiner Verwendung unterschiedliche Funktionen hat und auf der Grundlage heterogener theoretischer und methodischer Voraussetzungen formuliert wird“ (Dederich, 2009, S. 15). Um Behinderung fernab von defizitorientierten Argumentationen und nicht als ein individuelles „Problem“ oder eine Eigenschaft einer betroffenen Person zu definieren, wird im Rahmen dieser Masterarbeit die kritisch-materialistische Behindertenpädagogik und damit einhergehend das soziale Modell von Behinderung herangezogen. Anhand diesem Definitionsversuch soll der Fokus auf die gesellschaftlichen Strukturen gelegt werden, welche zu Barrieren und Herausforderungen für Menschen mit Behinderung führen können. Behinderung soll demnach als soziales Phänomen

aufgefasst werden. Nichtsdestotrotz werden Kritikpunkte gegenüber dem sozialen Modell berücksichtigt und in das Forschungsvorhaben miteingebunden.

2.1 Kritisch-materialistische Behindertenpädagogik

Die kritisch-materialistische Behindertenpädagogik kann nach Jantzen (2007, S. 86) auf drei Quellen zurückgeführt werden. Das Prädikat „kritisch“ bezieht sich auf ein sehr breites Feld hinsichtlich der Kritik an sonderpädagogischen Auffassungen, wobei das Hinterfragen von „soziokultureller Benachteiligung als Ursachenkomplex“ (ebd.) miteinbezogen ist. Damit einhergehend sind unter anderem sozialkritisch marxistische Annahmen. Das zweite Prädikat „materialistisch“ wurde im Zusammenhang mit der Behindertenpädagogik, welche als dritte Quelle gilt, von Jantzen (1976) in seinem Beitrag „Materialistische Erkenntnistheorie, Behindertenpädagogik und Didaktik“ genannt und bezieht sich unter anderem auf den dialektischen Materialismus (2007, S. 86). Der dialektische Materialismus setzt sich mit der Beschreibung von Gesetzen innerhalb der Entwicklung von Materie auseinander und geht davon aus, dass die Materie sich dialektisch aufgrund des Zusammenpralls von entgegengesetzten Tendenzen entwickelt, die sich auf höherer Ebene wieder aufheben (Faust, 2007, S. 61). Grundsätzlich gilt der Materialismus als eine Grundrichtung der Philosophie, wobei die Gesellschaft nicht als religiös oder mythisch angesehen, sondern als ein Ergebnis ihrer selbst verstanden wird. Die ersten Belege zur bewussten Verwendung des Begriffs Materialismus sind seit dem 18. Jahrhundert zu finden. Die religionskritischen, philosophischen und ökonomischen Perspektiven wurden von Karl Marx vereint. Der materialistische Ansatz nach Karl Marx, welcher auch als Marxismus bezeichnet wird, kann als gesellschaftstheoretische Denkweise angesehen werden, wobei gesellschaftliche Veränderungen auf ökonomische Verhältnisse zurückzuführen sind (Moser & Sasse, 2008, S. 65). Die Philosophie des Materialismus geht davon aus, dass die „Materie gegenüber dem Geist als ursprünglicher betrachtet“ (Faust, 2007, S. 61) wird. Die Materie wird nicht als Erzeugung des Geistes verstanden, sondern der Geist selbst gilt als das höchste Produkt der Materie. Neben natürlichen Bedingungen wird das Bewusstsein des Menschen durch gesellschaftliche Verhältnisse geprägt (ebd.). Durch die materialistische Denkweise wurden diverse Bewegungen sowie Gesellschaftstheorien geprägt. Auch innerhalb der Behindertenpädagogik ist es zur Entwicklung von unterschiedlichen Perspektiven mit materialistischem Hintergrund gekommen. So wurden mit dem Marxismus ab den 1970er Jahren auch innerhalb der Behindertenpädagogik neue Perspektiven aufgeworfen. Es wurde versucht Fragen aus der materialistischen Perspektive zu beantworten und neue Ansätze wurden innerhalb dieses

Fachgebiets entwickelt. Im Rahmen der kritisch-materialistischen Behindertenpädagogik soll die Betrachtung von und der Bezug zur Natur neu gedacht werden (Jantzen, 2007, S. 86). Wolfgang Jantzen, der als Begründer der kritisch-materialistischen Behindertenpädagogik gilt, geht davon aus, dass der Mensch über eine soziale und eine persönliche Seite verfügt. Bei der sozialen Seite gilt Arbeit und Produktion als Grundinstanz für ein gesellschaftliches Leben. Die Arbeit fungiert zur Aneignung der objektiven Welt, was als „äußere Natur, soziale Zusammenhänge, eigene Tätigkeitsformen und das eigene Selbst“ (Jantzen, 1992 zit. n. Werning et. al, 2002, S. 66) verstanden wird, wobei die Aneignung selbst auf der persönlichen Seite geschieht. Arbeit besteht innerhalb dessen aus den zu verfügbaren Produktionsmitteln, aus dem Gegenstand selbst und aus einer zweckgerichteten Tätigkeit (ebd.) und die Produktion gilt als Existenzsicherung und ermöglicht den Entwicklungsprozess des Individuums (Werning, 2002, S. 66). Wird dies auf Menschen mit Behinderung bezogen, geht Jantzen von einer „Arbeitskraft minderer Güte“ (Faust, 2007, S. 66) aus. Darunter wird jedoch nicht von einem individuellen Defizit ausgegangen, sondern die Auffassung von Arbeit innerhalb der Gesellschaft kritisiert. Doch nicht nur die gesellschaftliche Auffassung von Arbeit, sondern auch die Werteverteilung von Arbeit soll neu gedacht werden, indem einerseits Arbeit als ein Menschenrecht angesehen wird und Arbeitsplätze gleichmäßig aufgeteilt werden sollten. Andererseits muss Arbeit generell neu gedacht und definiert werden. Auch eine gelebte kapitalistische Gesellschaft führt gegenüber Menschen mit Behinderungen zu Barrieren, indem durch Arbeitsplatzanforderungen zusätzliche finanzielle Kosten aufkommen können, wodurch Menschen mit Behinderungen aus ökonomischer und auch gesellschaftlicher Perspektive als Störfaktor wahrgenommen werden, worauf mit Ausschluss aus gesellschaftlicher Arbeit reagiert wird und was zur Zuweisung in Institutionen führen kann (Faust, 2007, S. 66). Von dieser Theorie ausgehend entwirft die kritisch-materialistische Behindertenpädagogik die Kategorie der Isolation, wobei durch einen „komplexen, relationalen Sachverhalt ein neues ‚Ideal der Naturbetrachtung‘“ (Jantzen, 2007, S. 86) entsteht. Damit einhergehend entsteht auch eine neue Betrachtung von Behinderung, worauf das nachfolgende Kapitel eingehen soll.

2.2 Behinderungsbegriff aus kritisch-materialistischer Perspektive

Behinderung aus kritisch-materialistischer Perspektive wird „als Prozess der sozialen Beeinträchtigung der Lebensmöglichkeiten menschlicher Individuen, der auf der Basis mangelnder Vermittlungsprozesse zwischen Individuum und Gesellschaft sich als Beeinträchtigung der Entwicklung der Persönlichkeit realisiert (Jantzen, 1990, zit. n. Werning et. al, 2002, S. 52f)

definiert. Dadurch soll Behinderung nicht auf ein individuelles Schicksal oder auf ein naturbasierendes Phänomen reduziert, sondern fern von biologistischen Bezugspunkten definiert werden. Die soziale bzw. gesellschaftliche Ebene von Behinderung soll in den Mittelpunkt gerückt werden und Behinderung unter der Kategorie ‚Isolation‘ neu auffassen. So wird Behinderung als eine soziale Konstruktion verstanden, wobei jedoch medizinische und biologische Fragen nicht außer Acht gelassen werden, sondern der Kern des Verständnisses von einem veränderten Verhältnis von Mensch und Welt ausgeht. Die Reduktion von Behinderung auf eine medizinisch-biologische Ebene bringt mit sich, dass Behinderung ohne soziale Einflüsse gedacht wird und führt zu einer einseitigen Betrachtung (Jantzen, 2007, S. 88). Demnach wird Behinderung aus kritisch-materialistischer Perspektive „unter humanbiologischen und Persönlichkeitstheoretischen Aspekten“ (Werning et. al, 2002, S. 53), aber auch vor allem unter Betrachtung einer kapitalistischen Gesellschaft wahrgenommen. Behinderung gilt demnach als ein gesellschaftliches Phänomen, welches in einer Wechselbeziehung zwischen natürlichen und gesellschaftlichen Einflüssen steht, „in dem bestimmte individuelle Merkmale in sozialer Interaktion und Kommunikation zu bestimmten gesellschaftlichen Minimalvorstellungen über individuelle und soziale Fähigkeiten in Beziehung gesetzt werden“ (Hoffmann & Steffens, 2022, S. 6). Um Behinderung innerhalb des kritisch-materialistischen Ansatzes vollkommen begreifen zu können, muss auf die Verbindung von Behinderung und Isolation eingegangen werden, da der Begriff Isolation als die Kernkategorie von Behinderung gilt. Demnach entsteht Behinderung innerhalb einer aktiven Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft durch Isolation (Jantzen, 2007, S. 91). Behinderung als Isolation wird als ein „gestörter“ Informationsaustausch zwischen dem Menschen und der gesellschaftlich bedingten Natur verstanden und spiegelt unter anderem soziale Aspekte wider (Jantzen, 1976, S. 15f). Die Betrachtung von Behinderung unter der Kategorie Isolation sieht das Individuum als „je konkret-historisches von der umfassenden Aneignung des gesellschaftlichen Erbes, von der umfassenden Realisierung seines menschlichen Wesens als Ensemble gesellschaftlicher Verhältnisse“ (Jantzen, 1978, S.123-124, zit. n. Hoffmann & Steffen, 2022, S. 6). Isolierende Bedingungen wirken jedoch nur dann als Isolation, wenn beim Individuum Verwundbarkeit aufkommt. Diese Prozesse erfolgen auf nicht sichtbarer Ebene, weswegen meist „gesellschaftlich produzierte Dimensionen von Behinderung als Natureigenschaften“ (Jantzen, 2007, S. 91) von betroffenen Personen wahrgenommen werden. Dies kann dazu führen, dass die sozialen Aspekte von Behinderung keine Beachtung bekommen und einer Person körperliche Defizite, sowie der fehlende Wille

zugeschrieben werden. Hierbei ist nicht nur ein klassischer Körper-Geist-Dualismus zu erkennen, sondern auch eine strikte Trennung von „Körper und Devianz in einem spontanen Menschenbild“ (Jantzen, 2007, S. 91), was innerhalb von sozialen Konstruktionen zur ausgrenzenden Komponente führt (ebd.). Die Ursache von Behinderung liegt nicht in einer naturbasierten, individuellen ‚Störung‘, sondern wird erst durch unterschiedliche Merkmalsausprägungen sichtbar. Behinderung wird erst sichtbar und damit auch erst existent, „wenn Merkmale und Merkmalskomplexe eines Individuums aufgrund sozialer Interaktion und Kommunikation in Bezug gesetzt werden zu gesellschaftlichen Minimalvorstellungen über individuelle und soziale Fähigkeiten“ (Jantzen, 1992, S.18 zit. n. Faust, 2007, S. 68). Entsprechen Individuen aufgrund ihrer Merkmalsausprägungen nicht den gesellschaftlichen Vorstellungen, wird Behinderung sichtbar und existiert von diesem Zeitpunkt an als sozialer Gegenstand (ebd.). Von dieser Perspektive ausgehend ist Behinderung keine Merkmalsausprägung der Umwelt oder der Person selbst, sondern „Resultat von Austauschbeziehungen [...] in einer menschlichen Welt“ (Jantzen, 2002, S.322 zit. n. Moser & Sasse, 2008, S. 67).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Behinderung unter Betrachtung des Isolationsbegriffes als keine individuelle Eigenschaft oder biologistisches Defizit wahrgenommen wird und keine isolierenden Bedingungen nach sich ziehen muss. Behinderung wird erst existent, wenn sich ein Individuum im sozialen Austausch mit der Umwelt befindet und sich durch Merkmale und Merkmalsausprägungen von der Gesellschaft unterscheidet. Aus materialistischer Perspektive wird Behinderung demnach als ein von außen und von der Umwelt verursachtes Phänomen verstanden, welches durch die Interaktionsprozesse und der Wechselbeziehung von Individuum und Umwelt entstehen. Ein ‚Problem‘ hinsichtlich Behinderung entwickelt sich erst dann, „wenn die Umwelt diesem veränderten Verhältnis zur Welt nicht gerecht wird oder angemessen darauf antwortet“ (Hoffmann & Steffens, 2022, S. 7f). Hier sind auch Parallelen zum sozialen Modell von Behinderung zu finden, auf welches im nachfolgenden Kapitel eingegangen werden soll.

2.3 Soziales Modell von Behinderung

Das soziale Modell von Behinderung gilt als eine Alternative zum individuellen Modell, welches Behinderung als unglückliches Schicksal ansieht, das vom Individuum selbst bewältigt werden soll und die Ursache selbst bei der betroffenen Person sieht. Das individuelle Modell basiert dabei auf den in den 1970er und 1980er herrschenden Rehabilitationssystemen, wobei es sich um eine Zeit handelt, in welcher Menschen aufgrund ihrer Behinderung stark differenziert und

kategorisiert wurden (Bohlke, 2021, S. 62). Es wurde davon ausgegangen, dass Menschen mit Behinderung durch Behandlungs- und Arbeitsmarktangebote in die Gesellschaft wiedereingegliedert werden können. Demnach wurde Behinderung als Problem angesehen, welches gelöst werden soll, indem betroffene Personen sich an die Umwelt anpassen sollen. Alternativ wurde das soziale Modell von Behinderung entwickelt, welches erstmalig 1976 in einem Positionspapier der britischen Behindertenbewegung aufgekommen ist (Waldschmidt, 2020, S. 64). Mit dem politischen Hintergrund der Behindertenbewegung der 1980er Jahre wurde eine klare Trennung zwischen den Begriffen Beeinträchtigung („impairment“) und Behinderung („disability“) durchgesetzt. Beeinträchtigung bezieht sich dabei auf eine funktionelle Einschränkung auf körperlicher, sensorischer und geistiger Ebene. Währenddessen wird bei Behinderung von Einschränkungen hinsichtlich der Möglichkeiten, um am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können, ausgegangen. Auf diesem dichotomen Aspekt beruht auch die Definition von Behinderung nach dem sozialen Modell, wobei Behinderung „kein Ergebnis medizinischer Pathologie, sondern das Produkt sozialer Organisation“ (Waldschmidt, 2005, S. 18) ist. Behinderung entsteht nach dem sozialen Modell aufgrund von diversen Barrieren, welche die Partizipation an der Gesellschaft von Menschen mit Behinderungen einschränkt (Waldschmidt, 2020, S. 64). Dass Lösungsstrategien nicht am Individuum selbst ansetzen, sondern am sozialen System, gilt als Kernaussage des sozialen Modells. So beschreibt Behinderung in erster Linie eine soziale Erfahrung und nicht einen körperlichen Zustand, wobei die soziale Erfahrung auf gesellschaftliche Machtverhältnisse zurückzuführen ist (Egen, 2020, S. 27). Das soziale Modell fokussiert sich auf die sozio-politischen Bedingungen von Behinderung und lässt sich auch im Gegensatz zu anderen Modellen von Behinderung unter einer Gesellschaftstheorie einordnen. Das soziale Modell basiert auf materialistischen Hintergrund, „welche die Produktionsweise des modernen Kapitalismus und die Profitorientierung dafür verantwortlich macht, dass Menschen mit Beeinträchtigungen Unterdrückung und Ausgrenzungen erfahren, da ihre Arbeitskraft als ökonomisch nicht (mehr) verwertbar gilt“ (Waldschmidt, 2020, S. 66). Behinderung existiert als eine Form der Ungleichheit, welche aufgrund des industriell- kapitalistischen Hintergrunds und der Produktionsweise als Ausbeutung hinsichtlich des Arbeitsmarktes verstanden werden kann und zur Exklusion und Ausgrenzung führt (ebd., S. 65). Einer der Kritikpunkte am sozialen Modell ist, dass bei genauer theoretischer Auseinandersetzung eine Ausklammerung der biologischen Komponente stattfindet. So wird im sozialen Modell davon ausgegangen, dass Behinderung erst durch soziale Interaktionen stattfinden, was auch auf den materialistischen

Hintergrund zurückgeführt werden kann. Der Fokus wird stark auf Behinderung und somit ‚disability‘ gelegt, wodurch meist ‚impairment‘ außen vorgelassen wird. Allerdings gibt es auch wissenschaftlichen Beiträge, welche genau an diesem Punkt ergänzend ansetzen. So beschäftigt sich Thomas (2004, S. 570) genau mit diesem Kritikpunkt und bezieht sich auf den neuen Definitionsversuch von ‚disability‘ von Finkelstein und Hunt aus den 1970er Jahren. Dabei wird davon ausgegangen, dass neben einer Beeinträchtigung (‚impairment‘) einer betroffenen Person die Behinderung (‚disability‘) zusätzlich auferlegt wird. Behinderung wird durch diese Neudefinierung weitergedacht, indem die körperliche Komponente miteinbezogen, jedoch nicht als Ursache angesehen wird. Als Ursache gelten nach wie vor die sozialen Bedingungen bzw. Barrieren. Aufgrund dessen fordert Thomas (2004, S. 570ff), dass anhand einer theoretischen Rahmung die sozialen Auswirkungen auf die biologischen Bedingungen und umgekehrt anerkannt werden sollen.

Somit soll eine Begriffsdefinition von Behinderung erfasst werden, welche zwar Behinderung auf medizinischer Ebene als existent ansieht, jedoch Barrieren, Herausforderungen, etc. innerhalb von gesellschaftlicher Struktur und dazugehörigen Machtverhältnissen verortet. Dies bedeutet, dass die reine Existenz von Behinderung nicht zwingend „Probleme“ nach sich zieht und der Grund letztendlich auf sozialer Ebene zu finden ist. So sind Menschen mit Behinderungen mit Einschränkungen hinsichtlich Zugangs und Partizipation, gesellschaftlicher Diskriminierung beispielsweise am Arbeitsplatz und Benachteiligung nicht wegen ihrer Behinderung selbst konfrontiert, sondern aufgrund von sozial gesellschaftlichen Strukturen.

2.4 Lernschwierigkeiten als Begriff

Um den Begriff Lernschwierigkeiten zu erarbeiten, muss zuerst auf „geistige Behinderung“ als Bezeichnung eingegangen werden. „Geistige Behinderung“ etablierte sich in Abgrenzung zu Bezeichnungen wie unter anderem „Idiotie“ oder „Schwachsinn“. Mittlerweile gilt auch diese Bezeichnung als negativ behaftet, wird mit einer „Intelligenzminderung“ gleichgestellt und setzt voraus, dass betroffenen Menschen Fähigkeiten aufgrund ihrer Behinderung abgeschrieben werden (Musenberg, 2020, S. 201). Im Gegensatz dazu soll die Bezeichnung Lernschwierigkeiten als Alternative aufgezeigt werden. Diese Bezeichnung weist auf die subjektive Perspektive hin, welche nicht nur die Fähigkeit des lebenslangen Lernens, sondern auch des Weiterentwickelns hervorheben möchten. Dies gilt jedoch nur unter der Bedingung, dass geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden und an Individuen orientiert genügend Zeit zur Verfügung gestellt wird (Sigot, 2017, S. 34). Der Begriff Lernschwierigkeiten hat seinen

Ursprung in der People First Bewegung, welche von und für betroffene Personen entstanden ist. „People First“ bedeutet Mensch zuerst und soll auszeichnen, dass der Mensch an erster Stelle steht und nicht die Behinderung. Ein Ziel dieser Bewegung ist, dass die Bezeichnung „geistige Behinderung“ abgeschafft wird (Göthling & Schirbort, 2011, S. 61). „Der Begriff der ‚geistigen Behinderung‘ wird abgelehnt, weil er mit negativen Zuschreibungen, Stigmatisierung und Diskriminierung in Verbindung gebracht wird“ (Sigot, 2017, S. 33). Auch wenn die Bezeichnung Lernschwierigkeiten favorisiert wird, wird der Begriff vereinzelt von Mitgliedern der People First Bewegung kritisiert, da in der Gesellschaft auch mit dieser Begrifflichkeit zur Kategorisierung kommen kann. Nichtsdestotrotz gilt Lernschwierigkeiten in Gegenüberstellung zu „geistiger Behinderung“ „als weniger stigmatisierend und diskriminierend“ (ebd., S. 34). Auch im Rahmen der kritisch-materialistischen Behindertenpädagogik wurde der Begriff „geistige Behinderung“ spätestens seit den 1980er Jahren kritisiert. Dabei wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Behinderung auf medizinischer Ebene nicht geleugnet wird, „denn sie sei es, die betreffende Personen in ein anderes Verhältnis zu den Menschen und zur Welt versetze und damit auch die Möglichkeit des Aufbaus von Sprache, Kultur und Identität beeinflusse“ (Musenberg, 2020, S. 201). Jedoch ist die medizinische Ebene von Lernschwierigkeiten nicht primär ausschlaggebend, sondern die Herangehensweise der Umwelt und wie diese auf die individuelle Ausgangslage reagiert. Somit können auch Lernschwierigkeiten als ein soziales Phänomen aufgefasst werden, welches sich aufgrund von Zuschreibungen hinsichtlich (Un-)Fähigkeiten und damit verbundenen „isolierenden Reaktionsweisen der Gesellschaft manifestiere“ (ebd.).

Durch die Ablehnung von „geistiger Behinderung“ und die Verwendung von Lernschwierigkeiten als von Selbstvertreter*innen angeführte Alternative soll sich von Diskriminierung, Stigmatisierung und Abschreibung von Fähigkeiten distanziert werden.

3 Partizipation vs. Teilhabe als Begrifflichkeiten

Die Begrifflichkeiten Partizipation und Teilhabe werden vor allem im deutschsprachigen Raum häufig synonym verwendet. Im Rahmen dieser Masterarbeit sollen jedoch beide Begrifflichkeiten unterschieden werden, wobei Partizipation primär Verwendung findet. Laut dem Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022-2030 wird in Anlehnung an die UN-Konvention die Teilhabe von Menschen mit Behinderung als eine zentrale Verpflichtung beschrieben (BMSGPK, 2022, S. 118). Teilhabe gilt hier als Leitbegriff eines sozialpolitischen Handlungsfeldes, jedoch

verfolgt die begriffliche Verwendung „keiner einheitlichen Logik, so wie auch soziale Ungleichheit in jedem Handlungsfeld anders verhandelt wird“ (Bartelheimer et. al, 2022, S. 14). In Anlehnung an die UN-BRK wird Teilhabe als das Recht auf „soziale Sicherheit (Artikel 22), auf Arbeit (Artikel 23), auf Erholung und Freizeit (Artikel 24), auf Gesundheit (Artikel 25), auf Bildung (Artikel 26) und am kulturellen Leben teilzunehmen (Artikel 27)“ (Wesselmann, 2022, S. 73) definiert, wodurch Menschen das Recht auf Freiheit und fernab von Diskriminierung haben. Somit gilt Teilhabe als Gegenbegriff von Diskriminierung und setzt Freiheit voraus und zielt auf die Ermöglichung von Teilhabe hinsichtlich aller Lebensbereiche ab (ebd.). Auch Partizipation wird mit Bezug auf Diskriminierung definiert. So beruft sich Lamers (2018) auf das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und gibt an, dass Teilhabe das Partizipieren an allen Lebensbereichen ohne Diskriminierung, aber auch die aktive Teilnahme an Entscheidungsprozessen sowie die Fähigkeit des Gestaltens eines gesellschaftlichen Miteinander beinhaltet (S. 18). „Teilhabe umfasst somit mehr als die Anerkennung und Wertschätzung individueller Besonderheiten oder das Ermöglichen gleichberechtigten Dabeiseins unterschiedlicher Gruppen z.B. an Bildung, Arbeit oder sozialer Sicherung“ (ebd.). Auch hier wird wieder eine synonyme bzw. nicht klar trennbare Verwendung der Begrifflichkeiten sichtbar. Partizipation wiederum wird von Beck, Nieß und Silter (2018) als Sammelbegriff „für verschiedene Arten und Formen der Beteiligung, Teilhabe, Teilnahme, Mitwirkung, Mitbestimmung, Einbeziehung“ (S. 20) verwendet. Hierbei wird wieder der Bezug auf die UN-BRK hergestellt sowie die Relevanz des historischen Hintergrundes aufgezeigt. Grund dafür ist, dass Menschen mit Behinderung, wie auch an der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung zu erkennen ist, faktisch und rechtlich von vielen Handlungsfeldern ausgeschlossen und ungleichberechtigt behandelt. So wird im Rahmen der UN-BRK Partizipation nicht nur als Auswirkungen auf das einzelne Individuum, sondern auch im Hinblick auf politische Gestaltung und Bereichen verstanden. Partizipation kann somit als menschenrechtlicher Auftrag angesehen werden, wodurch „die Anerkennung vom Menschen als Rechtssubjekte und Träger der menschlichen Würde zum Ausdruck“ (Hirschberg, 2010, S. 3) kommt. Es wird deutlich, dass Partizipation keine normative Konnotation beinhaltet, sondern als „Postulat der Mitbestimmung in sozialen Situationen, das mit der Idee der Demokratie einhergeht“ (Rohrmann, Windisch & Düber, 2015, S. 15) zu verstehen ist. Der Zugang zu sozialen Situationen muss demnach gegeben sein, sodass Partizipation möglich ist, weswegen von der Etablierung entsprechender Maßnahmen ausgegangen werden muss. Es soll eine aktive und individuelle Interaktion in sozialen Situationen ermöglicht werden, sodass für jedes

Individuum eine Möglichkeit der Partizipation besteht (Rohrmann, Windisch & Düber, 2015, S. 15). Partizipation schafft daher als Oberbegriff eine Teilhabemöglichkeit an der Gesellschaft (Hirschberg & Papadopoulos, 2017, S. 107). Es ist zu erkennen, dass dem Begriff somit eine übergeordnete Bedeutung zukommt. Dem Begriff Partizipation wird eine aktivere Konnotation zugeordnet, demnach Menschen mit Behinderung nicht nur in Form von einer passiven Rolle miteinbezogen werden soll, sondern aktiv partizipieren sollen. So soll diese Zielgruppe als aktive Bürger*innen ihre Rechte wie auch Menschen ohne Behinderung wahrnehmen können. Demnach beinhaltet Partizipation im Gegensatz zur Teilhabe Formen der Beteiligung, durch welche nicht nur der Zugang, sondern auch das aktive Erfahren vorausgesetzt wird (Wesselmann, 2022, S. 74f). Damit ist auch der Anspruch auf eine Erwerbstätigkeit und somit der Zugang zum Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung gemeint. Nichtsdestotrotz gilt der Arbeitsmarkt als „ein machtvoller Raum, zu dem nicht alle Menschen gleichermaßen Zugang haben, sondern aufgrund von sozialen Merkmalen Benachteiligung erfahren, z.B. aufgrund einer [...] Behinderung“ (Gerdes, 2023, S. 198).

4 Behinderung im Erwerbskontext und arbeitsmarktpolitischer Strukturen

Grundsätzlich kann der österreichische Arbeitsmarkt in drei Ebenen unterteilt werden. Dabei wird zwischen dem ersten, zweiten und dritten Arbeitsmarkt unterschieden (Biewer, 2009, S. 215). Diese drei Ebenen unterscheiden hinsichtlich des Arbeitsumfangs, der zeitlichen Einteilung, der Entgelte, der Sozialversicherungsregelungen und der Existenzsicherung durch Einkommen (Stöpel, 2005, S. 19). Der erste Arbeitsmarkt wird auch als allgemeiner Arbeitsmarkt bezeichnet und bezeichnet eine „reguläre sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit“ (Fasching, 2004, S. 359). Hier greift auch die Quotenregelung, welche besagt, dass Arbeitgeber*innen ab 25 Beschäftigten sich dazu verpflichten eine Person mit Behinderung anzustellen. Wird dies nicht eingehalten, muss eine Ausgleichstaxe bezahlt werden (Wolfmayr, 2013, S. 84). Der zweite Arbeitsmarkt bietet im Gegensatz dazu gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, welche nicht nur gefördert, sondern auch zeitlich begrenzt sind und einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt als reguläre Beschäftigung ermöglichen soll (FAB, 2015, o. S.). Die dritte Ebene bezieht sich auf sogenannte Beschäftigungstherapiemöglichkeiten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Laut Flieger (2013) ist der dritte Arbeitsmarkt jedoch nicht so durchlässig, wie es die UN-Behindertenrechtskonvention vorsieht und gilt als fast

unmöglich zu verlassen. Des Weiteren bekommen Mitarbeitende von Werkstätten lediglich ein sogenanntes Taschengeld als Entlohnung (Flieger, 2013, S. 2).

4.1 Recht auf Erwerbsarbeit

Spätestens seit der Französischen Revolution wird das Recht auf Arbeit unter anderem als Teil des Menschenrechts angesehen und in diversen Deklarationen und Verträgen diskutiert. Es können drei Dimensionen hinsichtlich des Rechts auf Arbeit aufgezeigt werden, welche im Zusammenhang stehen, jedoch sich durch ihre Adressat*innen unterscheiden. Arbeit wird dabei als ein Zugang zu einer existenzsichernden Erwerbsarbeit, als die Freiheit zur Arbeit „im Sinne der Freiheit von Leibeigenschaft, Zwangs- und Pflichtarbeit und des Rechts, Beruf und Arbeit frei zu wählen und einem Recht in der Arbeit im Sinne menschenwürdiger und existenzsichernder Arbeitsbedingungen“ (Welti & Nachtschatt, 2018, S. 56) unterschieden. Auch in der UN-Behindertenrechtskonvention ist unter Artikel 27 das Recht auf Arbeit und Beschäftigung festgehalten. So besagt der Artikel 27, dass die Vertragsstaaten das Recht auf Arbeit als Grundlage für Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung anerkennen. Dies beschreibt Arbeit als „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (BMSGPK, 2016, S. 22f). Wird der Artikel 3 zusätzlich herangezogen, kann auch aufgezeigt werden, dass Arbeit mehr als Geld verdienen ist. Laut dem Artikel 3 verpflichten sich nämlich auch die beteiligten Länder gewisse Grundsätze einzuhalten, wodurch auch die gesellschaftliche Partizipation sowie Inklusion in die Gesellschaft verankert ist (BMSGPK, 2022, S. 4). Die Erwerbsarbeit entwickelte sich in Europa im Zuge der Industrialisierung im 19. und 20. Jahrhundert. Erwerbsarbeit galt dabei als „Produktionsfaktor, Ausdruck menschlichen Seins und Integrationsinstrument“ (Schreiner, 2017, S. 59). Während Arbeit als ein wirtschaftlich orientiertes Handeln definiert werden kann, wird Erwerbstätigkeit im engeren Sinne von Arbeit „als eine Entlohnung charakterisiert, welche als Gegenleistung zur Bearbeitung und Ausführung von Aufgaben zu verstehen ist“ (Franzke, 2020, S. 109). Erwerbsarbeit wird demnach ebenso als zentraler Aspekt von Partizipation an der Gesellschaft angesehen und gilt als relevanter Part von gesellschaftlicher Inklusion (ebd., S. 84). Der Begriff Inklusion kann demnach als mehrdimensionales Phänomen verstanden werden (Kronauer, 2010, S. 47) und bezieht sich nicht auf eine Beteiligung hinsichtlich gesellschaftlicher Güter, sondern auch auf „Aspekte zwischenmenschlicher, affektiver Zugehörigkeit – beispielsweise zu Freundschaften oder anderen Formen von Gemeinschaften“ (Felder, 2017, S.

104). Aufgrund dessen soll im nachfolgenden Kapitel auf die Bedeutung von Erwerbsarbeit für das Individuum jenseits von materieller Existenzsicherung eingegangen werden.

4.2 Erwerbsarbeit jenseits materieller Existenzsicherung

Mit Erwerbsarbeit geht viel mehr als nur materielle Existenzsicherung einher, „but also fulfills a number of basic human needs“ (Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013, S. 463). Krebs (2002) geht davon aus, dass Individuen in der Gesellschaft durch das Leisten eines Arbeitsbeitrages an die soziale Zugehörigkeit geknüpft sind. Dadurch kann die Gesellschaft als eine Arbeitsgesellschaft definiert werden, welche mit Blick auf Partizipation unter anderem auf Erwerbsarbeit abzielt (S. 18). Damit geht einher, dass der Erwerbsarbeit mehr als das Erwerben von Einkommen zugeschrieben werden kann und auch als soziale Sicherheit und gesellschaftliche Partizipation angesehen werden muss (Wansing, 2019, S. 28). Es entsteht ein Zusammenhang von Erwerbstätigkeit und gesellschaftlicher Partizipation. In der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ zeigt Jahoda auf, dass Erwerbsarbeit eine manifeste, wie auch latente Funktion aufweist. „Die manifeste Funktion bezieht sich auf die Sicherung des Einkommens [von Arbeitnehmer*innen], latente Konsequenzen und Funktionen beziehen sich auf die Sicherung Befriedigung grundlegender Bedürfnisse“ (Fischer & Heger, 2019, S. 29). Erwerbsarbeit ist überdies ein lebensstrukturierendes Erlebnis von Zeit, wodurch Arbeitnehmer*innen einen Wechsel von Arbeit und Freizeit erfahren und einen Alltagsrhythmus erleben. Erwerbstätige Personen können ebenso Ziele und Zwecke verfolgen, indem Individuen einen „Beitrag für die Entstehung eines Produkts oder einer Dienstleistung“ (ebd., S. 30) leisten und mitverantwortlich für ein Unternehmen sind. Erwerbsarbeit nimmt demnach auch eine wichtige Rolle hinsichtlich der Lebensplanung ein und wirkt sich auf die Realisierung von individuellem Ziele und Wünsche aus. Zudem ermöglicht Erwerbsarbeit zwischenmenschliche Beziehungen zu anderen Menschen und den Zugang zu sozialen Kontakten außerhalb des privaten Umfelds. Es entsteht nicht nur ein größeres soziales Netzwerk, sondern verleiht auch einen sozialen Status. Dies wiederum trägt zur Identitätsentwicklung und der Entfaltung einer individuellen Rolle bei und steigert die Motivation hinsichtlich der Aneignung neuer Fertigkeiten und Fähigkeiten. „Damit verbunden ist eine erhöhte Wertschätzung und soziale Anerkennung, denn in unserer Gesellschaft wird der Wert und Status eines Menschen meist über dessen berufliche Position bestimmt“ (Fischer & Heger, 2019, S. 30). Das Ausführen von Erwerbsarbeit schafft nicht nur ein Produkt oder sichert die Existenz, sondern stärkt auch das Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen eines Individuums, wodurch auch Lebensfreude und Sinnerfüllung entsteht (Fischer &

Heger, 2019, S. 30). Erwerbsarbeit nimmt einen dominanten Stellenwert hinsichtlich des Sinns des Lebens ein und kann als gesellschaftlicher Alltag verstanden werden (Schreiner, 2017, S. 65). Die Lebensgestaltung und Identitätsentwicklung von Individuen werden dadurch geprägt und die soziale Anerkennung und gesellschaftliche Zugehörigkeit bestimmt (S. 18). „Dies lässt sich daran erkennen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in arbeitsbedingte Kooperation, Kommunikation und Beziehungsbildung integriert sind, sich als wertvolle und ihre Aufgaben erfüllende Subjekte wahrnehmen“ (Schreiner, 2017, S. 66). Das Arbeitsleben ermöglicht die individuelle Statusdefinition. Erwerbstätigkeit sichert so einerseits die materielle Existenz und ebnet andererseits den Zugang zu sozialen Beziehungen und der Erfahrung von Anerkennung. Die gelingende Partizipation an der Erwerbsarbeit ist somit eine Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung sowie Zugehörigkeit und nimmt eine bedeutende Rolle hinsichtlich Lebensgestaltung ein (ebd.). Obwohl die Erwerbsarbeit für alle Menschen eine identische Funktion einnimmt, muss hier nochmal festgehalten werden, dass vor allem für Menschen mit Behinderung Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert einnehmen kann. Der Zugang zur Erwerbstätigkeit in kapitalistischen Gesellschaften kann als ein Nachweis von Leistungsbereitschaft/-fähigkeit wahrgenommen werden und betroffene Personen werden fernab von Defiziten gesehen. Auch durch die Feststellung, dass vor allem Erwerbsarbeit zur gesellschaftlichen Partizipation führt und positiven Auswirkungen auf Individuen hat, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt durch Persönliche Assistenz gewährleistet werden kann. „Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben muss deshalb ihren Fokus auf die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt legen, da in dieser der Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft zu sehen ist“ (Schreiner, 2017, S. 69).

