



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Nähe und Distanz in der Persönlichen Assistenz“

Verfasserin

Esterer Theresa

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Pädagogik

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Gottfried Biewer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
Einleitung	2
1 Problemstellung, Zielsetzung und Erkenntnisinteresse	3
1.1 Disziplinäre Relevanz	5
1.2 Forschungsstand und Forschungslücke	6
1.3 Gestaltung der Arbeit	9
2 Begriffsklärung	10
2.1 Personenkreis	10
2.2 Selbstbestimmung und Persönliche Assistenz	11
2.2.1 Selbstbestimmung	12
2.2.2 Das Modell der Persönlichen Assistenz	13
3 Die Rollen in der Persönlichen Assistenz: Rechte, Pflichten, Aufgaben und persönliche Kompetenzen.....	19
3.1 Rollenprofil Assistenznehmer	19
3.1.1 Personalkompetenz.....	20
3.1.2 Anleitungskompetenz.....	21
3.1.3 Finanzkompetenz	22
3.1.4 Organisationskompetenz	23
3.2 Rollenprofil Assistent.....	24
3.2.1 Eigenschaften und Persönliche Voraussetzungen:	25
4 Die Beziehung zwischen dem Assistenznehmer und dem Persönlichen Assistenten	27
4.1 Anerkennung, Wertschätzung, Bestätigung und Erfolg	28
4.2 Macht, Gewalt und Abhängigkeit	30
4.3 Freundschaft und Liebe.....	31
4.3.1 Freunde oder Partner werden Assistenten	31
4.3.2 Aus Persönlichen Assistenten werden Freunde.....	32
5 Spannungsfeld Nähe und Distanz in der persönlichen Assistenz	33
6 Erhebung zum Spannungsfeld von Nähe und Distanz aus der Sicht von Assistenznehmer und Assistenten.....	34
6.1 Erläuterung der Forschungsfrage	34
6.2 Methodische Vorgehensweise.....	35
6.2.1 Das problemzentrierte Interview	35
6.2.2 Das qualitative Interview mit Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung	37
6.2.3 Datenauswertung anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Phillip Mayring.....	38

7 Durchführung der Forschung.....	39
7.1 Beschreibung und Auswahl der Interviewpartner	39
7.1.1 Beschreibung der Assistenznehmer	40
7.1.2 Beschreibung der Assistenten.....	41
7.2 Kategorienbildung nach induktivem Vorgehen für das Interview mit Assistenznehmern und Assistenten	41
8 Auswertung der empirischen Datenerhebung.....	42
8.1 Zusammenfassende Darstellung der Interviews mit den Assistenznehmern.....	43
8.1.1 Das Rollenverständnis der Assistenznehmer.....	43
8.1.2 Nähe und Distanz	46
8.1.2.1 Nähe.....	46
8.1.2.2 Distanz	49
8.1.2.3 Einfluss auf das Verhältnis von Nähe und Distanz	51
8.1.3 Konfliktpotentiale.....	51
8.1.4 Lösungsstrategien	53
8.2 Zusammenfassende Darstellung der Interviews mit den Assistenten.....	55
8.2.1 Das Rollenverständnis der Assistenten.....	55
8.2.2 Nähe und Distanz	57
8.2.2.1 Nähe.....	57
8.2.2.2 Distanz	60
8.2.2.3 Einfluss auf das Verhältnis von Nähe und Distanz	63
8.2.3 Konfliktpotentiale.....	66
8.2.4 Lösungsstrategien	72
8.2.5 Machtstruktur	74
9 Resümee und Ausblick	78
Anhang.....	84
Interviewleitfaden.....	84
Abstract Deutsch.....	86
Abstract Englisch.....	87
Literaturverzeichnis	88
Abbildungsverzeichnis.....	96
Eidesstattliche Erklärung.....	97
Curriculum Vitae.....	98

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand von Februar 2011 bis Juli 2012 am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien und wurde von Herrn Univ.-Prof. Dr. Biewer betreut, für dessen Unterstützung ich mich an dieser Stelle aufrichtig bedanke.

Das Datenmaterial lieferten zahlreiche Gespräche mit Menschen, die das Modell der Persönlichen Assistenz in Anspruch nehmen sowie deren Assistenten. Ihnen gilt allen voran mein Dank, da sie durch ihre Offenheit, ihre Erlebnisse und Erfahrungen mit dem Thema Nähe und Distanz in der Persönlichen Assistenz darzulegen und über Probleme und Konflikte zu sprechen, die im Umgang mit Persönlicher Assistenz zwischen Assistenznehmer und Assistent entstehen können, diese Arbeit überhaupt erst ermöglicht haben und den entscheidenden Beitrag zur Qualität geliefert haben.

An dieser Stelle sei nun ein herzliches Dankeschön ausgesprochen, an alle Freunde und meine Familie, die mir während des Verfassens meiner Diplomarbeit – in vielfältiger Weise – Unterstützung zuteilwerden ließen.

In meiner Arbeit habe ich der Lesbarkeit halber weitgehend die männliche Form (Assistenznehmer und Assistent) benutzt, gemeint sind jedoch immer, wenn nicht anders angegeben, Frauen und Männer gemeinsam. Ich hoffe aufrichtig, dass sich Leserinnen nicht diskriminiert fühlen.

Einleitung

Die Dialektik von Nähe und Distanz als konstitutives Grundphänomen zwischenmenschlicher Beziehungen (Kircher 1992, S. 263) ist auch in der persönlichen Assistenz von großer Bedeutung. Ein ausgeglichenes Verhältnis von Nähe und Distanz ist theoretisches Ziel, praktisch muss es jeden Tag von Assistenznehmer und Assistent neu verhandelt werden.

Ausprägung und Ergebnisse dieses Verhandlungsprozesses hängen von einer ganzen Reihe Faktoren ab, unter anderem von den beteiligten Persönlichkeiten, vom zeitlichen Rahmen des Arbeitsverhältnisses, aber auch von Faktoren, die ich in der vorliegenden Arbeit untersuchen werde, darunter Konfliktlösungsstrategien und die Kongruenz (oder Inkongruenz) der Erwartungshaltungen von Assistenznehmer und Assistenten. Inwieweit Art und Ausmaß der Beeinträchtigung in der Balancierung von Nähe und Distanz eine Rolle spielen ist eine interessante Frage, zu deren Beantwortung sicherlich größere empirische Datenmaterialien erforderlich sind, als ich sie in dieser Arbeit verwende.

Das Interesse für das vorliegende Thema entspringt meiner beruflichen Tätigkeit: Seit zehn Jahren bin ich als Persönliche Assistentin für insgesamt drei Assistenznehmer tätig, wobei der Umfang meiner Assistenzverträge von zehn bis vierzig Wochenstunden variierte und auch Art und Ausmaß der Unterstützung variabel waren, nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Beeinträchtigungen. Entsprechend begleitet mich das Thema Nähe und Distanz seit Beginn meiner Tätigkeit, wobei erst seit 2009 erste Fortbildungsangebote für Assistenten zur Verfügung stehen. Mit der Fallstudie von Fritzer (2011) liegt nun auch erstmals eine Bachelorarbeit vor, die die Dynamiken, Konflikte und Lösungsstrategien innerhalb von Assistenzverhältnissen anhand der Erfahrungen von sechs Assistenten mit ihrer Arbeitgeberin beleuchtet, bei der progressive Muskeldystrophie diagnostiziert wurde.

Mit meiner Arbeit möchte ich einen Beitrag zu dieser Diskussion leisten und werde in der vorliegenden Arbeit die Erfahrungen von fünf Assistenznehmern und acht Assistenten analysieren. Die Vielfalt dieser empirischen Fälle betrifft dabei sowohl das Ausmaß der benötigten Assistenz (von zehn Stunden pro Woche bis 24 Stunden pro Tag) als auch Art und Grad der Beeinträchtigung (von körperlicher Beeinträchtigung bis Kombination aus körperlicher und intellektueller Beeinträchtigung). Thematisch lege ich meinen Fokus auf den Komplex Nähe und Distanz innerhalb der Assistenzbeziehung, gebe aber auch dem weiter gefassten Thema Konflikte und Lösungsstrategien Raum.

1 Problemstellung, Zielsetzung und Erkenntnisinteresse

Sein eigenes Leben selbstständig gestalten zu können, ist für jeden von uns von großer Bedeutung. Dies trifft zunehmend auch auf die Lebensabschnitte zu, in denen Menschen mit einer Einschränkung ihrer Selbstständigkeit konfrontiert sind, wie es z.B. im Falle von Hilfe- und Pflegebedürftigkeit der Fall ist. In der Pflege und in der Medizin wird Selbstbestimmung nur als ein Leitziel neben anderen angesehen, in der Persönlichen Assistenz für körperlich und intellektuell beeinträchtigte Menschen kommt ihr eine besondere, zentrale Bedeutung zu (Kotsch o.J., S. 1).

Selbstbestimmung im Leben von Menschen mit besonderen Bedürfnissen setzt voraus, dass die notwendige Hilfe weitgehend unabhängig von Institutionen und deren Zwängen und unabhängig von fremdbestimmter, entmündigender Hilfe durch die so genannte „Fachlichkeit von Helfern“ organisiert wird (Steiner 2001, S. 26). In der politischen Behindertenbewegung der vergangenen 40 Jahre wurde zur Erfüllung dieser Voraussetzungen von den Betroffenen das Modell der Persönlichen Assistenz entwickelt.

„Den Weg zu einem selbstbestimmten Leben und gesellschaftlicher Partizipation haben behinderte Menschen selbst aufgezeigt: das Modell der Persönlichen Assistenz“ (Franz 2002, S. 37). Franz bezeichnet weiters Persönliche Assistenz als eine Methode, die fremdbestimmter Fachlichkeit sowie Abhängigkeit entgegenwirke (ebd.). Darüber hinaus betont die Autorin den Perspektivenwechsel gegenüber der tradierten Behindertenarbeit, den dieses Instrument ermöglicht: Aus behinderten Menschen mit Pflegebedarf werden Arbeitgeber, die ihre Assistenten beschäftigen und anleiten, „sie werden von Objekten der Fremdbestimmung zu Subjekten eigenen Handelns“ (Steiner 1974, S. 73 zit. nach: Steiner 2001, S. 44).

Damit geht eine radikale Veränderung der Beziehungsstruktur und mit ihr der Machtverhältnisse zwischen Hilfeempfänger und Helfendem einher: Das Verhältnis zwischen den beiden ist somit kein gleichgewichtiges, ausgewogenes Verhältnis, in dem Hilfeempfänger und Helfer gleichberechtigt nebeneinander stehen. Es ist auch kein Abhängigkeitsverhältnis einer hilfebedürftigen Person von einer professionellen Hilfe (Rock 2001, S. 54). Vielmehr wird im Modell der persönlichen Assistenz „das bestehende Machtverhältnis zu Gunsten des Hilfeempfängers aufgebrochen“ (Rothenberg 2001, S. 529).

Analog werden aus den Helfern persönliche Assistenten, die entsprechend der geleisteten Arbeit beschäftigt und bezahlt werden. Im Mittelpunkt dieses Modells steht der Kompetenzgedanke, der die Zuständigkeit für die eigenen Bedürfnisse bei dem beeinträchtigten Menschen selbst verortet. „Sie sind Experte und Expertin in eigener Sache und wissen selbst am besten, wie ihnen die benötigten Hilfen erbracht werden sollen“ (Drolshagen 2007, S. 5). Naheliegender Ausdruck dieser Expertise ist das Wissen um die eigenen Bedürfnisse und die Entscheidung, welche Personen zur Unterstützung in der Erfüllung dieser Bedürfnisse angestellt werden.

„Selbst zu entscheiden, wer die persönliche Assistenz leistet“ (Brozek 2005, S. 138) ist somit eine von vier Kernkompetenzen, über die die Assistenznehmer verfügen (zu Personal-, Anleitungs-, Finanz- und Organisationskompetenz vgl. Kapitel 3.1.). Die Beziehung zwischen Assistenznehmern und Persönlichen Assistenten ist grundsätzlich eine klassische Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, enthält aber darüber hinaus „oftmals spezifische Elemente, die dieser Beziehung einerseits eine starke Intensität verleihen, andererseits aber auch ein starkes Konfliktpotential enthalten können“ (Tillmann 2001, S. 285). In der Regel kommen Assistenten während ihrer Tätigkeit ihren Arbeitgebern physisch und psychisch sehr nahe und erhalten Einblick in private bis intime Lebensbereiche ihrer Arbeitgeber. Im Arbeitsalltag lernen sie Lebensgeschichte, Freunde, Familie und Kollegen ihrer Arbeitgeber kennen, wissen um die verschiedenen Beziehungen und die bestehenden Konflikte. Ebenso erhalten sie in großem Ausmaß Einsicht in persönliche Abneigungen, Vorlieben, Gewohnheiten, Eigenheiten und oft auch in Stimmungs- und Gefühlslagen (Rehfeld 2001, S. 147f.). In diesem zwangsläufig nahen Verhältnisses zwischen Assistenznehmer und persönlichem Assistenten spielt eine gute und vertrauensvolle Beziehung eine große Rolle. Der richtigen Balancierung von Nähe und Distanz auf beiden Seiten kommt in der Herstellung und Bewahrung einer tragfähigen Beziehung besondere Bedeutung zu (ebd.).

1.1 Disziplinäre Relevanz



Abb.1: Plakat der Lebenshilfe Wien, das anlässlich der Kampagne zum „Tag der Inklusion“ am 5. Mai 2012 im Juli 2012 in Wien affiziert wurde. „Kommuniziert werden Werte, die Inklusion ausmachen. Erklärt werden sie von Menschen, die von der Lebenshilfe Wien unterstützt werden und die wissen, wovon sie sprechen, wenn sie sich ausgeschlossen fühlen und was sie für ihre Inklusion brauchen würden.“ (Lebenshilfe Wien 2012, o.S.)

Meine Diplomarbeit wird im Rahmen des Diplomstudiums Pädagogik der Universität Wien im Studienschwerpunkt Heil- und Inklusiver Pädagogik verfasst.

Laut Biewer (2010, S. 93) ist es nicht eindeutig möglich, das Thema der Persönlichen Assistenz der Heil- und Inklusiven Pädagogik zu unterstellen, da die Persönliche Assistenz im Sozialrecht nicht als pädagogische Professionalität anerkannt ist. Gemäß des Selbstbestimmungs-Postulats der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung kann sie auch als solche nicht anerkannt werden. Assistenz wird stattdessen als Hilfestellung im Alltag gesehen, die keine besondere Professionalität benötige (ebd.).

Aus meiner beruflichen Erfahrung und der von Kollegen kann ich bestätigen, dass diese Sichtweise von vielen Assistenznehmern vertreten wird, die eine kritische Haltung gegenüber der Anbindung der Persönlichen Assistenz an die Heil- und Inklusive Pädagogik haben. Ein Konnex lässt sich insofern herstellen, als der Oberbegriff der Inklusion zentral für Pädagogik und die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung ist: „Die zentralen Leitbegriffe einer wertgeleiteten inklusiven Pädagogik der Zukunft lauten: Normalisierung, soziale Integration, Selbstbestimmung, Autonomie, Emanzipation, Antidiskriminierung und Gleichstellung sowie Demokratie und Humanität“ (Schlömerkemper 1989, S. 316-329 zit. nach: Markowetz 2005, S. 35).

1.2 Forschungsstand und Forschungslücke

Auf der Suche nach Literatur für meine Arbeit stieß ich als erstes auf das Handbuch „Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz“ (2001), das sich in zwei Bände gliedert und sich sehr ausführlich mit dem Konzept der Persönlichen Assistenz befasst. Beide Bände geben einen Einblick in die Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zeigen, wie sie ihren individuellen Hilfebedarf organisieren und abdecken. Dabei ist Band A an die Assistenznehmer gerichtet und bearbeitet eine Vielzahl theoretischer Grundlagen, wie eine Einführung in die Idee der Selbstbestimmung, die Rechte und Pflichten der Assistenznehmer sowie deren Kompetenzen. Band B informiert über die Rechte und Pflichten der Persönlichen Assistenten als Arbeitnehmer, welche Eigenschaften in der Arbeit als Helfer als wichtig erachtet werden und welche Rolle sie als persönliche Assistenten einnehmen. Rehfeld (2001) widmet dem zweiten Band ein Kapitel über die Beziehung zwischen Assistenznehmer und persönlichem Assistenten.

Franz (2002) untersucht in ihrem Buch „Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz - Eine alternative Lebensform behinderter Frauen“ erstmals die Lebenssituation behinderter Frauen, die ihren Hilfebedarf mittels Persönlicher Assistenz sicherstellen und beschreibt darin mögliche Konfliktfelder in der Beziehung zwischen Assistenznehmer und Assistenten.

Müller (2011) gibt in ihrem Kompendium über Persönliche Assistenz eine umfassende Darstellung des Konzeptes, beschäftigt sich mit der Frage, was Persönliche Assistenz von anderen Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung unterscheidet und ob Menschen mit Behinderung durch die Inanspruchnahme der persönlichen Assistenz selbstbestimmter leben können. Des Weiteren stellt sie sich die Frage, welche Rolle die soziale Arbeit für die Persönliche Assistenz spielt.

In ihrer Studie über Persönliche Assistenz für Menschen mit intellektueller, körperlicher, psychischer Beeinträchtigung oder Sinnesbehinderung in Österreich beleuchtet Thaller (2010) die aktuelle Situation in Österreich, Deutschland und Schweden. Sie weist auf Probleme des bestehenden Modells der Persönlichen Assistenz in Österreich hin und bringt Vorschläge, wie dieses positiv für Menschen mit jeglicher Art von Beeinträchtigung verändert werden kann.

Die Diplomarbeit von Thielking (2010) mit dem Titel „Persönliche Assistenz bei körperlich behinderten Menschen im Modell der 24-Stunden-Assistenz aus der Sicht der Assistenten“ ist

die einzige Studie, auf die ich bei meiner Recherche gestoßen bin, die die Rolle der Assistenten näher betrachtet und auf Schwierigkeiten in der Assistenzbeziehung eingeht sowie auf das Rollenverständnis von Assistent und Assistenznehmer.

In der vor kurzem veröffentlichten Dissertation untersucht die Dortmunder Soziologin Kotsch (2012), wie die Selbstbestimmung der Assistenznehmer in den Interaktionen mit den Assistenten realisiert oder nicht realisiert wird. Die Grundlage dieser interessanten Arbeit sind Videoaufnahmen, die die Interaktion von Assistenznehmern und Assistenten zum Gegenstand haben. Mit dieser Methode erfasst die Autorin einerseits auch nonverbale Inhalte und bildet weiters auch ab, wie soziale Konstruktion von Wirklichkeit im Vollzug geschieht (ebd., S. 49).

Woitzik (2006), der als persönlicher Assistent tätig war, erläutert, dass vor allem Aspekte, die jede zwischenmenschliche Beziehung betreffen, wie das Verhältnis von Nähe und Distanz, Empathie, Akzeptanz sowie Respekt im Hinblick auf das Assistenzverhältnis von großer Bedeutung seien. Als Assistent beschäftigt zu sein, bedeutet laut Woitzik: „Dienen, begleiten, in eine ganz besondere zwischenmenschliche Beziehung treten, die je nach Grad der Behinderung ein Höchstmaß an Verantwortung mit sich bringt“ (ebd., S. 7). Theorie könne niemals Ersatz für die persönliche Erfahrung sein, da die Arbeit als Persönlicher Assistent einen nicht im Voraus planbaren Prozess darstelle. Im Falle einer psychischen Beeinträchtigung sei „die Gefahr der Beeinflussung, auf Seiten der Assistenten immer gegeben“, auch nach angemessener Würdigung der Selbstbestimmung (ebd.).

Mit der Studie zur Persönlichen Assistenz in Oberösterreich legten Bacher, Pfaffenberger, Pöschko (2008) von der Johannes Kepler-Universität Linz 2008 eine quantitative Befragung unter oberösterreichischen Auftraggebern und Assistenten zu Erwartungshaltungen, Zufriedenheit und Beziehung zwischen Assistenznehmern und Assistenten und Assistenzgenossenschaften vor. Interessantes Detail dieser Arbeit ist der ausgeprägte Wunsch nach Weiterbildung einschließlich heilpädagogischer Fortbildung auf Seiten der Assistenten und Angeboten zur Konfliktlösung auf beiden Seiten (Bacher et al 2008, S. 141).

Mit ihrer Fallstudie zu Beziehungsstruktur, Dynamiken, Konfliktfeldern, und Lösungsstrategien innerhalb von Assistenzverhältnissen untersucht Fritzer (2011) im Rahmen einer Bachelorarbeit die Zusammenarbeit von sechs Assistentinnen mit ihrer Assistenznehmerin, ein erster Ansatzpunkt für die aus meiner Sicht anstehende Befassung mit dem Thema.

Zum Thema Nähe und Distanz in der Persönlichen Assistenz habe ich im Laufe meiner Recherche noch keine Veröffentlichung oder Studie gefunden, wohl aber in anderen Bereichen der sozialen Arbeit: Nagel (1997) hat sich ausführlich mit der Erscheinung von Nähe und Distanz im Berufsbild des Sozialarbeiters, speziell als Problem beim Eintritt in den Beruf, beschäftigt. Sie sieht diese als Spannungsfeld von Engagement und Rollendistanz im Bezug auf das Verhältnis des Professionellen zu seinem Beruf: der Balance zwischen persönlichem Engagement „für eine gute Sache“ der Sozialarbeit und der notwendigen Distanz zum Schutz der eigenen Kräfte (ebd.).

Einen praktischen Ansatz verfolgt Kircher (1992) in ihrem Artikel „Nähe und Distanz im helfenden Prozess“, in dem sie auf die Wichtigkeit von Supervision und der bewussten Reflexion der eigenen lebensgeschichtlichen Hintergründe der Helfer hinweist. Eine wesentliche Schwierigkeit in der Herstellung von Distanz sieht Kircher in der Tatsache, dass sich der Helfer in „fremdes Terrain ohne die üblichen Rückzugsmöglichkeiten“ begibt (ebd. S. 269).

In ihrer Untersuchung des Spannungsfeldes von Nähe und Distanz aus psychoanalytischer und sozialpädagogischer Perspektive gehen Dörr und Müller (2007) davon aus, dass Nähe und Distanz zu vermitteln eine unausweichliche Aufgabe in sozialen und pädagogischen Feldern des professionellen Handelns sei. Sie untersuchen das Thema anhand der Arbeitsfelder Schule und Sozialarbeit.

In ihrer 2008 verfassten Diplomarbeit bezieht sich Kneil weitgehend auf Dörr und Müller, um der Frage nachzugehen, wie die Ausbalancierung von Nähe und Distanz in der Arbeit mit Klienten und in den Strukturen von Organisationen gelingen kann und bearbeitet diese in den Handlungsfeldern der Psychoanalytischen Pädagogik und der Sozialpädagogik.

Mit dem Verhältnis zwischen professioneller Nähe und beruflicher Rollendistanz in der Pflege befasst sich Duppel (2005) und vertritt die These, dass sich die Anforderungen in der ambulanten Pflege als Balanceakt zwischen einer gesellschaftlich definierten Distanz und einer kulturell erwarteten Nähe bewegen. Sie betrachtet das daraus resultierende Dilemma unter historischen Gesichtspunkten und stellt fest, dass die Schere zwischen diesen Anforderungen immer weiter auseinander strebe.

Mit dem theoretischen Hintergrund zur Thematik „Nähe und Distanz“ in helfenden Berufen setzt sich Scheibner (2008) auseinander und untersucht die Arbeit von Sozialarbeitern mit delinquenten Jugendlichen auf Nähe und Distanz. Ihre Erhebung soll erste Eindrücke von der Spannweite des Themas Nähe und Distanz in helfenden Beziehungen, besonders im Bezug auf diese spezielle Klientel, geben.

Wie aus dem Forschungsstand zu entnehmen ist, wird das Thema „Nähe und Distanz in der persönlichen Assistenz“ in der Literatur meistens gar nicht und wenn überhaupt nur cursorisch angeschnitten. Es wird zwar darauf hingewiesen, dass die richtige Balance von Nähe und Distanz zwischen Assistenznehmer und Assistent von großer Bedeutung sei, wie diese aber herzustellen und charakterisiert ist, bleibt unbeantwortet.