5 Das Modell der Persönlichen Assistenz

In diesem Kapitel wird das Modell der Persönlichen Assistenz als Unterstützungsmodell erläutert. Zuerst wird der historische Hintergrund und die damit verbundene Entstehung der Persönlichen Assistenz sowie die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung aufgegriffen. Anschließend wird die Persönliche Assistenz allgemein definiert, wodurch auch eine Unterscheidung zu anderen Hilfeleistungen aufgezeigt wird. Abschließend soll auf die rechtlichen Grundlagen und die Zielgruppe bzw. die Anspruchsfrage erarbeitet werden und damit verbunden die Differenz zwischen Persönlicher Assistenz und Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz dargestellt werden.

5.1 Historischer Hintergrund der Persönlichen Assistenz

Die Entstehung der Persönliche Assistenz ist auf die nationale und internationale Behindertenbewegung zurückzuführen (Conrad-Giese, 2020, S. 78). Die damals bezeichnete ‚Krüppelbewegung‘ gilt als soziale Bewegung, die von Menschen mit Behinderungen Ende des ersten Weltkrieges gegründet wurde. Anerkennung, Achtung grundlegender Rechte und soziale Absicherung sowie Arbeit und nicht Mitleid galten es zentrale Forderungen. Aufgrund nationalsozialistischer Herrschaft wurde die ‚Krüppelarbeitsgemeinschaft‘ aufgelöst und fast alle Mitglieder, sowie auch der Gründer Siegfried Braun, wurden ermordet. Nach dem zweiten Weltkrieg entstand in den 1960/1970er Jahren eine neue soziale Bewegung, welche aus Selbstvertreter*innen und Verbündeten bestand und als Graswurzelbewegung der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung galt (Schönwiese, 2020b, S. 182f). Diese soziale Bewegung zeichnet sich dadurch aus, dass Menschen mit Behinderungen sich für sich selbst einsetzen können, da bis zu diesem Zeitpunkt unter anderem Elternvereine oder auch Kriegsverbände dies übernahmen (Kotsch, 2012, S. 17). Die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung wird durch einen aktivistischen Hintergrund geprägt, was sich unter anderem durch Hungerstreiks, Demonstrationen, Mahnwachen und Blockaden aufzeigen lässt. Der Aktivismus in Österreich, aber auch auf internationaler Ebene, die Gründung von diversen Vereinen, Arbeiter*innengruppen und Selbsthilfeorganisationen, führten zu einem gesellschaftlichen Wandel, was sich vor allem als Höhepunkt durch die Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention 2006 gezeigt hat (Schönwiese, 2020a, S. 3f). Die UN-Behindertenrechtskonvention hat in Form eines Aktionsplans die Interessen von Menschen mit Behinderungen zusammengefasst. Es handelt sich um ein völkerrechtliches und verbindliches Übereinkommen der unterzeichnenden Mitgliedsstaaten, welche sich dazu verpflichten „die Bürgerrechte sowie die kulturellen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern“ (Ganner, 2021, S. 19). Obwohl die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung keine formulierte Strategie verfolgte, galten „Selbstbestimmung, Inklusion, De-Institutionalisierung, Partizipation, Barrierefreiheit und Gleichstellung“ (ebd., S. 82) als leitende Prinzipien dieser Bewegung, wobei auch der Zugang zu Unterstützungsmodellen thematisiert wurde (Straub, 2019, S. 20). So ist aus dieser Bewegung heraus auch der Kerngedanke der Persönlichen Assistenz „in Absetzung von karitativer und pädagogisierender Hilfe bzw. Pflege“ (Zander, 2007, S. 39) entstanden. Die Persönliche Assistenz als Unterstützungsmodell fungiert als Absicherung von Selbstbestimmung, was als politische Leitidee der UN-Behindertenrechtskonvention gilt. Menschen mit Behinderungen

fungierten bei der Entwicklung des Modells als politische Akteur*innen und wechselten vom fremdbestimmten Objekt zum handlungsfähigen Subjekt, wobei Selbstbestimmung als primäres Ziel gilt (Straub, 2019, S. 20f). Menschen mit Behinderungen sollen Expert*innen ihrer selbst sein und eigenständig Entscheidungen treffen können, ohne sich in einem Abhängigkeitsverhältnis zu befinden (Thaller, 2010, S. 12). Die Persönliche Assistenz gilt als Angebot, welches zu Unabhängigkeit, gesellschaftlicher Partizipation, zur Kontrolle über das eigene Leben sowie zu einer an Selbstbestimmung orientierten Lebensweise beitragen soll.

5.2 Selbstbestimmung als Leitidee von Persönlicher Assistenz

Der Begriff Selbstbestimmung wird aus dem Wort „selbst“, was auf die Identität eines Individuums hinweist (Kulig & Theunissen, 2006, S. 238), und aus dem Wort „Bestimmung“ zusammengesetzt, wobei Letzteres das Erkennen und Klassifizieren der eignen Person und das individuelle von (Macht-)Vorstellungen bedeuten kann. Die doppelte Bedeutung von Bestimmung soll eine individuelle und erkenntnistheoretische Ebene verzeichnen und „auf ein einzelnes Wesen, das sich erkennt, indem es sich definiert und zugleich Macht über sich ausübt“ (Waldschmidt, 2003, o. S.) hinweisen. Der Begriff der Selbstbestimmung bündelt demnach „selbstreferentielle, erkenntnistheoretische und individualistische Facetten sowie Aspekte von Macht und Herrschaft“ (ebd.). Der Begriff Selbstbestimmung ist demnach nicht mit Selbstständigkeit gleichzusetzen und ist somit auch nicht vom Grad der Behinderung abhängig (Thaller, 2010, S. 12). Innerhalb der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung wird ein selbstbestimmtes Leben folglich definiert:

„Selbstbestimmt leben heißt, KONTROLLE ÜBER DAS EIGENE LEBEN zu haben, basierend auf der Wahlmöglichkeit zwischen akzeptablen Alternativen, die die Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer bei der Bewältigung des Alltags minimieren. Das schließt das Recht ein, seine eigenen Angelegenheiten selbst regeln zu können, an dem öffentlichen Leben der Gemeinde teilzuhaben, verschiedenste soziale Rollen wahrnehmen und Entscheidungen fällen zu können, ohne dabei in die psychologische oder körperliche Abhängigkeit anderer zu geraten. Unabhängigkeit ('Independence') ist ein relatives Konzept, das jeder persönlich für sich bestimmen muß“ (Frehe, 1990, S.37, zit. nach Schönwiese, 2009, o. S.).

Durch diese Definition wird nochmals die Leitidee der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung hervorgehoben und primär auf das Recht auf Selbstbestimmung unabhängig der Form von

Behinderung hingewiesen. Hierbei wird nicht nur eine selbstständige Lebensführung erwähnt, sondern auch „, dass jede behinderte Person in Relation zu den eigenen Lebens-Bedingungen die ihr möglichen Schritte“ (Schönwiese, 2009, o. S.) setzen kann. Des Weiteren wird auf den Aspekt der Kontrolle hingewiesen, wodurch auch Macht miteinbezogen wird. Die Definition bezieht jedoch ebenso den Aspekt der Kontrolle mit ein, was wiederum auf Macht hinweist. Dies könnte auf die normative Zuschreibung als „Anhängsel ihrer Pädagog[innen]“ (Sierck, 2012, S. 35) hinweisen, wobei Menschen mit Behinderung als die zu betreuende Person wahrgenommen werden und die Eigenständigkeit und Individualität abgesprochen werden. Ebenso werden Machtverhältnisse zwischen Menschen mit und ohne Behinderung aufgezeigt und „durch die Anwesenheit eines ‘Experten’ verstärkt“ (ebd., S. 35). Es lässt sich erkennen, dass der Anspruch auf Selbstvertretung verwehrt werden könnte und Menschen mit Behinderung auf Aufsicht bzw. Obhut in den Augen anderer benötigen. Selbstbestimmung bezieht sich im Hinblick auf Machtverhältnisse nicht nur auf die individuelle Haltung der betroffenen Person, sondern auch auf die Gesellschaft und die Haltung des Gegenübers. Demnach ist Selbstbestimmung eine Forderung und Leitidee seitens Menschen mit Behinderung und kann gleichzeitig „im öffentlichen Raum Ausgangspunkt für eine Vielzahl von Grenzüberschreitungen und Relativierungen sein“ (Baureithel, 2007, S. 5). Dadurch kann davon ausgegangen werden, dass Selbstbestimmung nur jenen zugeschrieben wird, welche die kognitiven Mittel dazu haben, wodurch wiederum der Machtaspekt und Ungleichheit innerhalb der Gesellschaft unterstrichen wird (ebd., S.6). Innerhalb der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung wurde auch unter Selbstbestimmung die Wahlfreiheit hinsichtlich gesellschaftlicher Partizipation als Ziel gesetzt. Menschen mit Behinderung können ein selbstbestimmtes Leben führen, wenn jene auch die Freiheit besitzen, selbst Entscheidungen bezüglich Freizeit, Wohnsituation, Bildungsangebote oder Erwerbstätigkeit zu treffen (Köbsell, 2014, S. 17). Auch Frehe (1990, S.37, zit. nach Schönwiese, 2009, o. S.) weist auf Wahlmöglichkeiten als Teil von Selbstbestimmung hin. „Wirkliche Wahlfreiheit heißt, von derselben Breite von Lebensstilen, Zielen und individuellen Vorlieben nehmen zu können, wie die meisten Menschen auch“ (Kennedy & Lewin, o. D., S. 2). Besteht keine alternative Wahlmöglichkeit oder werden diese erzwungen, führen die Umstände dazu, dass Handeln für die betroffene Person zur Unmöglichkeit wird und es zu Fremdbestimmung kommt (Frankfurt, 2001, S. 53). Wahlmöglichkeiten bedeutet also, dass Individuen ihrem Interesse nach entscheiden können, wodurch auch das eigene Interesse bezüglich Selbstbestimmung relevant sind. Demnach ist auch die individuelle Selbstverwirklichung ein Teil von

Selbstbestimmung, was jedoch nur möglich scheint, wenn das Individuum von anderen anerkannt wird und Zugang zu Mitteln der Selbstverwirklichung hat. Wird dieser Zugang jedoch verwehrt, wird von Exklusion hinsichtlich der gesellschaftlichen Partizipation gesprochen. Eine unvollständige „Anerkennung eines Individuums durch andere Individuen würde das Individuum von der Teilhabe an gemeinsamen sozialen Angelegenheiten ausschließen“ (Popescu-Willigmann, 2014, S. 75). Die Forderung nach Selbstbestimmung ist somit auch an gesellschaftliche Bedingungen und wie bereits erwähnt auch an die gesellschaftliche Haltung gegenüber von Menschen mit Behinderung gebunden (Waldschmidt, 2004, S. 163). Nichtsdestotrotz regiert sich ebenso der Mensch selbst und Selbstbestimmung bedeutet demnach auch Selbstbeherrschung und kann auch als „individuelles Eigentum, das zu verschiedenen Zwecken eingesetzt werden kann“ (ebd., S. 165) verstanden werden. Eigentümer*in über sich selbst sein bedeutet auch Kontrolle über sich und das Leben zu haben sowie eigenständig Entscheidungen zu treffen (Kennedy & Lewin, o. D., S. 3).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Selbstbestimmung vor allem durch den dazugehörigen Gegenbegriff Fremdbestimmung definiert wird. Dadurch kann aufgezeigt werden, dass es als Fremdbestimmung gilt, wenn Menschen keine Wahlalternative besitzen oder beim Treffen von Entscheidungen eingeschränkt werden. Damit verbunden sind vor allem auch institutionelle Vorgaben, Rahmenbedingungen oder auch normative Vorstellungen der Gesellschaft, welche Menschen mit Behinderung in ihrer Entscheidungsfreiheit einschränken bzw. Fähigkeiten absprechen (Sigot, 2017, S. 29). Die Manipulation von betroffenen Personen oder auch das bewusste Ausnutzen von Machtverhältnissen sind Teil von Fremdbestimmung (Hennicke & Hoffmann, 2008, S. 48). Selbstbestimmung ist mehr als Entscheidungen treffen. Es bedeutet auch, sich von Machtaspekten loszulösen und Kontrolle über sich selbst und innerhalb von gesellschaftlichen Strukturen zu besitzen. Ein selbstbestimmtes Leben bedarf auch gesellschaftlicher Bedingungen, die dies ermöglichen. Die Anerkennung einer Person als „vollwertiges Individuum“ eröffnet den Zugang zur Gesellschaft und ermöglicht die Anerkennung innerhalb dieser. Hierbei wird auch wieder sichtbar, dass die Forderung nach Selbstbestimmung mit dem Kampf gegen Fremdbestimmung verbunden ist, was sich auch in der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung widerspiegelt. Überdies gilt die Persönliche Assistenz als eine Form der Hilfe, welche Menschen mit Behinderung nicht nur selbst organisieren sollen, sondern auch in die Lage versetzt das „Leben selbstbestimmter und unabhängiger zu gestalten“ (BMASGK, 2012, S. 88). Das Konzept der Persönlichen Assistenz wird einleitend von L. S. Kotsch (2012) folglich

definiert: „Ein[*e] Assistent[*in] soll jemand anderem als ‚ausführendes Organ‘ dienen und sich dabei mit eigenen Auffassungen und Impulsen zurückhalten“ (S. 13).

Dieses Zitat zeigt nicht nur die zurücknehmende Haltung seitens der Persönlichen Assistenz auf, sondern auch die Umkehr von Machtverhältnissen. Das Modell der Persönlichen Assistenz, welches unter anderem von institutionellen Zwängen befreien soll, soll demnach die Emanzipation von Menschen mit Behinderung führen und gilt als „Selbstbestimmungs-Vehikel“ (ebd., S. 27). Selbstbestimmung soll im Kontext der Persönlichen Assistenz erreicht werden, indem bevormundende oder fremdbestimmende Hilfeleistungen wegfallen (ebd.). Der Unterschied zur Selbstbeständigkeit liegt in diesem Fall in der Art der Unterstützungsform. Die Persönliche Assistenz soll es ermöglichen Hilfestellung zu leisten, während die Person mit Behinderung trotzdem die Zuständigkeit und Selbstbestimmung über und innerhalb dieser Hilfestellung behalten kann. Die Assistenznehmer*innen können ihre Fähigkeiten oder Kompetenzen weiterhin ausbauen und gleichzeitig ein selbstbestimmtes Leben führen (Müller, 2011, S. 24). Die Annahme, dass Menschen mit Behinderung weniger Durchsetzungsmacht als die hilfeleistenden Personen haben, soll durchbrochen werden, indem die „‘Definitions-macht‘ [...] nun zumindest konzeptuell bei den Unterstützungsempfängern“ (Kotsch, 2012, S. 27) liegt. Idealerweise wird die Unterstützung entlang den Bedürfnissen der Assistenznehmer*innen geführt, ohne Bevormundung oder (institutionellen) Vorgaben. Durch das Übernehmen von Verantwortung seitens der Assistenznehmenden und der persönlichen Anleitung, die sich an eigenen Wünschen und Bedürfnissen orientieren, wird die Persönliche Assistenz als Unterstützungsleistung individualisiert (ebd., S. 28). Durch diese Individualisierung wird unter anderem die Partizipation an der Gesellschaft ermöglicht. So ermöglicht die individualisierte Unterstützungsform der Persönlichen Assistenz auch die individuell gestaltete Lebensführung und damit einhergehend die Partizipation an der Gesellschaft. So geht Beck, Nieß & Silter (2018) davon aus, dass Partizipation aus Subjektperspektive „als die Teilnahme an und Einflussnahme auf Entscheidungen und Entwicklungen, die das eigene Leben betreffen sowie die Teilhabe an den Ergebnissen dieser Entscheidungen“ relevant ist (S. 21). Interessen vertreten bedeutet demnach auch eigene Anliegen „entweder selbst oder mit anderen bzw. durch andere um- oder durchzusetzen“ (ebd.). Selbst als Assistenznehmer*innen das Recht zu besitzen, die persönlichen Anliegen mit Hilfe von Persönlicher Assistenz selbst zu ordnen, ist ein fundamentaler Teil von Selbstbestimmung, jedoch nicht genug. Die Persönliche Assistenz soll vor allem die Umkehr von Machtgefügen ermöglichen, wodurch Menschen mit Behinderung nicht mehr den

Machtverhältnissen von Institutionen unterliegen, sondern sich von alten Strukturen bzw. vom alten System befreien können. Dabei handelt es sich auch um Freiheit, wodurch Assistenznehmer*innen eigene Regeln und Abläufe definieren können (Kotsch, 2012, S. 28).

5.3 Persönliche Assistenz als Unterstützungsform

Laut der UN-Behindertenkonvention wird die Persönliche Assistenz im Artikel 19 unter selbstbestimmtem Leben und Inklusion in der Gemeinschaft definiert, welche das Leben von Menschen mit Behinderungen „in der Gemeinschaft und der Inklusion der Gemeinschaft sowie zur Verhinderung von Isolation und Segregation von der Gemeinschaft“ (BMSGPK, 2016, S. 17) unterstützen soll. Die Persönliche Assistenz wurde als Gegenentwurf zu bisherigen Hilfeleistungen von Menschen mit körperlichen Behinderungen für Menschen mit körperlichen Behinderungen entwickelt und ist von herkömmlichen Dienstleistungen zu unterscheiden (Zander, 2007, S. 41). Das Modell der Persönlichen Assistenz unterscheidet sich von der gängigen Pflege und Betreuung, indem Menschen mit Behinderungen sich nicht von spezifischen Rahmenbedingungen, wie Dienstplänen oder Pflege- und Betreuungskräften abhängig machen müssen. Bei der Persönlichen Assistenz entscheiden die Assistenznehmenden selbst, in welcher Form Hilfe benötigt wird (Straub, 2019, S. 17). Dadurch wird die Abhängigkeit gegenüber Angehörigen gemindert und ein selbstbestimmtes Leben gefördert (Thaller, 2010, S. 11). Die Persönliche Assistenz ist auch im Nationalen Aktionsplan Behinderung verankert und wird als eine Möglichkeit zur selbstbestimmten Lebensführung nach individuellen Vorstellungen, Wünschen und Bedürfnissen beschrieben (BMSGPK, 2022, S. 119). So entscheidet die assistenznehmende Person „was, wann, wo, wie und durch wen“ (Straub, 2019, S. 17) Hilfe in Anspruch genommen wird. Es sollen nicht Defizite im Mittelpunkt stehen, sondern der Alltag durch individuelle Hilfestellungen und unterstützende Begleitung „zur Verwirklichung der von ihnen selbstgesetzten Zielen“ (Niehoff, 2006, S.178 zit. n. Thaller, 2010, S. 11), beitragen. Da bei der Tätigkeit als Persönliche Assistenz keine Einschulung notwendig ist, kommt es zu einer individuellen Schulung seitens der Assistenznehmenden, wodurch Fremdbestimmung reduziert und eine individuelle Lebensführung ermöglicht werden soll. Dieses Arbeitsverhältnis orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der Assistenznehmer*innen und institutionelle Rahmenbedingungen und Zwänge können dadurch vermieden werden (Müller, 2011, S. 24). Selbstbestimmung gilt somit, wie auch auf den historischen Hintergrund zurückzuführen ist, als zentrales Merkmal und soll die gesellschaftliche Partizipation innerhalb der Gesellschaft gewährleisten (Conrad-Giesen, 2020, S. 81). Bei der Inanspruchnahme von Persönlicher Assistenz kann zwischen zwei

Organisationsmöglichkeiten entschieden, wobei zwischen direkter und indirekter Assistenzformen unterschieden wird. Die indirekte Assistenzform wird Dienstleister-Modell genannt und wird über Assistenzgenossenschaften verwaltet. Dieses Modell beinhaltet einen fixen und einheitlichen Stundenlohn der Persönlichen Assistent*innen, welcher von der Genossenschaft vorgegeben wird (ebd., S. 93f). Die rechtlichen Grundlagen werden von der Assistenzorganisation übernommen, wobei jedoch trotzdem nach den Wünschen und Vorstellungen der Kund*innen gehandelt wird und die Selbstbestimmung stets an erster Stelle steht (Thaller, 2010, S. 21). Im Gegensatz dazu handelt es sich beim direkten Modell um eine Organisationsform, wobei die Assistenznehmer*innen nicht nur als Dienstgeber*innen fungieren, sondern auch die Persönliche Assistenz selbst anstellen (Müller, 2011, S. 93f). Das bedeutet, dass es keine Organisation gibt, welche bei diesem Prozess zusätzlich unterstützt und die Assistenznehmenden allein für die Suche und Anstellung der Persönlichen Assistent*innen zuständig sind (Thaller, 2010, S. 19f). Um Persönliche Assistenz schlussendlich in Anspruch nehmen zu dürfen, müssen jedoch fünf Kompetenzen seitens der Assistenznehmer*innen nachgewiesen werden können.

5.4 Geforderte Kompetenzen von Assistenznehmer*innen

Da die Persönliche Assistenz weitgehend die eigenständige Organisation von Assistenznehmer*innen fordert, sollen vor der Inanspruchnahme fünf Kompetenzen nachgewiesen werden. Dies soll zu einer funktionierenden Zusammenarbeit beitragen und die Eigeninitiative, Selbstorganisation und die individuelle Umsetzung der Persönlichen Assistenz mit Fokus auf Selbstbestimmung fördern. Die fünf geforderten Kompetenzen setzen sich aus Personal-, Anleitungs-, Finanz-, Organisations- und Raumkompetenz zusammen (Thaller, 2010, S. 25f). Die *Personalkompetenz* wird gefordert, da Menschen mit Behinderungen sich selbst Persönliche Assistenz aussuchen oder auch ablehnen sollen. Vor der Inanspruchnahme soll für die Assistenznehmer*innen feststehen, welche Qualifikationen, Voraussetzungen und in welchem Stundenumfang die Persönliche Assistenz organisiert werden soll (Conrad-Giesen, 2020, S. 85). Ebenso wird durch diese Kompetenz gefordert, dass das Einstellungsgespräch selbst geführt und auch die Dienstpläne und Lohnabrechnungen selbst arrangiert werden können (Thaller, 2010, S. 25). Die *Organisationskompetenz* setzt voraus, dass Assistenznehmende entscheiden können, wie, wann und wo Aufgaben zu erledigen sind (Straub, 2019, S. 17) und inwieweit Assistenznehmer*innen den individuellen Hilfebedarf organisieren (Conrad-Giesen, 2020, S. 86). Diese Kompetenz bezieht sich auf die Planung des Alltags, der Pflege- und Hygienearbeit,

der Freizeitgestaltung, Anwendung von notwendigen medizinischen Hilfsmitteln, aber auch auf die Einteilung der Dienstzeiten und Aufgabenverteilung der Persönlichen Assistenz. Dadurch soll vorausgesetzt werden, dass der Assistenzbedarf den individuellen Tagesablauf bestmöglich abdeckt (ebd.). *Die Anleitungskompetenz* beinhaltet die Fähigkeit, die Persönliche Assistenz entsprechend der individuellen Vorstellung selbstständig anzuleiten und führen dementsprechend ihre Weisungsbefugnis aus (Müller, 2011, S. 90). Assistenznehmer*innen fungieren als Expert*innen in eigener Sache und sollen in der Lage sein ihre Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen der Persönlichen Assistenz kommunizieren zu können (Conrad-Giesen, 2020, S. 86). Demnach wird die Persönliche Assistenz durch Assistenznehmende angeleitet und vor allem auch individuell ausgebildet (Müller, 2011, S. 90). Unter der geforderten *Finanzkompetenz* wird verstanden, dass die assistenznehmende Person in eigenständiger Form die Kontrolle über jegliche finanziellen Aspekte hinsichtlich der Persönlichen Assistenz übernehmen können (Thaller, 2010, S. 25). Assistenznehmer*innen können somit die Lohnabrechnung selbst machen oder auch an professionelle Anbieter überreichen und Entscheidungen hinsichtlich des eigenen Budgets ausüben (Müller, 2011, S. 91). Die geforderten Kompetenzen sind im Rahmen der Persönlichen Assistenz als „Befugnis und Zuständigkeit des Assistenznehmers bzw. Assistenznehmerin zu verstehen“ (Conrad-Giesen, 2020, S. 88) und weisen auch die an Selbstbestimmung orientierte Leitidee der Persönlichen Assistenz auf (Müller, 2011, S. 90).

5.5 Österreichische Richtlinien der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz

Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz zielt auf die Partizipation von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt oder auch bei der Ausbildung ab und soll die selbstbestimmte und eigenverantwortliche Gestaltung des Berufslebens in der Form von individueller und persönlicher Unterstützung ermöglichen. Diese individuelle Form der Hilfeleistung soll „zur Erfüllung der dienstvertraglich festgelegten Verpflichtungen sowie zur Erhaltung innerbetrieblicher Regelungen“ (BMSGPK, 2023a, S. 11) beitragen. Trotz fachlicher Eignung gilt der Zugang zur Erwerbstätigkeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten als erschwert. Bei genauerer Betrachtung konnte auch Diskriminierung festgestellt werden. So wurde im Juli 2021 eine Verbandsklage eingebracht, wobei zuerst seitens des Bildungsministeriums Diskriminierung gegenüber Kindern und Jugendlichen zugewiesen wurde, indem Persönliche Assistenz verweigert wurde. Diese Verbandsklage hatte jedoch nicht nur beim Bildungsministerium, sondern auch beim Sozialministerium zu Auswirkungen geführt, da die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz den gleichen Richtlinien untersteht, wie jene in der Schule. Aufgrund dieser

Klage wurde somit auch das Sozialministerium zur unverzüglichen Handlung gebracht, wodurch neue Richtlinien für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz erstellt wurden (Ladstätter, 2023, o. S.).

5.5.1 Bisherige Richtlinien der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz

Vor jener Verbandsklage konnten Regelungen festgestellt werden, welche Menschen mit Lernschwierigkeiten als Zielgruppe den Zugang zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz erschwert haben. Demnach gab es eine strikte Trennung zwischen Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz und im Freizeitbereich. Während die Persönliche Assistenz in der Freizeit abhängig vom Bundesland geregelt wird, herrscht eine österreichweite einheitliche Regelung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (Lebenshilfe, 2017, S. 4f). Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird aus den zur Verfügung stehenden Mitteln des Ausgleichstaxfonds und aus den Mitteln des Bundeshaushalts finanziert und gilt somit als eine Förderung des Staates. Demnach werden auch Förderungsvoraussetzungen gefordert, welche sich an den Sonder Richtlinien der Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und an den grundsätzlichen Projektförderungen orientieren. Wer Assistenz für die Arbeit beanspruchen möchte, muss ein Ansuchen stellen, wobei es keinen Rechtsanspruch auf Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz gibt und die Gewährung selbst beim Sozialministerium Österreichs liegt. Den Richtlinien zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz ist ebenso zu entnehmen, „dass eine Förderung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz nur unter solchen Auflagen und Bedingungen gewährt werden kann, die der Eigenart der zu fördernden Maßnahme entspricht und die außerdem sicherstellt, dass sie nur in dem zur Erreichung des angestrebten Zwecks unumgänglichen notwendigen Umfang eingesetzt wird“ (BMSGPK, 2023a, S. 9). Hier wird die strikte Trennung hinsichtlich der Assistenzbereiche in der Arbeit und in der Freizeit ersichtlich. Ebenso bedarf es einer kritischen Prüfung, ob die Kernaufgaben der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz durchgeführt werden und die Person durch die Inanspruchnahme auch zu einem selbstständigen und eigenverantwortlichen Berufsleben befähigt wird (ebd.). Nach individuellem Bedarf umfasst die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz unterschiedliche Tätigkeiten. Menschen mit Behinderungen sollen am Arbeitsplatz, aber auch außerhalb bei dienstlichen Verpflichtungen und beim Durchführen von Aufträgen innerhalb der Tätigkeit unterstützt werden. Dazu zählt auch die Begleitung in die Arbeit und am Heimweg, die Unterstützung bei der Basisversorgung oder auch bei sonstigen für die Arbeit erforderlichen Assistenzleistungen, wie das Ein- und Aussteigen in oder aus dem eigenen Auto. Ausgeschlossen von

der Hilfeleistung der Persönlichen Assistenz ist die inhaltliche oder fachliche Auseinandersetzung seitens der Assistenz (ebd., S. 11f). Die Zielgruppe der Personen, welche Anspruch auf Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz haben, setzt sich anhand diverser Voraussetzungen zusammen. Neben dem Erreichen des erwerbsfähigen Alters, soll auch die fachliche, aber auch persönliche Eignung für die auszuführende Berufstätigkeit seitens der Assistenznehmer*innen vorgewiesen werden. Die Person muss ebenso einen gewissen Grad an Behinderung und mindestens die Pflegegeldstufe 3 nachweisen können (ebd., S. 13). Menschen mit Behinderungen, welche sich in einer 24-Stunden-Betreuung befinden, verlieren den Anspruch (ebd., S. 9). Obwohl den Richtlinien für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz keine Unterscheidung hinsichtlich der Form von Behinderung zu entnehmen ist, muss festgehalten werden, dass diese Unterstützungsleistung vor allem auf Menschen mit körperlicher Behinderung ausgerichtet ist. Dies führt einerseits dazu, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nur unter gewissen Umständen oder gar keinen Anspruch auf die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz haben. Andererseits werden die Bedürfnisse dieser Zielgruppe in Österreich nicht gedeckt. Auch die die Pflegestufe 3 als Voraussetzung kann als Barriere eingestuft werden, da Menschen mit Lernschwierigkeiten in erster Linie nicht auf die Unterstützung bei der Pflege angewiesen sind, sondern Begleitung im Alltag benötigen könnten (Caritas Österreich, 2022, S. 3f). Die Pflegestufe 3 als Voraussetzung gilt auch laut der Wiener Monitoringstelle (2016) als Widerspruch gegen Artikel 12 und Artikel 19 der UN-Behindertenrechtskonvention, da bestimmten Zielgruppen die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz dadurch nicht zugänglich gemacht wird (S. 4).

5.5.2 Überarbeitete Richtlinien der Persönlichen Assistenz

Durch die vorhin erwähnte Verbandsklage wurden diese Richtlinien überarbeitet und setzen eine Harmonisierung der Bundesländer zum Ziel. Dies bringt Veränderung für Menschen mit Lernschwierigkeiten mit sich. So wird diese Zielgruppe folglich definiert:

„Menschen mit [Lernschwierigkeiten], bei denen ein Bedarf an Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz individuell glaubhaft gemacht werden kann und Anleitungsfähigkeit vorliegt, bzw. auch unter Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen an diese herangeführt werden kann“ (BMSGPK, 2023b, S. 13).

Diese Abänderung betrifft nicht nur eine Erweiterung der Zielgruppe, sondern besagt auch, dass die Anleitungskompetenz entweder vorhanden ist oder mit Hilfe von

Unterstützungsleistungen an die Person herangeführt werden kann. Demnach gilt die geforderte Anleitungskompetenz nicht mehr als Fähigkeit, die einer Person mit Lernschwierigkeiten abgesprochen wird (Lebenshilfe Österreich, 2017, S. 6), sondern mit Hilfe von zusätzlichen Angeboten kompensiert werden kann. Auch in den Richtlinien zur Harmonisierung der Persönlichen Assistenz ist somit ein Verweis auf die Kompensation der geforderten Anleitungsfähigkeit durch zusätzlich Unterstützungsleistungen angeführt. Darüber hinaus müssen Assistenznehmer*innen ebenso „selbstständig und gewinnorientiert tätig sein“ (BMSGKP, 2023a, S. 14), nachweisen können, dass sie durch Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz eine selbstständige Erwerbstätigkeit durchführen und „die Qualität ihrer Arbeitsleistung steigern oder zumindest erhalten“ (ebd.) können. Auch die Pflegestufe 3 als Voraussetzung wird den durch Grad an Behinderung von zumindest 50 „oder die Erfüllung der Kriterien für die Inanspruchnahme von Leistungen nach den Bestimmungen des für das Wohnsitzbundesland jeweils geltenden Teilhabe-/Chancen(gleichheits)-/Behinderten-/Sozialhilfegesetzes“ (BMSGKP, 2023b, S. 13) ergänzt. Wiederrum zielen die „Richtlinien für die Gewährung von Förderungen nach §33 des Bundesbehindertengesetzes zur Harmonisierung der Persönlichen Assistenz“ (BMSGKP, 2023a, S. 13) auf die Aufhebung der strikten Trennung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz und in der Freizeit ab. Demnach wird das Ausmaß an Persönlicher Assistenz nicht mehr vom Wohnort abhängig gemacht. Es sollen einstimmige Standards in allen Bundesländern entwickelt werden, welche in Form von Pilotprojekten in Salzburg, Tirol und Vorarlberg umgesetzt werden sollen (BMSGKP, 2023b, S. 5f). Obwohl seit März 2023 die Möglichkeit besteht sich an dem Pilotprojekt zu beteiligen, wobei der Bund 100 Millionen Euro bereitstellt, gibt es Bundesländer, welche sich diesem entziehen. So bleibt beispielsweise die Teilnahme der Bundesländer Wien und Niederösterreich noch offen. Dies wird stark kritisiert, da der Zugang zur Persönlichen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten weiterhin erschwert wird. Ebenso wird dadurch bemängelt, dass die UN-Behindertenrechtskonvention nicht umgesetzt wird (WAG, 2023, o. S.). In der Staatenprüfung Österreichs (2023, S. 10) wird die Sorge geteilt, dass eine fehlende Übereinstimmung hinsichtlich der Regelungen der Persönlichen Assistenz auf Grundlage des medizinischen Modells von Behinderung beruht und demnach ein selbstbestimmtes Leben blockiert. Aufgrund dessen wird empfohlen, dass „alle Bundesländer nachdrücklich zur Beteiligung an dem Pilotprojekt zur Harmonisierung der Regelungen“ (UN-Fachausschuss, 2023, S. 10) teilnehmen. Der Ausschuss teilt ebenso die Sorge, dass „die auf einem medizinischen Modell von Behinderung basierenden Voraussetzungen für die

Bereitstellung persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz“ (ebd., S. 14) überarbeitet werden sollte. Durch die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen, welche auch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz betrifft, soll dem in den Menschenrechten verankerten Übereinkommen nachgegangen werden (UN-Fachausschuss, 2023, S. 14).

6 Überlegungen zur Arbeitsmarktsituation und Persönlichen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Eine Adaptierung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz bedarf nicht nur gesetzlicher Veränderungen hinsichtlich der österreichischen Richtlinien, sondern auch in der praktischen Umsetzung. Dies bringt auch die Thematisierung von Behinderung im Erwerbskontext mit sich sowie die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsverhältnis zwischen Persönlicher Assistenz und Assistenznehmer*innen. Dieses Kapitel soll sich genau dieser Thematik widmen und damit auf mögliche Vorannahmen gegenüber Menschen mit Lernschwierigkeiten und damit einhergehenden Herausforderungen in der Arbeit mit dieser Zielgruppe als Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz hinweisen.

6.1 Behinderung im Erwerbskontext und Arbeitsmarktanforderung

Trotz unzähliger Maßnahmensetzungen durch die UN-Behindertenrechtskonvention gilt der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt als ungleichberechtigt (Wellnitz & Sträter, 2023, S. 27). „Die Aussicht auf eine Erwerbsarbeit, die nicht nur dauerhafte ökonomische Existenzsicherung, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung mit sich führt, ist für viele Menschen mit Behinderungserfahrungen entsprechend äußerst gering“ (Afeworki Abay, 2022, S. 93). Wird der Fokus auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelegt, kann festgehalten werden, dass grundsätzlich eine Berufsausbildung zu besseren Chancen führt. Die Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt verändern sich stetig und steigen auch an. Auch „gesellschaftliche Veränderungen in der Arbeitswelt, wie erhöhte Flexibilitäts-, Komplexitäts- und Mobilitätsanforderungen sowie Beschleunigungsprozesse aufgrund technischer und kultureller Veränderungen, scheinen mit beruflichen und sozialen Anforderungen einherzugehen“ (Giertz & Groen, 2022, S. 288). Es werden neben beruflichen Qualifikationen immer mehr Fähigkeiten und Kompetenzen für die Partizipation am ersten Arbeitsmarkt verlangt (Schreiner, 2017, S. 31). In Anlehnung an die Europäische Qualifikationsrahmen können hinsichtlich einer Erwerbstätigkeit unterschiedliche Anforderungen festgehalten werden. Die Beschäftigungsfähigkeit, auch Beschäftigbarkeit

genannt, soll den Fokus auf die Fähigkeiten von Individuen lenken, „die es braucht, um in Beschäftigungsverhältnissen zu bestehen“ (Herget, 2010, S. 12). Diese Anforderungen beziehen sich auf die berufliche und fachliche Qualifikation. Es werden jedoch nicht nur spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten hinsichtlich der auszuführenden Tätigkeit gefordert, sondern auch die Fähigkeit zur komplexen Informationsverarbeitung oder auch der Bereitschaft neues zu lernen. Darüber hinaus werden auch soziale Kompetenzen verlangt, welche Fähigkeiten umfassen, die für den Umgang mit anderen Individuen von Bedeutung sind und Kontaktfähigkeit, Konfliktfähigkeit sowie sicheres und freundliches Auftreten veranlassen. Ebenso werden Eigenschaften, wie Leistungsbereitschaft, Belastungsfähigkeit sowie Flexibilität gefordert (ebd., S. 12f). „Der oder die Einzelne hat den Bedingungen des Arbeitsmarktes zu entsprechen oder sich diesen anzupassen, andernfalls wird er oder sie zum Verlierer des Arbeitsmarktes“ (Schreiner, 2017, S. 32). Der Begriff Leistung kann demnach als negativ konnotierter Begriff hinsichtlich Menschen mit Behinderung im Erwerbskontext wahrgenommen und „als Marker der Devianz“ (Würkert, 2024, S. 34) verstanden werden. Obwohl der Begriff Leistung nicht rechtlich verankert ist, wird hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von einer Leistungsgesellschaft ausgegangen. Leistung kann dabei als Differenzierungsmerkmal aufgenommen werden, wodurch Behinderung weiterführend als Differenzkategorie aufgefasst werden kann (ebd., S. 38f).

6.2 Behinderung als Differenzkategorie im Erwerbskontext

Viele Menschen mit Behinderung haben trotz der UN-Behindertenrechtskonvention und den damit verbundenen Maßnahmen keinen gleichberechtigten Anspruch auf Erwerbstätigkeit und finden sich vor allem in segregierenden Institutionen wieder (Pieper & Mohammadi, 2014, S. 227). Diese Personengruppe stößt nämlich im Kontext der Erwerbstätigkeit häufig auf Stereotypen und wird meist als leistungsunfähig betrachtet, wodurch eine eingeschränkte Partizipation am Arbeitsmarkt entstehen kann. Werden Menschen mit Behinderung hinsichtlich Un-/Fähigkeiten betrachtet, wird von Behinderung als Differenzkategorie gesprochen. Bei dieser Betrachtung wird von einem Wechselverhältnis von Normalität und Anderssein ausgegangen (Karim & Waldschmidt, 2019, S. 270). Hierbei wird ein Akt der Unterscheidung aufgezeigt, wobei eine Grenze zwischen Menschen mit und ohne Behinderung gezogen wird (Dederich, 2010, S. 175). Behinderung „als Gegenstand wohlfahrtsstaatlichen Handelns und sonderanthropologischer Konstruktion des ‚Anderen‘“ (Fuchs, 2002, S. 36) weist demnach auf Normalisierungsprozesse hin und ist von Normativitätsvorstellungen geprägt. Dies prägt die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung bis ins 21. Jahrhundert, wobei von einem Mangel oder

einem Gegensatz ausgegangen wird (Dederich, 2010, S. 175). Durch sogenannte Idealvorstellungen entsteht ein gesellschaftlicher Differenzierungsraum (ebd., S. 177f). Der Begriff Differenz weist somit auf die Herstellung von „Zugehörigkeit, Nichtzugehörigkeit, Mehrfachzugehörigkeit, Abweichung, Nichtpassung und Brüchigkeit gegenüber dem Allgemeinen“ (Meyer & Lindmeier, 2020, S. 58). Mit Blick auf Behinderung als Differenzkategorie wird meist von äußerlich sichtbaren Merkmalen ausgegangen, welche sich von einem vorherrschenden Bild des Menschen und dem damit verbundenen Normativitätsvorstellungen unterscheidet (Waldschmidt, 2022, S. 91). Differenzen werden vor allem innerhalb der Disability Studies als sozial (re-)produzierte Instanzen wahrgenommen. Die Produktion einer Differenzkategorie mit Bezug auf Menschen mit Behinderung kann demnach als Ausgrenzung, Stigmatisierung und auch Normalisierung gesehen werden (Kessl & Plößer, 2010, S. 7). Mit der Thematisierung von Behinderung als Differenzkategorie ist auch die „Zuschreibung von fehlender oder ‚verminderter‘ (Leistungs-)Fähigkeit eng verbunden“ (Karim & Waldschmidt, 2019, S. 270).

6.3 Fähigkeitsnormen im Erwerbskontext

Ableismus zählt als Überbegriff von Fähigkeitsnormen und wird als „discrimination in favor of able-bodied people“ (Crispino, 2021, S. 2) definiert. Im Rahmen der Disability Studies wird bei Ableismus von einem gesellschaftlich strukturierenden Verhältnis ausgegangen, welches „Menschen anhand angenommener, zugeschriebener oder tatsächlicher Fähigkeiten“ (Köbsell, 2015, S. 21) bewertet. Es kann „als Gesamtheit von Strukturen und Praktiken, die einseitig und essentialisierend den Wert von Personen nach ihren Fähigkeiten bemessen und damit Diskriminierung und Marginalisierung der als unfähig bewerteten Personengruppen legitimieren“ (Karim & Waldschmidt, 2019, S. 273) verstanden werden. Mit Fokus auf Ableismus im Kontext von Erwerbsarbeit kann aufgezeigt werden, dass Menschen mit Behinderung ungleichberechtigte Chancen am ersten Arbeitsmarkt haben, da Erwerbstätigkeit als fähigkeitsorientiert eingestuft werden kann (ebd.). Die Klassifikation anhand von Fähigkeitsnormen gilt in der heutigen Gesellschaft als zentral und ist eng verbunden mit der Zu- und Abschreibung von Fähigkeiten. „Das mit der Erwerbsarbeit verbundene Leistungsparadigma stellt zunehmend weniger Teilhabemöglichkeiten für vulnerable Gruppen bereit“ (Karim & Waldschmidt, 2019, S. 271). Eine fähigkeitsindividualistische Perspektive am ersten Arbeitsmarkt legitimiert somit eine bestimmte und normativ geprägte Bedeutung von Fähigkeit bzw. und verlangt einen fähigen Menschen (Buchner, Pfahl & Traue, 2015, S. 2). „Ableismus kann eben auch, weiter verstanden, ein Ismus sein, dessen zentraler ideologischer Bestandteil die Fähigkeit ist“ (Würkert,

2024, S. 41). Erwartungen am Arbeitsmarkt gelten als zahlreich und unterziehen sich einer stetigen Änderung. Diese Fähigkeitserwartungen können Druck ausüben und als strukturelle Diskriminierung wahrgenommen werden, wodurch auch hierarchische Ebenen mit Fokus auf Un-/Fähigkeiten sichtbar werden (Wolbring, Deloria, Lilywhite & Villami, 2020, S. 451). Wird der Fokus somit auf Ableismus am ersten Arbeitsmarkt gelegt, kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitgeber*innen gegenüber Menschen mit Behinderung sozio-ideologische Kontrolle ausüben, indem sie Individuen aufgrund ihrer Behinderung differenzieren und ihnen Fähigkeiten zu oder abschreiben (Jammaers, 2016, S. 56). Arbeitgeber*innen zeigen somit Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung und gehen davon aus, dass diese Personengruppe „weder flexibel noch belastbar – d.h. insgesamt (deutlich) weniger leistungsfähig als Menschen ohne Behinderung“ (Wellnitz & Sträter, 2023, S. 29) sind. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass am Arbeitsmarkt eine voreingenommene Vorstellung hinsichtlich der Fähigkeiten und dem Leistungspotenzial besteht. Doch nicht nur die Leistung als Arbeitskraft, sondern auch die sozialen Fähigkeiten werden von Menschen mit Behinderung voreingenommen betrachtet (Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013, S. 470f). Würkert (2024), der sich auf den Philosophen Vossenkuhl bezieht, gibt an, dass es sich hier um eine sogenannte normative Überforderung handelt. Damit möchte er aufzeigen, dass Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt, den normativen Idealen der Leistungsgesellschaft nicht gerecht werden können und gleichzeitig auch erwerbstätige Personen weiterhin diese Anforderungen gerecht werden müssen. Die Qualifikationsanforderungen und die leistungsorientierte Struktur könnte zugunsten Menschen mit Behinderung aufgelöst werden und auch eine Bereicherung für Menschen ohne Behinderung sein (S. 41). „Der Zugang zu Erwerbsarbeit in einer hochselektiven und exklusiven Leistungsgesellschaft stellt grundsätzlich für jede Person einen (Un-)Möglichkeitsraum dar, dessen Anforderungen in Abhängigkeit von individuellen, familialen sowie umweltbedingten Faktoren unterschiedlich bewältigt werden müssen“ (Afeworki Abay, 2022, S. 103). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Ableismus im Erwerbskontext sich auf die berufliche Partizipation von Menschen mit Behinderung auswirkt. Dominierende Fähigkeitsnormen führen zu Marginalisierung. Gesellschaftliche Erwartungen und Standards für Arbeitsleistung und -fähigkeiten sind eng an normative Vorstellungen geknüpft und perpetuieren Stereotypen. Solche Fähigkeitsnormen könnten auch bei genauerer Betrachtung im Modell der Persönlichen Assistenz entdeckt werden.

6.4 Fähigkeitsnormen im Modell der Persönlichen Assistenz

Die Inanspruchnahme von Persönlicher Assistenz fordert, wie bereits im Kapitel 5.4 beschrieben, fünf Kompetenzen, welche Assistenznehmer*innen nachweisen müssen. Diese gelten als Grundsatz für eine gelingende Zusammenarbeit (Thaller, 2010, S. 25f). Nichtsdestotrotz können die geforderten Kompetenzen ebenso als eine Barriere für einige Zielgruppen angesehen werden. So wird im Dialogpapier der Lebenshilfe Österreich (2017, S. 6) unter anderem die Organisations- und Anleitungsfähigkeit von Menschen mit Lernschwierigkeiten in Frage gestellt. Dabei ist die Wahrnehmung von Behinderung als Differenzkategorie ausschlaggebend, „denn die Kategorisierung von Personen als „behindert“ (disabled) ist mit der Zuschreibung von fehlender oder „verminderter“ (Leistungs-)Fähigkeit eng verbunden“ (Karim & Waldschmidt, 2019, S. 270). Menschen mit Lernschwierigkeiten werden somit Fähigkeiten abgesprochen und eine Leistungsunfähigkeit aufgrund von ableistischer Vorstellungen zugeschrieben. Die berufliche Partizipation wird dadurch dieser Zielgruppe erschwert (ebd.). Ein Grund für defizitorientierte Ansichten könnte die gesellschaftliche Sichtweise von Behinderung sein. Menschen mit Behinderung werden „über reduzierte Leistungs- und Kommunikationsfähigkeiten“ (Waldschmidt, 2012, S. 29) wahrgenommen. Das Absprechen von Fähigkeiten und das in Frage stellen des Entscheidungs- und Urteilsvermögens verletzt die Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten und führt bei genauer Betrachtung zur Verwehrung der Persönlichen Assistenz als Unterstützungsmodells. Nachdem das Modell der Persönlichen Assistenz von Menschen mit körperlicher Behinderung entwickelt wurde, ist dieses Angebot auch auf diese Personengruppe ausgerichtet. Dies führt nach Waldschmidt (2012, S. 29) auch zum Rückfall in alte Hierarchien, in welchen Menschen mit körperlicher Behinderung an der Spitze der Rangordnung stehen und Menschen mit Lernschwierigkeiten im Gegensatz dazu als vernunftlos gelten. Grund dafür könnte sein, dass Vernunft als Maßstab angesehen wird, wobei mentale Fähigkeiten und die damit verbundene Fähigkeit an der Gesellschaft teilzunehmen als Richtwert angesehen werden. Demnach wird einer Person mit Lernschwierigkeiten die Vernunft abgesprochen (ebd., S. 30). Aufgrund der Ausrichtung auf Menschen mit körperlicher Behinderung und der Absprache der Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten kann die Persönliche Assistenz nicht weitgehend von dieser Zielgruppe wahrgenommen werden. Eine Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz könnte genau bei diesen Punkten ansetzen. Dadurch kann bei der Begleitung von Menschen mit

Lernschwierigkeiten der Bedarf an einem umfangreicheren Angebot da sein und eine auch eine mögliche Anpassung des Assistenzkonzepts mit sich bringen.

6.5 Mögliche Anpassungen des Assistenzkonzepts

Kommt es zur Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten, wird davon ausgegangen, dass es nicht nur bürokratische Veränderungen bedarf, sondern auch in der Zusammenarbeit zwischen Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz und den Assistenznehmer*innen. Nach Theunissen (2005) würde die Begleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten umfangreicher sein, weswegen unter anderem die die advokatorische, konsultative, facilitatorische und intervenierende Assistenzform vorgeschlagen werden (S. 118). Es bedarf seitens der Persönlichen Assistenz eine „permanente Gratwanderung zwischen professioneller Einmischung und Zurücknahme“ (ebd., S. 117). Demnach würde sich das Arbeitsverhältnis mit einer Person mit Lernschwierigkeiten zur Zusammenarbeit mit Menschen mit körperlicher Behinderung unterscheiden, jedoch Selbstbestimmung als Leitidee beibehalten. Es werden unterschiedliche Aufgabenbereiche der Assistenz angeführt, welche in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten aufkommen können. Diese können auch auf die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bezogen werden. Die verschiedenen Formen der Assistenz beinhalten unterschiedliche Schwerpunkte und Zielsetzung. Die praktische Assistenzform gilt als personenbezogene Leistung und Unterstützung bei alltäglichen Aufgaben. Im Arbeitsalltag kann die praktische Assistenzform zum Beispiel bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben, wie der Nutzung von Technologien, unterstützen. Mit Bezug auf PAA für Menschen mit Lernschwierigkeiten kann dies bedeuten, dass beim Bewältigen und Verstehen von Arbeitsschritten begleitet wird (ebd., S. 118). Nach Williams, Ponting, Ford und Rudge (2009) wird angegeben, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten auf Herausforderungen beim Erlernen von neuen oder komplexen Informationen stoßen können (S. 64). Durch den Einsatz von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz könnte hierbei nicht nur unterstützt werden, sondern auch die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz erfüllt werden. Wird die Europäische Qualifikationsrahmen nach Hegert (2010) herangezogen, könnte durch die praktische Assistenzform die Anforderung hinsichtlich der Fähigkeit zur komplexen Informationsverarbeitung erfüllt werden (S. 12f). Die lernzielorientierte Assistenzform gilt als weiterführende Unterstützung bei Lernprozessen. Hierbei ist jedoch die explizite Äußerung von Assistenznehmer*innen zu beachten. So wird seitens der Persönlichen Assistenz lediglich lernzielorientierte Unterstützung angeboten, wenn der Wunsch dazu seitens der assistenznehmenden Person

ausdrücklich geäußert wird. Um die Selbstbestimmung zu garantieren, könnten bei dieser Form gemeinsam Ziele und Konzepte erstellt werden (Theunissen, 2005, S. 120). Die Bereitschaft, etwas Neues zu lernen (Hegert, 2010, S. 12f), könnte dadurch gefördert werden, indem die Persönliche Assistenz bei gemeinsam konzipierten Lernzielen unterstützt. Die facilitatorische Assistenz soll mit Blick auf jene Lernziele bei individuellen Entwicklungsprozessen unterstützen, indem auch stimulierende Situationen eröffnet werden. Hierbei soll auf das Individuum eingegangen werden, um eine positive und vertrauensvolle Atmosphäre zu entwickeln (Theunissen, 2005, S. 120).

Die dialogische und sozialintegrierende Assistenzform kann aufgrund der Schwerpunktsetzung auch gemeinsam betrachtet werden. Die sozialintegrierte Assistenzform zielt auf die Begleitung innerhalb von Gruppen ab, wodurch ein Zugehörigkeitsbewusstsein entstehen soll sowie auf die Unterstützung sich „in ein bestehendes oder zu schaffendes soziales Netzwerk aktiv einzubringen“ (Theunissen, 2005, S. 119). Dadurch sollen nicht nur soziale und kommunikative Regeln innerhalb einer Gesellschaft weiterentwickelt werden, sondern auch die Kompetenzen der Konfliktfähigkeit. Die sozialintegrierende Form soll somit zur gesellschaftlichen Partizipation beitragen, währenddessen die dialogische Assistenzform beim Aufbau oder Erhalten von zwischenmenschlichen Beziehungen begleiten soll, wodurch Grundbedürfnisse im sozialen Kontext gestillt werden können. Dies beeinflusst auch die Kommunikationskompetenzen, sowie das aktive Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse und Wünschen. In der Zusammenarbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten kann jedoch eine asymmetrische Kommunikationsbasis eintreten. Hierbei gilt es Wege zu finden, wodurch es nicht zur Fremdbestimmung kommt (ebd., S. 118f.). Da auch am Arbeitsplatz soziale Kompetenzen gefordert werden, die sich auf Fähigkeiten, wie Kontakt- und Konfliktfähigkeiten beziehen (Hegert, 2010, S. 12f), kann auch hier die Persönliche Assistenz in dialogischer und sozialintegrierender Form unterstützen. Die advokatorische Assistenz soll mit Blick auf Entscheidungen oder Lebensvorstellungen „individuelle Übersetzungs- und Mitteilungshilfe“ (Theunissen, 2005, S. 119) leisten. Dies kann als eine Art der Interessensvertretung gesehen werden und sollte auch gemeinsam von Assistenznehmer*innen und Persönlicher Assistent*innen authentisch und eindeutig festgelegt werden, um nicht fremdbestimmend zu sein (ebd.). Bei der konsultativen Form können Assistenznehmer*innen „gemeinsames Beraten, gemeinsames Durchdringen von Lebensfragen oder gemeinsames Suchen nach Problemlösungen“ (ebd.). beanspruchen. Wird dies auf den beruflichen Kontext bezogen, kann hierbei die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz durch

beratende Tätigkeiten zusätzlich bei unterschiedlichen Problemen unterstützen. Die letzte Form bezieht sich nun auf selbst- und fremdgefährdendes Verhalten bzw. psychosoziale Krisenmomente. Die intervenierende Assistenz gilt als persönliche Hilfe in krisenhaften Momenten, „die über ein bloßes ‚Eingreifen‘ oder ‚Dazwischentreten‘ hinausgeht“ (ebd., S. 121). Die intervenierende Assistenzform bezieht sich somit auf Verhaltensauffälligkeiten, welche nichtsdestotrotz begleitet und nicht fremdbestimmt verlaufen sollen (ebd.). Werden diese Vorschläge von Abänderungen der Persönlichen Assistenz genauer betrachtet, wird ersichtlich, dass eine reine Übertragung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz für Menschen mit körperlicher Behinderung auf eine Zielgruppe mit Lernschwierigkeiten übertragen werden kann. Es soll die Notwendigkeit einer Anpassung aufgezeigt werden, wobei die Individualität von Assistenznehmer*innen in den Vordergrund gerückt werden sollen.

Darüber hinaus entwickelt Theunissen (2005) noch weitere Assistenzformen, welche zu einer Verbesserung von Unterstützungssystemen führen sollen (S. 118f). Während sich die advokatorische Assistenz beim Treffen von Entscheidungen unterstützt, gilt die konsultative Form als Beratungsangebot bei Konflikten, schwierigen Lebenssituationen oder individuellen Zukunftsplänen. Beide Assistenzformen gelten nach Theunissen (2005) als Begleitung und sollen nicht ohne Einverständnis der Assistenznehmer*innen durchgeführt werden. Es soll zur Stärkung der Rolle von Assistenznehmer*innen durch einen wechselhaften Dialog kommen (S. 119). Die intervenierende und facilitatorische Assistenzform stellt eine Unterstützungsform bei selbst- und fremdgefährdendem Verhalten seitens der Assistenznehmer*innen voraus. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um ein bloßes Eingreifen, sondern ein an Selbstbestimmung orientierten und vertrauensvollen Begleitung in einer Krisensituation. Demnach könnte sichergestellt werden, dass Personen in der Lage sind, Herausforderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen und auch in schwierigen Situationen Unterstützung bekommen (ebd., S. 121). Grundsätzlich sollten jedoch nur Ratschläge erteilt werden oder Unterstützung bei Entscheidungen angeboten werden, wenn sie erbeten werden. Williams et al. (2009) argumentiert daraufhin, „that advice had to be given when asked for, and had to be on the terms of the person asking for it. However, protection and advice are even more significant in the lives of those with higher support needs“ (S. 65). Die Arbeit als Persönliche Assistenz von Menschen mit Lernschwierigkeiten erfordert demnach eine Anpassung an die Individualität von Assistenznehmer*innen. Die Persönlichen Assistent*innen müssen sich in die Person mit Lernschwierigkeiten auf individuelle und personenzentrierte Weise reinversetzen können und aus dieser Perspektive

betrachten können. Dies bedarf Flexibilität und gilt als komplex für Persönliche Assistent*innen (Williams et al., 2009, S. 65).

7 Zwischenfazit

Das Zwischenfazit dieser Masterarbeit soll die bisherigen Erkenntnisse des Theorieteils zusammenfassen und reflektieren. Ziel ist es, dass die wichtigsten Aspekte skizziert und Hypothesen genannt werden. Dadurch soll eine klare Übersicht für das weitere Vorgehen geschaffen werden. Es soll die Notwendigkeit der Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz für die Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt skizziert werden. Anschließend sollen Annahmen, welche durch die theoretische Auseinandersetzung aufgekommen sind, zusammengefasst werden und innerhalb der Analyse der empirischen Ergebnisse bestätigt oder widerlegt werden.

Obwohl die Persönliche Assistenz ein essenzielles Instrument hinsichtlich Selbstbestimmung und berufliche Partizipation ist, haben Menschen mit Lernschwierigkeiten keinen gleichberechtigten Zugang zu dieser Unterstützungsleistung. Dem Forschungsstand ist zu entnehmen, dass andere Länder, wie Schweden, Taiwan und Japan, vor allem die individuellen Bedürfnisse von Assistenznehmer*innen berücksichtigen, wodurch ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht wird. Die Forschungsfrage zielt darauf ab, inwieweit das Modell der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Österreich adaptiert werden soll, um Partizipation am ersten Arbeitsmarkt und dadurch Selbstbestimmung zu ermöglichen.

Das Recht auf Arbeit, welches durch den fehlenden Zugang zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz nicht geboten wird, zeigt, dass es an Möglichkeiten fehlt, womit Menschen mit Lernschwierigkeiten ihren Lebensunterhalt verdienen. Das verstößt gegen Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, welcher auf Gleichberechtigung hinweist, und bezieht sich auf das Recht eine Tätigkeit frei wählen und annehmen zu können (BMSGPK, 2016, S.22f). Nicht nur der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und eine Entlohnung wird gefordert. Erwerbstätigkeit trägt überdies auch zu gesellschaftlicher Partizipation bei (Franzke, 2020, S.109). Dadurch wird auch eine gesellschaftliche Rolle vergeben, wodurch Erwerbstätigkeit über die materielle Existenzsicherung hinausgeht (Felder, 2017, S.104). Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz würde demnach bei gesellschaftlicher und beruflicher Partizipation unterstützen und ein selbstbestimmtes Leben fördern und Abhängigkeit reduzieren (Thaller, 2010, S.11). Die Einführung einer Harmonisierungsrichtlinie aufgrund einer Verbandsklage zielt auf die Richtlinien in

den Bundesländern ab, was auch Menschen mit Lernschwierigkeiten betrifft. Menschen mit Lernschwierigkeiten werden als Zielgruppe definiert, die Pflegestufe 3 als Voraussetzung fällt weg und die strikte Trennung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz und in der Freizeit soll ebenso aufgehoben werden (BMSGKP, 2023b, S.13). Nachdem auch der Nachweis von gewissen Kompetenzen beim Beanspruchen von Persönlicher Assistenz gefordert wird, soll die Harmonisierungsrichtlinie darauf abzielen. Vor allem die Anleitungskompetenz bei Menschen mit Lernschwierigkeiten wird angezweifelt, jedoch in der Harmonisierungsrichtlinie neu definiert, wobei entweder die Anleitungskompetenz bereits vorhanden ist oder diese mit Unterstützung herangeführt werden kann (BMSGKP, 2023a, S.13). Bei Menschen mit Lernschwierigkeiten werden meist die Leitungs- und Organisationskompetenz angezweifelt, was wiederum als Barriere hinsichtlich des Zugangs zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz gilt (Lebenshilfe, 2017, S.6). Dabei spielt die Wahrnehmung von Behinderung als Differenzkategorie eine entscheidende Rolle, da Fähigkeiten anhand von Vorannahmen abgesprochen werden (Karim & Waldschmidt, 2019, S.270). Das Absprechen von Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten erschwert die berufliche Partizipation. Es wird auch von einer reduzierten Leistungsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit ausgegangen (Waldschmidt, 2012, S.29). Durch das Absprechen von Fähigkeiten wird die Selbstbestimmung von Personen gefährdet. Außerdem wurde das Modell der Persönlichen Assistenz von und für Menschen mit körperlicher Behinderung entwickelt und ist nicht auf Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgerichtet, weswegen die Persönliche Assistenz nicht weitgehend von dieser Zielgruppe wahrgenommen werden kann. Das Modell der Persönlichen Assistenz benötigt demnach eine Adaptierung und ein umfangreicheres Angebot, da auch die Zielgruppe erweitert wird. Laut Williams et al. (2009) wird davon ausgegangen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten beim Umgang mit neuen Informationen Unterstützung brauchen. Theunissen (2005) schreibt, dass unterschiedliche Assistenzformen mit unterschiedlichen Schwerpunkten auf diverse Bedürfnisse reagieren können (S.117f). Die Hürden bei der Informationsverarbeitung können durch den Einsatz einer lernorientierten Assistenzform abgebaut werden. Die Wünsche und individuelle Vorstellungen stehen im Vordergrund und Hilfestellung soll nur angeboten werden, wenn es ausdrücklich gefordert wird (Theunissen, 2005, S. 120). Durch gemeinsam erstellte Lernziele kann die Bereitschaft, Neues zu lernen, gefördert werden (Hegert, 2010, S. 12f). Ebenso kann der Einsatz einer facilitatorischen Assistenz auch individuelle Entwicklungsprozesse unterstützen (Theunissen, 2005, S. 120). Hilfestellung bei Entscheidungen kann durch advokatorische Assistenz geboten

werden, was auch eine klare Kommunikation zwischen Assistenznehmer*innen und der Persönlichen Assistenz fordert (Theunissen, 2005, S. 119). Mit Hilfe der konsultativen Form soll eine gemeinsame Beratung und das Finden von Lösungsmöglichkeiten angeboten werden. Die Aufgabe einer intervenierenden Assistenzform soll eine Unterstützung in Krisen sein, die bei auto- und fremdaggressiven Verhalten eingesetzt werden kann (ebd., S. 121). Theunissen (2005) hebt hervor, dass die Rolle von Persönlicher Assistenz durch stetige Kommunikation und Einverständnis erfolgen soll (S.118f). Es wird aufgezeigt, dass die Persönliche Assistenz ein hohes Maß an Flexibilität bedarf und Hilfe nur auf Anfrage gegeben werden soll, sodass die Selbstbestimmung von Assistenznehmer*innen nicht gefährdet wird (Williams et al., 2009, S. 65).

Der theoretische Teil hat sich an der Forschungsfrage „Welcher Adaptierung bedarf das Modell der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, um eine berufliche Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen?“ orientiert und skizziert ein zentrales Anliegen in Bezug auf Menschen mit Lernschwierigkeiten. Es kann festgehalten werden, dass individuelle Bedürfnisse und die gesellschaftliche Wahrnehmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten, aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen betrachtet werden müssen. Ein zentraler Aspekt ist die rechtliche Rahmenbindung, wobei auch die Einhaltung der UN-Behindertenrechtskonvention entscheidend ist. Wird der Artikel 27 betrachtet, handelt es sich um das Recht auf freie Wahl von beruflichen Tätigkeiten. Die aktuellen Bestrebungen einer Harmonisierungsrichtlinie und einer damit verbundene Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz könnte als entscheidender Fortschritt gesehen werden. Wird dann noch davon ausgegangen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten spezifischere Bedürfnisse haben, besteht die Annahme, dass sich auch das Aufgabengebiet der Persönlichen Assistenz verändern soll, da das bisherige Modell sich primär auf Menschen mit körperlicher Behinderung bezieht. Werden jedoch die Vorannahmen gegenüber Menschen mit Lernschwierigkeiten, wie Schwierigkeiten bei Informationsbearbeitung, Entscheidungsfindung und auto- und fremdaggressives Verhalten, herangezogen, soll dabei auch auf kognitive und soziale Aspekte eingegangen werden. So könnte eine Veränderung des Aufgabengebiets der Persönlichen Assistenz mit Blick auf verschiedenen Formen der Assistenz und die individuellen Bedürfnisse benötigt werden. Es kann somit festgehalten werden, dass die Anforderungen an eine Persönliche Assistenz durchaus steigen und die Aufgabenbereiche sich vergrößern könnten. Schlussendlich kann auch festgehalten werden, dass die Adaptierung der Persönlichen Assistenz mit Fokus auf Menschen

mit Lernschwierigkeiten, ausschlaggebend sein kann. Ein auf Menschen mit Lernschwierigkeiten adaptiertes Modell kann zur beruflichen Partizipation beitragen und ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Der nachfolgende empirische Part der vorliegenden Masterarbeit soll diesen Annahmen nachgehen und herausfinden, welche Adaptierungsansätze es für das Modell der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz benötigt, sodass Menschen mit Lernschwierigkeiten einen gleichberechtigten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben können.

Empirische Rahmung

8 Forschungsmethodologie und-methodik

Die vorliegende Masterarbeit setzt sich zum Ziel auf der Grundlage von Interviews eine mögliche Adaptierung des bestehenden Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz mit Fokus auf Menschen mit Lernschwierigkeiten zu erarbeiten. Basierend auf der theoretischen Rahmung, welche sich nicht nur auf die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bezieht, sondern auch mit der Bedeutung von Erwerbstätigkeit als gesellschaftliche Partizipation sowie Selbstbestimmung auseinandersetzt, soll im Rahmen der Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) bearbeitet werden. In den nächsten Kapiteln wird zuerst auf forschungsethische Aspekte eingegangen. Anschließend soll der Zugang zum Material und somit den Leitfaden und das Expert*inneninterview genauer beleuchtet werden. Anschließend werden die Methodologie und das methodische Vorgehen dargestellt.

8.1 Forschungsethische Aspekte

Dieses Kapitel soll sich mit forschungsethischen Fragen auseinandersetzen. Forschungsethik setzt sich aus ethischen Prinzipien und Regeln zusammen. Das Prinzip der informierten Einwilligung besagt, dass Persönlichkeitsrechte der interviewten Personen zu schützen sind, weswegen die Interviewpartner*innen vorab hinsichtlich der Einwilligung zur Teilnahme informiert werden (Hopf, 2016, S. 195). So soll „die Frage nach der Freiwilligkeit der Teilnahme an Untersuchungen, die Frage nach der Absicherung von Anonymitäts- und Vertraulichkeitszusagen, die Frage nach der Vermeidung von Schädigungen derer, die in Untersuchungen einbezogen werden“ (ebd., S. 195). Die Einwilligung zur freiwilligen Teilnahme wird schriftlich dokumentiert und beinhaltet nicht nur die Zustimmung zur Einwilligung, sondern auch die Versicherung von Anonymität und das Recht auf Abbruch. Interviewpartner*innen sollen vorab über das Forschungsinteresse sowie Ziele und Methode informiert werden (Hopf, 2016, S. 197). Es soll

bei dem informierten Einverständnis für „alle Abschnitte des Forschungsprozesses Aufklärung und Zustimmung“ (Hubmayer, Felbermayer & Fasching, 2018, S. 326) eingeholt werden. Das Prinzip der Nicht-Schädigungen bezieht sich auf mögliche Risiken, welche durch Aufklärung von negativen Konsequenzen an Teilnehmer*innen herangeführt werden soll. Dazu zählt auch die Anonymisierung, sodass keine Rückschlüsse auf die teilnehmende Person gezogen werden (ebd., 2018, S. 327). Des Weiteren kann neben der Anonymität auf die „Widerrufsmöglichkeit ohne Nennung von Gründen verwiesen werden“ (Fasching, Felbermayr & Hubmayer, 2017, S. 318). Demnach wurde im Rahmen dieser Masterarbeitsarbeit eine schriftliche Einverständniserklärung an die Interviewpartner*innen geschickt wurden, wobei über den Umgang der erhobenen Daten sowie Anonymisierung aufgeklärt wurde. Um keine Rückschlüsse zu ziehen, wurden die Namen, Organisationen sowie weitere Details zur Person anonymisiert. Wie in der Einverständniserklärung ebenso vermerkt, wird das Löschen der Audioaufnahmen, nachdem das Transkript angefertigt wurde und für keine weiteren Zwecke, außer die vorliegende Masterarbeit verwendet wird.