1.3 Gestaltung der Arbeit

Meine Arbeit soll nach der Einleitung zunächst ein einführendes Kapitel enthalten, in dem das Modell der Persönlichen Assistenz vorgestellt wird. Dies beinhaltet die Begriffsklärung von Behinderung, Selbstbestimmung und Persönlicher Assistenz und eine Darstellung, in welchen Lebensbereichen diese praktiziert wird. Im Anschluss daran wird das Kompetenzprofil des Assistenznehmers dargestellt sowie die Rollen und Pflichten der Assistenten.

Darauffolgend möchte ich die Assistenzbeziehung zwischen Assistenznehmer und Assistent näher beleuchten, das Rollenverhältnis zwischen den beiden charakterisieren sowie mögliche Konfliktfelder aufzeigen.

Es folgt der empirische Teil der Arbeit beginnend mit der Erläuterung der Forschungsfrage. Die Darstellung der Methodik (problemzentriertes Interview und qualitative Inhaltsanalyse) ist Thema des nächsten Kapitels. Darauf folgend werden die Interviewpartner vorgestellt und die Durchführung der Forschung beschrieben. Bei der Auswertung werden die Ergebnisse der Befragung zusammenfassend vorgestellt und interpretierend Schlussfolgerungen gezogen. Dabei möchte ich die Ergebnisse der Befragung der Assistenznehmer den Ergebnissen der Assistenten gegenüberstellen.

2 Begriffsklärung

2.1 Personenkreis

Menschen mit intellektueller, körperlicher und psychischer Beeinträchtigung sowie Menschen mit einer Sinnesbehinderung können Persönliche Assistenz in Anspruch nehmen. Da in meiner Untersuchung Personen mit einer Körperbeeinträchtigung und mit einer intellektuellen Beeinträchtigung interviewt werden, möchte ich die beiden Begriffe hier erläutern. Laut Hedderich ist Körperbehinderung „ein Beschreibungsmerkmal für einen Menschen, der infolge einer Schädigung oder einer chronischen Erkrankung in seiner Bewegungsfähigkeit und der Durchführung von Aktivitäten dauerhaft oder überwindbar beeinträchtigt ist, so dass die Teilhabe an Lebensbereichen bzw -situationen als erschwert erlebt wird“ (Hedderich 2006, S. 24 zit. nach Biewer 2010, S. 50).

„Als geistigbehindert gelten Personen, deren Lernverhalten wesentlich hinter der auf das Lebensalter bezogenen Erwartung zurückbleibt und durch ein dauerndes Vorherrschen des anschauend-vollziehenden Aufnehmens, Verarbeitens und Speicherns von Lerninhalten und eine Konzentration des Lernfeldes auf direkte Bedürfnisbefriedigung gekennzeichnet ist, was sich in der Regel bei einem Intelligenzquotienten von unter 55/60 findet“ (Bach 1977, S. 92 zit. nach Biewer 2010, S. 51). Zugleich sind Menschen mit einer geistigen Behinderung sprachlich, motorisch und emotional eingeschränkt und haben Bedarf an fortlaufenden pädagogischen Maßnahmen (ebd.).

Statt „geistiger Behinderung“ werden in dieser Diplomarbeit die Synonyme „intellektuelle Beeinträchtigung“ oder Personen mit Lernschwierigkeiten verwendet. Diese Begriffe finden national und international Verwendung und wurden von Selbstvertretern im Zuge der People First Bewegung gefordert (Institut für Bildungswissenschaft 2012, S. 2).

Nach Goll (1998) sollte es keine Einteilung in leichte, mäßige oder schwere (geistige) Behinderung mehr geben, sondern nur noch Personen, „die einen leichten, mäßigen, schweren oder schwersten Bedarf an Assistenz und Begleitung haben“ (Goll 1998, S. 22ff. zit. nach: Markowetz 2005, S. 34).

2.2 Selbstbestimmung und Persönliche Assistenz

Die Wurzeln der heutigen Selbstbestimmt-Leben-Initiativen in Österreich sind historisch betrachtet auf eine Bewegung zurückzuführen, die in den 1960er-Jahren im kalifornischen Berkeley ihren Ursprung hatte (Miles Paul 1992, S. 28f.). 1962 gelang es dem körperbeeinträchtigten Ed Roberts, zum Studium an der University of California zugelassen zu werden. Mit der Gründung des Physically Disabled Students` Program an der UC Berkeley wurde exemplarisch ein erstes gültiges Modell der Selbstbestimmung verwirklicht. Ed Roberts formulierte dies wie folgt:

„Wir waren klug, energiegeladener und hatten gelernt, daß wenige Leute etwas ändern können; daß wir, wenn wir gut organisiert und unsere Ansichten klar sind, unser größtes Ziel, die Selbstbestimmung erreichen könnten. [...] Aufgrund unserer eigenen Erfahrungen war es relativ leicht, die Dienstleistungen zu entwerfen, die wir brauchen, um ein selbstbestimmtes Leben in der Gemeinde führen zu können. [...] Wir brauchten ein Dienstleistungssystem, das unseren Bedürfnissen nach Persönlicher Assistenz, VorleserInnen, GebärdendolmetscherInnen, Interessensvertretung gegenüber den Wohlfahrtsbehörden, Rollstuhlreparatur, Informationen über rollstuhlgängliche Wohnungen, der Beseitigung von architektonischen Barrieren, Peer Support, Beförderungs- und Arbeitsmöglichkeiten gerecht wird“ (Roberts 1985 zit. nach: Miles Paul 1992, S. 29f.).

Im Zuge dieser Bewegung entstanden bundesweit „Centers for Independent Living“. Diese Bewegung definierte Behinderung nicht in Bezug auf eine bestimmte physische Behinderung, sondern „1. auf ungerechtfertigte Abhängigkeiten von den Eltern und Geldgebern und 2. als einen Mangel an Möglichkeiten, der durch unterschiedliche soziale, ökonomische und architektonische Schranken bedingt ist.“ (Wetzel 1988, S. 46) Zu dieser Zeit stand nach Wetzel die österreichische Behindertenpolitik unter dem Zeichen der Rehabilitation, der die Integration von schwer behinderten Menschen (beispielsweise Rollstuhlfahrer) nicht gelang. Nach der Theorie der Independent Living Bewegung sind es die Strukturen, die das Problem darstellen und nicht die Beeinträchtigung des einzelnen. Schweden und Deutschland sind auf diesem Weg bereits deutlich weiter fortgeschritten (Bacher 2008, S. 163ff.). In Österreich wurden in den 1990er Jahren die ersten Zentren für Selbstbestimmtes Leben gegründet, aus der Selbsthilfegruppe gingen 1992 das Behinderteninformationszentrum und 1994 das erste österreichische Zentrum für Selbstbestimmtes Leben hervor (Kaiser 2006, S. 14).

Laut des 2011 von Stockner verfassten Berichts zur Situation der Persönlichen Assistenz in Österreich stehen nur etwas mehr als 1.000 Menschen mit Persönlicher Assistenz zumindest

15.000 Menschen, die in Institutionen leben, gegenüber: „Eine Bestandsaufnahme der Persönlichen Assistenz in Österreich ergibt, dass diese in jenen Bundesländern am stärksten ausgebaut ist, wo erfolgreiche Selbstbestimmt Leben Organisationen existieren.“ Demnach weist Wien den höchsten Anteil an Persönlichen Assistenzverhältnissen auf, wohingegen Kärnten, Salzburg und Vorarlberg umgekehrt kaum Persönliche Assistenz anbieten¹ (Stockner 2011, S. 2).

2.2.1 Selbstbestimmung

Die Dichotomie Fremdbestimmung versus Selbstbestimmung lässt sich nicht objektiv und präzise definieren (Kotsch, Hitzler 2011, S. 69ff.). An dieser Stelle seien Prinzipien bzw. Grundlinien des Selbstbestimmungsdiskurses in der inklusiven Pädagogik angeführt:

Fremdbestimmung wird charakterisiert durch die Macht der Institution, die sich in geregelten medizinischen, pflegerischen und pädagogischen Abläufen äußert: Zeitpläne organisieren das tägliche Leben, die Hierarchie der Institution unterwirft die Bewohner den Entscheidungen des Fachpersonals, elementare Bereiche der Intimsphäre sind ungeschützt und viele Bewohner leben auf engem Raum und oft an isolierten Standorten mit eingeschränktem Kontakt zur Außenwelt (Steiner 1999, S. 106).

Selbstbestimmung wird in der Literatur mit folgenden Grundgedanken identifiziert:

- weitestgehende Entscheidungs- und Handlungskompetenz (Osobahr 2000, S. 171ff. zit. nach: Haderer 2008, S. 38f.)
- weitgehend autonomes, selbstgesteuertes und selbstbewusstes Verhalten (Lindmeier 2002, S. 64)
- Recht auf Beachtung der Willens- und Entscheidungsfreiheit sowie Fürsprache und Fürsorge (Kotsch, Hitzler 2011 S. 73)
- die bei jeder Person gegebenen Entscheidungsräume nutzen und Betroffene als Experten in ihrer eigenen Situation voll und gleichwertig anerkennen (Niehoff 1994, S. 190)

¹Stockner dokumentiert folgende Zahlen: Burgenland: keine Zahlen; Kärnten: 13 Leistungsbezieher von 205 Stunden pro Monat; Niederösterreich: 30 Personen mit einem max. Ausmaß von 270 Stunden pro Monat; Oberösterreich gewährt eine Obergrenze von 250 Stunden pro Monat und führt für 2010 ein Gesamtvolumen von 142.000 Stunden und für 220 Personen Bedarfsmeldungen (Warteliste) an; Salzburg: 4 Personen mit max. 100 Stunden pro Monat; Steiermark: keine Zahlen, max. 4 Stunden pro Tag; Tirol: 272 Personen mit max. 250 Stunden pro Monat; Vorarlberg: 13 Personen, die Mittel werden vom Pflegegeld bzw Einkommen der Bezieherinnen gestellt und nicht vom Land Vorarlberg; Wien: 200 Personen.

- konsequente Indienstellung der physischen Überlegenheit und des pädagogischen, psychologischen und pflegerischen Fachwissens des professionellen Begleiters (Schulze-Weigmann 2011, S. 49)
- als ein politisches Recht, als Bürgerrecht, das jedem Menschen unabhängig vom Grad seiner Behinderung zusteht, ein Bündel von Fähigkeiten und Fertigkeiten bzw. Kompetenzen, die gelernt werden können, und gelehrt werden müssen (Lindmeier 2002, S. 64)

Dementsprechend entwickelte sich das Bild des Hilfeempfängers zum selbstbewussten Kunden der amerikanischen Independent Living Bewegung bzw. zum Arbeitgeber im Dienstverhältnis einer Persönlichen Assistenz.

2.2.2 Das Modell der Persönlichen Assistenz

„In 1979 I was a chronically ill patient in a state supported hospital for people who are expected to die of their physical problems. In 2001 I am a self employed homeowner who works internationally, employing four individuals. Neither my physical limitations nor my mental acuity have changed much over the years. What did change was that the province of Ontario, Canada was persuaded in 1980 to pay me to hire my own personal assistants. I was put in the driver's seat of my own life.“ (Judith Snow o. J, o. S.)

Persönliche Assistenz ist eine Organisationsform von Hilfen für Menschen mit Behinderung, die die Bereiche der Assistenz am Arbeitsplatz, in allen täglichen Belangen, bei Körperpflege und Erhaltung der Gesundheit, Haushaltsführung, Mobilität, in der Freizeit und am Urlaubsort umfasst.

Durch das Modell der Persönlichen Assistenz werden aus hilfebedürftigen, körper- und / oder intellektuell beeinträchtigten Menschen selbstbestimmte Arbeitgeber, die ihre Hilfen selbst organisieren. Aus den Helfern werden Persönliche Assistenten, die entsprechend der geleisteten Arbeit bezahlt werden. Das bedeutet, der Assistenznehmer ist Arbeitgeber und „Chef“ (Franz 2002, S. 9). Damit wird die in Pflegeverhältnissen übliche Asymmetrie zugunsten des Assistenznehmers umgekehrt: „Dadurch, dass die Assistenznehmer gegenüber ihren Assistenten als Arbeitgeber [...] auftreten, haben sie ein Machtmittel in der Hand; eine Möglichkeit, im Zweifelsfall ihren Willen gegenüber den Assistenten durchzusetzen und bevormundende bzw. unerwünschte Verhaltensweisen von deren Seite zu unterbinden“

(Kotsch 2012, S. 31) bzw. auch das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Assistenten zu kündigen. Die Umkehrung der traditionellen Machtstruktur wirkt sich auf alle Aspekte der Arbeitsbeziehung zwischen Assistenznehmer und Assistenten aus, so auch auf die Gestaltung des Nähe-Distanz-Verhältnisses.

Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung kann grundsätzlich in zwei Konstellationen gelebt werden: zum Einen in der direkten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konstellation, wobei der Assistenznehmer alle Aufgaben des Arbeitgebers von der Einstellung über die Gehaltsverrechnung bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses übernimmt, in diesem Zusammenhang wird vom „Arbeitgebermodell“ gesprochen. Zum Anderen kann Persönliche Assistenz im Dreieck zwischen Assistenznehmer, Assistenzorganisation und Assistenten stattfinden, wobei die Organisationen (in Wien etwa die Wiener Assistenzgenossenschaft, im Folgenden WAG²) nach den Bedürfnissen und Wünschen der Assistenznehmer Aufgaben übernehmen, zum Beispiel Anstellung und Gehaltsverrechnung. Darüber hinaus bieten sie teilweise auch Fortbildungen sowohl für die Assistenznehmer als auch für Assistenten an³.

Unabhängig von der gewählten Konstellation verfügen die Assistenznehmer über ein Team von Assistenten, deren Dienste zwischen einigen Stunden bis zu 24 Stunden variieren. Assistenz kann in einem, mehreren oder allen der folgende Lebensbereiche geleistet werden: Wohnen, Ausbildung und Arbeit, Freizeit sowie gesellschaftliche und politische Partizipation (Rehfeld 2001, S. 53ff.).

In der Literatur (Schmidt 2001, S. 101ff., Franz 2002, S. 40ff., Drolshagen 2007, S. 4.) wird darauf hingewiesen, dass ein selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz nur dann umsetzbar ist, wenn bestimmte Kompetenzen sowohl auf Seiten der Assistenznehmer als auch auf Seiten der Assistenten wahrgenommen werden.⁴ Nach Drolshagen/Rothenberg wird von den Assistenznehmern bestimmt, „wer, ob Mann oder Frau, mit welcher Qualifikation, für

² An verschiedenen Stellen der Arbeit bzw. in den Transkripten wird von unterschiedlichen Assistenzorganisationen gesprochen, die hier mit ihrem vollen Namen und den verwendeten Kurzbezeichnungen angeführt werden: WAG Wiener Assistenzgenossenschaft, GIN Gemeinwesen Integration und Normalisierung, Integration Wien

³ Zum Beispiel Fortbildungsangebote der WAG per 18.07.2012: Für Kunden (Assistenznehmer) wird die Fortbildungsreihe "Managen will gelernt sein" angeboten; Themen von Workshops sind Umgang mit Konflikten, Nähe und Distanz; weiters gibt es laufende Reflexionsgruppen. Das Angebot für die Assistenten ist ähnlich.

⁴ Fragt man nach der Herkunft und nach der Bedeutung des Wortes „Kompetenz“, kann es aus dem spätlateinischen Wort *competentia* als „Eignung“, aus dem lateinischen *competentia* als das „Zusammentreffen“ und aus dem engl. *Amerikanisches competence* als „Vermögen und die Fähigkeit einer Person, bestimmten Anforderungen zu begegnen und ihnen zu entsprechen, gedeutet werden. Im Sinne der Selbstbestimmten Leben Bewegung versteht sich Kompetenz als „die rechtliche Zuständigkeit und das Anordnungsrecht eines jeden Menschen für das eigene Leben.“ (Müller 2011, S. 21)

welche Tätigkeiten Assistentin wird; die Assistenznehmerinnen bestimmen, von wem was wie getan wird“ (Drolshagen, Rothenberg 2001, S. 292).

Laut Bazalova et al, kann nur „dann [...] Persönliche Assistenz als solche bezeichnet werden, wenn die notwendigen, nachfolgend genannten Kompetenzen für ein selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz ausschließlich in den Händen der Assistenznutzenden liegen“ (Bazalova et al. 2005, S. 5), dabei sei es nebensächlich, ob die benötigte Assistenz im Arbeitgebermodell oder über ambulante Hilfsdienste organisiert wird: Die spezifischen Kompetenzen, die den Assistenznehmern, i.e. Arbeitgebern zugeschrieben werden, umfassen Personalkompetenz (Auswahl der Arbeitnehmer, Einstellung und Entlassung), Finanzkompetenz (Verfügung über Mittel für Assistenz, Entscheidung über die Höhe der Entlohnung), Organisationskompetenz (Entscheidung über Ablauf der Tätigkeit und Festlegung des Ortes) sowie Anleitungskompetenz (Anleitung der Assistenten).

Österwitz nennt zusätzlich Schulungskompetenz (Selbstqualifizierung) und mit Auswahl der Wohnung und des Wohnortes die Wohnkompetenz (Österwitz 1994, S. 9) und Franz 2002 nennt weiters die Raumkompetenz (Franz 2002, S. 42). Mit der Anleitungskompetenz verfügt der Assistenznehmer auch über ein Steuerungsmittel um Nähe bzw. Distanz zu regulieren.

Kontroversiell wird in der Literatur diskutiert, inwieweit Assistenznehmer mit mehrfacher einschließlich intellektueller Beeinträchtigung ihre Arbeitgeberkompetenzen wahrnehmen. Der 2004 verstorbene Proponent der bundesdeutschen Selbstbestimmt-Leben-Bewegung Gusti Steiner vertrat die Meinung, dass „völlig unabhängig von der Schwere der Beeinträchtigung“ behinderte Menschen Zuständigkeit und Entscheidungskompetenz für ihr Leben haben (Steiner 2001, S. 44). Nach Steiner sei Kompetenz keinesfalls mit Fähigkeit gleichzusetzen und bei aller Notwendigkeit der Qualifikation auch der Arbeitgeber, sei zuvorderst darauf zu achten, dass diese Qualifikationsräume frei von institutionellen Zwängen und frei von alter Bevormundung seien:

„Die formalen Ausbildungen in der Behindertenhilfe erzeugen Fremdbestimmung durch die Helferinnen. Persönliche Assistenz ist die einzige Methode, diesen fremdbestimmten Elementen zu begegnen. [...] Es bedarf der Qualifikation der Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmerinnen, damit sich Persönliche Assistenz in Form hochqualifizierter Arbeitsverhältnisse präsentiert“ (Steiner 2001, S. 45).

Der Anspruch an hochqualifizierte Arbeitsverhältnisse ist unabhängig von den Beteiligten nicht von einer Professionalisierung, i.e. „Verfachlichung“ zu trennen. Dieser Aspekt wird auch in den im empirischen Teil der Arbeit beleuchtet (ebd.).

In ihrer Studie untersucht Rock (2001) die Realisierbarkeit von Selbstbestimmung anhand von Gruppendiskussionen mit einer Gruppe aus neun Männern und Frauen mit intellektueller Beeinträchtigung sowie drei Gruppen von Betreuern und Einrichtungsleitern. Rock identifiziert sieben Spannungsfelder, die mit der Leitidee der Selbstbestimmung kollidieren (etwa die Spannung Autonomie und Organisation). Bezüglich der Hilfeleistung für Personen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung diagnostiziert Rock die Gefahr der Manipulation oder Überforderung der Hilfeempfänger in Entscheidungssituation aufgrund der vielfach vorhandenen Abhängigkeit in der Meinungsbildung von ihren Bezugspersonen. Umgekehrt betrachtet die Autorin auch die „überwiegend instrumentale Funktion“, die den Assistenten zugewiesen wird, kritisch und spricht von der Unangemessenheit des Bildes von der helfenden Person „als einem auf Befehle wartenden Roboter.“ Der Einsatz von Nicht-Experten favorisiere aufgrund der offenen Rollendefinition auf Seiten der Assistenten eine Haltung der „affektiven, allzuständigen Einbezogenheit in die Lebensprobleme der behinderten Person.“ Aus dieser Haltung heraus seien gleichermaßen wahrscheinliche Risiken Manipulation des Assistenznehmers wie auch Burn-Out des Assistenten nicht zu übersehen (Rock 2001, S. 60).

Zu dieser Argumentation nimmt Steiner (2001) kritisch und selbstkritisch Stellung, indem er die Geschichte der Befreiung beeinträchtigter Menschen aus der Bevormundung mit einigen markanten Beispielen zitiert: So seien immer wieder Zweifel, vor allem auf Seiten der Experten, geäußert worden („Verkennung der Realität“), wenn neue Selbstbestimmungsprojekte von Menschen mit Beeinträchtigung gefordert wurden, beispielsweise als „die ersten Körperbehinderten mit selbstorganisierter Hilfe in eigene Wohnungen zogen, taten sie das gegen die Meinung der meisten Fachleute“ (Steiner 2001, S. 43). Steiner zitiert seine eigenen Zweifel an der Realisierbarkeit selbstorganisierten Wohnens für Atemgelähmte und zitiert eine Reihe weiterer Errungenschaften der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung, insbesondere auch von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, die gegen die Einschätzung der Experten verwirklicht wurden und kommt zum folgenden Resümee:

„Nach aller Erfahrung muss auch bei den Vorstellungen über Selbstbestimmung und die Zuständigkeit für das eigene Leben der Zweifel, ob denn das für alle gelte,

aufbrechen. Die historische Erfahrung mit den benannten Beispielen muss deutlich machen, dass der Zweifel eine Folge eingeschränkten Denkens ist. Mitarbeiter haben nicht genug Phantasie, sich Lösungen vorstellen zu können. Also glauben sie, ein solcher Weg wäre unmöglich. Die Menschen im überkommenen Behindertenhilfesystem sind diejenigen, die Grenzen setzen, ohne auszuprobieren, ob entsprechende Formen möglich sind und wie solche Formen aussehen könnten. Die so genannte Fachlichkeit ist die Schere in ihrem Kopf“ (Steiner 2001, S. 44).

Anhand eines Kunden aus einem Projekt zeichnet Köck (2005) ein differenziertes Bild. B, ein 15-jähriger junger Mann mit schweren Entwicklungsstörungen⁵ wurde während des Projekts acht Wochen täglich sieben Stunden fünf Tage pro Woche individuell begleitet und im Anschluss eine kontinuierliche Nachmittagsbetreuung im Ausmaß von vier Stunden angeboten. Im Rahmen dieser Begleitung durch ein Team wurde eine gemeinsame Sprache gefunden. Durch die Schaffung angemessener Angebote wurden dem Kunden Wahl-, das heißt auch Entscheidungsmöglichkeiten eröffnet, sodass bereits nach neun Wochen einerseits das selbstverletzende Verhalten deutlich zurückgegangen war und andererseits wurde dem Kunden die Möglichkeit gegeben, aus verschiedenen Angeboten zu wählen, was er mit Freude wahrnahm. Was die Kernkompetenzen der Selbstbestimmung, Personal-, Anleitungs-, Finanz- und Organisationskompetenz anlangt, so musste das Team „begreifen, dass dieses Verständnis von Assistenz seinen [i.e. des Kunden] individuellen Bedürfnissen auf keinen Fall gerecht werden kann“ (Köck 2005, S. 154).