8.2 Erhebungsmethode – Das Expert*inneninterview

Das Expert*inneninterview weist grundlegend einige Besonderheiten auf, was „mit dem Status und der gesellschaftlichen Funktion von ‚Expert[*in]‘“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 154), der spezifischen Beziehung zwischen Interviewer*innen und Expert*innen und der Einzigartigkeit von Expert*innenwissen zusammenhängt. Mit dem Begriff Expert*in geht eine spezifische Art von Wissen mit einher, wobei einer Person Sonderwissen zugeschrieben wird und auch selbst von der Person beansprucht wird. In der qualitativen Forschung wird jedoch auch davon ausgegangen, dass jedes Individuum in irgendeiner Hinsicht als Expert*in des eigenen Lebens wahrgenommen werden kann, jedoch handelt es sich im Rahmen dieser Interviewform um ein Binnenwissen, welches Expert*innen aufbringen sollten. So gelten Personen als Expert*innen, wenn diese „über ein spezifisches Rollenwissen verfügen, solches zugeschrieben bekommen und diese besondere Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen“ (ebd., S. 155). Bei diesem Rollenwissen kann es sich um Insiderwissen, Deutungswissen oder Wissen in Bezug auf Kontext und Hintergrund von Erfahrungsbereiche handelt. Das Wissen von Expert*innen ist jedoch nicht nur auf den Beruf von Individuen bezogen, sondern auch auf Engagement außerhalb des Berufsfeldes. So wird der Expert*innenstatus beansprucht, wenn das spezifische Sonderwissen vorhanden ist (Helferich, 2014, S. 571). „In der Regel werden Expert[*innen]gespräche von vornherein als ‚Leitfadeninterviews‘ konzipiert“ (Przyborski &

Wohlrab-Sahr, 2021, S. 158), wobei der Leitfaden als eine Reihung von Sachfragen angesehen wird, welches aus dem Forschungsinteresse hervorgeht (ebd.). Demnach werden Fragen enger und spezifischer gefasst und folgen einem strukturierten Ablauf, wodurch das Expert*inneninterview aufgrund der gezielten Fragen eine gewisse Vorarbeit bedarf (Helferich, 2014, S. 572). Im Vorgespräch wird mit den Expert*innen geklärt, dass das spezifische Binnenwissen erfragt wird und nicht die Organisation, in welcher sie mitarbeiten. „Um den Expert[*innen]status des Gegenübers angemessen zu würdigen, bietet es sich an, ihm in einem ersten Teil des Interviews Gelegenheit zu geben, sich selbst in seiner Funktion vorzustellen“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 122f). Nach dieser einleitenden Frage, welche die Vorstellung von Expert*innen involviert, sollen die Hauptfragen gestellt werden, wobei es sinnvoll scheint, den Expert*innen einen selbstläufigen Sachverhalt darstellen zu lassen. Dabei sollen die Interviewpartner*innen ihre Erzählung zu Ende bringen, bevor es zu Nachfragen kommt. Ist der gewünschte Detaillierungsgrad nicht gegeben, kann in Form von immanenten Nachfragen aufgefordert werden, näher auf gewisse Sachverhalte einzugehen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 160). Grundsätzlich wirkt es sich positiv auf die Interviewführung aus, wenn der Leitfaden einem systematischen Ablauf unterliegt. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Leitfaden als Unterstützung gilt, weswegen eine gewisse Flexibilität gefordert ist. „Wenn Bereiche von von den Interviewten selbst bereits hinreichend behandelt wurden, brauchen sie nicht noch einmal angesprochen zu werden, nur weil der Leitfaden sie an späterer Stelle vorsieht“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 130). Auch können Fragen vorgezogen werden, wenn sich diese innerhalb der Gesprächssequenz anbieten. Für das Interview soll relevant sein, dass Sachverhalte besprochen werden und nicht die erzwungene Einhaltung der Reihenfolgen von Fragen. So kann es vorgekommen, dass sich die Reihenfolge der Fragen verändert, jedoch der Redefluss aufrechterhalten wird (ebd.). Der Interaktionssituation in Expert*inneninterviews bedarf besondere Aufmerksamkeit, da der zugeschriebene Expert*innenstatus ebenso ein gewisses Machtverhältnis mit sich trägt. „Die Interviewten verfügen über ein überlegenes Wissen, das einen anerkannten gesellschaftlichen Status begründet, und die Interviewenden möchten an dem Wissen teilhaben“ (Helferich, 2014, S. 572). So gilt als wesentliche Voraussetzung eines gelingenden Interviews mit den Expert*innen auf Augenhöhe zu kommunizieren (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 163). Ob das Interview auf Augenhöhe oder in einem hierarchischen Schema abläuft, hängt von der Selbstpräsentation der Interviewer*innen und der Gestaltung des Leitfadens sowie der damit verbundenen Vorarbeit ab

(Helferich, 2014, S. 572). So ist es relevant, dass Interviewer*innen eine kompetente Haltung einnehmen und sich „gleichzeitig im Hinblick auf dieses spezielle Erfahrungswissen informationsbedürftig darzustellen“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 163).

8.2.1 Leitfadenerstellung

Grundsätzlich gelten Expert*inneninterviews als Leitfadeninterviews, welche eine stärkere Strukturierung haben und Sachfragen beinhalten. Bei der Leitfadenerstellung eines Expert*inneninterviews gilt das Forschungsinteresse und das damit zusammenhängende Expert*innenwissen zu klären. „In der Regel ist es stärker informationsbezogen auf die Erhebung von praxis- und erfahrungsbezogenem, technischem Wissen ausgerichtet“ (Helferich, 2014, S. 571). Demnach werden Erzählaufforderungen zurückgehalten und Sachfragen spezifisch gestellt, wodurch „Abläufe, Zusammenhänge, Wissens Elemente und Routinen“ (Helferich, 2014, S. 572) abgefragt werden können. Kommt es zu verallgemeinernden Antworten bzw. Aussagen, können diese durch Aufforderung zur spezifischeren Ausführung mit Fokus auf forschungsbezogene Bereiche geklärt werden. Durch die Strukturierung, Fokussierung und Überprüfung der Fragen hinsichtlich ihrer Beantwortbarkeit wird der Interviewsituation ein professioneller Charakter zugeschrieben (ebd.). „Das Prinzip des theoriegeleiteten Vorgehens wird dadurch realisiert, dass das aus der Untersuchungsfrage und den theoretischen Vorüberlegungen abgeleitete Informationsbedürfnis in Themen und Fragen des Leitfadens übersetzt wird“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 115). Durch die Vorbereitung des Leitfadens und der generellen Vorarbeit, bietet das Expert*inneninterview die Möglichkeit spezifische Vorüberlegungen zu berücksichtigen. Der Leitfaden soll demnach auch eine gewisse Reichweite hinsichtlich Vorüberlegungen, Forschungsinteresse und Probleme beinhalten, wodurch die interviewten Personen ein weites Spektrum haben sowie die Chance, eine ausführliche Antwort zu geben. Des Weiteren ist auch die Spezifität des Leitfadens relevant. Der Leitfaden soll das Erkenntnisinteresse aufzeigen. Aufgrund dessen wird der Leitfaden auch in Anlehnung an Themenbereiche strukturiert, wodurch eine gewisse Ordnung und Reihung entstehen (ebd., S. 116). So werden Fragen gesammelt, welche das Forschungsinteresse darstellen. Diese sollen möglichst viele Teilaspekte hinsichtlich des Erkenntnisinteresses widerspiegeln. Bei der Prüfung der Fragen, wobei mittels kritischen Blick Bezug auf das Forschungsinteresse Fokus bezogen wird, soll festgestellt werden, ob die Fragen den Expert*innen die Möglichkeit bieten, dass sie Neues erzählen können. Bleiben Fragen übrig, sollen diese sortiert werden. Ebenso werden die Fragen bezüglich „zeitlicher Abfolge, inhaltlicher Zusammengehörigkeit und Fragerichtung“ (Helferich, 2014, S. 568)

sortiert. Zum Schluss werden die Fragen subsumiert, sodass auch spontan gewisse Aspekte angesprochen werden können, wodurch die Flexibilität geboten werden soll (ebd., S. 569). Somit lässt sich festhalten, dass der Leitfaden dieser Masterarbeit grundsätzlich strukturiert ist, jedoch auch eine gewisse Flexibilität beinhaltet. Nach einer einleitenden Frage kommt es zu Hauptfragen, welche nach Themenbereichen geordnet sind. Der Leitfaden dient zur Orientierung und soll vor allem bei der Interviewführung unterstützen. Überdies konnten im Leitfaden unterschiedliche Themenblöcke identifiziert werden, wodurch sich die deduktiven Kategorien für die Inhaltsanalyse nach Mayring ergeben haben, welche im weiteren Vorgehen mit induktiven Kategorien ergänzt wurden (s. Kap. 8.3). Der Leitfaden befindet sich im Anhang (Kap.14).

8.2.2 Der Feldzugang

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurden vier Expert*inneninterviews durchgeführt. Mit Blick auf die Forschungsfrage der vorliegenden Masterarbeit wurden zwei Kriterien hinsichtlich der Auswahl von Interviewpartner*innen entwickelt. Wenn Personen den Kriterien nicht entsprochen haben, wurden diese nicht als Interviewpartner*innen ausgewählt. Nachfolgend werden die Kriterien aufgelistet:

- Wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Form von Forschungsprojekten in Österreich.
- Mitarbeit in Organisationen zum Thema Persönlicher Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Österreich.
- Mitarbeit in Organisationen für Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz – direkter Kontakt zu Assistenznehmer*innen soll durch Beratungstätigkeiten und/oder Einschulungsverfahren zum Thema Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bestehen.

Um für das Interview in Frage zu kommen, mussten die Personen einen der beiden oben genannten Punkte erfüllen. Diese Kriterien weisen nämlich ein sogenanntes Binnenwissen auf. Diese Form des Sonderwissens ist ausschlaggebend, um als Expert*in einer Thematik in Frage zu kommen. Aufgrund dessen wurde der Fokus auf die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz für Menschen mit Lernschwierigkeiten gelegt. Damit einhergehend gilt auch die Tätigkeit der befragten Person als Kriterium. Es gilt als relevant, dass Interviewpartner*innen sich im Arbeitskontext mit der Thematik auseinandersetzen. Dazu zählt die Tätigkeit in diversen Organisationen, Institutionen, Vereine, usw., aber auch die Auseinandersetzung anhand von wissenschaftlichen Tätigkeiten in Form von Forschungsprojekten.

Die alleinige Tatsache, dass eine Person Lernschwierigkeiten oder Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz hat, hat nicht ausgereicht. Dieses Kriterium wurde aufgestellt, da es sich bei der Erhebungsmethode um Expert*inneninterviews handelt, wobei es nicht ausreichend ist, selbst von einer Behinderung betroffen zu sein oder Expert*in des eigenen Lebens zu sein.

Um Interviewpartner*innen zu finden, wurden diverse Organisationen, Institutionen, Selbstvertretungsvereine und auch Peer-Beratungen unter Rücksicht beider Kriterien kontaktiert. Schlussendlich wurden sechs Interviewpartner*innen gefunden, welche genau dieses Sonderwissen mitgebracht haben. Bei der Kontaktaufnahme wurde die Thematik der Masterarbeit kurz vorgestellt. Nach erfolgreicher Kontaktaufnahme und Zustimmung hinsichtlich der Durchführung des Interviews, wurden Einverständniserklärungen verschickt und anschließend die Expert*inneninterviews via Zoom durchgeführt. Die Interviews haben zwischen 45 und 60 Minuten gedauert, wurden anonymisiert und transkribiert. Nach der Erstellung des Transkripts wurden die Audioaufnahmen vollständig gelöscht. Obwohl am Anfang des Interviews die Personen die Gelegenheit bekommen haben sich vorzustellen und somit der Expert*innenstatus mittels Nennung der Tätigkeit ersichtlich wird, wird ein Großteil davon aus dem Transkript entfernt. Dadurch sollen keine Rückschlüsse auf die jeweiligen Personen gezogen werden und der Datenschutz hinsichtlich der Anonymisierung eingehalten werden.

8.3 Analysemethode

Das verwendete Auswertungsdesign liegt der Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring zu Grunde, wodurch eine systematische Analyse und damit verbundene Interpretation von Material erfolgt, um bestimmte Fragestellungen zu beantworten und Erkenntnisse zu gewinnen (Mayring, 2015, S. 13). Nachfolgend wird die Methodologie der Inhaltsanalyse vorgestellt, um anschließend den Auswertungsprozess zu erläutern.

8.3.1 Methodologie der Inhaltsanalyse nach Mayring

Die methodologische Entwicklung von Sozial- und Humanwissenschaften haben sich in den letzten Jahrzehnten immer wieder verändert (Gläser & Laudel, 2010, S. 47). Vor allem in der Soziologie wurde behauptet, dass es sich bei der qualitativen Inhaltsanalyse um „kein elaboriertes oder anspruchsvolles Verfahren“ (Mayring & Fenzl, 2014, S. 537) handelt. Grund dafür war, dass es an theoretischer Begründung fehlt (ebd.). Die qualitative Inhaltsanalyse wird im deutschsprachigen Raum vor allem seit den 80er Jahren mit Philipp Mayring in Verbindung gebracht, welcher eine systematische Sammlung von Analysewerkzeug entwickelt hat. Die

Inhaltsanalyse unterscheidet sich grundsätzlich von anderen Analysemethoden durch die Abstrahierung von Informationen aus dem Ursprungsmaterial und eignet sich vor allem durch für die Beschreibung von sozialen Sachverhalten bzw. generell „für rekonstruierende Untersuchungen und speziell für die Auswertung von Expert[*innen]interviews“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 47). Nach Mayring (2015, S. 10) besteht das Problem, dass es „keine systematische, umfassende Anleitung zur Auswertung komplexeren sprachlichen Materials gibt, aus der man klare Interpretationsregeln ableiten könnte“ (ebd.). Die Inhaltsanalyse nach Mayring soll genau hier ansetzen und das Ziel verfolgen, Material zu analysieren, welches „aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“ (ebd., S. 11). Aus historischer Perspektive steht die Inhaltsanalyse zwischen qualitativer und quantitativer Forschungsansätze (Groeben & Rustemeyer zit. nach Hussy, Schreier & Echterhoff, 2010, S. 245). Die Inhaltsanalyse ist durch eine gewisse qualitative Flexibilität der Anpassung an diverse Materialien gekennzeichnet und umfasst eine Menge an Forschungsansätzen (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2010, S. 245). Aufgrund der unterschiedlichen Zugänge seitens qualitativer und quantitativer Forschungsansätze kann auch keine allgemeingültige Definition genannt werden. Mayring (2015, S. 12) versucht jedoch durch eine Beschreibung der Ziele eine Unterscheidung zu anderen Methoden ziehen. So hält er fest, dass die Inhaltsanalyse (fixierte) Kommunikationen analysieren und dabei systematisch, regel- und theoriegeleitet vorgehen. Grundsätzlich wird das Ziel verfolgt „Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen“ (ebd., S. 13). Hussy, Schreier & Echterhoff (2010, S. 245) beschreiben die Inhaltsanalyse als systematisch. Des Weiteren beschreiben sie, dass die Analyse erfolgt, „indem Materialteile (Segmente) den Kategorien eines inhaltsanalytischen Kategoriensystems zugeordnet werden“ (ebd.). Mayring (2015, S. 38) hält auch innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse einige Grundsätze fest, wobei er erwähnt, dass es sich einerseits um die Interpretation von sprachlichem Material handelt und andererseits muss es die „Übernahme der Perspektive des anderen, also des Textproduzenten sein, um eine ‚Verdoppelung‘ des eigenen Vorverständnisses zu verhindern“ (Mayring, 2015, S. 38). Demnach birgt die qualitative Inhaltsanalyse immer eine Möglichkeit der weiteren Interpretation. Es bedarf ein systematisches und regelgeleitetes Vorgehen, was Mayring versucht, aufzuzeigen. Die Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring soll nun im nachfolgenden Kapitel aufgezeigt werden.

8.3.2 Methodisches Vorgehen der Inhaltsanalyse nach Mayring

Ziel dieses Kapitels ist, das methodische Vorgehen und die damit verbundenen Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse systematisch und theoriegeleitet zu beschreiben. Mayring (2015) identifiziert drei Grundformen des Interpretierens, wobei es sich um die Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung handelt. Diese drei Grundformen können jeweils einzeln als Analysemethode von Datenmaterial herangezogen werden (S. 67). Sie können jedoch auch in Kombination verwendet werden, wobei es sich um eine enge Verknüpfung beider Methoden handelt. So wird die Analyse mit einem bereits bestehenden Kategorienraster begonnen, indem die Kategorien deduktiv gebildet und im Laufe der Analyse induktiv ergänzt werden. Grund dafür ist, dass zu Beginn zwar Kategorien gebildet werden, jedoch davon ausgegangen werden kann, dass dadurch nicht das gesamte Material erfasst wird und relevante Teile davon verloren gehen könnten. Zu Beginn wird als erstes das Untersuchungsmaterial festgelegt und beschafft (Nawratil & Schönhagen, 2009, S. 338f). Durch die Festlegung des Ausgangsmaterials, was bei dieser Masterarbeit Expert*inneninterviews sind, und mit Hilfe der Forschungsfrage soll eine Analyserichtung vorgegeben werden (Mayring, 2015, S. 87). Um eine Analyse schlussendlich durchführen zu können, müssen Untersuchungseinheiten bestimmt werden (Nawratil & Schönhagen, 2009, S. 338). Diese Untersuchungseinheiten werden im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring Analyseeinheiten genannt. Demnach werden im ersten Schritt jene Analyseeinheiten festgelegt. Dabei wird die Kodiereinheit als kleinster Materialbestand von Kategorien als ein Wort festgelegt. Als größter Textbestandteil, die Kontexteinheit, wird ein Absatz gewählt. Die durchgeführten Expert*inneninterviews bilden die Auswertungseinheit (Mayring, 2015, S. 87). Nach der Festlegung dieser Selektionskriterien wird das Erhebungsmaterial im ersten Schritt paraphrasiert, wodurch ausschmückende Textteile wegfallen. Die Paraphrase soll auf einfacher Sprachebene durchgeführt werden. Im nächsten Schritt soll das Abstraktionsniveau verallgemeinert werden, wobei theoretische Vorannahmen verwendet werden können. Entstehen inhaltsgleiche Paraphrasen, können diese gestrichen werden sowie nichtssagende oder für die Forschung unwichtige Passagen. „Wenn das erste Mal das Selektionskriterium im Material erfüllt ist, wird möglichst nahe an der Textformulierung unter Beachtung des Abstraktionsniveaus die erste Kategorie als Begriff oder Kurzsatz formuliert“ (ebd.). Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit wurde eine Kombination der inhaltlichen Strukturierung mit deduktiver Kategorienbildung und der zusammenfassenden Inhaltsanalyse mit induktiver Kategorienbildung als Analysemethode ausgewählt. Die inhaltliche Strukturierung hat

zum Ziel „bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen“ (ebd. S. 103). Anhand von Hauptkategorien wird das Datenmaterial gründlich gesichtet, um „Regelmäßigkeiten oder Auffälligkeiten ausfindig zu machen“ (Nawratil & Schönhagen, 2009, S. 341). Der Kriterienraster wird beim Durcharbeiten des Datenmaterials induktiv ergänzt, wodurch eine gegenstandsnahe, naturalistische Abbildung des Erhebungsmaterial entstehen und keine Verzerrungen seitens der Forscher*innen verursacht werden soll (Mayring, 2015, S. 85). So wird beim ersten Durchgang das Erhebungsmaterial hinsichtlich deduktiver Kategorien gesichtet, welche alle einer Definition, einem Ankerbeispiel und einer Kodierungsregel unterliegen. Der Kategorienraster ist dem Anhang (Kapitel 14) zu entnehmen. Beim zweiten Durchgang wird das deduktive Kategoriengebilde induktiv ergänzt, wodurch eine Offenheit des Vorgehens gegeben ist. Aufgrund dessen wird mittels einer Kombination „einerseits ein möglichst systematisches und theoriegeleitetes Arbeiten gesichert, andererseits die spezifische Offenheit qualitativer Methodik sinnvoll genutzt“ (Nawratil & Schönhagen, 2009, S. 346). Die Auswertung der zusammenfassende Inhaltsanalyse wurde mit Hilfe von MAXQDA, einer Software für Analysen, durchgeführt.

9 Ergebnisdarstellung

In diesem Kapitel werden alle Kategorien und die dazugehörigen Textsegmente dargestellt. Nachfolgend können einer Auflistung die deduktiven und induktiven Kategorien entnommen werden.

Deduktive Kategorien:

DK1: Recht auf ein selbstbestimmtes Leben

DK2: Fähigkeitsnormen als ableistisches Konstrukt

DK3: Harmonisierungsrichtlinie der Persönlichen Assistenz

DK5: Grundsätze des Assistenzmodell

DK6: Anleitungskompetenz als wesentlich

DK7: Finanzkompetenz ist ersetzbar

DK8: Personal- und Organisationskompetenz abgeben

DK9: Arbeitsmarktpolitische Strukturen und Leistungsanforderungen

DK10: Gewährleistung von Selbstbestimmung am Arbeitsplatz

Induktive Kategorien:

IK1: Zukunftsaussichten zur Persönlichen Assistenz

IK2: Individuellen Unterstützungsbedarf erkennen

*IK3: Prozessbegleitende Unterstützung von Assistenznehmer*innen am Arbeitsplatz*

IK4: Maßnahmensetzung bei Informationsverarbeitung

IK5: Maßnahmensetzung bei Entscheidungsfindung

IK6: Maßnahmensetzung bei Auto- und Fremdaggression

IK7: Wahrnehmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten als Herausforderung

9.1 Grundsätze des Assistenzmodells

Das Modell der Persönlichen Assistenz wird von den Interviewpartner*innen mehrmals erwähnt. Beginnend mit Herrn O. wird dieses Modell als sehr altes Konzept beschrieben, welches in Österreich spät „von körperliche behinderten Menschen eingeführt, weil mobile Dienste und Pflegegeld als Zuschuss zu wenig war“ (Z. 20-24). Im Jahr 2002 wurde die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz als Pilotprojekt eingeführt und weiterführend als Regelleistung (Herr O., Z. 24-29). Die Persönliche Assistenz wird von Herrn O. als Laienjob gesehen, wobei es keine Ausbildung bedarf, sondern Einschulungen, um in diesem Beruf tätig zu sein (ebd., Z. 139-148). Diese sogenannte Lientätigkeit soll jedoch nicht „mit Minderwertigkeit“ (ebd., Z. 310) gleichgesetzt werden, sondern beinhaltet lediglich keine Ausbildung als Voraussetzung (ebd.). Demnach schulen die Assistenznehmer*innen ihre Persönliche Assistenz selbst ein (Herr L., Z. 12-17). So ist Persönliche Assistenz vor allem „persönlich und die Situationen sind persönlich“ (Herr O., Z. 220-221). Eine Persönliche Assistenz soll vor allem die ethischen Grundvoraussetzungen mitbringen, eine Basisschulung absolvieren und wird dann schlussendlich direkt von den Assistenznehmenden eingeschult (ebd., Z. 17-19). Es wird auch von Selbstvertreter*innen gefordert, dass die von Menschen mit Behinderung in der Selbstbestimmt-Leben Bewegung entwickelten Grundsätze nicht geändert werden (Herr L., Z. 46-48). Sobald eine Fachkraft eingesetzt wird, „ist es nicht mehr Persönliche Assistenz, mag alles andere sein, aber nicht das“ (ebd., Z. 48-49). Durch die Persönliche Assistenz soll nicht nur im Alltag unterstützt werden, sondern auch am Arbeitsplatz ermöglichen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten jemanden haben, die bei Wünschen und Anregungen am Arbeitsplatz unterstützt (Herr P., Z. 31-34). Das Ziel der Persönlichen Assistenz ist, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten selbstbestimmt arbeiten können (Herr O., Z. 225-228).

9.2 Recht auf ein selbstbestimmtes Leben

Im Interview von Herrn O. wird gesagt, dass bei Menschen mit Lernschwierigkeiten das Recht liegt, „ihr Leben selbstbestimmt zu leben“ (Herr O, Z. 340) und nicht durch andere Instanzen, wie „Behörden“ (ebd., Z. 339) über sie hinweg entschieden werden darf. „Selbstbestimmung ist ein Menschenrecht“ (Frau B., Z. 68-69). So gilt auch das Leben mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz und die damit verbundene Selbstverwirklichung nach Frau B. (Z. 69-70) als Menschenrecht, wobei sie sich zur Wahlmöglichkeit äußert.

„Es muss möglich sein, dass ich auch diese Möglichkeiten habe, dass ich trotzdem und auch mit dem die Möglichkeit bekomme, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen und damit meine Unterstützung um mich herum gebaut wird, so wie ich es benötige. Das muss möglich sein und das ist möglich“ (ebd., Z. 90-93).

Wie aus dem Interview mit Frau B. zu entnehmen ist, gehört die Wahl zwischen diversen Möglichkeiten zur Selbstbestimmung. Damit hängt auch das unabhängige Treffen von Entscheidungen zusammen, denn „wenn die Person mit Lernschwierigkeiten entscheidet, sie möchte ihren Arbeitsplatz mit Persönlicher Assistenz versuchen zu erhalten warum nicht“ (Herr O, Z. 340-342). Wird über Menschen mit Lernschwierigkeiten hinweg entschieden und bei Entscheidungen begonnen „jemanden etwas drüber stülpen“ (Frau B., Z. 188), ist es eine „klassische Definition von Fremdbestimmung“ (Herr O., Z. 323). „Bei dem Thema Selbstbestimmung heißt es nicht unbedingt immer überall alles selbst zu bestimmen, aber nicht übergeben zu werden“ (Herr L., Z. 373-375). Das Abgeben von Aufgaben ist so lange selbstbestimmt, wenn man weiterhin die Kontrolle hat (ebd., Z. 377). Wenn begonnen wird „bei Entscheidungen jemanden etwas drüber“ (Z. 188) zu stülpen, wird von Fremdbestimmung gesprochen. Herr O. gibt an, dass wenn über einem hinweg entschieden wird, dass von einer „klassischen Definition von Fremdbestimmung“ (Z. 323). Ebenso wird interfragt, wie es dazu kommen kann, dass Behörden für Menschen mit Behinderung entscheiden, welches Unterstützungsangebot passend ist (Herr, Z. 342-343). Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist Herr P. der Meinung, dass es nur bis zu einer gewissen Grade selbstbestimmt sein kann, weil „jede Firma fremdbestimmt ist“ (Z. 87). Er erklärt:

„Ich kann jetzt keine Entscheidungen treffen, wo ich sag nein, das will ich nicht machen, ich will was anderes machen. Das ist schwierig. Wenn der Chef das unbedingt, braucht ja bleibt mir nichts anderes übrig, als das zu machen“ (Herr P., Z. 87-90).

Weiterführend wird erklärt, dass hier bereits die Persönliche Assistenz erklärend unterstützen kann (Herr O., Z. 90-91). So könnte seitens der Persönlichen Assistenz darauf hingewiesen werden, dass eine Verweigerung eines Arbeitsauftrages zu dem Verlust eines Arbeitsplatzes führen könnte (ebd., Z. 91-93). Laut Frau B. soll jedoch primär eindeutig erkennbar sein, dass Assistenznehmer*innen Unterstützungsangebote freiwillig und selbstbestimmt annehmen (Z. 131-132). Dazu muss den Assistenznehmer*innen genug Zeit gegeben werden, „um zu lernen, wie man es für sich umsetzt also die Selbstbestimmung“ (ebd., Z. 70-72). Die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz hat zum Ziel, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten „selbstbestimmt arbeiten können“ (Herr O., Z. 227). Aufgrund dessen ist Frau B. der Meinung, dass wenn von Selbstbestimmung im Kontext von Persönlicher Assistenz gesprochen wird, dass vor allem auf den individuellen Bedarf eingegangen werden soll und wie eine Person mit Behinderung ihr volles Potenzial entfalten kann (Z. 253-256). Auch Herr L. gibt an, dass Persönliche Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten „individuell und auf Selbstbestimmung“ (Z. 380-381) ausgerichtet sein soll. Aufgrund der Richtlinien in Österreich haben Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht in allen Bundesländern Zugang zu dieser Unterstützungsleistung, weswegen eine Harmonisierungsrichtlinie gefordert wurde.

9.3 Harmonisierungsrichtlinie der Persönlichen Assistenz

Frau B. beginnt das Interview, indem sie erklärt, dass es in Österreich derzeit zwei bundesweite und einheitliche Richtlinien gibt, wobei eine davon die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ist, welche wiederum unterschiedlich von der Persönlichen Assistenz im Freizeitbereich geregelt ist (Z. 6-10). Herr O. erklärt, „dass jedes Bundesland andere Regelungen hatte, wie es persönliche Assistenz zur Verfügung stellt und auch wem es Assistenz zur Verfügung stellt und ja manche haben das bei Pflegegeldstufen abhängig gemacht und andere wieder an der Art der Behinderung (Herr O., Z. 31-35). Herr L. gibt an, dass die Abschaffung der Pflegestufe 3 von hoher Relevanz ist, „weil viele Menschen mit Lernschwierigkeiten aufgrund der Diagnosekriterien beim Pflegegeld, in der Einstufungsverordnungen und so weiter ausscheiden“ (Z. 7-9). „Das war sozusagen lange Zeit eine Eintrittshürde, an der alle Menschen mit Lernschwierigkeiten eigentlich gescheitert sind“ (Herr L. Z. 9-11) wird hinzugefügt. Viele Menschen mit Lernschwierigkeiten brauchen auch nicht dieses Ausmaß an Pflege und „Assistenz hat ja damit nichts zu tun“ (Herr P., Z. 12). So besteht laut Herrn P. kein Zusammenhang zwischen Pflegestufe und „Begleiten am Arbeitsplatz“ (ebd., Z. 13). Wäre die Pflegestufe 3 nicht als Voraussetzung abgeschafft worden, hätten viele Menschen mit Lernschwierigkeiten gar keinen Zugang

(ebd., Z. 36). Herr P. gibt auch an, dass er ebenso Pflegestufe 3 hat und wenn er dies nicht hätte, es nicht nur schwierig, sondern ohne Persönliche Assistenz nicht machbar wäre (Z. 37-38). Die Adaptierung der Pflegestufe 3 als Harmonisierungsrichtlinie wirkt sich auch auf den Zugang unabhängig der Behinderung aus. So gibt Frau B. an:

„Auch eine Einstufung nach Behinderungsgrad ist nicht mehr Voraussetzung, sondern Voraussetzung ist, dass ich einen Assistenzbedarf habe, den ich irgendwie darstellen kann, also der glaubwürdig nachvollziehbar ist. Ich nenne es jetzt einmal so und in der Richtlinie selbst findet man das natürlich mit anderen Worten und das ist ein super Fortschritt“ (Z. 28-32).

So fällt ebenso weg, dass der Zugang nicht anhand der Behinderungsform geregelt wird. Die Harmonisierungsrichtlinie zielt darauf ab, dass „keine Art von Behinderung [...] grundsätzlich ein Ausschlussgrund“ (Herr O., Z. 181-182) sein soll. Anstatt in Abhängigkeit der Behinderungsform zu entscheiden, soll der Bedarf an Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz glaubhaft machen und die Arbeitsfähigkeit mit Unterstützungsleistungen herangeführt werden (Herr O., Z. 66-70). „Das Ziel ist, dass Personen aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht ausgeschlossen werden“ (ebd., Z. 110-111). Manche Bundesländer haben diese Zielgruppe nicht mitgedacht, andere Bundesländer schon (Frau B., Z. 8-14). Herr O. erklärt, dass „korrekt formuliert müsste man sagen, dass es in manchen Bundesländern was neues ist“ (Z. 169-170). So bieten manche Bundesländer bereits Persönliche Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten an, jedoch wurde diese Zielgruppe in anderen Bundesländern ausgeschlossen, weswegen nun auch die Erfahrung fehlt (ebd., Z. 101-104). Frau B. sagt, „aber es gibt dann trotzdem wieder einzelne Bundesländer, die sagen, bei mir wird es aber so laufen oder ich möchte das und das anders machen“ (Z. 48-49). Hierbei wird ihrer Angabe nach noch herausgefunden, inwieweit die Richtlinie adaptiert werden müsste, sodass es diese Abweichungen nicht in einzelnen Bundesländern gibt, sondern auch einheitlich geregelt wird (Z. 43-49). Wiederrum ist Herr L. der Meinung, dass zuerst einmal alle Zugangshürden abgeschafft werden und alle, die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz haben wollen, auch bekommen (Z. 51-53). So soll das Modell der Persönlichen Assistenz auch offen und prozesshaft sein (ebd., Z. 49-51). Eintrittsbarrieren sollen demnach so weit wie möglich aufgehoben werden „und dann eventuell personenzentrierte Unterstützung planen individuell ausrichten“ (ebd., Z. 61-62). Ein weiterer Vorschlag hinsichtlich der Adaptierung der Richtlinie ist, dass neue Richtlinie geschaffen werden sollen. So soll eine

einheitliche Leistung erarbeitet werden, welche in jedem Bundesland angeboten wird (Herr L. Z. 239-243).

9.4 Fähigkeitsnormen als ableistisches Konstrukt

Auch wenn der Zugang am ersten Arbeitsmarkt von Menschen mit Lernschwierigkeiten mit Hilfe von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz für viele Arbeitsgeber*innen neu ist, bedarf es das Zutrauen von Fähigkeiten und „gerade jetzt müssen wir den Leuten auch zutrauen“ (Herr O., Z. 284). Herr O. sieht es als problematisch, wenn Menschen mit Lernschwierigkeiten grundsätzlich ausgeschlossen werden (Z. 281-282) und erklärt, wenn einer Person mit Behinderung seitens Arbeitgeber*innen keine Bons ausgegeben werden, sodass sie zum Supermarkt gehen kann, da es jener nicht zugetraut wird, wird von Ableismus gesprochen (Z. 323-326). Ableistische Haltungen sind auch bei Politiker*innen oder Verwaltungsbeamt*innen zu erkennen. So beginnt klassischer Ableismus, wenn von Behörden, die seit über 20 Jahren die gleiche Vorgehensweise haben und sich nun fragen, wieso sie dies ändern sollen“ (Herr O., Z. 334-337). Das Abschreiben von Fähigkeiten kommt aus dem medizinischen Modell, was jedoch keinen Platz in einem selbstbestimmten Leben hat (Frau B., Z. 242-244). Frau B. möchte dadurch nicht die körperliche Komponente völlig ausschließen, sondern argumentiert:

„Aber dieses Ich weiß, was du kannst und was du nicht kannst und wo ist ein Defizit und ja das ist das medizinische Modell und hat nichts mit der Selbstbestimmt Leben Bewegung zu tun also sicherlich nicht“ (Z. 246-248).

Frau B. berichtet auch weiterführend von einem wichtigen Bundesland Österreichs, welches bereits bei der Prüfung von Voraussetzungen für Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, Fähigkeiten überprüft hat (Z. 56-62). Dabei handelte es sich um Intelligenztests anhand von Matrizentests, wenn eine Person, Persönliche Assistenz beanspruchen wollte. Dazu hinterfragt auch Frau B., was ein Matrizentest mit der Inanspruchnahme von Persönlicher Assistenz zu tun habe. Diese Tests wurden sehr lange und intensiv durchgeführt, „auch bei Personen, die einen Studienabschluss im Finanzwesen zum Beispiel hatten“ (Frau B., Z. 56-64).

Österreichische Gerichte und vor allem in der UN-Behindertenrechtskonvention zeigen auf, dass die ableistische Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung nicht argumentierbar ist und erst recht nicht für eine bestimmte Form von Behinderung (Herr O., Z. 329-334). Diese Haltung zählt als „diskriminierend“ (ebd., Z. 334). Fähigkeiten, welche noch nicht vorhanden sind, können noch erlernt werden (Frau B., Z. 78-80). Es muss ermöglicht werden „dass sie

diese Leistung ausprobieren, es schaffen oder scheitern aber das haben wir bei anderen Zielgruppen auch es gibt auch Menschen mit Körperbehinderungen, immer wieder Leute, die mit diesem System nicht zurechtkommen ist einfach so“ (Herr O., Z. 285-287). Auch vor 30-40 Jahren „hätte man gesagt ja das glaubt ihr ja jetzt selber nicht wirklich, dass da jetzt wer schwer behinderte arbeiten geht und die ganze Zeit, wer danebensteht, damit der arbeiten kann wie soll ich so was zahlen“ (Herr O., Z. 294-297). Das Udenkbare ist jedoch eingetreten und Menschen mit einer schweren Behinderung arbeiten, was zwar Unterstützung bedarf, aber es funktioniert (ebd., Z. 297-298).

9.5 Geforderte Kompetenzen

In diesem Kapitel werden die deduktiven Kategorien „*Anleitungskompetenz als wesentlich*“, „*Finanzkompetenz als ersetzbar*“ und „*Personal- und Organisationskompetenz abgeben*“ dargestellt.

Nach Herrn O. ist die *Anleitungskompetenz* wesentlich (Z. 244-245), welche jedoch in manchen Bundesländern bei Menschen mit Lernschwierigkeiten angezweifelt wird (Frau B., Z. 54-56). Es wird davon ausgegangen, dass diese Kompetenz entweder vorhanden ist oder nicht (Herr O., Z. 245-246). Unabhängig von der Behinderung kann nicht jede*r diese Kompetenz vorweisen (Herr L., Z. 42-44). „Man braucht Unterstützung beim Ausüben dieser Kompetenzen als Assistenznehmer und dann brauchen wir Menschen mit Lernschwierigkeiten vielleicht mehr“ (ebd., Z. 44-45). Die Anleitungskompetenz kann als etwas „hoch individuelles“ (ebd., Z. 84) verstanden werden. Herr L. sagt auch, dass es nicht nachvollziehbar ist, dass Menschen ohne diagnostizierter Lernschwierigkeiten anleiten können sollte (Z. 86-88). Es kann auch sein, dass beispielsweise Akademiker*innen ebenso nicht können und argumentiert, dass es somit nicht an einer medizinischen Diagnose festgemacht werden kann (Herr L., Z. 88-91). Die Anleitungskompetenz geschieht zwischen Assistenznehmer*innen und Persönlicher Assistenz, „die sich miteinander verständigen können das muss nicht einmal verbal sein“ (Herr O., Z. 248). Primär ist es wichtig, dass „die Äußerung des Willens“ (ebd., Z. 248-249) erkennbar ist. Dazu muss es eine Anlernzeit geben, sodass die Assistenznehmer*innen und die Persönliche Assistenz lernen miteinander zu kommunizieren (ebd., Z. 249-250). Unabhängig von der Behinderungsformen sollen Personen „auf irgendeine Art und Weise mittun, also auf irgendeine Art und Weise ihren Willen vielleicht nicht verbal, aber durch eine Körperregung oder durch ein Nicken, durch ein Zwinkern oder durch was auch immer mitteilen können“ (Frau B., Z. 129-131). Ebenso kann die Kompetenz mit Hilfe von Peerberatung herangeführt werden (Herr O., Z. 113-114).

Die *Finanzkompetenz*, welche eine der geforderten Kompetenzen von Assistenznehmer*innen ist, wird häufig bei Menschen mit Lernschwierigkeiten angezweifelt, wobei Frau B. überhaupt nicht in Ordnung findet, dass „nur, weil die Person vielleicht nicht auswendig weiß, was ein Liter Milch kostet oder weil die Person zwei und zwei nicht so leicht zusammenzählen kann, abzustreiten, dass sie Selbstbestimmung bekommt, argumentiert (Z. 66-68). Herr O. argumentiert, dass eine Person mit Lernschwierigkeiten nicht haben muss (Z. 114-115), sondern dass die Finanzkompetenz ersetzbar wäre (Z. 80-81). Menschen mit Lernschwierigkeiten können nach Herrn P. grundsätzlich bei der Finanzkompetenz Unterstützung gebrauchen (Z. 47-46). Es gibt dafür unterschiedliche Ansätze, wobei die Abrechnung von Dienstgeber*innen gemacht wird oder auch die Möglichkeit eines Unterstützungskreises, einer Erwachsenenvertretung oder Vertrauensperson (ebd., Z. 85-88). Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen diese Kompetenz somit nicht erfüllen, wenn ein vertrauensvolles Netzwerk aufgebaut und „wenn ich weiß, wann ich die Unterstützung benötige und abrechnen wird es mein[*e] Dienstleister[*in]“ (ebd., Z. 114-117). Auch Herr L. sieht die Finanzkompetenz nicht im Assistenzbereich. Die Finanzkompetenz kann durch den „Vertretungsbereich, aus der Erwachsenenvertretung, der Sachwalterschaft“ (Z. 73-74) aufgehoben werden. Es wird deutlich gesagt, dass finanzielle Aspekte nicht im Aufgabenbereich der Persönlichen Assistenz sind. Dafür würde eine Finanzassistenz zur finanziellen Unterstützung zusätzlich gebraucht werden (Herr L., Z. 76-77). Die Finanzunterstützung könnte auch die Zahlen so aufbereiten, dass Assistenznehmer*innen finanzielle Entscheidungen treffen (Z. 313-315). Herr P. wiederum schlägt vor, dass die Persönliche Assistent*innen selbst die Abrechnung vornehmen, indem die Stunden geschrieben werden und schlussendlich die Assistenznehmer*innen unterschreiben (Z. 49-50). Es besteht dann die Gefahr, dass zu viele Stunden geschrieben werden (ebd., Z. 50-52), da viele Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht rechnen und auch dies nicht kontrollieren könnte (ebd., Z. 54-55). Des Weiteren schlägt er vor, dass die Dienstgeber*innen die Abrechnung übernehmen, sodass „der Chef von der Firma ja schreiben die Assistenzstunden und die Abrechnung. Das wäre die beste Lösung“ (ebd., Z. 61-63). Es gibt bereits große Bestrebungen, um auch die Finanzkompetenz anzulernen und dadurch auch Empowermentprozesse primär zu unterstützen. Diese Unterstützung „hat eigentlich keinen Mehrwert darüber hinaus gehabt“ (Herr L., Z. 105-108). So könnte „Empowerment anderwärtig“ (ebd., Z. 108-109) sichergestellt und Selbstbestimmung sowie Persönlichkeitsentwicklung nicht bei der Finanzkompetenz primär gefördert werden.

Demnach existieren andere Möglichkeit, um diese Prozesse zu fördern und nicht bei der Abwicklung der Persönlichen Assistenz (ebd., Z. 109-112).

Bei der Kategorie „*Personal- und Organisationskompetenz*“ geben die Interviewpartner*innen an, dass diese Kompetenzen angezweifelt werden. Herr O. sieht vor allem die Schwierigkeit bei den fehlenden Vorbildern, woran man sich orientieren kann, wie der Umgang mit Personal- und Organisationskompetenzen funktionieren könnte (Z. 209-210). Frau B. argumentiert bei der Personalkompetenz, dass die Möglichkeit besteht, über Dienstleister*innen Persönliche Assisten*innen und passende auf die Assistenznehmer*innen abgestimmte Profile zu suchen (Z. 82-84) und ergänzt:

„Da würde jetzt niemand einem Jus Studenten abstreiten, dass er diese Kompetenz nicht hat, nur weil er sie jemandem anderen überträgt oder einer berufstätigen Frau die 40 Stunden plus arbeitet, die dann sagt, bitte ich muss an meinem Arbeitsplatz vielleicht Dienstpläne für meine Kolleginnen schreiben. Da bin ich froh, wenn das wer übernimmt, dass sie einen Dienstplan für mein Assistenzteam schreiben“ (Z. 84-88).

Frau B. fügt hinzu, dass die Assistenznehmer*innen mit höherem Abschluss oder eine Person, die Vollzeit arbeitet, niemand als selbstverwaltungsunfähig beschreiben würde oder nicht mit Zahlen umgehen kann (Z. 88-90). Herr L. bezieht sich ebenso auf die Personalkompetenz und hinterfragt, inwieweit es sinnvoll ist, dass Assistenznehmer*innen die Dienstpläne selbst schreiben sollen, wenn „dafür seine ganzen Ressourcen verbraucht und damit seine Lebensqualität unter Umständen ruiniert“ (Z. 111-112) wird. Hinsichtlich der *Organisationskompetenz* erklärt Herr O., dass vorab ein Konzept gemeinsam erstellt wird, wobei jede*r die Abläufe kennt. Es wird ein Beispiel genannt, welches sich auf Wohnungsschlüssel und damit verbundenen Wohnungszugang sowie Aufstehen bezieht.

„Ja genau das wäre hilfreich ein Beispiel aus einem anderem Bereich wäre wenn du als Persönliche Assistenz bei jemanden bist, den du in der früh aus dem Bett holst, dann wird da in der Regel dir niemand die Tür aufmachen können, das wird ja auch vorher geregelt es gibt entweder einen Schlüssel vor der Tür oder man hat einen Schlüssel um reinzukommen und man setzt die nächsten Schritte“ (Z. 199-203).

Herr O. schlägt demnach vor, dass ein Konzept gemeinsam für Situation, wie oben beschreiben, angefertigt werden (Z. 196-197). Er erklärt weiter, dass dies ebenso für spontane Ausfälle organisiert werden. Es gibt für solche Situationen einen Bereitschaftsdienst, welcher ebenso

im Vorhinein zwischen Assistenznehmer*innen und Persönlicher Assistenz besprochen werden soll. Es gibt dafür gewisse Regeln, sodass die Telefonnummern bereit stehen und angerufen werden kann, wer den Dienst übernimmt (Herr O., Z. 205-207). Herr O. gibt an, dass all diese Abläufe auch bei Menschen mit Lernschwierigkeiten angewendet werden sollen (ebd., Z. 208). Die neue Richtlinie soll auch genau auf solche Situationen abzielen. Es werden Notfallpläne für die oben genannte Situation vorgeschlagen. Ziel der Notfallpläne ist, dass ein Sicherheitsnetz aufgebaut wird (ebd., Z. 212-216).

9.6 Arbeitsmarktpolitische Strukturen und Leistungsanforderungen

Werden die Arbeitsmarktpolitischen Strukturen und Leistungsanforderungen thematisiert, bedarf es nach Frau B. ein Umdenken der Gesellschaft und begründet, dass Arbeitgeber*innen sich „20 Wunderwuzzis. 20 Personen, die alle alles können und alle alles super können und am schnellsten“ (Z. 259-260) wünschen. Frau B. fügt hinzu, dass die Welt das denkt und damit aufgehört werden muss (ebd., Z. 261-262). Werden die Leistungsansprüche betrachtet, braucht es eine inklusive Gesellschaft, was zu einem inklusiven Arbeitsmarkt führen kann und damit würde „es allen besser gehen“ (Herr L., Z. 343). Grund dafür kann nach Herrn L. sein, „weil wir diese Leistungen oder Leistung reflektieren und sich das ganze mitverändert“ (Z. 345-346). Herr L. konnte diese Erfahrung durch die Zusammenarbeit mit Selbstvertreter*innen bereits machen (Z. 346-347). Das Tempo ist langsamer, was viele Arbeitnehmer*innen heute nicht mehr schaffen, weil sie gerne ihre Arbeit schneller erledigen wollen. Selbstvertreter*innen verringern das Tempo, wobei Herr L. angibt, dass es seiner Vorstellung von Erwerbstätigkeit entspricht. Dabei kann sich tiefer mit einem selbst und mit dem eigenen Wohlbefinden auseinandergesetzt werden. Es bleibt Arbeitnehmer*innen die Zeit, um herauszufinden, wie aufnahmefähig man ist und ob es der richtige Moment ist, sodass gelernt und ein neues Konzept erstellt werden kann. Ebenso kann hinterfragt werden, ob das Stresslevel zu hoch, die Müdigkeit zu stark ist oder in Wirklichkeit Ängstlichkeit besteht, wodurch festgestellt werden kann, aus welchem Grund die Arbeit an einem Projekt stockt, die Leistungsbereitschaft momentan fehlt und die Grenzen erreicht sind (Herr L., Z. 351-358). Ein Umdenken sollte es auch bei einer Vollzeit und Teilzeit Regelung geben. Menschen mit Lernschwierigkeiten sollen finanzielle Förderungen erhalten, sodass eine Teilzeitvereinbarung besteht, aber eine Vollzeitvergütung stattfindet (Frau B., Z. 266-267). Es soll ebenso betrachtet werden, dass laut Statistik grundsätzlich die Arbeitsplatzzufriedenheit im Sozialbereich, und somit Persönliche Assistenz betreffend, sinkt. Auch die Zahl von psychischen Erkrankungen, wie Burnout, steigt. Es soll

grundsätzlich angeregt werden, dass sich Unternehmenskulturen verändern sowie auf individuelle Fähigkeiten und auf Belastungsfaktoren geachtet werden (Herr L., Z. 358-367). „Dass man eben auf das schaut und denkt, das wird, das wird sicher vielen gut tun“ (ebd., Z. 368-369). Die Möglichkeit durch Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz einer Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt nachgehen zu können, kann auch „eine Weiterleitung zur Arbeitsfähigkeit sein“ (Herr P., Z. 193-195). Es sollen auch Fähigkeiten, die ein Mensch hat, gelobt werden (ebd., Z. 195-196). Herr L. gibt demnach an, dass die herrschenden Leistungsansprüche mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz erfüllt werden können (Z. 193-195).

9.7 Gewährleistung von Selbstbestimmung am Arbeitsplatz

In den Interviews wurde auch die Gewährleistung von Selbstbestimmung am Arbeitsplatz thematisiert und es werden Lösungsvorschläge gemacht. Herr O. startet mit dem Vorschlag einer Peerberatung oder dass sich eine Erwachsenenvertretung einschalten kann, falls es zur Gefährdung von Selbstbestimmung kommt (Z. 258-260). Die Unterstützung von Assistenznehmer*innen innerhalb dieser Thematik kann auch über die Dienstleister*innen geführt werden. In manchen Bundesländern werden alle paar Monate Gespräche mit Assistenznehmer*innen geführt, bei welchen festgestellt wird, ob was benötigt wird und ob Herausforderungen aufgetreten sind (ebd., Z. 265-269). Auch Frau B. ist der Meinung, dass es einen Support braucht, was nicht unbedingt am Arbeitsplatz sein muss. Es kann über Beratungsorganisation angeboten werden, ebenso als Peerberatung, was aber auch für Persönliche Assistenz zur Verfügung gestellt werden soll und Themen, wie Rollenaufteilung zwischen Persönlicher Assistenz und Assistenznehmer*innen aufgezeigt werden (Z. 194-198).

„Aber dass man da eben vielleicht viel Beratung und Peer Support Austausch Gespräche anbieten kann, vielleicht auch tatsächlich so Erklärvideos fällt mir jetzt ein, die mit sehr einfachen Worten oder einfachen Bildern erklärt was ist meine Rolle als Kundin, was ist die Rolle meiner persönlichen Assistenz oder auch für die Assistentinnen“ (Frau B., Z. 198-203).

Einer Persönlichen Assistenz kann damit aufgezeigt werden, in welcher Rolle sie sich befindet. Dies kann über Workshops, Gesprächsangebote/-gruppen aufgeklärt werden. Es gibt viele Möglichkeiten, die beteiligte Akteur*innen an ihre Rolle in diesem Arbeitsverhältnis zeigen (ebd., Z. 203-206). Herr L. weist auf Einzel- und Gruppencoaching, Supervision und regelmäßige Unterstützung in der Kommunikation hin (Z. 277-280). Es soll dadurch erlernt werden, was die

richtige Kommunikationsart für eine Person ist, Abhängigkeitsverhältnisse diskutiert und Unterdrückungsstrukturen sichtbar gemacht werden. Ebenso können Machtfragen thematisiert werden, welche bei Selbstbestimmung mitgedacht werden muss (Herr L., Z. 280-284). Herr L. ist auch der Meinung, dass für Persönliche Assistenz Angebote geschaffen werden müssen, um auf Mechanismen in diesem Modell aufmerksam zu machen, welche das Selbstbestimmungsgefüge und mögliche Ausbeutung verdeutlichen sowie wer mehr oder weniger davon bekommt (ebd., Z. 285-288). Am Arbeitsplatz selbst können Assistenznehmer*innen auch zur Gewährleistung von Selbstbestimmung beitragen. Leitungspersonen sollen früh genug über die Anwesenheit einer Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz informiert werden und wie sich ein Arbeitsalltag mit dieser Unterstützungsleistung gestaltet. Erklärungen dazu sollen nicht allein Persönlichen Assistent*innen übernehmen, sondern vor allem Assistenznehmer*innen. Arbeitgeber*innen sollen über Anlaufstellen informiert werden, wenn Hilfe benötigt wird. Es soll Infomaterial, offizielle Websites oder Gespräche mit beteiligten Akteur*innen geführt werden. Wird das im Vorhinein gut abgeklärt, können Missverständnisse und Rollenvermischungen vermieden werden (Frau B., Z. 211-223). Nach Frau B. ist das System der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz zu akzeptieren und als eines wahrgenommen werden, was die Selbstbestimmung in der Arbeit fördert (Z. 225-231). Demnach sollten Arbeitgeber*innen sich ebenso über Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz informieren, Sensibilität und Offenheit zeigen. Empfohlen werden kann, dass am Arbeitsplatz Aufmerksamkeit herrscht und Hilfe anbieten, wenn es gefordert wird. Wird dann gesehen, dass keine Hilfe benötigt wird, kann man sich Zurückziehen (Frau B., Z. 231-237).

9.8 Zukunftsaussichten zur Persönlichen Assistenz

Diese induktive Kategorie bezieht sich auf die Erweiterung der Persönlichen Assistenz als Konzept. Herr O. sieht es als eine Herausforderung, das Konzept der Persönlichen Assistenz so zu entwickeln, dass es für Menschen mit Lernschwierigkeiten handhabbar ist und auch vom Grundkonzept gleichbleibt und keine Betreuungsleistung (Z. 88-90). Die Grenze von Persönlicher Assistenz ist laut Herrn L. immer noch grau und noch nicht klar definiert (Z. 39-42). Es soll definiert werden, was Persönliche Assistenz ist und was es nicht mehr ist, „sondern das ist Beratung (ebd., Z. 37-39). Um am Arbeitsplatz zu unterstützen, ist es auch möglich, dass die Persönliche Assistenz nur für ein paar Stunden kommt (Herr P., Z. 39-41). Herr P. sieht generell die Persönliche Assistenz als politische Rolle, wodurch es keine Assistenz gibt. Wird jedoch mehr Assistenz geschaffen, können auch Menschen mit Lernschwierigkeiten bzw. jeglicher

Behinderung am ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden (ebd., Z. 132-131). Menschen mit Lernschwierigkeiten würden durch Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz Gehalt erhalten, unabhängig gegenüber Sozialhilfen sein und in die Pension einzahlen. Demnach wäre diese Zielgruppe nicht abhängig vom Sozialstaat (ebd., Z. 135-137). „Deswegen ist Assistenz wichtig am Arbeitsplatz“ (ebd., Z. 135-137). Nichtsdestotrotz bedeutet es nicht, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten immer Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz brauchen, sondern nur eine gewisse Zeit, sodass die Person diese Leistung nicht mehr benötigt, da man „bereits in der Arbeitswelt angekommen ist ja, eingeführt wurde schrittweise“ (Herr P., Z. 160-161). Wird Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz länger gebraucht, kann es zu einer Verlängerung kommen. „Das wäre eine der Möglichkeiten, wo für Menschen mit Lernschwierigkeiten am Arbeitsplatz Assistenz hat“ (ebd., Z. 163-164). Menschen mit Lernschwierigkeiten sollen auch Anspruch haben, „weil sonst wird man ja immer dieselbe Schiene fahren ja, und wird nie was weitergehen“ (ebd., Z. 203). Bekommen Menschen mit Lernschwierigkeiten keine Assistenz, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie in einer Werkstatt bleiben (ebd., Z. 223-224). Herr P. fügt hinzu:

„Der will es ja vielleicht gar nicht, weil es gibt schon ein paar, die dann sagen, warum soll ich raus arbeiten gehen, weil wenn mir jemand anbietet Sport während der Arbeitszeit, Musikstunden in der Arbeitszeit, sechs Stunden an Arbeitszeit ja, Urlaub mit zu fahren“ (Z. 224-227).

Herr P. findet, dass es ein gutes Angebot ist, jedoch auch Plätze belegt sind, obwohl Personen am ersten Arbeitsmarkt auch arbeiten könnten. Die Umsetzung der Konvention bezüglich Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz soll bald geschehen „und es sollen einmal Veränderungen passieren. Es muss passieren“ (Herr P., Z. 237). So gehören die alten Gesetze evaluiert sowie neue und einheitliche Gesetze geschaffen, denn es kann nicht jede*r eine „eigene Suppe kochen“ (ebd., Z. 245). Des Weiteren gibt Herr L. an, dass bei einer Konzepterweiterung Persönliche Assistent*innen nicht alle Aufgaben erledigen können, sondern es gibt spezielle Anforderungen, die berücksichtigt werden müssen (Z. 34-37). So gibt es „Hinweise, dass es da vielleicht doch für Menschen mit Lernschwierigkeiten noch Fachwissen braucht. Also sei es im Speziellen in der unterstützten Kommunikation oder sonstiges“ (ebd., Z. 26-27). Eine Sprachassistenz ist nach Herrn L. essenziell, wenn Assistenznehmer*innen nicht verbal kommunizieren oder der Arbeitsplatz nicht inklusiv genug (ebd., Z. 160-165).

9.9 Individuellen Unterstützungsbedarf erkennen

Bei einer Konzepterweiterung und Zugang für Menschen mit Lernschwierigkeiten, wurde in den Interviews festgestellt, dass der individuelle Bedarf erkannt werden muss. Es sollte beachtet werden, was eine Person braucht, „um die Leistung adäquat nutzen zu können“ (Herr O., Z. 111-112). So kann es bei geforderten Kompetenzen, je nach individuellem Bedarf, „ein wirkliches Heranführen sein oder ein zum Teil auch abgeben“ (Herr O., Z. 114-115). Es soll sich die Frage gestellt werden, welche Unterstützungsleistungen benötigt werden, und es kann sein, dass mehr als nur die Persönliche Assistenz gebraucht wird (ebd., Z. 182-184). Es können manchen Personen mehr Unterstützung brauchen als andere (ebd., Z. 208-209). Auch Frau B. findet es wichtig, dass es individuell betrachtet wird (Z. 135-136). „Dabei kann geschaut werden ja, was helfen könnte oder ausprobiert werden. Das dauert manchmal“ (Frau B., Z. 136-138). Es wird vorgeschlagen, dass herausgefunden werden soll, was eine Person braucht, um Unterstützungen, wie Beratung, wirkliche „Handunterstützung, also manuell, aber vielleicht auch mit inhaltlicher Unterstützung“ (ebd., Z. 250-252). So soll auch beachtet werden, wo ein*e Mitarbeit*in eingesetzt werden kann. Das kann auch gemeinsam ausgearbeitet werden, was eine Person für Stärken und Schwächen hat, sodass ansonsten eine*r Mitarbeiter*in eingesetzt werden kann. „Also wirklich individueller auf die Möglichkeiten der einzelnen Personen eingehen“ (ebd., Z. 262-266). Menschen mit Behinderung sind Teil der Gesellschaft und da soll vor allem auf die Individualität geschaut werden, was das „Mittun, dieses Zugeständnis und die Unterstützung von Arbeitgeber[*innen]“ (ebd., Z. 270-275). Herr L. erklärt ebenso, dass Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz für Menschen mit Lernschwierigkeiten individuell ist, je nachdem welche Tätigkeit, welche Person und welche Skills mitgebracht werden (Z. 214-216). Die individuelle Betrachtung gilt auch für den Einsatz von Persönlicher Assistenz, so kann diese Assistenznehmer*innen ganztags oder auch nur für zwei bis drei Stunden am Arbeitsplatz begleiten (Herr P., Z. 39-41).

9.10 Prozessbegleitung durch zusätzliche Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz

Die Prozessbegleitung von Assistenznehmer*innen durch zusätzliche Unterstützungsleistungen soll auf die Stärkung von Personen abzielen (Herr L., Z. 136-137). Es wird die Vorstellung geteilt, dass es Beratungsstelle geben soll, an welche sich Assistenznehmer*innen wenden können. Diese Beratungsstellen sollen von Menschen mit Lernschwierigkeiten geleitet

werden, die Selbsterfahrung mitbringen (ebd., Z. 128-132). Auch Herr O. gibt an, dass Peerberatung in den neuen Regelungen eine große Rolle einnimmt (Z. 113-114). Herr L. wiederrum fügt hinzu, dass „ausgebildeten Beraterinnen, Sozialberaterin und Sozialarbeiterinnen“ zur Verfügung stehen sollen (ebd., Z. 128-132). Zusätzliche Fachkräfte aus dem Sozialbereich sollen als verfügbare Ressource vorhanden sein, wobei es auch in den anderen Beratungsstellen in Österreich aufgrund von facettenreichen und unterschiedlichen Themen noch Pädagog*innen und Psycholog*innen eingebracht werden (Herr L., Z. 132-136). Auch Selbstvertreter*innen geben an, dass es „Informationen, Schulungen, Beratung, Unterstützung“ (Herr L., Z. 239-240) geben soll. Auch Einführungsworkshops sollen angeboten werden und sich Ideen zu Konzepten von Beratungsstellen holen (ebd., Z. 138-139).

Am Arbeitsplatz wird es nach Herrn P. ebenso Unterstützung der Leitung und Mitarbeitenden brauchen, wobei allen Akteur*innen erklärt wird, was Diskriminierung ist (Z. 152-153). Dabei soll entweder die Person, die diskriminiert, entlassen werden, oder es gibt bereits Maßnahmen, die davor schützen. Es sollen andere am Arbeitsplatz unterstützen, wodurch das Arbeitsklima besser werden kann und Einfluss auf die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz haben kann (ebd., Z. 156-159). Zusätzlich zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz braucht es auch Tools, auf die man zugreifen kann, wobei hier mitunter eine Fachausbildung gebraucht wird (Herr L., Z. 240-243). Neben der Peerberatung handelt es sich vor allem um Unterstützungsleistungen, welche ebenso zusätzlich angeboten werden sollen. So gibt Herr O. zusätzlich zur Peerberatung an, dass „Unterstützungskreise, Unterstützer[*]innen, psychosoziale Begleitung, Erwachsenenvertretung“ (Z. 130-131) eingesetzt werden sollen. Vor allem im Arbeitsbereich soll es eine Zusammenarbeit mit Jobcoaching ¹ und Casemanagement geben, was aber nicht die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz betrifft (ebd., Z. 131-133). Werden zusätzliche Unterstützungsangebote herangezogen, dürfen jene Fachkräfte und die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz nicht konkurrieren. Sollte es zu einer psychischen Krise kommen, kann ein psychosozialer Dienst angerufen werden, der anders denkt als Persönliche Assistent*innen (ebd., Z. 184-187). Frau B. spricht auch von Unterstützer*innen (Z. 75-76), sowie weitere Ansätze, „wie man Menschen mit unterschiedlichstem Background Unterstützung geben kann“ (ebd., Z. 77-78). Wird Frau B. gefragt, was sie beim ersten Mal mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz machen würde. Sie ist der Meinung, dass wenn sich eine Person mit Lernschwierigkeiten am

¹ Weitere Informationen unter:
<https://www.neba.at/jobcoaching>

Arbeitsplatz Unterstützung braucht, beim Zurechtfinden, dem Erklären von Arbeitsaufgaben, wie und wann man etwas erledigt, gibt es bereits Angebote in Österreich, wie Arbeitsassistenten oder Jobcoaching, was den Einstieg am Arbeitsplatz erleichtert. Diese Zusatzleistung kann als Sprachrohr fungieren, den Arbeitsalltag organisieren oder Arbeitsabläufe beibringen (Z. 98-106). Frau B. erklärt:

„Es ist wieder ganz wichtig, dass man individuell prüft, wo was gebraucht wird und ob es auch noch einen zusätzlichen Bedarf an Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz oder kann das gleichzeitig mit anderen Angeboten passieren. Vielleicht muss das auch gleichzeitig passieren oder ist das etwas, wo das eine ins andere übergeht“ (Z. 106-109).

So sollen Menschen mit Lernschwierigkeiten zuerst in den Arbeitsalltag eingeführt werden und erst dann die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz unterstützt, sodass die Assistenznehmer*innen pünktlich am Arbeitsort sind, „wenn sich der Rest schon eingespielt hat“ (Frau B., Z. 111-112). Es kann auch möglich sein, dass alle Angebote zur gleichen Zeit beansprucht werden, wobei nicht mehrere Personen bei den Arbeitnehmer*innen stehen müssen. Dabei soll alles mitgedacht werden, das Tempo an Menschen mit Behinderung angepasst und mit unterschiedlichen Angeboten organisiert werden (ebd., Z. 112-116). Laut Herrn L. braucht es bei der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz spezialisierte Unterstützung, wie ein*e Sozialraumprofi, Jobcoaching oder Support (Z. 54-59). Es braucht ein begleitendes Coaching und Prozessbegleitung durch Seminare. Das kann eine Sprecherschulung sein, wodurch erlernt wird, wie die Stimme richtig eingesetzt, Gefühle und hinsichtlich Empfindens bei Berührungen ausgedrückt werden kann (ebd., Z. 120-124). Es soll von einer sexuellen Basisbildung bis hin zu Management und Leitungskompetenzen angeboten werden (ebd., Z. 125-126). Es braucht nach Herrn L. Fortbildungsmöglichkeiten, wovon Menschen mit Lernschwierigkeiten profitieren können. Dazu soll vorab festgestellt werden, was für die jeweilige Person passend ist, was angestrebt wird und welche Ressourcen vorhanden sind (ebd., Z. 126-128).

9.11 Maßnahmensetzung bei Informationsverarbeitung

Diese Kategorie zeigt mögliche Maßnahmen zur Unterstützung bei Informationsverarbeitung, wobei Herr O. sich auf das Zusammenwirken von unterschiedlicher Unterstützungsleistungen anbringt (Z. 158-159). Hier endet das Aufgabengebiet der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz und Arbeitsassistenten oder Jobcoaching soll eingesetzt werden (ebd., Z. 159-161). Es muss herausgefunden werden, ob eine Persönliche Assistenz die*r Kund*in bei einer Tätigkeit

begleiten kann „oder sind das vielleicht eher Tätigkeiten, wo die persönliche Assistenz sich inhaltlich schon sehr weit hineinarbeiten müsste, damit sie es dann eben auch mit der Kundin besprechen oder im Alltag machen kann“ (Frau B., Z. 122-123). Es ist dabei ausschlaggebend, ob die individuelle Unterstützung vorhanden ist, wobei es auch an Assistenznehmer*innen dazu beitragen muss, dass es gelingt. So sollen Assistenznehmer*innen hierbei reflektieren, um sagen zu können, wo Hilfestellungen gebraucht werden oder nicht (ebd., Z. 124-128). Das Abklären und Besprechen von Aufgaben soll zwischen Assistenznehmer*innen und ihrer Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz vorab erfolgen (Herr L., Z. 147-148). Die inhaltliche Hilfestellung liegt auch laut Herr L. nicht bei der Persönlichen Assistenz, sondern dass diese in der Kommunikation unterstützen (Z.216-219). Die inhaltliche Unterstützung würde dazu führen, dass in einer Grauzone gearbeitet wird, „weil man interpretiert, weil man zusammenfasst oder so“ (Herr L., Z. 220-221). Herr P. sagt ebenso, dass es den Bereich der Persönlichen Assistenz verlässt (Z. 75-76). Jedoch ist die Persönliche Assistenz in der Nähe der Assistenznehmer*innen, sodass diese Tätigkeiten am Arbeitsplatz erklärt. „Beispielsweise sagt sie dann jetzt gehst du gerade rein und holst dein Werkzeug raus oder holst das Eisensiegel und schneidest das Eisen durch“ (ebd., Z. 76-77). So soll beraten werden und der Hintergrund erklärt werden. Doch vor allem braucht es Änderungen der Sprache, sodass schriftliche Informationen nicht in schwerer, sondern in leichter Sprache, Schriftgröße 14, eineinhalb Millimeter Abstand und keine Abkürzungen gestaltet werden. Viele Kolleg*innen verstehen auch das Gesagte von Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht, „weil sie nicht wissen, was er braucht oder was er meint“ (Herr P., Z. 181), wodurch Konflikte entstehen könnten. Es soll mit der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz besprochen werden und diese dann erklärt, was das Anliegen ist (Herr P., Z. 178-181). Laut Herrn L. ist der Unterschied zwischen Persönlicher Assistenz und Fachkraft das Inhaltliche, obwohl auch der Erfahrung nach die Persönliche Assistenz von Menschen mit Lernschwierigkeiten aus der Arbeitsgruppe mit einbezogen werden, sodass sie mit leben können (Z. 200-203). Wird dies auf den Arbeitsplatz bezogen, gibt es laut Herrn L. eine strikte Trennung. Bei inhaltlichen Themen braucht es entweder gegenseitige Unterstützung von Kolleg*innen oder eine explizite Assistenzstelle. Damit ist eine Unterstützungsrolle gemeint, welche recherchiert, Vorschläge macht und inhaltlich zuarbeitet bei inhaltlichen Arbeiten. Demnach ist es Kopfarbeit, Didaktik, wozu Beratungen und Workshops angeboten werden sollen, da hier eine Unterstützung gebraucht wird (Z. 203-213).

9.12 Maßnahmensetzung bei Entscheidungsfindung

Bei der Entscheidungsfindung sollen zusätzliche Unterstützungsleistung eingesetzt werden. Anhand der Behinderung oder dem Grad soll ein Angebot zusammengestellt werden (Herr O., Z. 176-177). Frau B. schlägt vor, dass in einer Beratung mit der Person mit Lernschwierigkeiten genau solche Szenarien überlegen und eine Vertrauensperson, jemand vom Arbeitsplatz oder sogar ein*e Jobcoach*in dabei ist und ein gemeinsames Konzept entwickelt wird (Z. 156-159). Dieses Konzept könnte nach Frau B. folglich aussehen:

„Da kann man zum Beispiel sagen, dass ein Konzept ideal ist, wenn ich die und die Entscheidungen treffen muss, dass ich über das und das aufgeklärt werde und mir jemand jedes Mal meine fünf Möglichkeiten aufzählt, mich immer an die fünf Möglichkeiten erinnert. Diese fünf Möglichkeiten mir vielleicht auch jedes Mal erklärt, mir die Vor- und Nachteile und dann mit mir gemeinsam, quasi oder mich dabei unterstützt, dass ich dann eine Entscheidung treffe“ (ebd., Z. 160-164).

Frau B. führt weiter aus und nennt, dass es im Alltag mehrere Möglichkeiten gibt, wie es zu einer Entscheidung kommt und nennt ein Beispiel zum Kauf einer elektrischen Zahnbürste. Beim Kauf einer elektrischen Zahnbürste, wird auch nach Kriterien gewählt, wie Farbe, Hersteller*innen, Betrieb und die Stärke der Batterie. Dies hängt von den eigenen Vorstellungen ab, wobei einmal nach der Farbe und das andere Mal nach Bewertungen entschieden wird. Demnach könnten Menschen mit Lernschwierigkeiten es einfacher finden, wenn die Vorteile aufgezählt werden und dass es sein kann, dass es eine Person braucht, die mögliche Optionen aufzeigt (Frau B., Z. 164-174). Nach Frau B. kann diese Person die Persönliche Assistenz sein, welche unterstützt, indem Optionen aufgezeigt werden oder daran erinnert, wie das letzte Mal entschieden wurde, was in einer Besprechung ausgemacht wurde oder auch die Möglichkeiten vorliest (Z. 174-179). Menschen mit Lernschwierigkeiten sollen die Möglichkeit haben, dass das vorab Erarbeitete auch mehrmals ausprobiert wird und danach entschieden wird, welche dieser Möglichkeiten passend war. Frau B. meint auch, dass noch etwas im Maßnahmenkatalog adaptiert werden muss (Z. 179-182). Werden von vornherein Fähigkeiten abgesprochen, handelt es sich meist um etwas, was der Großteil der Menschen als üblich sehen, wobei es mehrere Teile der Gesellschaft gibt, die einen anderen Umgang haben. Deswegen braucht es möglicherweise das gemeinsame Erarbeiten eines Konzepts mit Menschen mit Lernschwierigkeiten (ebd., Z. 183-187). Herr L. verweist auf die Individualität bei Unterstützung einer

Entscheidungsfindung und erzählt von einem Schlüsselmoment (Z. 191-194). Dabei wird aus einer Beobachtung von Persönlichen Assistent*innen in Zusammenarbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten festgestellt, dass jede*r „was dazu lernen und verlernen“ (ebd., Z. 198) muss. Nach Selbstvertreter*innen ist es definitiv nicht die Aufgabe einer Persönlichen Assistenz als eine Entscheidungsunterstützung zu fungieren (ebd., Z. 237-238).

9.13 Maßnahmensetzung bei Auto- und Fremdaggression

Anhand der Behinderung oder des Behinderungsgrades soll ein individuelles Angebot geschaffen werden, was sich auch auf auto- und fremdaggressives Verhalten bezieht. Neben Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz wird es auch eine psychosoziale Begleitung benötigen. Demnach wäre Persönliche Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz auch für Menschen mit Auto- und Fremdaggression denkbar (Herr O., Z. 176-180). Frau B. würde bei aggressiven Verhalten Selbstvertreter*innen mit einbeziehen und „würde wieder mit Menschen reden, die selbst die Kompetenz haben, die vielleicht selbst sowas also aggressives Verhalten oder ja ähnliches erlebt haben“ (Z., 146-147). Ebenso soll herausgefunden werden, ob es Workshopmöglichkeiten für Persönliche Assistent*innen gibt, um an das Thema Aggression heranzuführen und Handlungsspielräume aufzuzeigen. Eine weitere Möglichkeit ist, dass gemeinsam Maßnahmen erarbeitet werden bzw. ein Konzept erstellt wird, welches gemeinsam besprochen wird. Bei der Erstellung eines Konzepts, können Szenarien überlegt werden (ebd., Z. 147-156). Nach Herrn L. sind wiederum alle verantwortlich, wenn zu Aggressionen oder Gewalt kommt, sodass ein Gewaltschutz oder Interventionen herangezogen wird (Z. 248-251). Grundsätzlich sollte „jede Firma in der Lage sein, mit Gewalt adäquat umzugehen. Egal, ob das von eine[r*]m Mitarbeiter[*]in gegen Mitarbeiter[*]in ist oder ob das von dem Menschen mit Behinderung“ (Herr L., Z. 251-253) ausgeht. Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz soll immer gegeben sein. Alle Akteur*innen sollen die Kompetenz besitzen, um mit Gewalt adäquat umzugehen. Überfordert es Arbeitgeber*innen, Kolleg*innen und auch die Persönliche Assistenz, ist es wichtig zu wissen, wo sich Hilfe geholt wird, wobei eine Fachkraft eingesetzt werden kann. Autoaggression wiederum ist schwieriger, jedoch sollte hier auch versucht werden zu stoppen, wobei es kein vehementes dazwischen gehen sein soll (ebd., Z. 254-267). Es bedarf deeskalierendes Verhalten, „dass das mal akut kriseninterventionsmäßig gestoppt ist und [um] dann Unterstützung zu organisieren“ (ebd., Z. 246-247). Hilfe holen und Grenzen erkennen ist hierbei eine wichtige Fähigkeit. So kann im multiprofessionellen Team Fähigkeiten, Stärken und Grenzen erkannt werden, was auch in der Grundschulung von Persönlicher Assistenz übermittelt werden soll

(ebd., Z. 264-274). Des Weiteren sieht Herr P. auto- und fremdaggressives Verhalten schwierig und schlägt vor, dass ein Ausweg gefunden und die Aggression weniger werden sollte, indem eine Pause eingelegt wird (Z. 105-107). Wenn nichts anderes möglich ist, soll die Leitungsperson informiert werden „und sagen heute ist es unmöglich“ (ebd., Z. 108). So soll eine Ruhephase gefordert werden, wobei es sich um 10 bis 15 Minuten handeln kann. Bei Aggressionen soll auch einmal mit der betroffenen Person gesprochen werden. Es ist auch eine Möglichkeit, dass mit der Person gesprochen wird, sobald erkannt wird, dass Nervosität auftritt oder jemand zu schimpfen beginnt. So könnten Menschen mit Lernschwierigkeiten mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz tätig sein, doch so gibt es das nicht (ebd., Z. 109-120).