Die Frage ist, ob sich die unterschiedlichen Sichtweisen der Selbstbestimmung von Steiner und Köck vereinbaren lassen. Laut Steiner ist Selbstbestimmung „nie ein Alles-oder-Nichts-Prinzip oder gar ein Synonym zu Selbstverwirklichung. Selbstbestimmung heißt, sich für eine Möglichkeit zu entscheiden und zwar in Abwesenheit institutionalisierter Zwänge und bevormundender Fachlichkeit“ (Steiner 2001, S. 42). Damit setzt Steiner einen flexiblen Rahmen, innerhalb dessen Selbstbestimmung vom Arbeitgeber / Kunden / Behinderten definiert werde. Auch Köck sieht die Selbstbestimmung nicht als eine absolute Größe an, schränkt aber ein, dass die Bedeutung von Selbstbestimmung für einen Klienten mit gravierenden Einschränkungen nicht zu erkennen sei:

„Selbstbestimmung des Menschen findet in einem ständigen Aushandlungsprozess zwischen Individuum und Umwelt statt. Jeder eignet sich in einer Wechselbeziehung mit einem sozialen Umfeld Wissen über die Welt an. So entdeckt jeder einen sich ständig verändernden Horizont. Der Mensch erfährt Alternativen, die ihm auf der

⁵ Selbstverletzendes Verhalten, trägt einen Helm zum Schutz vor seinen eigenen Schlägen, seine Kommunikation wird nicht verstanden, besucht eine integrierte Klasse einer Polytechnischen Schule, gilt als bildungsunfähig.

Basis von sozialen Beziehungen die Selbstgestaltung seines Lebens ermöglichen. Durch kommunikative Prozesse können diese realisiert werden. Nur dann, wenn wir B. verstehen und in der Lage sind, mit ihm in einen Austausch zu treten, können wir ihn sinnvoll begleiten“ (Köck 2005, S. 154).

Wie Selbstbestimmung in der Persönlichen Assistenz *interaktiv* umgesetzt wird, untersucht Kotsch in einer groß angelegten videographischen Studie. Mittels 60 Stunden Videomaterial und 17 Interviews untersucht sie die Interaktionen zwischen Assistenznehmern mit einer körperlichen Beeinträchtigung und ihren Assistenten und kommt zu dem Ergebnis, dass unabhängig von Art und Intensität der Anleitung die Assistenznehmer ihre Relevanzen bei den Assistenten durchsetzen. Im Fall eines Assistenznehmers ist die Durchsetzung seiner Relevanzen weitgehend ohne Blickkontakt und ohne sprachliche Aufforderung gegeben, Kotsch spricht von „anwesender Abwesenheit“ als einer Relevanz eines Assistenznehmers, während es einem anderen Assistenznehmer wichtig ist, die Ausführung der von ihm angeordneten Tätigkeiten mittels umfangreicher und präziser verbaler Anweisungen zu steuern (Kotsch 2012, S. 92ff.). So unterschiedlich die beiden Assistenznehmer ihre Rolle leben, so sehr übernehmen die Assistenten die Erwartungen ihrer Arbeitgeber in ihr eigenes Rollenprofil: Die Assistenten des einen Assistenznehmers zeigen dabei durchgehend eine große Zurücknahme in ihrer körperlichen und sprachlichen Präsenz, während die Assistenten des anderen Assistenznehmers sich genau in deren Anforderungen einpassen, wobei in beiden Fällen von Selbstbestimmung der Assistenznehmer gesprochen werden kann. Das heißt laut Kotsch, dass die persönlichen Rollenerwartungen stärker als die normativen Rollenerwartungen (aus dem Selbstbestimmt-Leben-Modell) wirken (ebd. S. 179). Die Analyse der aufgezeichneten Interaktionen von Assistenznehmern und Assistenten macht deutlich, dass die Selbstbestimmung der Assistenznehmer mit der weitgehenden Fremdbestimmung der Assistenten notwendig einhergeht.

Abschließend ist anzumerken, dass das Modell der Persönlichen Assistenz seit Jahrzehnten gelebt und weiterentwickelt wird. Die vorliegende Arbeit versucht anhand der empirischen Untersuchung der Arbeitsbeziehung zwischen fünf Arbeitgebern und sieben Arbeitnehmern einen Beitrag zur Weiterentwicklung dieser Beziehung zu leisten.

3 Die Rollen in der Persönlichen Assistenz: Rechte, Pflichten, Aufgaben und persönliche Kompetenzen

Zur Darstellung der Rollen in der Persönlichen Assistenz beziehe ich mich im Wesentlichen auf die folgenden Arbeiten: Die Herausgebergemeinschaft Drolshagen, Franz, Marrenbach, Rothenberg, Schmidt, Steiner und Tillmann hat mit ihrem 2001 publizierten Handbuch „Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz“ ein „Schulungskonzept für AssistenznehmerInnen und Persönliche AssistentInnen“ vorgelegt, das aufgrund seines Anspruchs und seiner Qualität als Standard angesehen werden kann. Zum Einen basiert dieses Schulungskonzept wesentlich auf den Erfahrungen und Bedürfnissen von Assistenznehmern, zum Anderen wurde dieses Handbuch in der Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern der Universität Dortmund so entwickelt, dass es in der Folge in Dortmund und Köln erprobt werden konnte und auch die traditionelle institutionalisierte Behindertenhilfe verbessern sollte. Die beiden Handbücher zeichnen sich durch umfassende Diskussion des Modells der Persönlichen Assistenz von Selbstbestimmung, über Rechten und Pflichten bis zu Persönlichen Kompetenzen aus und beinhalten auch konkrete Schulungsmodule. Somit bieten diese Handbücher eine vielfältige Nutzung vom Nachschlagewerk bis zu konkreten Hilfestellungen.

In gemeinsamer Herausgeberschaft haben der Münchner Verbund behinderter Arbeitgeber/innen und der in Kassel ansässige Verein zur Förderung der Autonomie Behinderter einen Leitfaden publiziert, in dem Pauline Schneiberg (2005) in konziser Form einen praxisnahen Leitfaden für Assistenten bietet.

3.1 Rollenprofil Assistenznehmer

Wie in allen offiziellen angemeldeten Arbeitsverhältnissen verpflichtet der Gesetzgeber den Arbeitgeber auch im Fall der Persönlichen Assistenz zu einer Reihe von Leistungen wie gesetzeskonforme Arbeitsvertragserstellung bzw. Auflösung des Dienstverhältnisses, Abgaben und Versicherungen. Bei entsprechend geringem Stundenausmaß besteht auch die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung, was den Administrationsaufwand erheblich reduziert. Diese Arbeitgeberpflichten sind klar geregelt und werden im Folgenden nicht näher

betrachtet, weil für das Thema der Arbeit die persönlichen Kompetenzen von größerer Bedeutung sind (vgl. Schmidt 2001, S. 54-89).

Ob die Arbeitgeberpflichten vom Assistenznehmer persönlich (Arbeitgebermodell) oder von einer Assistenzorganisation wahrgenommen werden, ist hier nicht von zentraler Bedeutung. Im Falle von Konflikten und deren Lösung kommt der Assistenzorganisation natürlich große Bedeutung zu und wird in den entsprechenden Passagen (vgl. Kapitel 8.1.4. und 8.2.4.) des empirischen Teils konkret reflektiert.

Basierend auf den vier Kernkompetenzen der Assistenznehmer kann das Rollenprofil wie folgt beschrieben werden:

3.1.1 Personalkompetenz

Vielfach wird der Personalkompetenz, also der Entscheidung darüber, die Assistenten persönlich auszuwählen, vor allen anderen Kompetenzen Relevanz beigemessen, gerade weil Persönliche Assistenz tief in die Privat- und Intimsphäre eingreift und den Assistenten „Bereiche des Lebens offen gelegt werden, in die Nichtbehinderte – wenn überhaupt – nur sehr engen Vertrauenspersonen Einblick gewähren. Assistenzbedürftige Frauen sind hierzu auf Grund ihrer Beeinträchtigung gezwungen. Darum müssen sie das Recht haben, ihre Assistenz als Person ihres Vertrauens selbst auszuwählen“ (Combrink 1999, S. 69 zit. nach: Franz 2002, S. 96).

Zur selbstbestimmten Auswahl, Einstellung und Kündigung der Assistenten verfügt der Assistenznehmer über ein Set an Fähigkeiten: Er initiiert die Kandidatensuche, leitet die Bewerbungs- und Einstellungsgespräche, wählt die geeigneten Assistenten aus und verantwortet auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Personalprozesse sind sehr aufwändig und verlangen ein großes Maß an Entscheidungsfähigkeit. Eine Möglichkeit, Aufwände zu reduzieren und Selbstbestimmung zu bewahren, besteht darin, Personalagenden abzugeben, an Assistenzorganisationen, oder wie vielfach in der Praxis gelebt, an Eltern oder Familie und über die Qualitätskontrolle die Entscheidung zu behalten (vgl. Franz 2001, S. 195-208).

Ein Phänomen der Arbeitsverhältnisse in der Persönlichen Assistenz ist die hohe Fluktuation der Assistenten, der ein Bündel an Motiven zugrunde liegt. Zum Einen sind viele Studenten als Assistenten nur so lange tätig, bis sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben, zum anderen

sind die Bedingungen (Belastung, Schichtdienst, Entwicklungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildung, Supervision) nicht mit den Bedingungen in Trägereinrichtungen vergleichbar. Letztlich stellt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Extremwert von Distanz dar, was im empirischen Teil zu untersuchen sein wird. Zweifellos bedingt die hohe Fluktuation auf Seiten der Assistenznehmer einen enormen Aufwand, von der Personalsuche bis zur Einschulung sind die organisatorischen, administrativen und nicht zuletzt emotionalen Aufwendungen nur mit Schwierigkeiten zu bewältigen. Gaedt betrachtet die Fluktuation vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Schweden, und bezweifelt, dass sich „die Hoffnungen auf mehr Kontinuität erfüllen werden“ (Gaedt 1996, S. 91), obwohl aus der Entwicklungspsychologie hinreichend bekannt sei, wie wesentlich die Kontinuität zentraler Beziehungen für eine gesunde Entwicklung ist: „Sehr viele psychopathologische Bilder, die wir bei Menschen mit geistiger Behinderung auch noch im Erwachsenenalter sehen, hängen mit einer Überempfindlichkeit gegenüber Trennungssituationen zusammen, die mit wiederholten Beziehungsabbrüchen erklärt wird“ (ebd.).

3.1.2 Anleitungskompetenz

Als Experte in eigener Sache übernimmt der Assistenznehmer im Rahmen der Anleitungskompetenz selbst die Einarbeitung und Anleitung seiner Persönlichen Assistenten. Dabei ist es wichtig, die gewünschten Tätigkeiten genau vermitteln und erklären zu können und gleichzeitig die Kontrolle zu behalten.

Dabei ist aus beider Seiten Sicht die erste Phase der Einarbeitung die kritische, u.a. weil die Qualität der späteren Tätigkeit von der Qualität der Einschulung abhängig ist. Hinzu kommt, dass Assistenznehmer und Assistent einander nicht kennen und trotz dieser initialen Distanz von Beginn an durch Tätigkeiten wie Körperpflege, Assistenz beim Toilettengang oder Nachtdienst zu enormer Nähe gezwungen sind. Das Schulungskonzept der Vereinigung Mobile – Selbstbestimmtes Leben Behinderter gibt im Rahmen einer „Anleitung zur Anleitung der Persönlichen Assistenten“ folgende Empfehlungen ab: Eingangs ist ein Überblick über alle Tätigkeiten sinnvoll, bevor Anweisungen nach Möglichkeit eindeutig, anschaulich und detailliert gegeben werden und die Priorisierung ebenfalls durch den Assistenznehmer kommuniziert wird; gleichzeitig sollten sie „die Persönlichkeit ihrer Persönlichen Assistentinnen berücksichtigen und versuchen, die Stärken jeder Persönlichen Assistentin zu erkennen und sie entsprechend einzusetzen“ (Klicker 2001, S. 223).

Unabhängig davon, ob ein Assistenznehmer nach seinen persönlichen Wünschen und Bedürfnissen sehr detailliert anleitet oder ergebnisorientiert⁶ seinen Assistenten einen größeren Gestaltungsspielraum ermöglicht, wird durch die Anleitung auch die Balance von Nähe und Distanz wesentlich mitbestimmt.

Anleitungen eines Vorgesetzten oder Arbeitgebers – dies gilt grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse, auch außerhalb der Persönlichen Assistenz – sind wohl im Regelfall von den Arbeitnehmern umzusetzen, aber dennoch gibt es immer wieder Fälle und Situationen, in denen der Arbeitnehmer, hier: Assistent Bedenken hat, eine Anweisung umzusetzen. Nicht immer ist dieses Dilemma über die Machtverhältnisse regelbar, vor allem wenn es um Handlungen geht, die Schaden verursachen können. Auf diese Interessens- und Rollenkonflikte wird im empirischen Teil der Arbeit eingegangen.

Ein weiterer Aspekt, der bei aller Rollenklarheit und Eindeutigkeit der Machtstruktur zu beachten ist, ist, dass der Arbeitgeber von der Anleitung bis zur Konfliktlösung ein Gegenüber hat. In der rein hierarchischen Sicht dieser Konstellation wären Anregungen des Arbeitnehmers oder seine Position in einer Konfliktsituation relativ uninteressant, weil über die Machtstruktur Entscheidungen getroffen und Tatsachen geschaffen werden. Interessant wird es, das Material auch daraufhin zu untersuchen, welche Machtbalance bzw. Machtungleichgewicht jeweils große Konfliktpotentiale bzw. Lösungen darstellen.

3.1.3 Finanzkompetenz

Die Grundlage für das vertraglich geregelte Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis, wie es auch auf die Persönliche Assistenz zutrifft, ist die Entlohnung der Arbeitnehmer. Damit bildet die Finanzkompetenz das Fundament, auf dem die Machtstruktur in der Beziehung zwischen Assistenznehmer und Assistent beruht. Die konkrete Wahrnehmung der Finanzkompetenz, von der Abrechnung mit den Kostenträgern bis zu Gehaltsverrechnung und Bezahlung, stellt einen beträchtlichen administrativen Aufwand dar und wird aus diesem Grund teilweise ausgelagert, was auf die oben angeführte Konstellation keinen Einfluss hat (Marrenbach 2001, S. 230f.).

⁶ Kotsch unterscheidet „Ergebnisorientierung“ von „Ablauforientierung“ nach dem Ausmaß, in dem ein Assistenznehmer direkt anleitet oder kontrolliert: Ablauforientierung äußere sich demnach in einem stärkeren Interesse an der Art, in der Assistenten die Tätigkeit ausführen (Kotsch 2012, S. 187f.).

3.1.4 Organisationskompetenz

In ihrer Rolle als Arbeitgeber sind die Assistenznehmer im Rahmen der Organisationskompetenz für das Festlegen der Tätigkeitsbereiche und ihrer konkreten organisatorischen Umsetzung verantwortlich. Das beinhaltet die Aufstellung von Dienstplänen, Durchführung von Dienstbesprechungen und die Festlegung des Dienstortes, um Umfang und Art der Unterstützung entsprechend der Wünsche und Bedürfnisse der Assistenznehmer zu gewährleisten.

Zusammenfassend stellt Klicker das folgende Profil an persönlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Kenntnissen der Assistenznehmer zusammen (Klicker 2001, S. 236ff.), die Beispiele werden an dieser Stelle nur auszugsweise angeführt:

Persönliche Eigenschaften	Fähigkeiten / Qualifikationen	Kenntnisse
<u>Selbstbewusstsein:</u> vor allem aus der Fremdbestimmung zur Selbstbestimmung gelangen	<u>Führen:</u> Menschenkenntnis, Autorität, Beurteilungs- und Durchsetzungsvermögen, Gesprächsbereitschaft, Kritik- und Konfliktfähigkeit	<u>Suchstrategien:</u> geeignete Persönliche Assistenten suchen
<u>Engagement:</u> die eigene Person aktiv vertreten und die Bereitschaft, Zeit und Mühe zu investieren	<u>Anleiten:</u> Ausdrucksfähigkeit, Geduld, Grenzen erkennen	<u>Rechtliche Bedingungen für Arbeitsverträge:</u> Kenntnisse der Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer- und entsprechend handeln
<u>Durchhaltevermögen:</u> Personalsuche, Einarbeitung und Anleitung, Finanzierung	<u>Organisieren:</u> Dienstplan-gestaltung, Leitung eines Teams, Austausch und Teamtreffen organisieren	<u>Finanzierung Persönlicher Assistenz</u> Gehaltsabrechnung und Buchhaltung

Abb. 2: Rollenprofil der Assistenznehmer

3.2 Rollenprofil Assistent

Ein Arbeitsverhältnis ist ein Verhältnis auf Gegenseitigkeit, d. h. beide Seiten haben Rechte und Pflichten, die wiederum voneinander abhängig sind (Schmidt 2001, S. 61ff.). Der Arbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen werden und legt die Rechte und die Pflichten des Persönlichen Assistenten verbindlich fest.

Der Assistent muss sich im Klaren darüber sein, dass das Arbeitsverhältnis kein gleichberechtigtes Verhältnis ist, da der Assistenznehmer als Arbeitgeber das alleinige Weisungsrecht hat. Dies bedeutet, dass der Assistent weisungsgebunden ist, weil der Assistenznehmer entscheidet, wann der Persönliche Assistent was wie zu tun hat (ebd.). Dabei wird der Assistenznehmer nur durch Gesetze und den Inhalt des Arbeitsvertrages beschränkt. Somit darf der Persönliche Assistent nicht frei entscheiden, ob er den Anweisungen des Assistenznehmers als Arbeitgeber Folge leistet oder nicht. Handelt der Persönliche Assistent als Arbeitnehmer eigenmächtig, kann dies zur Kündigung führen (ebd.). In beider Interesse sollte darauf geachtet werden, dass im Vertrag alles Wichtige geregelt ist, so dass es bei Unstimmigkeiten möglich ist sich darauf zu berufen, da mündliche Absprachen oft nicht ausreichend umfassend und präzise sind. Wesentliche Inhalte, die vertraglich festgelegt werden sollten, sind: Arbeitsplatzbeschreibung, Beschreibung der Tätigkeiten, Arbeitszeit, Regelung der Ruhepausen, Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, Bereitschaft für Dienste an Wochenenden und Feiertagen, Schweigepflicht (ebd. S. 62ff.). Das Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmer und Assistenten ist in der Regel auf Dauer angelegt. Vertraglich zu regeln ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie erfolgt im Allgemeinen durch eine schriftliche Kündigung unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfristen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (Schmidt 2001, S. 76).

Das Gehalt ist nicht kollektivvertraglich festgelegt und wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der Einstellungsgespräche verhandelt und jedenfalls vom Arbeitgeber bestimmt. Ob es als Stunden-, Tages- oder Monatslohn ausgezahlt wird, hängt sehr vom Bedarf an Persönlicher Assistenz und den Lebensumständen des Assistenznehmers, aber auch von der Arbeitszeit und dem Arbeitsumfang des einzelnen Persönlichen Assistenten ab (ebd., S. 66ff.).

In einem Arbeitsverhältnis im Rahmen der Persönlichen Assistenz erfährt der Assistent zwangsläufig Dinge, die nicht dazu bestimmt sind, an Dritte weitergegeben zu werden (Schmidt 2001, S. 74.). Deshalb wird der Persönliche Assistent vertraglich zum Schweigen verpflichtet und diese Verpflichtung gilt nicht nur während des aufrechten Arbeitsverhältnisses, sondern ist darüber hinaus verbindlich. Laut Czech, Tillmann (2001, S. 138) bezieht sich die Schweigepflicht nicht nur „auf wesentliche Daten über die Assistenznehmerin, sondern auch auf Details aus ihrem Alltag (z.B. welche Fernsehprogramme diese schaut oder welche Zeitungen sie liest).“ Im Falle einer Verletzung dieser Schweigepflicht kann der Assistenznehmer, sofern er dies zusätzlich vertraglich geregelt hat, Schadensersatz einfordern (Schmidt 2001, S.75).

Wie in vielen Arbeitsverhältnissen schützt die Schweigepflicht die Interessen oder hier auch die Privatsphäre des Arbeitsgebers und an der Sinnhaftigkeit dieser Verpflichtung ist nicht zu rütteln. Die Schweigepflicht ist natürlich auch bei Inanspruchnahme von Supervision, wie sie über Assistenzorganisationen angeboten wird, einzuhalten, im professionellen Kontext wird dies gut möglich sein. In der Realität werden sich auch Assistenten, denen bezahlte Supervision nicht zur Verfügung steht, über Aspekte ihrer Arbeit austauschen.

3.2.1 Eigenschaften und Persönliche Voraussetzungen:

Schneiberg (2005) zählt in ihrem Leitfaden „Für Assistenten und Assistentinnen und solche, die es noch werden wollen“ eine Reihe von persönlichen Voraussetzungen auf, die Persönliche Assistenten mitbringen sollten und die für die Assistenzarbeit von großer Wichtigkeit sind (Schneiberg 2005, S. 18ff.):

Persönliche Eigenschaften	Fähigkeiten / Qualifikationen	Kenntnisse
genau zuhören können Aufmerksamkeit	körperliche Belastbarkeit	ggfs. Führerschein
Toleranz bezüglich bestehender Unterschiedlichkeiten	persönliche und zeitliche Flexibilität: unterschiedliche Lebensgewohnheiten akzeptieren	Grundkenntnisse der Haushaltsführung
sich selbst im Hintergrund halten zu können	Pünktlichkeit	ggfls. Kenntnisse in der Wartung von Rollstuhl und Hilfsmitteln
Ausgeglichenheit	Zuverlässigkeit	medizinische Grundkenntnisse
Verantwortungsbewusstsein	Konfliktfähigkeit	ggfls. spezifische Kenntnisse, z.B. bei Sehbeeinträchtigung eventuell Vorleseschulung
Sicherheit im Handeln, Geschicklichkeit	Respekt Loyalität	bei Hörbeeinträchtigung eventuell Gebärdensprache
keine Angst vor Körperkontakt	Offenheit, Ehrlichkeit,	Umgang mit Sprachhilfen (z.B. Bliss-Tafel)
respektieren der Privatsphäre, Diskretion	Anpassungsfähigkeit	
Trennung von Freundschaft und Arbeit	körperliche und emotionale Grenzen kennen	
Akzeptanz des behinderten Menschen als Arbeitgeber	Kenntnis der eigenen Motivation, diese Arbeit auszuführen	

Abb.3: Rollenprofil der Assistenten

Gemäß des Mobile-Schulungskonzeptes übernehmen Assistenten im Dienst die Aufgabe, nach den Anweisungen und der Anleitung des Assistenznehmers in einer rein ausführenden Weise zu handeln (Rehfeld 2001, S. 56). Daher ist es bei der Durchführung einer Tätigkeit „unverzichtbar, dass eigene persönliche Einstellungen, Bedürfnisse, Wünsche, Gewohnheiten oder Handlungsmuster zurückgenommen werden können“ (ebd. S. 143).

Aus ihrer Untersuchung über eine Qualifikation zum Assistenten für Menschen mit Behinderung arbeitet Koch diese Notwendigkeit „sich selbst, seine eigenen Bedürfnisse, Gewohnheiten und Handlungsweisen außer Acht zu lassen und nur als ‘Arme und Beine’ eines anderen Menschen zur Verfügung zu stehen [...als] die von beiden Gruppen zentral erlebte Schwierigkeit der Assistenz Tätigkeit“ heraus (Koch 1995, S. 24).

Damit ist die Ambivalenz der Ansprüche umrissen, die an die Assistenten gestellt werden: Zum Einen steht er vor der Schwierigkeit, sich als Person mit eigenen Bedürfnissen und Handlungsweisen zurückzunehmen, zum Anderen kann er, um authentisch in einem längeren Arbeitsverhältnis bleiben zu können, seine Persönlichkeit nicht vollständig ignorieren

(Rehfeld 2001, S. 58f.). Dieser Widerspruch verlangt Reflexion, sowohl innerhalb der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung wie auch auf Seiten des Assistenten, beispielsweise in Supervision. Inwieweit das bloße Ersetzen von „Armen und Beinen“ tatsächlich den Ansprüchen der Arbeitgeber genügt, ist eine Frage, die die vorliegende Arbeit mittels empirischer Daten beleuchtet.

In der Regel verhandeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits in der Phase des Arbeitsverhältnisses ihre Rollenerwartungen. Im Idealfall wird die Übereinstimmung der Erwartungen ausreichend groß sein. Die Kenntnis der Rollenprofile prägt die Erwartung an den jeweiligen Vertragspartner und beeinflusst maßgeblich jedenfalls den Beginn der Beziehung. Aus den in der Literatur bekannten Studien (Franz 2002, Fritzer 2011, Thielking 2010) sowie aus den hier angeführten empirischen Daten stellen unterschiedliche Rollenverständnisse jedoch ein häufiges Konfliktfeld dar.