9.14 Wahrnehmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten als Herausforderung

Die Wahrnehmung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz als Begleitung kann entweder als Belästigung oder auch als Unterstützung von Arbeitgeber*innen empfunden werden. Es kann sehr unterschiedlich sein (Herr O., Z. 233-235). Grundsätzlich ist es für Arbeitgeber*innen wichtig, „dass eine Arbeit geleistet wird und wenn sie sich darauf einlassen und sehen, dass das größtenteils funktioniert, dann passt es sicher auch und wenn es nicht funktioniert, dann werden sie sich trennen von den Personen, wie bei allen anderen auch“ (ebd., Z. 240-242). Herr L. erzählt auf einer Metaebene, wie Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wahrgenommen wird (Z. 148-151). So wird erklärt, dass Persönliche Assistent*innen am Arbeitsplatz schnell in die Expert*innenrolle rutschen können, wobei „Menschen mit Lernschwierigkeiten massiv an, zum Beispiel Glaubwürdigkeit oder an ihrem eigenen Expertenstatus“ (ebd., Z. 152-153) verlieren. Wenn ein Mensch mit Lernschwierigkeiten einen Arbeitsplatz gefunden hat und sich einarbeiten möchte und dass einem etwas zugetraut wird, aber die Persönliche Assistenz zu sehr in den Vordergrund rückt, ist der Expert*innenstatus in gefährdet. So steigt auch die Gefahr, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht als Expert*in wahrgenommen und diskriminiert werden (ebd., Z. 153-158). Sind solche Bilder und Rollen erstmal in einer sozialen Gruppe, einem Gefüge oder in einer Organisation vergeben, können die nicht beliebig geändert werden. „Das ist für Menschen mit Behinderungen sicher nicht leichter“ (ebd., Z. 167-168). Vor allem ist der Expert*innenstatus für Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht einfach zu erlangen, weswegen manche Menschen dazu neigen, nicht nach Unterstützung in Schlüsselmomente zu fragen. So lassen Betroffene im Zweifelsfall etwas schief gehen, da das Risiko zu hoch ist (Z. 168-172). Herr L. führt ein Beispiel an:

„Wenn man da jetzt Gefahr läuft, ihm bei einer Podiumsdiskussion oder so plötzlich [die*] den Unterstützer[*in] irgendwie zu fragen, wie war das da jetzt letztes Mal, was haben wir da jetzt nochmal gesagt gehabt, was habe ich mir da aufgeschrieben, dann könnte das so kommen, es so rüberkommen als würde die unterstützende Person in Wahrheit die die schlaun Gedanken haben und [die*]der Selbstvertreter[*in] wäre nur die Handpuppe“ (Z. 172-177).

Die oben angeführten Unterstellungen gibt es nach wie vor und der Expert*innenstatus ist dadurch schnell weg (ebd., Z. 177-178).

10 Ergebnisinterpretation

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Interpretation der Ergebnisse. Ziel ist es, die essenziellen Ergebnisse im Kontext der Literatur aufzuzeigen. Bei dieser Interpretation kann es zu Abweichungen und Übereinstimmung mit dem Theorieteil kommen.

10.1 Persönliche Assistenz als Schlüssel zur Selbstbestimmung

Die Persönliche Assistenz wird als ein sehr altes Konzept beschrieben und gilt als Laientätigkeit, wobei dies nicht als Minderwertigkeit nach Herrn O. zu verstehen ist, sondern lediglich, dass zur Ausübung des Berufs keine Ausbildung vorausgesetzt wird (Z. 310). So wird zwar keine Ausbildung gefordert, jedoch sollen Persönliche Assistent*innen ethische Grundvoraussetzungen mitgebracht werden und eine Basisschulung absolvieren, bevor die Einschulung durch Assistenznehmer*innen erfolgt (Herr O., Z. 17-19). Eine individuelle Schulung seitens der Assistenznehmer*innen reduziert Fremdbestimmung, wodurch institutionellen Zwänge und Rahmenbedingungen vermieden werden (Müller, 2011, S.24). Auch im Nationalen Aktionsplan Behinderung wird verankert, dass die Persönliche Assistenz eine selbstbestimmte Lebensführung mit Fokus auf individuelle Wünsche und Bedürfnisse ermöglichen soll (BMSGPK, 2022, S. 119). Demnach sind Assistenznehmer*innen nicht, wie in der gängigen Pflege und Betreuung, abhängig (Straub, 2019, S. 17), sondern entscheiden selbst in welcher Form, wann und wo Unterstützung benötigt wird (Thaller, 2010, S. 11). Es wird ersichtlich, dass das Grundkonzept des Modells weiterhin bestehen, sich von der gängigen Pflege jedoch unterscheiden soll und das Ziel ist, dass das eigene „Leben selbstbestimmt zu leben“ (Herr O., Z. 340) lautet. Selbstbestimmung ist nicht nur das Ziel der Persönlichen Assistenz, sondern auch eine politische Leitidee der UN-Behindertenrechtskonvention (Straub, 2019, S. 20f). Das Recht auf ein

selbstbestimmtes Leben wird in den Interviews und in der Theorie übereinstimmend durch drei Aspekte skizziert: Wahlmöglichkeiten, Entscheidungsfreiheit und Kontrolle über das eigene Leben. So sollen Menschen mit Lernschwierigkeiten Wahlmöglichkeiten aufgezeigt werden, um auch tatsächlich eine Wahl zu haben. Werden alternative Wahlmöglichkeiten vorenthalten, kann es zu Fremdbestimmung kommen. Dies wird auch in der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung erwähnt, wobei „jede behinderte Person in Relation zu den eigenen Lebens-Bedingungen die ihr möglichen Schritte (Schönwiese, 2009, o. S.) setzen können soll. Köbsell (2014) spricht von Wahlmöglichkeiten unter anderem hinsichtlich der Erwerbstätigkeit. Menschen mit Lernschwierigkeiten sollen auch das Recht haben hinsichtlich der Erwerbstätigkeit zu wählen und dies auch mit welcher Unterstützung sie wollen (o. D., S. 2). Die Wahlmöglichkeit ist ein Teil der Selbstbestimmung (Frehe, 1990, S. 37, zit. nach Schönwiese, 2009, o. S.) und damit auch die Wahlfreiheit, die jede Person in „derselben Breite“ (Kennedy & Lewin, o. D., S. 2) leben soll. Wird die Entscheidungsfreiheit betrachtet, kommt es zu Fremdbestimmung, wenn über einem Menschen hinweg entschieden wird (Frau B., Z. 188). Ein Individuum soll nach Frehe (1990) beim Treffen von Entscheidungen nicht in Abhängigkeit stehen (S. 37, zit. nach Schönwiese, 2009, o. S.). Werden einem Menschen jedoch die Entscheidungsfreiheit oder die Wahlmöglichkeit genommen und keine alternativen Möglichkeiten zur Verfügung gestellt, wird von Fremdbestimmung gesprochen (Frankfurt, 2001, S. 53). Wenn einer Person die Meinung anderer übergestülpt wird, ist es fremdbestimmend (Herr L., Z. 373-377). Selbstbestimmung bedeutet nicht, „unbedingt immer überall selbst zu bestimmen“ (Herr L., Z. 373-375), sondern auch das Abgeben von Aufgaben (Hennicke & Hoffmann, 2008, S. 48). Damit einhergehend ist das bewusste Manipulieren und ausnutzen von Machtverhältnissen, was auch als Fremdbestimmung angesehen wird (Hennicke & Hoffmann, 2008, S. 29). Dazu zählen auch andere Instanzen, wie „Behörden“ (Herr O., Z. 339). Die Selbstverwirklichung und die Entscheidung für Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz soll demnach bei einer Person selbst liegen und nicht bei anderen. So bedeutet Eigentümer*in von einem selbst zu sein, auch die Kontrolle über das eigene Leben zu haben (Kennedy & Lewin, o. D., S. 3). Durch die Verbandsklage sollen die Richtlinien überarbeitet werden und zielen auf eine Harmonisierung der Bundesländer ab. In den Interviews wird erklärt, dass es von hoher Relevanz ist, dass die Pflegestufe 3 abgeschafft wird, da Menschen mit Lernschwierigkeiten ansonsten hinsichtlich der Einstufung ausscheiden (Herr L., Z. 7-9). Diese Voraussetzung gilt als eine Barriere, da die Zielgruppe nicht primär auf Pflege angewiesen ist, sondern Unterstützung im Alltag benötigen (Caritas Österreich, 2022,

S. 3f). Außerdem gibt es keinen Zusammenhang zwischen Pflegestufe und Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz (Herr P., Z. 13). Demnach war der Zugang für Menschen mit Lernschwierigkeiten als Zielgruppe nur durch gewisse Voraussetzung, wie eben die Pflegestufe 3, oder gar nicht möglich (Caritas, 2022, S. 3f). Die Abschaffung der Pflegestufe 3 als Voraussetzung wirkt sich demnach auf den Zugang unabhängig der Behinderungsform aus. Die Harmonisierungsrichtlinie hat zum Ziel, dass keine Form von Behinderung ein Ausschlussgrund ist (Herr O., Z. 181-182). Stattdessen soll hinsichtlich des Bedarfs von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz entschieden werden, welche glaubhaft gemacht oder durch Unterstützungsleistungen die Arbeitsfähigkeit herangeführt werden (Herr O., Z. 66-70). Demnach ist Voraussetzung, „dass ich einen Assistenzbedarf habe, den ich irgendwie darstellen kann, also der glaubwürdig nachvollziehbar ist“ (Frau B., Z. 29-30). Es muss laut den interviewten Personen, Herrn O. und Frau B., auch erklärt werden, dass die Regelung nichts neues ist. Denn in manchen Bundesländern wurden bereits Menschen mit Lernschwierigkeiten mitgedacht und manchen nicht. Die Harmonisierungsrichtlinie zielt zwar auf eine einheitliche Regelung in allen Bundesländern ab, aber es wird nach wie vor in Bundesländer sich dem Enthalten oder zusätzlich zu dieser Regelung anders gehandelt, so Frau B. (Z. 48-49). Um auch am Arbeitsplatz die „Gewährleistung von Selbstbestimmung“ (DK10) von Menschen mit Lernschwierigkeit am Arbeitsplatz zu leisten, werden unterschiedliche Ansätze geschildert. So sollen vor allem regelmäßige Gespräche stattfinden und ein Support geboten werden, was nicht am Arbeitsplatz stattfinden muss. Erwachsenenvertretungen (Herr O., Z. 258-260), Beratungsorganisationen, wie Peerberatung (Herr O., Z. 194-198) und Erklärvideos sollen die Rollen von Assistenznehmer*innen und Persönlicher Assistent*innen erklären (Frau B., Z. 198-203). Doch auch direkt am Arbeitsplatz wird eine Veränderung gefordert, wobei auch Kolleg*innen oder Leitungspersonen Verantwortung zeigen sollen und die Rolle einer Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz genau erklärt werden soll (Herr B., Z. 211-213). Wiederrum wird auch empfohlen, dass Coaching, Supervision und Kommunikationsunterstützung zur Gewährung von Selbstbestimmung gebraucht wird. Dadurch können Abhängigkeitsverhältnisse und Machtfragen aufgegriffen und thematisiert werden (Herr L., Z. 277-284). Die Manipulation von betroffenen Personen oder auch das bewusste Ausnutzen von Machtverhältnissen ist Fremdbestimmung (Hennicke & Hoffmann, 2008, S.48). Selbstbestimmung bedeutet auch das Loslösen von Machtaspekten und Kontrolle über sich selbst. Dieses Loslösen wird auch auf gesellschaftliche Normen bezogen, welche mit institutionellen Vorgaben, Rahmenbedingungen oder auch normative Vorstellungen der Gesellschaft,

welche Menschen mit Behinderung in ihrer Entscheidungsfreiheit einschränken bzw. Fähigkeiten absprechen (Sigot, 2017, S.29).

10.2 Das medizinische Modell und das Zuschreiben von Unfähigkeit

Aus dem medizinischen Modell stammt auch das Abschreiben von Fähigkeiten (Frau B., Z. 242-244). Österreichische Gerichte und die UN-Behinderungskonvention stellen ebenso fest, dass es durch segregierende Institutionen zu Vorurteilen und Stereotypen kommt, wodurch von Leistungsunfähigkeit ausgegangen wird (Karim & Waldschmidt, 2019, S. 21). Frau B. beschreibt auch, dass das Orientieren an Defiziten und bestimmen, was ein Mensch kann oder nicht, ist das medizinische Modell und hat nichts mit der Selbstbestimmt Leben Bewegung zu tun also sicherlich nicht“ (Frau B., Z. 246-248). Für viele Arbeitgeber*innen ist es neu, wenn eine Person mit Lernschwierigkeiten mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz Zugang am ersten Arbeitsmarkt hat. Doch genau in solcher Situation bedarf es das Zutrauen von Fähigkeiten (Herr O., Z. 284). Wird einem Menschen mit Lernschwierigkeiten Fähigkeiten im Vorhinein abgesprochen, wird von Ableismus gesprochen. Arbeitgeber*innen trauen dadurch Menschen mit Behinderung weniger zu als Menschen ohne Behinderung (Wellnitz & Sträter, 2023, S. 29). Solch eine ableistische Haltung ist diskriminierend und Fähigkeiten können auch noch erlernt werden (Frau B., Z. 78-80). So muss es ermöglicht werden, dass Leistungen, wie Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ausprobiert werden und auch ein Scheitern möglich ist, da es unabhängig von der Behinderung ist (Herr O., Z. 285-287). Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass es auch vor 30 bis 40 Jahren nicht vorstellbar war, dass eine Person mit Behinderung „arbeiten geht und die ganze Zeit, wer daneben steht, damit der arbeiten kann wie soll ich so was zahlen“ (Herr O., Z. 294-297). Doch nun ist es eingetreten, dass Menschen mit Behinderung mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz arbeiten können (ebd., Z. 297-298). Dadurch haben Menschen mit Lernschwierigkeiten ungleiche Chancen am ersten Arbeitsmarkt (Karim & Waldschmidt, 2019, S. 273). Das Leistungsparadigma verbunden mit Erwerbsarbeit, „stellt zunehmend weniger Teilhabemöglichkeiten für vulnerable Gruppen bereit“ (Karim & Waldschmidt, 2019, S.271). und bewertet „Menschen anhand angenommener, zugeschriebener oder tatsächlicher Fähigkeiten“ (Köbsell, 2015, S. 21). Es kann festgehalten werden, dass es sich um die um die gesellschaftliche Wahrnehmung handelt. Zudem ist erkennbar, dass Behinderung nicht nur als Differenzkategorie wahrzunehmen ist, sondern auch innerhalb eines gesellschaftlichen Verständnisses, was sich an die von der Norm behafteten Vorstellungen von Fähigkeiten bezieht. Behinderung wird somit anhand von Fähigkeiten und der damit verbundenen

gesellschaftlichen Wahrnehmung definiert (Buchner, Pfahl & Traue, 2015, o. S.). Demnach werden Menschen mit Lernschwierigkeiten am Arbeitsplatz als abweichend von gesellschaftlichen Normvorstellungen gesehen. Während das medizinische Modell das Defizit beim Individuum selbst sieht, kann mit Hilfe des sozialen Modells abseits dessen Behinderung wahrgenommen werden. Anhand des sozialen Modells „wurde es möglich zu analysieren, mit welchen Zuschreibungen, Bedeutungen, Umgangsweisen etc. Gesellschaften auf das Vorliegen bestimmter individueller Merkmale reagierten“ (Köbsell, 2016, S. 90). Das Absprechen von Fähigkeiten ist auch im Modell der Persönlichen Assistenz zu finden. Weswegen die geforderten Kompetenzen in den Interviews thematisiert wurden.

10.3 Unterstützungsmöglichkeiten beim Ausüben der geforderten Kompetenzen

Die *Anleitungskompetenz* wird von den von den Interviewpartner*innen als wesentlich angegeben. Jedoch wird dabei davon ausgegangen, dass diese Kompetenz entweder vorhanden ist oder nicht (Herr O., Z. 244-245). Die Anleitungskompetenz ist etwas sehr Individuelles und kann nicht anhand der Behinderungsform festgemacht werden (Herr L., Z. 88-91). Diese Kompetenz geschieht zwischen Assistenznehmer*innen und Persönlicher Assistenz, wobei die Äußerung eines Willens vorhanden sein sollte (Herr O., Z. 248-249). Die Äußerung des Willens muss auch nicht verbal sein, dennoch erkennbar (Frau B., Z. 129-131). Überdies wird in der überarbeiteten Harmonisierungsrichtlinie die Zielgruppe unabhängig der Behinderungsform angegeben, dass entweder die Anleitungsfähigkeit bereits vorhanden ist oder durch Unterstützung an die Assistenznehmer*innen herangeführt werden kann (BMSGPK, 2023b, S.13). Es kann erkannt werden, dass das Modell der Persönlichen Assistenz von und für Menschen mit körperlicher Behinderung entwickelt würde. Waldschmidt (2012) gibt anhand dieser Betrachtung an, dass es möglich sei, in alte Hierarchien zurückfallen, wodurch Menschen mit körperlicher Behinderung an der Spitze der Rangordnung und Menschen mit Lernschwierigkeiten Vernunftlosigkeit zugeschrieben wird (S. 29). Vorab und anhand der Form von Behinderung kann nicht vorausgesetzt werden, „ob die Person das lernen kann oder ob das Potenzial erschöpft ist“ (ebd., Z. 91-92). So muss es eine Anlernzeit geben, sodass Assistenznehmer*innen und Persönliche Assistent*innen gemeinsam lernen können, wie sie kommunizieren (Herr O., Z. 249-250). Dies kann beispielsweise durch Peerberatung begleitet werden (ebd., Z. 113-114). Wird die Anleitungskompetenz, wie in der Harmonisierungsrichtlinie erwähnt wird, an die Person herangeführt, schafft dies eine Zugangsbarriere von Menschen mit Lernschwierigkeiten ab. Mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, welche nicht mehr von der

Anleitungskompetenz abhängig gemacht wird, können Menschen mit Lernschwierigkeiten auch ihr Recht auf Arbeit und Beschäftigung wahrnehmen (BMSGPK, 2016, S. 22f). Da die Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch ein zentraler Aspekt von Partizipation an der Gesellschaft ist, gilt dies auch als ein relevanter Part für gesellschaftliche Zugehörigkeit (BMSGPK, 2022, S. 4). Damit einhergehend wäre auch der Aufbau eines größeren sozialen Netzwerkes und verleiht auch einen sozialen Status. Dies führt dazu, dass auch die Motivation hinsichtlich der Aneignung von neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten steigt (Fischer & Heger, 2019, S. 30).

Auch die *Finanzkompetenz* wird von Menschen mit Lernschwierigkeiten angezweifelt. Frau B. kritisiert dies stark und argumentiert, dass „nur, weil die Person vielleicht nicht auswendig weiß, was ein Liter Milch kostet oder weil die Person zwei und zwei nicht so leicht zusammenzählen kann“, darf nicht die Selbstbestimmung abgesprochen werden (Z. 66-68). Auch in den weiteren Interviews ist es nicht nachvollziehbar und ersetzbar (Herr O., Z. 80-81). Sollte es dazu kommen, dass Assistenznehmer*innen Hilfe benötigen, kann der Umgang mit der Finanzkompetenz mit Hilfe unterschiedlicher Ansätze ersetzt werden. Die Finanzkompetenz bedarf einer Adaptierung und kann durch Unterstützungskreise, Erwachsenenvertretung oder Vertrauenspersonen beispielsweise kompensiert werden. Auch Müller (2011) gibt an, dass Assistenznehmer*innen entweder die Finanzkompetenz selbst ausüben oder an Professionelle überreichen (S. 91). Hierbei bleibt nichtsdestotrotz die Kompetenz erhalten und weist nach wie vor Selbstbestimmung vor. Herr L. beispielsweise schlägt auch vor, dass es eine eigene Fachkraft bzw. Finanzassistenz geben könnte und Zahlen so aufbereiten können, dass Assistenznehmer*innen es auch verstehen können (Z. 313-315). Ein weiterer Vorschlag wäre, dass die Abrechnung nicht die Assistenznehmer*innen vornehmen, sondern die Aufgabe an die Persönliche Assistenz weitergeben, wobei die Gefahr besteht, dass dieses Vertrauen ausgenutzt wird (Herr P., Z. 49-52). Es kann auf jeden Fall festgehalten werden, dass die Finanzkompetenz von allen Interviewpartner*innen als ersetzbar angesehen wird.

Genauso kann bei der *Personal- und Organisationskompetenz* unterstützt werden, wobei die Dienstleister*innen beispielsweise das Einteilen von Dienstplänen zu übernehmen. Dabei handelt es sich um das indirekte Modell und Genossenschaften übernehmen die rechtlichen Regelungen, welche sich primär an den Vorstellungen der Assistenznehmer*innen orientieren (Thaller, 2010, S. 21). Auch die Suche nach Persönlicher Assistenz kann von Dienstleister*innen übernommen und anhand der Profile von Assistenznehmer*innen und den dazugehörigen Vorstellungen ausgesucht werden. Frau B. erklärt:

„Da würde jetzt niemand einem Jus Studenten abstreiten, dass er diese Kompetenz nicht hat, nur weil er sie jemandem anderen überträgt oder einer berufstätigen Frau die 40 Stunden plus arbeitet, die dann sagt, bitte ich muss an meinem Arbeitsplatz vielleicht Dienstpläne für meine Kolleginnen schreiben. Da bin ich froh, wenn das wer übernimmt, dass sie einen Dienstplan für mein Assistenzteam schreiben“ (Z. 84-88).

Es soll wie bei Assistenznehmer*innen mit körperlicher Behinderung Notfallpläne eingesetzt werden und auch vorab ein gemeinsames Konzept zu erstellen.

10.4 Gesellschaftliches Neudenken hinsichtlich Arbeitsmarktstrukturen

Aus den Interviews geht hervor, dass am ersten Arbeitsmarkt unterschiedliche Anforderungen sowie Leistungsansprüche gibt, wodurch ein Umdenken der Gesellschaft gebraucht wird. Frau B. erklärt, dass es nicht „20 Wunderwuzzis. 20 Personen, die alle alles können und alle alles super können und am schnellsten“ (Z. 259-260) geben kann und dieser Gedanke abgelegt werden soll (ebd., Z. 361-362). Dadurch werden unrealistische Erwartungen hinsichtlich geforderter Fähigkeiten gestellt. Herr L. erwähnt, dass es einen inklusiven Arbeitsmarkt braucht und damit einhergehend sich auch die Leistungsansprüche verändern (Z. 343). Es würde sich das Arbeitstempo verändern und mehr Raum für Individualität geschaffen werden. Es kann als eine Möglichkeit gesehen werden, um Leistungen zu reflektieren und grundsätzliche Veränderungen der Arbeitsmarktstrukturen zu schaffen. Aus der Zusammenarbeit mit Selbstvertreter*innen wurde die Erfahrung gemacht, dass ein verlangsamtes Tempo produktiver und wohltuender ist sowie das Wohlbefinden priorisiert werden kann (ebd., Z. 346-347). Demnach ist dem Interview mit Herrn L. zu entnehmen, dass sich nicht nur eine Veränderung des Arbeitsmarktes auf Menschen mit, sondern auch ohne Behinderung positiv auswirken kann. Arbeitgeber*innen könnten sich überlegen, ob sie ihren Angestellten die Wahl zwischen der bereits bekannten Arbeitsmarktsituation oder für den von Herr L. vorgeschlagenen inklusiven Arbeitsmarkt entscheiden. Würkert (2024) gibt an, dass die Erwerbsarbeit eine exklusive und selektierende Leistungsgesellschaft ist, was als unmöglicher Raum betitelt werden kann (S. 41). Die Unmöglichkeit bezieht sich nicht nur auf Menschen mit Lernschwierigkeiten, sondern ist auch mit dem Fokus auf das „Anderssein“ zu sehen, was auf familiäre und umweltbedingte Faktoren zurückgeführt werden kann. Die Individualität jener Faktoren, darf ebenso nicht vergessen werden (Afeworki Abay, 2022, S. 103). Damit einhergehend ist das Abschreiben von Fähigkeiten, wodurch die Leistung als Arbeitskraft von Menschen mit Lernschwierigkeiten angezweifelt

wird (Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013, S. 470f). Eine weitere Veränderung von Arbeitsmarktstrukturen soll durch finanzielle Förderungen bewirkt werden, wodurch Menschen mit Lernschwierigkeiten die Möglichkeit zur Teilzeitanstellung, aber Vollzeitvergütung haben (Frau B., Z. 266-267). Durch Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird eine Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Lernschwierigkeiten ermöglicht und als eine „Weiterleitung zur Arbeitsfähigkeit“ gesehen werden. Die individuellen Fähigkeiten von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung sollen anerkannt werden. Die bestehenden Leistungsansprüche können ebenso durch die Hilfe von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz kompensiert werden (Herr L., Z. 193-195).

10.5 Fortbestand des Grundkonzepts innerhalb der Adaptierung

Wird die Kategorie „Zukunftsaussichten zur Persönlichen Assistenz“ (IDK 1) betrachtet, soll eine Adaptierung auch eine Evaluierung der Gesetzeslage und eine Schaffung von neuen Gesetzen mit sich bringen. Es soll damit sichergestellt werden, dass eine Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten am Arbeitsplatz systematisch erfolgt und den Bedürfnissen gerecht wird. Nichtsdestotrotz wird die Adaptierung als Herausforderung identifiziert (Herr P., Z. 239-243). Die Adaptierung würde nicht nur zum Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu haben, sondern auch Lohn mit Blick auf die Pensionsversicherung kann erworben werden. Auch die Abhängigkeit von Sozialleistungen kann reduziert werden (Herr P., Z.237-245). Dazu bedarf es nicht „für immer“ die Inanspruchnahme von Persönlicher Assistenz. Die Leistung kann variabel wahrgenommen werden, wobei die Persönliche Assistenz nur stundenweise zur Unterstützung am Arbeitsplatz kommt (ebd., Z.39-41) oder auch nur für ein paar Jahre begleitet, bis eine selbstständige Ausführung einer Tätigkeit möglich ist (ebd., Z.163-164). Jedoch liegt die Schwierigkeit darin, dass Veränderung einerseits von hoher Relevanz ist und andererseits das Grundkonzept des Modells erhalten bleiben soll. Demnach soll die Persönliche Assistenz gleichbleiben und nicht zur Betreuungsleistung werden (Herr O., Z.88-90). Zudem wird der Aufgabenbereich der Persönlichen Assistenz auch als Graubereich beschrieben, wobei die Grenzen unscharf sind (ebd., Z.39-42). Diese Unschärfe kann dazu führen, dass die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht angemessen adressiert werden. Wird die Argumentation von Theunissen (2005) herangezogen, besteht die Annahme, dass sich die Aufgaben der Persönlichen Assistent*innen verändern müssen, da Menschen mit Lernschwierigkeiten eine umfangreichere Begleitung benötigen (S. 117f). Auch wenn sich die Zielgruppe verändert, wird in den Interviews nicht klar skizziert, dass Persönliche Assistenz mehr

übernehmen muss oder zur Aufgabe hat, dass sie alle Bedürfnisse von Assistenznehmer*innen abdecken müssen. Auch wenn es nach Theunissen (2005) zu neuen Zielsetzungen und Schwerpunkten kommen soll (S. 118), kann dies durch das Modell der Persönlichen Assistenz nicht abgedeckt werden. Herr L. gibt ebenso an, dass Persönliche Assistent*innen nicht alle Aufgaben übernehmen können. So bedarf es für bestimmte Bedürfnisse unter anderem Unterstützte Kommunikation und damit verbundenes Fachwissen (Herr L., Z.26-27). Eines der Ziele, welche in den Interviews genannt werden, ist die Beibehaltung des Grundkonzeptes des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, welche auf der Unterscheidung zu anderen Dienstleistungen beruht. Eine Möglichkeit zur Abgrenzung zu anderen soll eine individuelle Einschulung durch Assistenznehmern*innen geschehen. Dadurch ist ein selbstbestimmteres Leben möglich und Fremdbestimmung kann reduzieren (Müller, 2011, S. 24). So kann festgehalten werden, dass eine Adaptierung des Modells der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz hinsichtlich der Beibehaltung des Grundkonzeptes als Herausforderung angesehen wird. Dazu ist es von hoher Relevanz, dass die Persönliche Assistenz keine Ausbildung oder Fachwissen zur Ausübung dieser Tätigkeit braucht, da es dadurch ebenso zu einer Abweichung des Grundkonzeptes kommt. Nichtsdestotrotz ist es essenziell, die individuellen Bedürfnisse wahrzunehmen und auch angemessen zu begegnen.

10.6 Individuelle Bedürfnisse im Fokus

Dass individuelle Bedürfnisse mehr in den Fokus rücken sollen, wird bei der Kategorie „Individuellen Unterstützungsbedarf erkennen“ deutlich gemacht. Bei einer Erweiterung des Konzeptes der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz sollen vor allem die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten beachtet werden, sodass das Angebot adäquat und auch zur Gänze genutzt werden kann (Herr O., Z. 111-115). Entscheidend bei einer Adaptierung ist, dass individuelle Bedürfnisse erkannt werden, an welchen sich orientiert werden soll, um sicherzustellen, dass die passende Unterstützungsleistungen erhalten werden. Des Weiteren kann auch aufgezeigt werden, dass der Unterstützungsbedarf von Assistenznehmer*innen variieren kann. So brauchen manche Menschen mit Lernschwierigkeiten mehr oder auch weniger (ebd., Z. 182-184). Dies zeigt wiederum die Relevanz einer Anerkennung und Sichtbarmachung vom individuellen Unterstützungsbedarf, wobei es auch möglich ist, dass andere Dienstleistungen gebraucht werden. Es soll bei einer Adaptierung die Individualität von Assistenznehmer*innen nicht außer Acht gelassen werden. Menschen mit Lernschwierigkeiten sollen mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, welche auf individuelle Bedürfnisse

abgestimmt ist, die eigenen Fähigkeiten ausbauen und auch nutzen können. Karim & Waldschmidt (2019) geben an, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten als leistungsunfähig gesehen werden, was sich auf die Partizipation am ersten Arbeitsmarkt auswirkt (S. 270). Dieser Personengruppe wird grundsätzlich Unfähigkeit zugeschrieben, was auf Behinderung als Differenzkategorie basiert. Es wird eine Grenze zwischen Menschen mit und ohne Behinderung gezogen, wobei es ein Wechselverhältnis zwischen Normalität und Anderssein gibt (ebd.). Wird überdies der Zugang zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz verwehrt, wird auch eine der Chancen genommen, durch welche Fähigkeiten ausgebaut und ebenso gezeigt werden können. Es ist nicht nur das Zuschreiben von Unfähigkeit ableistisch, sondern auch das Entziehen von Möglichkeiten, durch welche Fähigkeiten überhaupt am ersten Arbeitsmarkt einmal genutzt und auch erweitert werden. Crispinos (2021) Definition von Ableismus unterstreicht diese Annahme, da dabei von Diskriminierung zugunsten von leistungsfähigen Menschen gesprochen wird (S. 2). Wird jedoch primär der Fokus auf den individuellen Unterstützungsbedarf gelegt, könnten Menschen auch einen gleichberechtigten Anspruch auf Erwerbstätigkeit haben, nachdem sie durch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz ihre Fähigkeiten zeigen und nutzen können. Damit könnten bestehende Stereotype, wie die Zuschreibung von Unfähigkeit, abgebaut werden. So wird in dieser Kategorie nicht nur die Relevanz hinsichtlich der Beachtung von individuellen Bedürfnissen aufgezeigt, sondern auch, dass eine Adaptierung mit Blick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten sich am individuellen Unterstützungsbedarf orientieren soll.

10.7 Einsatz von zusätzlichen Unterstützungsangeboten

Um zu gewährleisten, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten ausreichend am Arbeitsplatz unterstützt werden, wurde in den Interviews als Adaptionvorschlag die „Prozessbegleitung durch zusätzliche Unterstützungsleistung“ (IK3) genannt. Die Zusammenarbeit mit zusätzlichen Angeboten soll primär auf die Stärkung der Assistenznehmer*innen abzielen. Überdies kann auch die Arbeitsbeziehung zwischen Assistenznehmer*innen und Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz begleitet werden. Es kann den Interviews entnommen werden, dass Unterstützung anhand von Beratungsstellen angeboten werden soll, wie Peerberatung (Herr O., Z.113-114), aber auch Beratung durch Fachkräfte (Herr L., Z. 128-132). Des Weiteren werden Schulungen, Workshops und Infomaterialien vorgeschlagen. Mit Hilfe von Beratungsformen oder Einführungsschulungen/- Workshops können Menschen mit Lernschwierigkeiten auch in ihrer Rolle als Assistenznehmer*innen unterstützt werden (ebd., Z. 138-139). Doch nicht nur

Assistenznehmer*in und Persönliche Assistenz, sondern auch Akteur*innen am Arbeitsplatz sollen an Beratungen teilnehmen und dadurch sensibilisiert werden (Herr P., Z. 152-153). Die Zusammenarbeit mit anderen Unterstützungsleistungen gilt in den Interviews als essenziell, um eine adäquate Begleitung am Arbeitsplatz zu ermöglichen. So wird hier als Adaptionsvorschlag angemerkt, dass neben unterschiedlichen Beratungsformen auch Jobcoaching, Case-management oder auch der psychosoziale Dienst² eingesetzt werden soll. Giertz & Groen (2022) heben hervor, dass vor allem die Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt sich stetig verändern (S.288), wobei auch die nebenberuflichen Kompetenzen gefragt sind (Schreiner, S.31). Hierbei kann der Einsatz von unterschiedlichen Unterstützungsformen auch dazu beitragen, dass Assistenznehmer*innen nicht nur durch die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz unterstützt werden. Auch wenn die Bedürfnisse von Assistenznehmer*innen den Aufgabenbereich von Persönlicher Assistenz verlassen, kann durch zusätzliche Angebote auf die Person individuell eingegangen werden. Dadurch wird nicht nur der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglicht, sondern auch eine längerfristige Anstellung und das Ausführen einer Erwerbstätigkeit. Es wird ersichtlich, dass die Prozessbegleitung durch zusätzliche Unterstützungsangebote notwendig ist, da die Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt ständig Verändern können (Giertz & Groen, 2022, S. 288) und auch nebenberufliche Kompetenzen gefordert werden (Schreiner, 2017, S. 31). So gibt es einerseits die Forderung nach fachlichen und beruflichen Qualifikationen und andererseits nach sozialen Kompetenzen, wie Kontaktfähigkeit, Konfliktfähigkeit und ein sicheres Auftreten (Hegert, 2010, S. 12f). Die Unterstützung mit Hilfe von Beratungsformen, Workshops und zusätzlichen Angeboten können genau hierbei ansetzen und auf Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts vorbereiten. Dadurch wird nicht nur die Person an sich gestärkt, sondern auch auf stetig veränderte Leistungsanforderungen am ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

10.8 Maßnahmen zu Informationsverarbeitung, Entscheidungsfindung und Auto- und Fremdaggression

Es bestehen unterschiedliche Vorannahmen gegenüber Menschen mit Lernschwierigkeiten am Arbeitsmarkt. Die Informationsverarbeitung, die Entscheidungsfindung und Auto- und Fremdaggressionen werden unter anderem als Herausforderung gesehen. Außerdem bringt

² Weitere Informationen unter:

[https://www.oesterreich.gv.at/themen/pflege/soziale_dienste/1/Seite.1210110.html#Psychosozialer%20Dienst%20\(PSD\)](https://www.oesterreich.gv.at/themen/pflege/soziale_dienste/1/Seite.1210110.html#Psychosozialer%20Dienst%20(PSD))

eine neue Zielgruppe auch einen umfangreicheren Aufgabenbereich mit. Theunissen (2005) ist der Meinung, dass sich auch der Aufgabenbereich der Persönlichen Assistenz erweitern soll (S. 118). Der Aufgabenbereich von Persönlichen Assistent*innen soll sich vergrößern und nicht nur eine begleitende, sondern auch eine beratende und intervenierende Position einnehmen (ebd.) Demnach wird davon ausgegangen, dass es unterschiedliche Assistenzformen benötigt, um bei der Informationsverarbeitung, der Entscheidungsfindung und bei Auto- und Fremdaggression zu unterstützen. Während bei Theunissen die Persönliche Assistenz neue Aufgaben übernehmen soll, geht aus den Interviews hervor, dass dafür zusätzliche Unterstützungsleistungen miteinbezogen werden sollen.