4 Die Beziehung zwischen dem Assistenznehmer und dem Persönlichen Assistenten

Im vorangegangenen Kapitel wurde die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung beleuchtet, innerhalb derer die Rollen und mit ihnen die Machtverhältnisse aufgrund der Rahmenbedingungen weitgehend klar sind, i.e. die Macht liegt beim Arbeitgeber, dem Assistenznehmer.

In Beziehungen, auch in beruflichen Beziehungen, nehmen Menschen aber in der Regel mehrere Rollen ein:



Abb. 4: Rollenverständnis in Beziehungen

In all diesen Rollen ist die Machtstruktur nicht von vornherein festgelegt: Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben grundsätzlich beide die Möglichkeit, jede einzelne oder auch mehrere dieser Rollen einzunehmen und aus ihr heraus Macht ausüben. Die Qualität der Beziehung ist u.a. davon abhängig, welche Rollen von welchem Mitglied der Dyade eingenommen werden, in welcher Form sie ausgelebt und – im Idealfall – auch reflektiert werden. Beispielsweise sind in der Mutter- oder Vaterrolle Fürsorglichkeit und Empathie ebenso angelegt wie Autorität und Macht.

Eine weitere Dimension in dieser komplexen Struktur besteht in den Bedürfnissen, die Menschen aus ihrer Rolle heraus in der Beziehung wahrnehmen: Anerkennung und Wertschätzung, Entwicklung, Macht, Freundschaft, Liebe und Unterhaltung.

So macht es beispielsweise einen Unterschied, ob das Bedürfnis nach Wertschätzung aus der Rolle des Arbeitgebers oder aus der Rolle des Hilfebedürftigen geäußert und realisiert wird. Analog gestaltet sich etwa das Bedürfnis Macht auszuüben jeweils anders, wenn es beispielsweise ein Arbeitnehmer aus der Rolle des Beraters realisiert oder aus der väterlichen Rolle äußert.

In einer weiteren unbewussten Zuordnung wird schließlich die Rolle des Stellvertreters in der Regel dem Gegenüber zugeordnet, das beispielsweise Emotionen, die mit der eigenen Mutter verknüpft sind, „abbekommt“.

Aus der großen Anzahl an möglichen Konstellationen lässt sich die Komplexität von Beziehung in der Persönlichen Assistenz ermessen. Durch die zwangsläufige Nähe bekommen diese Rollenkonstellationen eine zusätzliche Dynamik.

4.1 Anerkennung, Wertschätzung, Bestätigung und Erfolg

In allen beruflichen Beziehungen tragen Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Leistung durch den Auftraggeber wesentlich zu einer geglückten Beziehung bei. Auch das Bestreben, mit seiner Leistung einen sinnvollen Beitrag zu leisten und nachhaltig zu wirken, ist Motivation für eine zufriedenstellende langfristige Beziehung bzw. Motivation.

Auch in den Arbeitsverhältnissen innerhalb der Persönlichen Assistenz wirken diese Faktoren auf die Qualität der Beziehung ein. Wertschätzender Umgang zwischen Assistenznehmer und Assistent ist einseitig nicht möglich, Assistenznehmer und Assistent müssen beide ihren aktiven Beitrag dazu leisten. Die Verweigerung von Wertschätzung als Disziplinierungsmaßnahme oder Machtmittel steht ebenfalls beiden „Spielern“ zur Verfügung. Die Machtstruktur zugunsten des Assistenznehmers, die sich aus der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konstellation ergibt, ist auf der Beziehungsebene nicht gegeben. Natürlich kann der Arbeitgeber als letzte Maßnahme durch Kündigung auf mangelnde Beziehungsqualität reagieren, in der täglichen Zusammenarbeit stehen aber auch den Assistenten viele Möglichkeiten offen, die Qualität der Beziehung durch angemessene Kommunikation, Verhalten und Einstellungen mitzugestalten.

Die Anerkennung für die Qualität der Arbeit wird im Fall von Assistenznehmern mit intellektuellen Beeinträchtigungen in der Regel nicht ausschließlich über direkte verbale Rückmeldung erfolgen, sondern über ein Set von Verhaltensweisen, die zu interpretieren sind (beispielsweise Umarmungen, gute Stimmung, Fröhlichkeit, Unternehmungsfreude). In diesem Kontext sind die Aussagen von Gaedt 1996 interessant, der am Beispiel Schwedens aufzeigt, dass die mit dem Konzept der persönlichen Assistenz verbundene Individualisierung der Hilfen besonders auch für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung erreicht wird, was wiederum signifikant positive Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung habe, vor allem, wenn die Arbeitsbeziehungen von Kontinuität gekennzeichnet sind:

„Eine Auswirkung der individualisierten Betreuung zeigt sich zum Beispiel in der geringeren Häufigkeit psychischer Störungen bei Menschen mit geistiger Behinderung in Schweden. Der Unterschied zu den meisten europäischen Ländern ist so groß, daß der Verdacht geweckt wurde, die Schweden würden ihre psychisch gestörten, verhaltensauffälligen geistig behinderten Menschen verstecken. In Schweden erklärt man diesen Unterschied mit dem schon seit längerer Zeit schon stark individualisierten Angeboten, in denen sie die beste Prävention sehen“ (Gaedt 1996, S. 90f.).

Auch für den wertschätzenden Umgang und den Ausdruck von Anerkennung trägt die Reflexion der eigenen Bedürfnisse und Kommunikationsmechanismen und der Bedürfnisse und Kommunikationsmechanismen des Gegenübers zur (Weiter-)Entwicklung einer tragfähigen Arbeitsbeziehung bei. Es macht einen Unterschied, ob ich mit einem Rollenverständnis als „Experte“ in eine Arbeitsbeziehung gehe und meine Bestätigung aus der Verhaltensänderung meines Gegenübers erhalte, oder ob ich aus dem Rollenverständnis eines „Partners“ meine Bestätigung aus einem wechselseitigen Lernen von einander beziehen

möchte. Diese unbewussten, möglicherweise auch unangemessenen Rollenerwartungen zu reflektieren, ist wichtig. In einigen Fällen wird dazu professionelle Supervision nötig sein, die aber nur selten zur Verfügung steht. Für die Abstimmung der Rollenverständnisse und die Klärung der eigenen Erwartungen ist in der Anfangsphase (Einschulung) des Arbeitsverhältnisses oft nicht ausreichend Raum, weil die Vermittlung der Aufgaben im Vordergrund steht.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass Verhandlungen über die Erreichung einer beidseits ausreichenden Beziehungsqualität in hohem Maße von den Persönlichkeiten der Beteiligten abhängig sind und diese Qualität nicht durch die Kommunikation von Leitfäden herzustellen ist. Vielfach wird diese Tatsache mit den Worten umschrieben, dass „im Falle einer so engen und nahen Zusammenarbeit [...] die „stimmige Chemie“ zwischen den beiden miteinander agierenden Persönlichkeiten einen große Rolle“ spiele (Rehfeld 2001, S. 59).

4.2 Macht, Gewalt und Abhängigkeit

Strukturell determinierte Macht- oder sogar Gewaltverhältnisse bestehen zwischen Organisationen (zum Beispiel Kostenträgern) und Assistenznehmern, die für die Finanzierung ihrer Assistenten von diesen Institutionen abhängig sind und auch in der Beziehung der Persönlichen Assistenz, insofern die Assistenznehmer für die Abdeckung menschlicher Grundbedürfnisse von Mobilität, Körperpflege u.Ä. auf die Assistenten angewiesen sind (Steiner 2001, S. 615). Diesem Machtgefälle versucht das Arbeitgebermodell entgegenzuwirken, dennoch stellt das Angewiesensein auf Unterstützung in Bereichen, in denen nicht-behinderte Menschen auf vollständige Autonomie und Privatheit bestehen können, eine große Herausforderung für die Assistenznehmer dar und bietet auch Raum für Machtausübung von Seiten der Assistenten. Auch hier wird die Relevanz des Aspekts Nähe wieder offensichtlich. Umgekehrt befindet sich auch der Assistent in einem Abhängigkeitsverhältnis gegenüber seinem Arbeitgeber.

Macht kann auch unter dem Mantel der Fürsorge ausgeübt werden, Kotsch spricht anhand einer Interaktion von pflegerischer Fürsorglichkeit, die als „bevormundende Dominanz“ interpretiert werden kann (Kotsch 2012, S. 166), ein Verhalten, das aus einer mütterlichen oder väterlichen Rollenhaltung heraus entstehen kann.

Grundsätzlich sind Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen nicht ohne Abhängigkeiten möglich. Im Sinne der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung geht es um eine Minimierung von Abhängigkeiten:

"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).

Der Umgang mit Abhängigkeiten bzw. deren Instrumentalisierung durch Machtausübung kann als ein wesentlicher Indikator für die Qualität einer reifen Arbeitsbeziehung gelten. Auch hier gilt, dass beide Seiten, Assistenznehmer und Assistent, Möglichkeiten haben, Macht auszuüben oder unter ihrer Ausübung zu leiden. Ebenso gilt, dass die Rollenhaltung das Erleben der Macht und die Möglichkeit zur Abwehr entscheidend beeinflusst: Wenn beispielsweise ein Assistent aus einem väterlichen Rollenverständnis seinem auf ihn angewiesenen Arbeitgeber gegenüber auftritt, ist der Spielraum für subtile Machtausübung vorhanden. In einem derartigen Fall könnte es für den Assistenznehmer schwierig sein, diese Machtausübung („*Ich will Dir ja helfen und weiß schon, was gut für Dich ist*“) abzuwehren. Umgekehrt bestehen auch Möglichkeiten, dass der Arbeitnehmer die finanzielle Abhängigkeit des Assistenten zur Machtausübung instrumentalisiert.

4.3 Freundschaft und Liebe

4.3.1 Freunde oder Partner werden Assistenten

Ein Aspekt von Freundschaft in der Persönlichen Assistenz ist der Einsatz von Freunden, Partnern oder Familienangehörigen als Persönliche Assistenten, eine Konstellation, in der es bereits eine gemeinsame Vorgeschichte mit einer bestimmten Rollenverteilung gibt und bereits große Vertrautheit vorhanden ist. Die Umstellung auf eine Arbeitsbeziehung kann sich schwierig gestalten, die auftretenden Verlustängste und die bestehende emotionale Abhängigkeit stellen zusätzliche Herausforderungen dar (Rehfeld 2001, S. 150ff.). Eine

Assistenznehmerin beschreibt etwa die Situation mit einer Familienangehörigen als Assistentin wie folgt:

„Wie schwierig es für andere ist, bei mir mehrere Rollen auszuführen, merke ich auch an dem Verhältnis zu meiner Schwester. Sie hat zeitweise bei mir als Helferin gearbeitet. Das ging gar nicht gut. Wir fühlten uns beide emotional überfordert durch die Doppelbelastung: Einerseits sind wir uns nah als Schwestern, andererseits habe ich an sie als Helferin Ansprüche gestellt. Wir haben das glücklicherweise recht bald erkannt und sie arbeitet jetzt nicht mehr bei mir, sondern besucht mich als Schwester“ (Zitat einer Assistenznehmerin in: Koch, Mahnke 1992, S. 25).

Die Konfliktträchtigkeit des Einsatzes befreundeter Personen als Assistenten beschreibt eine andere Assistenznehmerin mit folgenden Worten: *„Das hat mich dann oft in meiner Pflege ziemlich eingeschränkt, weil ich das natürlich mehr als Freundschaft gewertet habe. Und was macht man mit Freundinnen? Dann macht man nicht das, was man gern am Tag machen möchte, sondern etwas, zu dem beide Lust haben“* (Rütter, Wienstroer 1990 zit. nach: Barwig, Busch 1993, S. 149).

In der Weisungsbefugnis tritt der Rollenkonflikt besonders deutlich hervor: Der Schwester, dem Partner oder der Freundin Anweisungen zu geben, stellt eine Doppelbelastung für die Parteien dar.