In der Kategorie „Maßnahmensetzung bei der Informationsverarbeitung“ (IK4) wird angeführt, dass eine Unterstützung durch zusätzliche Dienstleistungen erfolgen soll (Herr O., Z. 158-159). Dabei soll darauf geachtet werden, ob und bei welchen Tätigkeiten die Persönliche Assistenz eingesetzt wird (Frau B., Z. 122-123). Es kann festgestellt werden, dass die inhaltliche Unterstützung nicht Aufgabe einer Persönlichen Assistenz sei. Einerseits ist es möglich, dass die Persönliche Assistenz an die Abfolge von Arbeitsschritten erinnert und dann durch Anleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten diese durchführt. Andererseits wird von Herrn P. eingebracht, dass die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz eine beratende Funktion einnehmen soll (Z. 75-76). Diese Annahme kann auf die lernzielorientierte und facilitatorische Assistenzformen nach Theunissen (2005) bezogen werden, wobei die Persönliche Assistenz bei den Lernprozessen unterstützt und damit verbunden die individuelle Entwicklung von gemeinsam erstellten Lernzielen begleiten (S. 120). Auch die konsultative Form der Persönlichen Assistenz ist bei der Argumentation von Herrn P. wiederzufinden, welche sich auf die Hilfestellung durch Beratung bezieht (ebd., S. 119). Wird Bezug auf die Kategorie „Zukunftsaussichten zur Persönlichen Assistenz“ genommen, wird jedoch ersichtlich, dass damit vom Grundkonzept der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz abgewichen wird. Eine beratende und intervenierende Haltung bedeutet, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten wieder in ein Abhängigkeitsverhältnis kommen und nicht die Rolle von Expert*innen einnehmen. Bei der Übernahme von Intervention und Beratung leiten nicht mehr die Assistenznehmer*innen an, sondern die Persönliche Assistenz. Das bedeutet, dass die Tätigkeiten am Arbeitsplatz aus der Perspektive der Persönlichen Assistenz verläuft und deren Interpretation in den Vordergrund gerückt wird. Somit besteht die Gefahr von Fremdbestimmung, da sich das Konzept des Assistenzmodells nicht mehr primär an den Vorstellungen, Bedürfnissen und Wünschen der Assistenznehmer*innen

orientiert. Nach Herrn L. braucht es demnach eine strikte Trennung am Arbeitsplatz durch den Einsatz einer zusätzlichen Assistenzstelle oder mit Hilfe von Kolleg*innen, die für das Inhaltliche zuständig sind (Z. 203-213). Es soll eine Unterstützungsleistung neben der Persönlichen Assistenz geben, welche die inhaltliche Auseinandersetzung übernimmt, recherchiert und Vorschläge macht. Dazu sollen Beratungen und Workshops als Zusatz eingesetzt werden (ebd.).

Hinzu wurden von den Interviewpartner*innen weitere Maßnahmen in Bezug auf die Entscheidungsfindung angesprochen. Auch hier soll nicht die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz zusätzliche Tätigkeitsbereiche übernehmen, sondern Unterstützungsleistungen, die sich an der Behinderung und den damit verbundenen individuellen Bedürfnissen orientieren. Dazu sollen nach Frau B. Szenarien hinsichtlich des Treffens von Entscheidungen überlegt und ein gemeinsames Konzept mit Assistenznehmer*innen, Persönlicher Assistenz, unter anderem Vertrauenspersonen, aber auch mit einer*m Jobcoach*in und Akteur*innen vom Arbeitsplatz erstellt werden (Z. 156-159). Dieses Konzept soll beispielsweise eine Aufreihung von möglichen Entscheidungen und dazugehörige Vor- und Nachteile beinhalten, an welche die Persönliche Assistenz erinnern kann (ebd., Z. 160-164). Würde dieses Konzept nicht weitgehend alle Wahlmöglichkeiten aufzeigen, besteht die Gefahr von Fremdbestimmung sowie Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse. Um eine selbstbestimmte Entscheidungsfreiheit zu erzielen, ist es nach Frankfurt (2001) notwendig, dass alternative Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen (S. 53). Dies wird durch die Kategorie „Recht auf ein selbstbestimmtes Leben“ (DK1) verdeutlicht, da das Treffen von Entscheidungen, ohne in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einer anderen Person zu stehen, auch bedeutet, dass Kontrolle über das eigene Leben als Teil von Selbstbestimmung besteht und sich von Machtverhältnissen gelöst werden kann. Die Vertragsstaaten der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichten sich auch „in der Erkenntnis, wie wichtig die individuelle Autonomie und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen ist, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen“ (BMSGPK, 2016, S. 4) zu handeln. Auch nach Artikel 3 wird als allgemeiner Grundsatz „die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Selbstbestimmung“ (ebd., S. 8) festgehalten. Ein gemeinsam erstelltes Konzept entspricht somit der UN-Behindertenrechtskonvention und sollte als wichtige Maßnahme der Adaptierung eingehalten werden, um Fremdbestimmung zu verhindern. So kann bei der Entscheidungsfindung festgehalten werden, dass es definitiv nicht zu den Aufgaben der Persönlichen Assistenz zählt, sondern lediglich das Hinweisen auf das erstellte

Konzept, beziehungsweise das Vorlesen der gesammelten Punkte, Vor- und Nachteile und das Nennen der zuvor getroffenen Entscheidungen.

Überdies besteht nach Theunissen (2005) die Annahme, dass Persönliche Assistent*innen am Arbeitsplatz bei Auto- und Fremdaggression anhand der intervenierenden Form einschreiten sollen (S. 119). Diese Assistenzform soll in Krisenmomenten zur Seite stehen und geht „über ein bloßes ‚Eingreifen‘ oder ‚Dazwischentreten‘“ (ebd., S. 121) hinaus. Bei Verhaltensauffälligkeiten soll demnach durch Beratung unterstützt werden (ebd.). Die Annahme, dass Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz die Intervention und Beratung bei Auto- und Fremdaggression übernimmt, wird in den Interviews abgelehnt. Stattdessen soll mit Hilfe eines individuellen Angebots begleitet werden (Herr O., Z. 176-180). Eine psychosoziale Begleitung (ebd.) und weiterführende Peerberatung und Teilnahme an Workshops sowie das Erstellen eines Konzepts (Frau B., Z. 146-156) soll neben der Persönlichen Assistenz eingesetzt werden. Auch hier soll der Aufgabenbereich der Persönlichen Assistenz nicht erweitert werden, sondern durch zusätzliche Angebote kompensiert werden. Dazu soll nicht nur ein grundsätzlicher Umgang mit auto- und fremdaggressiven Verhalten am Arbeitsplatz vorhanden sein, sondern auch durch die Zusammenarbeit als multiprofessionelles Team aus Persönlicher Assistenz, psychosozialen Dienst und gemeinsam erstelltem Konzept eingesetzt werden. Dies führt ebenso zur Entlastung der Persönlichen Assistenz und zum Beibehalten des Grundkonzeptes. Nichtsdestotrotz soll nach Herrn L. eine Grundschulung zu diesem Thema für Persönliche Assistenz angeboten werden (Z. 264-274). Dies ist notwendig, da die Persönliche Assistenz in solch einer Situation sehr wahrscheinlich als erste Person damit konfrontiert wird. So kann eine Grundschulung die ersten Schritte und Maßnahmen aufzeigen und gleichzeitig auch die Leitungsperson und den psychosozialen Dienst informiert werden.

Die genannten Maßnahmensetzungen ermöglichen nicht nur durch zusätzliche Unterstützungsleistungen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt partizipieren können, sondern auch, dass auf die individuellen Bedürfnisse eingegangen wird und möglicherweise Vorannahmen abgebaut werden können. Nach Artikel 3 der UN-Behindertenrechtskonvention wird auch auf „die Achtung der Unterschiedlichkeit und die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit“ (BMSGPK, 2016, S.3) hingewiesen. Ebenso kann der Artikel 8 herangezogen werden, welcher besagt, dass sich die Vertragsstaaten dazu verpflichten, geeignete und wirksame Maßnahmen

bereitzustellen, sodass „die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt“ (BMSGPK, 2016, S. 11) gefördert werden. Es wird ersichtlich, dass eine Adaptierung in Anlehnung an die UN-Behindertenrechtskonvention benötigt wird. So können die Vertragsstaaten ihre Pflichten wahrnehmen, die Diskriminierung gestoppt werden und Partizipation zum ersten Arbeitsmarkt hergestellt werden. Ebenso gewährleisten die Maßnahmen und der Einbezug von zusätzlichen Unterstützungsleistungen Selbstbestimmung und ermöglichen die Beachtung und den adäquaten Umgang mit individuellen Bedürfnissen.

10.9 Einfluss gesellschaftlicher Wahrnehmung von Behinderung

Bei genauerer Betrachtung lässt sich klar feststellen, dass die gesellschaftliche Wahrnehmung von Behinderung meist eine primäre Rolle spielt. So laufen Menschen, die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz beanspruchen, Gefahr, dass sie ihren Expert*innenstatus an die Persönliche Assistenz verlieren und dadurch diskriminiert werden. Kommt es erstmal zu einer Rollenzuschreibung in einem sozialen Gefüge, gestaltet es sich vor allem für Menschen mit Lernschwierigkeiten herausfordernd diese wieder loszuwerden (Herr L., Z. 148- 158). Es kann wieder auf Kontrolle als Aspekt von Selbstbestimmung hingewiesen werden, was zudem auch Machtaspekte und Abhängigkeitsverhältnisse mit sich bringt. Sierck (2012) erwähnt, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten oft als „Anhängsel ihrer Pädagog[*innen]“ (S. 35) wahrgenommen werden, damit den Assistenznehmer*innen die Eigenständigkeit abgesprochen und in einem Abhängigkeitsverhältnis verortet wird. Auch Machtaspekte werden sichtbar, welche durch die Anwesenheit einer weiteren Person verstärkt werden und der Expert*innenstatus abgesprochen wird (ebd.). Grund dafür ist die Wahrnehmung von Behinderung als Differenzkategorie, wobei eine Grenze zwischen Menschen mit und ohne Behinderung gezogen wird. Es sind Normalisierungsprozesse zu erkennen, welche Normvorstellungen mit sich bringen und auf Defizite und Abweichungen des Standards hinweisen (Kessl & Plöber, 2010, S. 8). Die gesellschaftliche Wahrnehmung bringt mit sich, dass Betroffene im Zweifelsfall nicht zu Wort kommen wollen (Herr L., Z. 168-172). Wird auch bei dieser Kategorie die UN-Behindertenrechtskonvention herangezogen, kann auf Artikel 8 der Bewusstseinsbildung hingewiesen werden (BMSGPK, 2016, S. 11). Im Rahmen dessen wird auf die Bewusstseinsbildung hingewiesen, welche beinhaltet, dass „Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen“ (ebd.) ist. Es wird deutlich, dass es die Wahrnehmung von Menschen

mit Behinderung einen großen Einfluss hat. Sei es das Verwehren der Partizipation am ersten Arbeitsmarkt, das Zuschreiben von Unfähigkeit und das Erhalten von Macht- und Abhängigkeitsaspekten. Die Einhaltung von Artikel 8 in Österreich ist nicht vorhanden. Das kann an einem weiteren Part des Artikels festgehalten werden, wobei auf die Förderung mit Hilfe von Schulungsprogrammen zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zu Rechten von Menschen mit Behinderung eingegangen werden soll (BMSGPK, 2016, S. 11). So lässt sich aus den Interviews hervorheben, dass auch Angebote zur Bewusstseinsbildung entwickelt werden müssen, um Stereotypen, Vorurteile sowie ableistische Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderung abzubauen.

11 Diskussion

Die vorliegende Masterarbeit hat zum Ziel, mögliche Adaptierungen des bestehenden Modells der Persönlichen Assistenz Österreichs mit Hilfe von bestehender Theorie und Ergebnissen des Expert*inneninterviews zu finden. Die Adaptierungsvorschläge richten sich auf eine gleichberechtigte Partizipation am ersten Arbeitsmarkt. In diesem Kapitel soll eine abschließende Diskussion und Darstellung der Adaptierungsvorschläge erfolgen, um folgende Forschungsfrage zu beantworten:

„Welcher Adaptierung bedarf das Modell der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, um eine berufliche Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen?“.

So werden entlang dieser Forschungsfrage die zentralen Ergebnisse und deren Relevanz mit Blick auf die ursprüngliche Forschungsfrage aufgezeigt. Diese Diskussion zielt darauf ab, neue Perspektiven aus den Ergebnissen zu gewinnen und somit Adaptierungsvorschläge zu skizzieren. Die folgenden Kapitel können in rechtliche, gesellschaftliche und individuelle Faktoren unterteilt werden.

11.1 Adaptierungen auf rechtlicher Ebene

Es ist von hoher Relevanz, dass die Persönliche Assistenz keine Ausbildung oder Fachwissen zur Ausübung dieser Tätigkeit braucht, da es ebenso zu einer Abweichung des Grundkonzeptes kommt, was als Herausforderung betitelt wurde. Selbstbestimmung als Ziel bringt nach den

Interviewpartner*innen das Loslösen von Machtaspekten und Abhängigkeitsverhältnissen mit sich. Jedoch konnte festgestellt werden, dass der fehlende Zugang und somit die Verwehrung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz als Fremdbestimmung gewertet werden kann. Damit geht auch einher, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten hinsichtlich der Partizipation am ersten Arbeitsmarkt eingeschränkt werden. Obwohl Selbstbestimmung das Ziel ist, kommt es immer wieder zu Fremdbestimmung. Auf rechtlicher Ebene kann angenommen werden, dass es sich um Verstöße gegen das Behindertengleichstellungsgesetz sowie gegen Artikel 27 aus der UN-Behindertenrechtskonvention handelt. Das Behindertengleichstellungsgesetz besagt:

„Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbst-bestimmte Lebensführung zu ermöglichen“ (RIS, 16.03.2025, 1. Abschn., §1, o. S.).

Wird die oben genannte Gleichberechtigung am gesellschaftlichen Leben näher betrachtet, kann weiters auf Artikel 27 verwiesen werden. Vertragsstaaten haben sich nämlich dazu verpflichtet „auf der Grundlage der Gleichberechtigung“ (BMSGKP, 2016, S. 22) Recht auf Arbeit anzuerkennen. Die Verbindung von gleichberechtigtem Zugang zur Gesellschaft und von Erwerbsarbeit kann auch hier aufgezeigt werden. Da die Gesellschaft als eine Arbeitsgesellschaft definiert werden kann, wird eine Erwerbstätigkeit nicht nur als Erwerben von Einkommen, sondern auch als soziale Sicherheit und gesellschaftliche Partizipation angesehen (Wansing, 2019, S. 28). Durch Erwerbstätigkeit wird auch die gesellschaftliche Partizipation gefördert. Wird einer Person mit Lernschwierigkeiten durch fehlender Adaption der Zugang zur Persönlichen Assistenz verweigert, ist auch die Partizipation an der Gesellschaft eingeschränkt. Damit ist die Gleichberechtigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht gegeben. Somit wird auch „die Nichtdiskriminierung“ (BMSGKP, 2016, S. 4) aus Artikel 3, wobei die Grundsätze des Übereinkommens der UN-Behindertenrechtskonvention festgehalten werden, nicht gewährleistet. Der Schutz vor Diskriminierung war auch im Sozialministerium, welches die Assistenz am Arbeitsplatz regelt, ebenso nicht gegeben, weswegen es zur Verbandsklage gekommen ist. Auch die Wiener Monitoringstelle (2016) gibt an, dass in Österreich gegen die UN-Behindertenrechtskonvention verstoßen wird (S. 4). Artikel 12 besagt, dass „geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen Zugang zu der Unterstützung zu verschaffen, die sie bei der Ausübung ihrer Rechts- und Handlungsfähigkeit gegebenenfalls benötigen“ (BMSGKP, 2016, S. 13),

zur Verfügung gestellt werden sollen. Durch die Vorenthaltung Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, haben Menschen mit Lernschwierigkeiten keine Rechts- und Handlungsfähigkeit. Das ist auch im Artikel 19 ersichtlich, da Menschen mit Lernschwierigkeiten kein voller Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten geboten wird und somit das Ziel, an der Gesellschaft zu partizipieren, verwehrt wird. Dadurch stehen auch keine alternativen Wahlmöglichkeiten zur Verfügung, was wiederum auf Fremdbestimmung hinweist (ebd., S. 16f). Obwohl die neue Richtlinie auf die Harmonisierung von Bundesländern abzielt, können laut Frau B. Bundesländer nach wie vor zusätzlich zur Regelung eigenständig handeln (Z. 48-49). Findet hierbei keine Adaptierung statt, werden Menschen mit Lernschwierigkeiten weiterhin auf Barrieren sowie fehlenden Zugang stoßen und von Handlungsfeldern ausgeschlossen. Die Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten bedeutet, dass sie als Rechtssubjekt sowie „als Träger der menschlichen Würde“ (Hirschberg, 2010, S. 3) anerkannt werden. Außerdem wird die UN-Behindertenrechtskonvention nicht umgesetzt, wenn Bundesländer zwar an der Richtlinie teilnehmen, aber in der Praxis keine weitgehenden Änderungen vornehmen (WAG, 2023, o. S.). Gibt es keine österreichweite Regelung, welche von allen Bundesländer einheitlich umgesetzt werden, bleibt der Arbeitsmarkt „ein machtvoller Raum“ (Gerdes, 2023, S. 198) und es bestehen nicht die gleichen Chancen auf einen gleichberechtigten Zugang. Die Partizipation am ersten Arbeitsmarkt wird dadurch verwehrt und es besteht keine Möglichkeit der aktiven Erfahrung, welche auf die „Beteiligung, Teilhabe, Teilnahme, Mitwirkung, Mitbestimmung, Einbeziehung“ (Beck, Nieß & Silter, 2018, S. 20) abzielt.

11.2 Adaptierungen auf gesellschaftlicher Ebene

Die unterschiedliche Regelung innerhalb der Bundesländer beruht auf dem medizinischen Modell und verhindert eine selbstbestimmte Lebensführung (UN-Fachausschuss, S. 10). Wird das Modell der Persönlichen Assistenz aus Sicht des medizinischen Modells betrachtet, führt es dazu, dass sozial gesellschaftliche Einflüsse nicht beachtet werden (Jantzen, 2007, S. 88). Die Behinderung von Menschen wird damit als individuelles Schicksal angesehen (Jantzen, 1990, zit. n. Werning et. al, 2002, S. 52f), während beim sozialen Modell Behinderung als Produkt gesellschaftlicher Barrieren gilt. Würde somit das Assistenzmodell auf dem sozialen Modell beruhen, könnte es zu einer Veränderung in der Wahrnehmung von Behinderung führen. Überdies können Barrieren am Arbeitsplatz auf physischer, kommunikativer und sozialer Ebene identifiziert oder gar beseitigt werden. Lösungsstrategien würden nicht an den Arbeitnehmer*innen mit Lernschwierigkeiten ansetzen, sondern den Fokus auf mögliche Faktoren,

welche die Partizipation erschweren, lenken. Bestehende, aber nicht sichtbare Machtverhältnisse und Zutrittsbarrieren am ersten Arbeitsmarkt, können ebenso erkannt werden. Eine weitere Barriere, welche mit Hilfe des sozialen Modells erkannt werden könnte, ist in der Kategorie „Fähigkeitsnormen als ableistisches Konstrukt“ festgestellt wurden. Bei dieser Kategorie wurde in den Interviews mit Frau B. und Herrn O. eindeutig klar, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten von Ableismus betroffen sind. Es kann von struktureller Diskriminierung gesprochen werden und hierarchische Ebenen, die auf Un-/Fähigkeiten den Fokus legen, werden sichtbar gemacht.

Fähigkeitsnormen können auch im Modell der Persönlichen Assistenz gefunden werden. Eine Adaptierung hinsichtlich der geforderten Kompetenzen ist notwendig, da ansonsten Menschen mit Lernschwierigkeiten keinen Zugang zur Persönlichen Assistenz bekommen, welche den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtern könnte. Die Anleitungsfähigkeit soll laut Harmonisierungsrichtlinie, an welche sich nicht alle Bundesländer halten, entweder vorhanden sein oder an diese herangeführt werden. Dieses Heranführen an Kompetenzen zeigt einen ausschlaggebenden Unterschied zur vorherigen Regelung, dass nicht mehr mit dem Ansatz „haben oder nicht haben“ der Anspruch auf Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz geregelt wird. Zudem kann angenommen werden, dass die Ermöglichung einer Erwerbstätigkeit durch Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz gleichzeitig auch die Aneignungsfähigkeit der *Anleitungskompetenz* steigert. Die Bereitstellung von Unterstützungsleistungen, sorgen nicht nur dafür, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten zur Anleitungskompetenz herangeführt werden, sondern auch für die Aneignung dieser Kompetenz. Hinsichtlich der *Finanzkompetenz* kann auf jeden Fall festgehalten werden, dass diese von allen Interviewpartner*innen als ersetzbar angesehen werden. Die Adaptierung bei dieser Kompetenz erfolgt demnach mit Hilfe eines Unterstützungsnetzwerks bestehend aus Vertrauenspersonen, Fachkraft, Persönlicher Assistenz oder auch Erwachsenenvertretung. Assistenznehmer*innen können mit Unterstützung ebenso die Finanzkompetenz vorweisen, wodurch sie genauso die eigenständige Kontrolle für finanzielle Aspekte hinsichtlich der Persönlichen Assistenz übernehmen können. Es bedarf definitiv eine Adaptierung und einen Einbezug von finanzieller Unterstützung, um die Finanzkompetenz zu ersetzen oder anzulernen. Demnach müssen die Vorschläge der Interviewpartner*innen durchgesetzt werden, sodass der Kreislauf von Vorannahmen, ableistischer Haltung, Marginalisierung, Normativitätsvorstellung, etc. durchbrochen werden kann. Bei der *Personal- und Organisationskompetenz* lässt sich feststellen, dass durch Unterstützung

eine Kompensation erfolgen kann. In der neuen Richtlinie mit Blick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten kann ein gemeinsames Konzept von Assistenznehmer*innen, Persönlicher Assistenz und zusätzlicher Unterstützungsleistung, wie Unterstützungskreisen oder Vertrauenspersonen, entwickelt werden. Herr O. erklärt auch, dass Notfallpläne für Situationen, wie Ausfall von Persönlicher Assistenz, mitgedacht werden müssen und auf den Aufbau eines Sicherheitsnetzes abzielen soll (Z. 212-216). Um Persönliche Assistent*innen einzustellen oder auch die Dienstpläne zu verfassen, kann auch im Dienstleistermodell diese Aufgaben übernommen werden (Frau B., Z. 84-88). Auch in der Kategorie „Arbeitsmarktstrukturen und Leistungsansprüche“ werden Fähigkeitsnormen und Vorurteile festgestellt. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind mit eingeschränkter Partizipation konfrontiert, da der Arbeitsmarkt auch als selektive Leistungsgesellschaft gilt. So bedarf es nicht nur ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich Fähigkeitsnormen bei den geforderten Kompetenzen, sondern auch am Arbeitsmarkt selbst. Eine Veränderung von Erwartungen am Arbeitsmarkt, bringt eine stressfreie und langsamere Arbeitsweise mit sich, die Raum für Selbstreflexion und die Beachtung des eigenen Empfindens ermöglicht. Es bräuchte nicht nur eine finanzielle Unterstützung, um Menschen mit Lernschwierigkeiten ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer Vollzeitvergütung zu ermöglichen, sondern auch die Bereitstellung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, sodass eine Erwerbstätigkeit möglich ist und die individuellen Fähigkeiten eingesetzt werden können. Um bei dieser Adaptierung noch die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz gewähren zu können, bedarf es Maßnahmen, welche alle Akteur*innen am Arbeitsplatz sensibilisiert.

Zusammenfassend lässt sich zeigen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Arbeitswelt mit Ableismus konfrontiert sind. Die Interviewpartner*innen schlagen vor, dass der Einsatz von unterschiedlichen Angeboten zum Abbau von Fähigkeitsnormen in Bezug auf die geforderte Kompetenz des Assistenzmodells und auf Arbeitsmarktstrukturen und Leistungsanforderungen verhelfen sollen. Am Arbeitsplatz selbst müssen ebenso Maßnahmen gesetzt werden, um eine Sensibilisierung bei allen beteiligten Akteur*innen zu schaffen. Es ist grundsätzlich zu erkennen, dass die Wahrnehmung von Behinderung aus gesellschaftlicher Perspektive eine große Rolle spielt. Die Adaptierungen, welche sich auf den Einsatz von individuell angepasste Unterstützungssysteme bezieht, kann auch zu einer tiefergreifenden Veränderung in den gesellschaftlichen Normen und Erwartungen am Arbeitsmarkt führen.

11.3 Adaptierungen auf individueller Ebene

Die Kategorie „Individuellen Unterstützungsbedarf erkennen“ zeigt die Notwendigkeit einer Adaptierung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz mit Fokus auf Assistenznehmer*innen als Individuum auf. Herr O. und Frau B. vermerken, dass jede Person unterschiedliche Bedürfnisse mitbringt und dazu sollen entsprechende Unterstützungsangebote bereitgestellt werden. Eine Adaptierung soll demnach anhand einer individuellen Bedarfsanalyse feststellen, welche Bedürfnisse ein Individuum mitbringt. Daraufhin kann ein Unterstützungsangebot zusammengestellt werden, welche von dem Heranführen an Kompetenz bis hin zum Abgeben von Aufgaben geht. Um auf das Individuum eingehen zu können, sollen neben der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz auch zusätzliche Unterstützungsleistungen einbezogen werden. Durch die Kombination von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz mit zusätzlichen Angeboten können Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt partizipieren. Diese Zielgruppe als Teil der Gesellschaft sollen demnach in ihrer Individualität respektiert und maßgeschneidert gefördert werden. Eine Adaptierung, die zusätzliche Unterstützungsleistungen einbezieht, bräuchte eine flexible und den Individuen entsprechende Herangehensweise, um die berufliche Partizipation zu ermöglichen. Die Kategorie „Prozessbegleitung durch zusätzliche Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz“ setzt sich genauer mit den zusätzlichen Angeboten zur Unterstützung am Arbeitsplatz auseinander. Im Interview mit Herrn L. kommt hervor, dass in erster Linie auf die Stärkung der Person abgezielt werden soll. Als Adaptierung mit Fokus auf die individuelle Begleitung, wird angeregt, dass Beratungsstellen eingerichtet werden, die von Menschen mit Lernschwierigkeiten geführt werden, da sie Selbsterfahrung einbringen können. Überdies soll ein grundsätzliches Angebot von Peerberatung und Beratung durch Sozialarbeiter*innen, Psycholog*innen und weiteren Fachkräften angeboten wird. Dadurch können Assistenznehmer*innen mit Lernschwierigkeiten eine umfassende Unterstützung bekommen, die mit Hilfe von diversen Expertisen eine prozesshafte und individualisierte Begleitung anbieten können. Weiters sollen Informationen, Schulungen, Coaching und Workshops zusätzlich zur Verfügung gestellt werden, wodurch sich Menschen mit Lernschwierigkeiten auch weiterbilden können. Am Arbeitsplatz können ebenso externe Unterstützungsangebote begleiten, wobei Herr L. Sozialraumprofis, Jobcoaching und weiterer Support zur Verfügung gestellt werden soll. Herr O. betont auch noch ausdrücklich, dass die Persönliche Assistenz und weitere Angebote am Arbeitsplatz nicht in Konkurrenz treten dürfen, sondern eine Zusammenarbeit sicherstellen (Z. 131-133).

Diese Zusammenarbeit ist vor allem bei der Maßnahmensetzung zur Informationsverarbeitung, Entscheidungsfähigkeit und Auto- und Fremdaggressionen. Die Auseinandersetzung mit den drei genannten Faktoren auf theoretischer Ebene unterscheidet sich stark zu den Interviews. Die Annahme von Theunissen (2005), dass der Aufgabenbereich der Persönlichen Assistenz durch Beratung, Intervention, Unterstützung der Selbstverwirklichung oder die inhaltliche Auseinandersetzung mit Arbeitsaufgaben erweitert werden soll, wird anhand der geführten Interviews widerlegt (S. 118). Denn nicht der Aufgabenbereich von Persönliche Assistent*innen soll verändert, sondern durch den Einsatz von zusätzlichen Dienstleistungen unterstützt werden. Eine Adaptierung sieht vor, dass Herausforderungen bei der Informationsverarbeitung Dienstleistungen angeboten werden, die sich auf die inhaltliche Auseinandersetzung, das Erlernen von Arbeitsaufgaben oder Recherchen spezialisieren. Bei der Entscheidungsfähigkeit kann neben zusätzlichen Leistungen, ein Konzept gemeinsam von Assistenznehmer*innen, Persönlicher Assistenz, Unterstützungsnetzwerk, aber auch Akteur*innen am Arbeitsplatz und Jobcoaches erstellt werden. Damit einhergehend werden nicht nur unterschiedliche Perspektiven miteinbezogen, sondern auch die individuellen Bedürfnisse und wann, wo und wie Hilfe gebraucht wird, gemeinsam ausgearbeitet. Bei Auto- und Fremdaggressionen am Arbeitsplatz soll sich ebenso nicht die Persönliche Assistenz allein damit auseinandersetzen. Der Einsatz einer psychosozialen Leistung, wie der Psychosoziale Dienst, kann sich dieser Thematik, für welche sie ausgebildet sind, annehmen. Neben der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz soll bei Auto- und Fremdaggressionen von einem vorab erstellten Konzept, Workshops, Beratungen und dem Psychosozialen Dienst bei der Bewältigung unterstützt werden. Hier kann zusammengefasst werden, dass bei einer Adaptierung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz die individuellen Wünsche, Vorstellungen und Bedürfnisse an erster Stelle stehen und anhand dessen eine Unterstützung aufgebaut wird, die genauso individuell ist. Der Einsatz durch diverse Angebote soll an der Individualität ansetzen und dadurch eine adäquate Unterstützung am Arbeitsplatz ermöglichen.

12 Conclusio

Mit Blick auf die Forschungsfrage „Welcher Adaptierung bedarf das Modell der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, um eine berufliche Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen?“ lässt sich festhalten, dass auf rechtlicher, gesellschaftlicher und individueller Ebene Adaptierungen des Modells der Persönlichen Assistenz

am Arbeitsplatz benötigt werden. Diese Adaptierungen können Menschen mit Lernschwierigkeiten ermöglichen, dass das Modell zur beruflichen Partizipation am ersten Arbeitsmarkt adäquat genutzt werden kann.

Die Betrachtung aus rechtlicher Perspektive hat zur Annahme geführt, dass Österreich gegen das Behindertengleichstellungsgesetz und weiterführend gegen die UN-Behindertenrechtskonvention verstößt. Wird das Behindertengleichstellungsgesetz, das Gleichberechtigung hinsichtlich des Zugangs des gesellschaftlichen Lebens regelt, und der Artikel 27 aus der UN-Behindertenrechtskonvention, das auf der Grundlage von Gleichberechtigung das Recht auf Arbeit anerkennt, betrachtet, kann eine Verbindung von gesellschaftlicher und beruflicher Partizipation auf Grundlage von Gleichberechtigung festgestellt werden. „Nicht-Diskriminierung“, was als Grundsatz der UN-Behindertenrechtskonvention gilt, kann nicht bei fehlender Gleichberechtigung gewährleistet werden. Artikel 19 wird ebenso nicht eingehalten, da kein voller Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen, welche zur gesellschaftlichen Partizipation beitragen, aufgrund der Verwehrung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, ermöglicht wird. Damit wird auch Artikel 12 nicht eingehalten, wobei es um das Schaffen von geeigneten Maßnahmen, die Zugang zu Unterstützungsleistungen ermöglichen, um ein rechts- und handlungsfähig zu sein, nicht gegeben ist.

Auf gesellschaftlicher Ebene wurde aufgezeigt, dass das medizinische Modell als Grundlage der unterschiedlichen Regelungen innerhalb der Bundesländer fungiert. Dies soll durch das soziale Modell transformiert werden. Die aufgezeigten Fähigkeitsnormen im Rahmen des Assistenzmodells sowie die Zuschreibung von Unfähigkeit, benötigt grundsätzlich ein Umdenken der Gesellschaft, sodass sozial gesellschaftliche Barrieren abgebaut werden. Eine Erweiterung des Assistenzmodells durch Unterstützungssysteme, wie Vertrauenspersonen, Fachkräfte, Erwachsenenvertretung oder Peers, schafft Zugang zu den von Assistenznehmer*innen geforderten Kompetenzen, während der Fokus auf Selbstbestimmung und Förderung von Eigenständigkeit/-verantwortung gerichtet ist. Wichtig ist auch eine Sensibilisierung aller beteiligten Akteur*innen am Arbeitsplatz, um Diskriminierung zu vermeiden, Ableismus abzuschaffen und Selbstbestimmung gewährleisten zu können. Dazu sollen Veränderung der Arbeitsmarktstrukturen und Leistungsansprüchen zur Anerkennung oder zum Ausbau von Fähigkeiten führen, um berufliche Partizipation zu ermöglichen und die gesellschaftliche Wahrnehmung von Behinderung neu zu erschaffen. Eine finanzielle Unterstützung und Flexibilität hinsichtlich des

Angebots von Teilzeitstellen mit Vollzeitvergütung, kann ebenso für eine gleichberechtigte Partizipation am ersten Arbeitsmarkt sorgen.

Neben rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene soll auf der individuellen Ebene Assistenznehmer*innen als Individuum in den Mittelpunkt der Adaptierungen rücken. Nicht Individuen sollen sich anpassen, sondern die Angebote um die Person herum müssen sich verändern. Eine individuelle Bedarfsanalyse zur Erkennung von spezifischen Bedürfnissen von Assistenznehmer*innen, um ein individuelles Unterstützungsangebot zu entwickeln, kann als Adaptierung dazu führen, dass die berufliche Partizipation erleichtert wird. Zusätzliche Unterstützungsleistungen, wie Peerberatung, Sozialarbeit, Psychologie sowie Schulungen und Coaching, sollen bereitgestellt werden, um eine umfassende und individuelle Begleitung zu schaffen. Menschen mit Lernschwierigkeiten haben dadurch nicht nur Zugang zur Arbeitswelt mit Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, sondern können auch in ihrer Erwerbstätigkeit durch eine Kombination der Unterstützungsangebote ihre Kompetenzen ausbauen und nutzen. Auch bei Informationsverarbeitung, Entscheidungsfreiheit und möglicher Auto- und Fremdaggression sollen zusätzliche Unterstützungsleistungen angeboten werden. Damit lässt sich der Entschluss ziehen, dass nicht der Aufgabenbereich der Persönlichen Assistenz, wie Theunissen (2005) angenommen hat, erweitert werden muss. Alle Aufgaben, die nicht in den Bereich der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz fallen, können von anderen Fachkräften übernommen werden, was die davor genannte Annahme widerlegt. Demnach kann, wie in den Interviews gefordert, das Grundkonzept der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz trotz Adaptierungen bestehen bleiben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine weitere Überarbeitung gebündelt mit Evaluierungen, erfolgen muss, damit Menschen mit Lernschwierigkeiten das Modell der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz adäquat nutzen können. Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten soll immer als oberste Ziel beibehalten werden. Ableismus, Diskriminierung sowie eine normbehaftete Vorstellung hinsichtlich Fähigkeiten von der Gesellschaft müssen aufgearbeitet werden. Die Einhaltung der österreichischen Gesetzeslage und die der UN-Behindertenrechtskonvention bedarf einer stetigen Evaluierung. Diese Ansatzpunkte würden erheblich zur beruflichen Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten und dem damit verbundenen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt beitragen.

Ein Ausblick auf zukünftige Forschungsvorhaben können die drei nachfolgenden Ansätze aufgegriffen werden. Erstens kann auf die unterschiedliche Handhabung der Harmonisierungsregelung innerhalb der Bundesländer abgezielt werden. Diese können dann verglichen werden

und weiterführend aufzeigen, ob eine Kombination aller Bundesländer ein umfassenderes Angebot schaffen kann. Zweitens kann der Fokus weg von Expert*innen und auf betroffene Personen im Kontext eines narrativen Ansatzes gelegt werden. Hier soll nach der Meinung zu einer Adaptierung gefragt werden. Drittens könnte eine einheitliche Regelung von Persönlicher Assistenz in der Freizeit und am Arbeitsplatz untersucht und die Vor- und Nachteile davon herangezogen werden. Auch Auswirkungen auf Assistenznehmer*innen hinsichtlich einer Verbindung beider Einsatzbereiche können aufgezeigt werden. Im Fokus der genannten Forschungsmöglichkeiten soll Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung stets im Vordergrund stehen.

Abschließend soll nochmal hervorgehoben werden, dass alle Menschen, egal ob mit oder ohne Behinderung, das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben haben. Das schließt alternative Wahlmöglichkeiten, Entscheidungsfreiheit und Kontrolle über das eigene Leben ein. Selbstbestimmung ist ein Menschenrecht und wenn sich jemand dafür entscheidet, am ersten Arbeitsmarkt einer Erwerbstätigkeit durch Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz nachzugehen, dann muss das auch, unabhängig der Behinderung, möglich sein.

13 Literaturverzeichnis

Afeworki Abay, R. (2022). Rassismus und Ableism: Same, Same but Different? Intersektionale Perspektive und konviviale Visionen auf Erwerbsarbeit in der Dominanzgesellschaft. In B., Konz & Schröter, A. (Hrsg.): *DisAbility in der Migrationsgesellschaft. Betrachtungen an der Intersektion von Behinderung, Kultur und Religion in Bildungskontexten*, (S.93-110). Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag.

Bartelheimer, P., Behrisch, B., Daßler, H., Dobslaw, G., Henke, J. & Schäfers, M. (2022). *Teilhabe-Versuch einer Begriffsbestimmung*. Wiesbaden: Springer VS.

Baureithel, U. (2007). Eine Frage der Selbstbestimmung? *Gen-ethischer Informationsdienst*, 182 (06), (5-8).

Beck, I., Nieß, M. & Silter, K. (2018). Partizipation als Bedingung von Lebenschancen. In G., Dobslaw (Hrsg.). *Partizipation-Teilhabe-Mitgestaltung: Interdisziplinäre Zugänge*, (S.17-42). <https://doi.org/10.2307/j.ctvddztmz.5>

Biewer, G. (2009). *Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik*. Bad Heilbrunn: Julius Klinghardt.

Biewer, G.; Koenig, O.; Kremsner, G.; Möhlen, L.-K.; Proyer, M.; Prummer, S.; Resch, K.; Steigmann, F., Subasi Singh, S. (2020). Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020. <https://www.sozialministerium.at/dam/sozialministeriumat/Anlagen/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Evaluierung-NAP-Behinderung-2012-2020.pdf> [03.09.2023].

Bohlke, E. (2012). Anthropologische Grundlagen einer Ethik der Behindertenpädagogik. In V., Moser & D., Horster (Hrsg.). *Ethik der Behindertenpädagogik. Menschenrechte, Menschenwürde, Behinderung. Eine Grundlegung*, S.59-74. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Buchner, T., Pfahl, L. & Traue, B. (2015). Zur Kritik der Fähigkeiten: Ableism als neue Forschungsperspektive der Disability Studies und ihrer Partner_innen. *Zeitschrift für Inklusion*, 2015 (2), <https://orbi.lu.uni.lu/handle/10993/51543> [04.08.2024].

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2016). UN-Behindertenrechtskonvention. Deutsche Übersetzung der Konvention und des

Fakultativprotokolls. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19> [02.11.2023].

Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2019). *Behinderung und Barrierefreiheit in der Europäischen Union und International*. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Behinderung-und-Barrierefreiheit-in-der-Europaeischen-Union-und-International.html> [08.11.2023].

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2022) *Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022-2030. Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:a177403e-f2f6-471b-86c7-47fdf7c82137/2024-02-09%20Umsetzungsbericht%202022-2023%20NAP%20Behinderung%20II.pdf> [13.12.2023].

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2023). *Richtlinie Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz*. https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:2062efc2-5dc4-497c-8c86-82de9deeb255/Richtlinie_Pers%C3%B6nliche_Assistenz_am_Arbeitsplatz_Aktualisierung_mit_1.4.2021.pdf [17.11.2023].

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2023). *Richtlinie für die Gewährung von Förderungen nach § 33 des Bundesbehindertengesetzes zur Harmonisierung der Persönlichen Assistenz*. https://sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/News_und_Veranstaltungen/News/PAA_Richtlinie.de.html [17.11.2023].

Caritas Österreich. (2022). *Persönliche Assistenz für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen*. https://www.caritas.at/fileadmin/storage/global/caritas-at/Ueber-uns/Mediendatenbank-Service/Publicationen/PersoenlicheAssistenz_Bericht_CaritasOEsterreich.pdf [03.09.2023].

Conrad-Giese, M. (2020). *Persönliche Assistenz für Kinder mit Behinderungen. Rechtliche Gewährleistung unter besonderer Berücksichtigung des Teilhabe-, Sozial- und Schulrechts*. Baden-Baden: Nomos.

Crispino, E. (2020). The impact of ableism on Disability Discrimination in Employment. <https://digitalcommons.sacredheart.edu/acadfest/2021/all/62/> [04.08.2024].

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39 (2), 223-238. DOI: 10.25656/01:11173

Egen, C. (2020). *Was ist Behinderung?* Bielefeld: transcript Verlag.

Dederich, M. (2010). Behinderung, Norm, Differenz-Die Perspektive der Disability Studies. In F., Kessl & M., Plöber (Hrsg.): *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen*, (S.170-186). Wiesbaden: Springer VS.

Fasching, H., Felbermayer, K. & Zitter, L. (2020). Partizipative Kooperationserfahrungen von Jugendlichen mit Behinderung in inklusiven Maßnahmen im Übergang von der Schule in den ersten Arbeitsmarkt. In: *SWS-Rundschau*, 60. Jg., Heft 4, 314-332.

Fasching, H. & Fülöp A. (2017). Inklusion im Übergang von der Schule in den Beruf in Österreich – Rechtliche, politische und institutionelle Rahmenbedingungen. In Fasching, H., Geppert, C., Makarova, E. (Hrsg.): *Inklusive Übergänge - Inclusive Transitions: (Inter)nationale Perspektiven auf Inklusion im Übergang*, S.79-93. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Faust, M. (2007). *Aktuelle theoretische Ansätze in der deutschen Heilpädagogik. Eine Einführung für Studierende der Heilpädagogik und fachlich Interessierte*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Felder, F. (2017). Inklusion und Arbeit: Was steht auf dem Spiel? In Misselhorn, C. & Behrendt (Hrsg.): *Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion. Wege zu gesellschaftlicher Teilhabe*, S.99-119. Stuttgart: J. B. Metzler.

Fichtinger, C. & Gapp, M. (2014). Persönliche Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Ein Konzept aus Sicht der Expert_innen (Masterarbeit, FH St. Pölten). <https://phaidra.fhstp.ac.at/detail/o:2882> [28.09.2023].

Fischer, E. & Heger, M. (2019). *Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“*. Oberhausen: Athena-Verlag.

Flieger, P. (2013). *Im Widerspruch: die UN-Konvention und die Entwicklung des 3. Arbeitsmarkts in Österreich*. bidok – behinderung inklusion dokumentation. urn:nbn:at:at-ubi:bidok:3-595 [04.08.2024].

Frankfurt, H.-G. (2011). Alternative Handlungsmöglichkeiten und moralische Verantwortung. In M., Betzler & B., Guckes (Hrsg.). *Freiheit und Selbstbestimmung* (S.51-231). Berlin: Akademie Verlag.

Franzke, N. (2020). *Existenzgründung schwerbehinderter Menschen. Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX*. Wiesbaden: Springer Nature.

Fuchs, P. (2022). ‚Behinderung‘ – eine bewegte Geschichte. In A., Waldschmidt (Hrsg.). *Handbuch Disability Studies*. Wiesbaden: Springer VS.

Ganner, M. (2021). Einblicke in die UN-BRK und ihre Umsetzung in Österreich. In M., Ganner, E., Rieder, C., Voithofer, F., Welti (Hrsg.). *Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich und Deutschland*. Innsbruck: innsbruck university press.

Gerdes, T. S. (2023). Machtvolle Räume. Räume für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsmarkt, reflektiert vor dem Hintergrund sozialer Ungleichheitslagen. In M., Hoffmann, T., Hoffmann, L., Pfahl, M., Rasell, H., Richter, R., Seebo, M., Sonntag & J., Wagner (Hrsg.): *Raum. Macht. Inklusion. Inklusive Räume erforschen und entwickeln* (S.198-205). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer Verlag.

Göthling, S. & Schirbort, K. (2011). People First – eine Empowermentbewegung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Ein Blick zurück und einer nach vorne. In W., Kulig, K., Schirbort & M., Schubert (Hrsg.). *Empowerment behinderter Menschen. Theorie, Konzepte, Best-Practice* (S.57-66). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Harteis, C., Bauer, J., Festner, D. & Gruber, H. (2004). Selbstbestimmung im Arbeitsalltag. *Unterrichtswissenschaft* 32 (2), 128-142. DOI: 10.25656/01:5810.

Helferich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In N., Baur & J., Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Verlag.

Hennicke, K. & Hoffmann, K. (2008). Selbst- und Fremdbestimmung und geistige Behinderung. In K., Hennicke & M., Seidel (Hrsg.). *Seelische Gesundheit und Selbstbestimmung. Dokumentation der Arbeitstagung aus Anlass des 10-jährigen Bestehens der DGSGb am 4.11.2005 in Kassel*. Berlin: Eigenverlag der DGSGb.

Herget, F. (2010). Der Europäische Qualifikationsrahmen. Vehikel eines neuen Bildungsverständnisses oder Instrument zur Schaffung eines Europäischen Bildungsraum? https://www.rpz-bayern.de/fileadmin/smb/Redaktion/Dateien/Dokumente/RPZ_Impulse/2010_RPZ_Impulse_-_Der_Europaeische_Qualifikationsrahmen.pdf [04.08.2024].

Hirschberg, M. (2010). Partizipation-ein Querschnittsanliegen der UN-Behindertenkonvention. In *Positionen: Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention*, Nr. 3, 12. doi:10.17170/kobra-202107134332

Hirschberg, M. & Papadopoulus, C. (2017). Partizipation behinderter Menschen. In E., Diehl (Hrsg.). *Teilhabe für alle!? Partizipation und Nichtdiskriminierung anhand exemplarischer Fallgruppen*, bpb, Bundeszentrale für politische Bildung. doi:10.17170/kobra-202107014209

Hoffmann, T. & Steffens, J. (2022). Behinderung und Isolation – Traditionslinien, Forschungsstand und aktuelle Perspektiven kulturhistorisch-materialistischer Behindertenpädagogik. In: *Zeitschrift für Disability Studies*, Nr. 2.

Hopf, C. (2016). *Schriften zu Methodologie und Methoden qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Verlag.

Hubmayer, A., Felbermayer, K. & Fasching, H. (2017). Kooperation für Inklusion in Bildungsübergängen. *SWS-Rundschau* 57, (3), 305-323.

Hubmayer, A., Felbermayer, K. & Fasching, H. (2018). Kooperation für Inklusion in Bildungsübergängen – Herausforderungen beim Feldzugang und forschungsethische Standards. In E., Feyerer, W., Prammer, E., Prammer-Semmler, C., Kladnik, M., Leibetseder & (Hrsg.). *System. Wandel. Entwicklung. Akteurinnen und Akteure inklusiver Prozesse im Spannungsfeld von Institution, Profession und Person*, S.323-330). Bad Helbrunn: Julius Klinkhardt.

Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2010). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

Jammaers, E. (2016). Beyond Barriers: Exploring ableism in the workplace. https://documents-erver.uhasselt.be/bitstream/1942/22496/1/Jammaers%20E_2016_Beyond%20Barriers_Doc-toral%20Dissertation.pdf [04.08.2024].

Jantzen, W. (1976)?

- Jantzen, W. (2007). Kritisch-materialistische Behindertenpädagogik. In H., Grevnig (Hrsg.). *Kompendium der Heilpädagogik, Band 2 I-Z*, S.86-95. Troisdorf: Bildungsverlag EINS.
- Karim, S. (2021). *Arbeit und Behinderung. Praktiken der Subjektivierung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Karim, S. & Waldschmidt, A. (2019). Ungeahnte Fähigkeiten? Behinderte Menschen zwischen Zuschreibung von Unfähigkeit und Doing Ability. *Österreich Z Soziol* 44, 269–288. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1007/s11614-019-00362-3>
- Kennedy, M. & Lewin, L. (o. D.). Was ist Selbstbestimmung und was nicht. https://www.wibst-irol.at/wp-content/uploads/2020/08/Kennedy-Lewin_Selbstbestimmung.pdf [30.01.2024].
- Kotsch, L., S. (2012). *Assistenzinteraktionen: Zur Interaktionsordnung in der persönlichen Assistenz körperbehinderter Menschen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Köbsell, S. (2014). Rundbrief 27. Sie nennen es Selbstbestimmung. Pränataldiagnostik zwischen Zwang und Autonomie. https://www.netzwerk-praenataldiagnostik.de/data/web_data/pdf/Praenataldiagnostik/Rundbrief-27_2014-05_selbstbestimmung-pnd_02.pdf [30.01.2024].
- Köbsell, S. (2015). Ableism. Neue Qualität oder „alter Wein“ in neuen Schläuchen? In I., Attia, S., Köbsell & N., Prasad (Hrsg.): *Dominanzkultur Reloaded. Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen*, 21–34. Bielefeld: transcript.
- Krebs, A. (2002). *Arbeit und Liebe: die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit*. Frankfurt: Suhrkamp Verlag.
- Kulig, W. & Theunissen, G. (2006). Selbstbestimmung und Empowerment. In E., Wüllenweber, G., Theunissen & H., Mühl (Hrsg.): *Pädagogik bei geistigen Behinderungen – Ein Handbuch für Studium und Praxis* (S.237-250). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Ladstätter, M. (2023). Sozialministerium muss umgehend die Richtlinie Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz diskriminierungsfrei gestalten. <https://www.bizeps.or.at/sozialministerium-muss-umgehend-die-richtlinie-persoenliche-assistenz-am-arbeitsplatz-diskriminierungsfrei-gestalten/> [06.08.2024].

Lamers, W. (2018). *Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur*. Oberhausen: Athena Verlag.

Lebenshilfe Österreich. (2017). *Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz-Dialogpapier*. https://www.behindertenarbeit.at/wp-content/uploads/Lebenshilfe_Dialogpapier_Pers%C3%B6nliche_Assistenz2017.pdf [01.11.2023].

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Überarbeitete Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mayring, P. & Fenzl, T. (2014). Qualitative Inhaltsanalyse. In N., Baur & J., Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Verlag.

Monitoring Ausschuss. (2022). *Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan „Behinderung“ 2022-2030*. https://www.monitoringausschuss.at/download/stellungnahmen/nationaler_aktionsplan_behinderung_2022-2030/UMA_SN_NAP_2022-2030_05_2022.pdf [27.09.2023].

Moser, V. & Sasse, A. (2008). *Theorien der Behindertenpädagogik*. München: Reinhardt Verlag.

Musenber, O. (2020). Geistige Behinderung. In S., Hartwig (Hrsg.). *Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch* (S.201-204). Berlin: J. B. Metzler Verlag.

Müller, C. (2011). *Persönliche Assistenz: Kompendium von der Praxis für die Praxis*. Hamburg: Diplomica Verlag.

Musenber, O. (2020) Geistige Behinderung. In S., Hartwig (Hrsg.): *Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch*. Stuttgart: J. B. Metzler.

Nawratil, U. & Schönhagen, P. (2009). Die qualitative Inhaltsanalyse: Rekonstruktion der Kommunikationswirklichkeit. In H., Wagner (Hrsg.): *Qualitative Methoden in der Kommunikationswissenschaft. Ein Lehr- und Studienbuch* (S.333-346). Baden-Baden: Nomos.

Nieß, M. (2016). *Partizipation aus Subjektperspektive. Zur Bedeutung von Interessenvertretung für Menschen mit Lernschwierigkeiten*. Wiesbaden: Springer VS.

Österreichischer Behindertenrat (2022). *Persönliche Assistenz: Pilotprojekt startet 2023*. <https://www.behindertenrat.at/2022/12/persoelijke-assistenz-pilotprojekt-startet-2023-in-salzburg-tirol->

Schönwiese, V. (2009). *Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe: Von der Rehabilitation zu Selbstbestimmung und Chancengleichheit*. <http://bidok.uibk.ac.at/library/schoenwiese-paradigmenwechsel.html> [29.01.2024].

Schönwiese, V. (2020). Zur historischen und aktuellen Bewegungs-Dynamik der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung. Das Archiv zur Geschichte der Behindertenbewegung Österreich. In D., Brehme, P., Fuchs, S., Köbsell & C., Wesselmann (Hrsg.). *Disability Studies im deutschsprachigen Raum. Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung*, S.182-188. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Schreiner, M. (2017). *Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden: Springer VS.

Schultze, R.-O. (2020). Stabilität und Wandel. Wie viel politische Beteiligung braucht die Demokratie? In U., Münch & A., Kalina (Hrsg.): *Demokratie im 21. Jahrhundert. Theorien, Befunde, Perspektiven* (S.35-66).

Schwalb, H. (2018). Unbehindert am Arbeitsleben teilhaben. In H., Schwalb & G., Theunissen (Hrsg.): *Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen-Leben-Arbeit-Freizeit*, S.110-114. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Sierck, U. (2012). Selbstbestimmung statt Bevormundung. Anmerkungen zur Entstehung der Disability Studies. In K., Rathgeb (Hrsg.). *Disability Studies. Kritische Perspektiven für die Arbeit im Sozialen* (S.31-38). Wiesbaden: Springer VS.

Sigot, M. (2017). *Junge Frauen mit Lernschwierigkeiten zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Ergebnisse aus einem partizipativen Forschungsprozess*. Opladen/ Berlin/ Toronto: Barbara Budlich Verlag.

Straßburger, G. & Rieger, J. (2019). *Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe* (2. Aufl.). Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Straub, T. (2019). *Persönliche Assistenz: Biografische Erfahrungen: Ein Beitrag zum rekonstruktiven Verständnis unterstützender Arbeit mit behinderten Menschen*. Leverkusen: Barbara Budrich Verlag.

Thaller, T. (2010). *Persönliche Assistenz in Österreich, Deutschland und Schweden. Für Menschen mit intellektueller, körperlicher, psychischer Beeinträchtigung oder Sinnesbehinderung in Österreich*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Thomas, C. (2010). How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society*, 19(6). <https://doi.org/10.1080/0968759042000252506> [10.09.2023].

UN-Behindertenrechtskonvention (o. D.). *Unabhängige Lebensführung*. <https://www.behindertenrechtskonvention.info/unabhaengige-lebensfuehrung-3864/> [13.09.2023].

UN-Fachausschuss. (2023). *Abschließende Bemerkungen zum kombinierten zweiten und dritten periodischen Bericht Österreichs*. <https://www.bizeps.or.at/wp-content/uploads/2023/12/UN-BRK-AT-Abschliessende-Bemerkungen-endg.-2023-09-28.pdf> [06.08.2024].

Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung. (20.03.2015). *Zukunft des Zweiten Arbeitsmarkts*. <https://www.fab.at/de/aktuelles/presse/detail/zukunft-des-zweiten-arbeitsmarkts.html> [04.08.2024].

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., F. J. N., Nijhuis (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* Vol. 4, 463-475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

WAG Assistenzgenossenschaft. (01.08.2023). *WAG Assistenzgenossenschaft fordert Wien und Niederösterreich zur Beteiligung an bundesweiter Persönlicher Assistenz auf*. <https://www.bizeps.or.at/wag-assistenzgenossenschaft-fordert-wien-und-niederoesterreich-zur-beteiligung-an-bundesweiter-persoelicher-assistenz-auf/> [06.08.2024].

Waldschmidt, A. (2003). *Selbstbestimmung als behindertenpolitisches Paradigma – Perspektiven der Disability Studies*. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/27792/selbstbestimmung-als-behindertenpolitisches-paradigma-perspektiven-der-disability-studies/#footnote-reference-11> [29.01.2024].

Waldschmidt, A. (2004). Individuelle Selbstbestimmung und vorgeburtliche Diagnostik. In S., Graumann, K., Grüber, J., Nicklas-Faust, S., Schmidt & M., Wagner Kern (Hrsg.): *Ethik und Behinderung. Ein Perspektivenwechsel*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Waldschmidt, A. (2005). Disability Studies: individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 29(3), 9-31. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-18770> [23.09.2023].

Waldschmidt, A. (2012). *Selbstbestimmung als Konstruktion. Alltagstheorien behinderter Frauen und Männer*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Waldschmidt, A. (2020). Jenseits der Modelle. Theoretische Ansätze in den Disability Studies. In D. Brehme, P. Fuchs, S. Köbsell & C. Wesselmann (Hrsg.). *Disability Studies im deutschsprachigen Raum. Zwischen Emanzipation und Vereinnahmung* (S. 56–73). Weinheim-Basel: Beltz Juventa.

Wansing, G. (2019). Inklusion und Exklusion durch Erwerbsarbeit. Bedeutung (nicht nur) für Menschen mit Behinderungen. In: *Politikum*, Jg. 5 (1), 26-33.

Weisser, J. (2007). Für eine anti-essentialistische Theorie der Behinderung. In: *Behindertenpädagogik* 46. Jg., Heft ¾, S.237-249.

Wellnitz, M. & Sträter, K. F. (2023). *Die Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2023-0003> [04.08.2024].

Welti, F. & Nachtschatt, E. (2018). Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art.27 UN-Behindertenrechtskonvention. In G., Wansing, F., Welti & M., Schäfers (Hrsg.). *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven* (S.55-92). Baden-Baden: Nomos.

Werning, R., Balgo, R., Palmowski, W. & Sassenroth, M. (2002). *Sonderpädagogik. Lernen, Verhalten, Sprache, Bewegung und Wahrnehmung*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

Wesselmann, C. (2022). Partizipation, Inklusion und Exklusion im Kontext von Behinderung – Eckpunkte einer (kritischen) Teilhabeforschung!? In G., Wansing (Hrsg.). *Teilhabeforschung-Konturen eines neuen Forschungsfeldes, Beiträge zur Teilhabeforschung* (S.67-84). Wiesbaden: Springer VS.

Wiener Monitoringstelle. (2016). *Wiener Monitoringstelle zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (für Wien). Empfehlung zur „Persönlichen*

Assistenz“. <https://www.monitoringstelle.wien/assets/uploads/Empfehlung-Persoenliche-Assistenz.pdf> [18.11.2023].

Wolfmayr, F. (2013). Österreich: Arbeiten mit Behinderung in Österreich. In H., Schwalb & G., Theunissen (Hrsg.). *Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben*, (S.84-97). Stuttgart: Kohlhammer.

World Health Organization (2011). *World report on disability*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf ;jsessionid=AD364BA774BD423F7E0A1B5A3B4FA6EA?sequence=1 [13.09.2023].

Zander, M. (2007). Zander, M. (2007). Selbstbestimmung, Behinderung und Persönliche Assistenz-politische und psychologische Frage. *Forum Kritische Psychologie*, 51, 38-52. https://www.kritische-psychologie.de/files/FKP_51_Michael_Zander_1.pdf [29.01.2024].

14 Anhang

14.1 Interviewleitfaden

Erzählaufforderung	Die interviewte Person bekommt die Chance sich gemäß vorzustellen (Helfferich, 2022, S. 883). Dadurch soll auch nochmal das „Sonderwissen“, was die Person als Expert*in ausmacht, aufgezeigt werden (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 122f).
	„Bitte erzählen Sie doch, welche Berührungspunkte Sie hinsichtlich der Thematik meiner Masterarbeit haben?“
Inhaltliche Stichworte/„Checkliste!“	Die sogenannte Checkliste dient als Überprüfung, ob Aspekte bereits angesprochen wurden oder noch offen sind. Des Weiteren können diese auch als neuer Erzählimpuls fungieren (Helfferich, 2011, S. 185).
	- Herausforderungen/Barrieren - Geforderte Kompetenzen - Adaptierungsvorschläge/Lösungsansätze - Berufliche Qualifikationsanforderungen - Selbst- und Fremdbestimmung im Arbeitsverhältnis mit PAA - Anforderungen an PAA - Ableismus/Bestehende Fähigkeitsnormen am Arbeitsplatz - Anpassungen Leistungsanforderungen/arbeitsmarktpolitischer Strukturen
Leitfragen	Ergänzende Fragen/Themen
Momentan bestehen unterschiedliche Regelungen und Voraussetzungen für Persönliche Assistenz. Welche Adaptierungsmöglichkeiten sehen Sie hierbei?	- Vereinheitlichung der Regelung der PA in Arbeit und Freizeit - Forderung einer einheitlichen Regelung zwischen Land und Bund - Abschaffung der Pflegestufe 3 als Voraussetzung

	- Anspruch für Menschen aus 24 Stunden Betreuung/oder mit Erwachsenenvertretung
Es werden spezifische Kompetenzen von Assistenznehmer*innen gefordert, welche bei Menschen mit Lernschwierigkeiten als Herausforderungen gelten können. Welche Lösungsansätze gibt es Ihrer Meinung nach?	- Anleitungskompetenz - Personalkompetenz - Finanzkompetenz: Glauben Sie eine Erwachsenenvertretung kann hier unterstützen? - Organisationskompetenz - Welche Herausforderungen gibt es Ihrer Meinung nach noch?
Am ersten Arbeitsmarkt werden diverse berufliche Qualifikationen von Erwerbstätigen gefordert. Inwieweit kann die Persönliche Assistenz hierbei unterstützen?	- Fachliche und berufliche Qualifikationsanforderungen: Wie kann die PAA bei der Erweiterung beruflichen Fachkompetenz und dem Lernen am Arbeitsplatz unterstützen? - Wie kann die PAA bei sozialen Anforderungen (z.B.: sicheres Auftreten, kommunikative Ader, konfliktlösendes Verhalten) unterstützen?
Welche Herausforderungen können in der Zusammenarbeit zwischen Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz und Menschen mit Lernschwierigkeiten entstehen?	- Wie können Persönliche Assistent*innen mit möglichen selbst- oder fremdgefährdenden Verhalten von Assistenznehmer*innen umgehen?
Wenn man davon ausgeht, dass es für Menschen mit Lernschwierigkeiten herausfordernd ist Entscheidungen zu treffen, stellt sich die Frage: Wie können Persönliche Assistent*innen bei der Entscheidungsfindung am Arbeitsplatz helfen ohne fremdbestimmend zu sein?	- Gelten diese Anforderungen noch für die Persönliche Assistenz? - Welche Maßnahmen könnte es geben, um bei Themen wie diesen Menschen mit Lernschwierigkeiten zu unterstützen?
Wie könnte im Arbeitsverhältnis zwischen PAA und Assistenznehmer*innen mit Lernschwierigkeiten Selbstbestimmung gewährleistet werden?	- Inwieweit können regelmäßige Schulungen als Verpflichtung für Assistenznehmer*innen und Persönliche Assistent*innen die Selbstbestimmung im Arbeitsverhältnis gewährleisten? - Wie könnte eine zentrale Anlaufstelle für PAA und Menschen mit Lernschwierigkeiten zur Adaptierung des Modells beitragen? - Ist Ihrer Meinung nach eine Ausbildung für PAA für Menschen mit Lernschwierigkeit eine Option?

Inwieweit spielt die Wahrnehmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten am ersten Arbeitsmarkt eine Rolle?	- Welche Vorurteile können aufkommen? - Welche Leistungsansprüche spielen eine Rolle?
Wie können Arbeitgeber*innen zum Arbeitsverhältnis von PAA und Menschen mit Lernschwierigkeiten beitragen?	- Was braucht es am Arbeitsplatz noch, um das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Selbstbestimmung zu stärken?
Glauben Sie, dass die Eröffnung der Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz für Menschen mit Lernschwierigkeiten andere berufliche Angebote ablösen könnte?	- Wäre eine Kombination von mehreren Angeboten mit PAA sinnvoll?
(Nach-)Fragen/Aufrechterhaltungsfragen	Anregungen zum Weitererzählen (Helferich, 2011, S. 187).
	„Sie haben vorhin erwähnt, dass können Sie dazu noch etwas mehr erzählen?“ „Wie ist dies genau abgelaufen?“
Abschlussfrage	Der interviewten Person wird nochmal die Chance gegeben, offene Themen anzusprechen (Helferich, 2011, S. 181).
	Gibt es von Ihrer Seite aus noch Themen, die für Sie noch wichtig wäre und Sie ansprechen möchten?

14.2 Deduktive Kategorien

Kategorie	Definition der Kategorie	Ankerbeispiele.	Kodierregeln
DK1: Recht auf ein selbstbestimmtes Leben	Über sich selbst als Individuum und jegliche Bereiche des Lebens selbst bestimmen können.	„und die Persönliche Assistenz das System wird schauen, dass die Zielerreichung, und in dem Fall ist das Ziel, ganz klar	Wortwörtliche Erwähnung von Selbstbestimmung und die drei Punkte unter Definition treffen zu.

	- Entscheidungsfreiheit - Unabhängigkeit - Wahlmöglichkeit.	eben als Person mit Lernschwierigkeiten selbstbestimmt arbeiten zu können erreicht wird und dann ja müsste man schauen welche anderen Pläne da noch mitspielen können“ (Herr O, Z. 225-228).	
DK2: Fähigkeitsnormen als ableistisches Konstrukt	Fähigkeitsnormen sowie ableistische Idealvorstellungen, ableistische Haltung gegenüber Fähigkeiten Bewertung von Fähigkeiten: - Voreingenommenheit und Vorannahmen hinsichtlich Fähigkeiten - Zu- und Absprechen von Fähigkeiten.	Wir haben ein sehr wichtiges Bundesland, wo es die Situation gibt, dass lange Jahre und ich bin mir nicht sicher, ob es wirklich derzeit ganz abgeschafft wurde, aber da wurden Intelligenztests gemacht so Matrizentests, wenn eine Kundin Persönliche Assistenz beantragt hat genau (Frau B., Z. 56-62).	Textbestandteile, die sich auf die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung hinsichtlich der Definition beziehen.
DK3: Harmonisierungsrichtlinie der Persönlichen Assistenz	Neue Richtlinien zur Persönlichen Assistenz: - Harmonisierung - Pflegestufe 3 abschaffen	„Und nochmal zu Ihrer Frage ja, welche Anpassungen bräuchte es denn also für die Richtlinien da wäre jetzt. Ich glaube, ich würde	Änderungen von Richtlinien, Voraussetzungen bzgl. PA, welche in Österreich bestehen, Lösungsansätze,

	- Zugang unabhängig der Behinderung.	sagen, die Persönliche Assistenz muss offen sein und irgendwie so prozesshaft“ (Herr L., Z. 49-51.	Vorschläge für eine Adaptierung.
DK4: Grundsätze des Assistenzmodells	- Abgrenzung zu anderen Tätigkeiten - Hintergrundwissen - Aufgabenbereiche - Begründung, warum Persönliche Assistenz gebraucht wird.	„Die Persönliche Assistenz ist ein altes Konzept, sehr spät in Österreich eingeführt worden und von körperlichen behinderten Menschen eingeführt, weil mobile Dienste und Pflegegeld als Zuschuss zu wenig war“ (Herr O., Z. 20-24).	Zutreffen der Definition und Textbestandteile, die sich auf das Modell selbst bezieht.
DK5: Anleitungskompetenz als wesentlich	Anleiten von Persönlicher Assistenz: - Selbst bei Aufgaben anleiten können - Lösungsvorschläge.	„Und ja die Anleitungskompetenz wird ja ähm immer als ganz was Wesentliches gesehen und man hat unter Anleitungskompetenz immer verstanden ja die Person kann das und Punkt und wenn sie es nicht kann dann hat sie es nicht und das müsste man	Zutreffen der Definition und vor allem Vorschläge bezüglich einer Kompensation.

		neu denken“ (Herr O., Z. 244-246).	
DK6: Finanzkompetenz ist ersetzbar	Sich um finanzielle Belange kümmern können: - Abrechnung von Persönlicher Assistenz - Umgang mit finanziellen Ressourcen - Lösungsvorschläge.	„aber die Finanzkompetenz kann teilweise nachgesehen werden und gerade bei der Zielgruppe macht das überhaupt keinen Sinn“ (Herr O., Z. 80-81).	
DK7: Organisations- und Personalkompetenz abgeben	Assistenznehmende entscheiden können, wie, wann und wo Aufgaben zu erledigen sind und von wem: - Dienstpläne Schreiben - Planung des Alltags - Aufgabenverteilen - Lösungsvorschläge.	„aber dann gibt es ja in dem Sinne mit den neuen Richtlinien und so weiter ähm eben ja ähm Notfallpläne für Fälle wie gerade angesprochen wurde ja ähm es fällt jemand aus, dann hat man so was wie es Sicherheitsnetzwerk im Endeffekt“ (Herr O., Z. 212-216).	
DK8: Arbeitsmarktpolitische Strukturen und Leistungsanforderungen	- Strukturen am Arbeitsmarkt als Leistungsgesellschaft und damit	„Man soll auch die Fähigkeiten loben und stärken, auch sagen, wenn was super	

	Leistungsanforderungen, die als Barriere für Menschen mit Lernschwierigkeiten zutreffen.	gemacht wurde“ (Herr P., Z. 195-196).	
DK9: Gewährleistung von Selbstbestimmung	Maßnahmen, welche die Selbstbestimmung gewährleisten. Bezieht alle Akteur*innen.	„Hm. Die Selbstbestimmung am Arbeitsplatz, was da wichtig wäre. Ja, dass man die Selbstbestimmung gewährleisten ja. Naja, ich denke, das Wichtigste dabei wäre wirklich diese regelmäßige begleitende Supervision und Einzel oder Gruppen-coaching sowas also, dass man einfach das als prozesshaft begleitet“ (Herr L., Z. 277-280).	Alle Aspekte, welche zur Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten am Arbeitsplatz beitragen.

14.3 Induktive Kategorien

Induktive Kategorien
IK1: Zukunftsaussichten zur Persönlichen Assistenz
IK2: Individuellen Unterstützungsbedarf erkennen

IK3: Prozessbegleitung durch zusätzliche Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz
IK4: Maßnahmensetzung bei Informationsverarbeitung
IK5: Maßnahmensetzung bei Entscheidungsfindung
IK6: Maßnahmensetzung bei Auto- und Fremdaggression
IK9: Wahrnehmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten als Herausforderung