Die Verknüpfung von Persönlicher Assistenz und Liebesbeziehung empfindet eine Interviewpartnerin aus der „Studie Leben mit Assistenz“ eher negativ. Sie meint dazu:

„Vielleicht würde ich dann schon sagen, dass der Partner oder die Partnerin, dass man da nicht im Rahmen dieses Arbeitgebermodells ihn beschäftigt. Ich würde doch schon sagen, dass es besser jemand außerhalb der engen Beziehung ist. Ich glaube, dann ist die Emotionalität so groß, dass man sich gar nicht traut, bestimmte Wünsche oder bestimmte Sachen auszusprechen, was einem nicht gefällt oder so. Ich denke mal, das ist eine Sache halt. Eine enge Beziehung und Assistenz“ (Drolshagen/Rothenberg o.J., o.S. zit. nach Franz 2002, S. 133).

4.3.2 Aus Persönlichen Assistenten werden Freunde

Das Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmer und Assistent wird unter anderem auch aufgrund von gegenseitiger Sympathie geschlossen und beide Personen verbringen viel Zeit miteinander, die berufliche Tätigkeit findet zu einem großen Teil in der unmittelbaren Privatsphäre des Arbeitgebers statt. Diese Konstellation von Beziehung kann dazu führen ein

freundschaftliches Verhältnis oder sogar eine Liebesbeziehung zwischen den beiden aufzubauen (Tillmann 2001, S. 280). In beiden Fällen, Freundschaft und Liebesbeziehung, ist die Einseitigkeit des Wunsches Anlass für Konflikte, die nicht immer einvernehmlich gelöst werden können und oftmals in der Auflösung des Arbeitsverhältnisses enden. Auch bei beiderseitigem Einvernehmen stellt der Anspruch an Freundschaft oder Liebe in der Persönlichen Assistenz eine Schwierigkeit dar, weil die Machtstruktur der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung in Widerspruch zur Egalität der Freundschaft bzw. Liebesbeziehung steht. Im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit wird deutlich, dass sowohl für Assistenznehmer wie auch Assistenten die Auseinandersetzung mit Freundschaft und Liebe in der Persönlichen Assistenz viel Raum einnimmt.

5 Spannungsfeld Nähe und Distanz in der persönlichen Assistenz

Am Beispiel von zwei Sozialarbeitern untersucht Nagel (1997) die Bedingungen des Gelingens von Sozialarbeit, die aus meiner Sicht auch für die Assistenz von Relevanz sind. Dabei nennt sie als Bedingung des Gelingens von Sozialarbeit den kontrollierten Einsatz des persönlichen Engagements als Handlungsressource für den beruflichen Alltag:

„Damit diese Handlungsressource aufgrund der mangelnden sozialen Anerkennung des Berufs, seiner fehlenden Laufbahnstruktur und der hohen Unwägbarkeit des Erfolgs der Arbeit mit den KlientInnen nicht aufgezehrt wird, bedarf es der Etablierung ihres Schutzes in Gestalt von Rollendistanz. [...] Das Gelingen von Sozialarbeit erscheint damit im Kern nicht als eine Frage der Konzeption, der sich die Arbeit verschreibt, auch nicht des Theoriewissens und der interaktionstechnischen Kompetenz, sondern als eine Frage des Gelingens der biographischen Herausbildung des beruflichen Habitus im Sinne eines planmäßig verfügbaren unspezifischen Hilfeengagements“ (Nagel 1997, S. 177f.).

Umgelegt auf die Persönliche Assistenz würde das bedeuten, dass es dem Assistenten gerade aus der Distanz heraus möglich wird, das Engagement „planmäßig“, das heißt nach den Bedürfnissen des Assistenznehmers abzurufen. In diesem Sinne wäre die Rollendistanz das wichtigste Instrument, die Qualität der Dienstleistung zu sichern. Diese These wird anhand der an dieser Stelle vorliegenden empirischen Daten für ihre Anwendbarkeit auf die Persönliche Assistenz zu überprüfen sein.

6 Erhebung zum Spannungsfeld von Nähe und Distanz aus der Sicht von Assistenznehmer und Assistenten

Um meine Forschungsfrage zu beantworten habe ich fünf Assistenznehmer und sieben Assistenten zum Thema Nähe und Distanz interviewt. Dabei sind zwei der fünf Assistenzbeziehenden Personen intellektuell und körperlich beeinträchtigt, drei Assistenznehmer haben eine rein körperliche Beeinträchtigung. Von den 13 Arbeitsverhältnissen der sieben interviewten Assistenten sind fünf Dienstverträge mit Assistenznehmern mit rein körperlicher Beeinträchtigung, vier Dienstverträge mit Arbeitgebern mit körperlicher und intellektueller Beeinträchtigung und weitere vier Dienstverträge mit Arbeitgebern mit rein intellektueller Beeinträchtigung, wobei in letzterem Fall fraglich ist, ob diese Arbeitsverhältnisse – die innerhalb des institutionellen Rahmens der Assistenzorganisation GIN als Assistenzverhältnisse bezeichnet werden – tatsächlich unter Persönliche Assistenz eingeordnet können.

Die Methodik, die ich dafür anwenden werde, stützt sich auf das qualitative Interview anhand eines Interviewleitfadens. Die Form der Befragung ist das problemzentrierte Interview. Die Auswertung der Interviews erfolgte durch die qualitative Inhaltsanalyse.

6.1 Erläuterung der Forschungsfrage

Die Forschungsfrage, bezogen auf die bereits erwähnte Thematik, stellt sich folgendermaßen:

*„Wie werden Nähe und Distanz in der Persönlichen Assistenz erlebt,
wie die richtige Balance charakterisiert und
gibt es Konfliktpotentiale bei der Gegenüberstellung der Erwartungen
von Assistenznehmern und deren Assistenten?“*

Im Zusammenhang der Fragestellung sind folgende Problemlagen für meine Untersuchung relevant:

Zum Einen möchte ich herausfinden, was Nähe und Distanz für die persönliche Assistenz bedeutet und wie dieses Verhältnis charakterisiert ist. Dabei unterscheide ich zwischen Assistenznehmern und Assistenten und werde beider Einstellungen zu Nähe und Distanz

ermitteln und nachfragen, wie ihrer Meinung nach die richtige Balance in der Assistenzbeziehung hergestellt wird. Zum Anderen möchte ich möglichen Konfliktpotentialen bei der Gegenüberstellung der Erwartungen der Auftraggeber und deren Assistenten nachgehen und herausfinden, wie die Konfliktbewältigung in der Assistenzbeziehung aussieht. Des Weiteren möchte ich die Frage untersuchen, wie die umgekehrten Machtverhältnisse, die im Modell der persönlichen Assistenz herrschen, von den Assistenten empfunden werden. Dabei wäre interessant zu wissen, ob das weisungsgebundene Handeln und das damit zusammenhängende Zurücknehmen der eigenen Persönlichkeit für Assistenten eine Problematik darstellt.

Mittels der Auswahl der Assistenznehmer und Assistenten habe ich versucht, ein repräsentatives Datenset zu erhalten, um auch zu untersuchen, inwiefern die Art der Beeinträchtigung in Bezug auf Nähe und Distanz eine Rolle spielt.

6.2 Methodische Vorgehensweise

6.2.1 Das problemzentrierte Interview

„Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen“ (Flick et al. 2005, S. 14).

Das Problemzentrierte Interview ist eine Variante des Leitfaden-Interviews und wurde von Andreas Witzel im Jahre 1982 entwickelt. Das Adjektiv ‚problemzentriert‘ kennzeichnet den Ausgangspunkt einer vom Forscher wahrgenommenen gesellschaftlichen Problemstellung, deren individuelle und kollektive Bedingungsfaktoren mit diesem Forschungsdesign ergründet werden sollen (Friebertshäuser 2010, S. 442).

Charakteristisch für Problemzentrierte Interviews ist die vorangegangene theoretische Auseinandersetzung der Forschenden mit der Problemstellung, auf deren Basis bestimmte Aspekte herausgefiltert werden und zu einem Interviewleitfaden zusammengestellt werden, der das Gespräch strukturiert (Mayring 2002, S. 67). Dabei sind laut Friebertshäuser (2010, S. 442) drei Kriterien wesentlich:

Die *Problemzentrierung* bezieht sich sowohl auf die vom Forscher ermittelte Problemstellung und deren Kriterien als auch auf die Betonung der Sichtweise der Befragten.

Gegenstandsorientierung: Die Methoden werden am Gegenstand entwickelt und modifiziert.

Prozessorientierung: Die Datengewinnung erfolgt schrittweise, wobei das theoretische Konzept für Modifizierungen durch Erkenntnisse aus dem Forschungsprozess offen gehalten wird.

Drei Instrumente finden bei der Durchführung eines problemzentrierten Interviews Anwendung (Friebertshäuser 2010, S. 442f):

Der *Kurzfragebogen* ermöglicht die Erhebung demographischer Daten und entlastet das nachfolgende Interview von denjenigen Bereichen, die als Frage-Antwort-Schema aufgebaut sind. Er erleichtert, in Kombination mit einer offenen Frage, den Gesprächseinstieg.

Der *Leitfaden* dient als Orientierungsrahmen und Gedächtnisstütze für den Interviewer und sichert die Vergleichbarkeit der Interviews. Eine Frage zur Einleitung ist meist vorformuliert, weitere Fragen können Themenbereiche einleiten.

Für das *Postskriptum* werden unmittelbar nach dem Interview Beobachtungen zu nonverbalen und situativen Aspekten des Gesprächsverlaufes festgehalten. Es können spontane thematische Auffälligkeiten und Interpretationsideen notiert werden, die Anregungen für die Auswertung geben (ebd.).

Die *Tonträgeraufzeichnung* ermöglicht dem Forscher sich während des Interviews vollständig auf die Interviewsituation zu konzentrieren (Witzel 2000, S. 4).

Dabei steuert der Forscher das Gespräch, insofern es auf die Themen lenkt, die in Zusammenhang mit den Forschungsfragen stehen. „Das bedeutet, daß der Forscher/Interviewer auf der einen Seite den vom Befragten selbst entwickelten Erzählstrang und dessen immanente Nachfragemöglichkeiten verfolgen muß und andererseits gleichzeitig Entscheidungen darüber zu treffen hat, an welchen Stellen des Interviews er zur Ausdifferenzierung der Thematik sein problemorientiertes Interesse in Form von exmanenten Fragen einbringen sollte“ (Witzel 1982, S. 90 zit. nach: Friebertshäuser 2010, S. 443).

6.2.2 Das qualitative Interview mit Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung

Da in meiner Studie zwei Assistenznehmer mit einer intellektuellen Beeinträchtigung interviewt wurden, möchte ich hier die wesentlichen Richtlinien anführen, die ethische, methodologische und praktische Aspekte zur Durchführung von Interviews mit Menschen mit einer so genannten geistigen Behinderung beinhalten. Bucher (2008, S. 517) betont in diesem Zusammenhang, dass „Menschen mit so genannter geistiger Behinderung [...] von der Teilnahme an einem Forschungsfeld profitieren und keinerlei Nachteile davontragen“ sollen. Dies sei für den gesamten Forschungsprozess von Bedeutung und „in allen Kontexten einer Untersuchung zu beachten und einzuhalten.“ Ebenfalls sei darauf zu achten, dass den Untersuchungspersonen Charakter und Bedeutung des Interviews erklärt wird, um etwaigen Fehlinterpretierungen (zum Beispiel als Freundschaft missverstanden) vorzubeugen. Ein weiterer Punkt betrifft die Anonymisierung der Daten, diese ist von Bedeutung (unabhängig davon, wer Proband ist) wenn aus der Veröffentlichung der Daten Probleme für die interviewte Person entstehen können (ebd.).

Hagen (2002) stellt in ihrem Beitrag „Zur Befragung von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen Behinderung“ Erkenntnisse zu den Möglichkeiten und Grenzen solcher Befragungen vor. Um möglichen Befangenheitsgefühlen auf Seiten der Interviewten vorzubeugen, sollen die Befragungen in der alltäglichen Umgebung der Betroffenen stattfinden (ebd., S. 299). Bei der Kommunikationstechnik sei darauf zu achten, dass diese „ein hohes Maß an Sensibilität, Spontanität und Einfühlungsvermögen im Bezug auf die Gesprächsführung“ aufweise (ebd.). Laut Hagen habe es sich als zielführend erwiesen ein offenes Interviewkonzept zu verwenden und zu komplexe und zu lange Wörter zu vermeiden. Weiters sei davon auszugehen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht nur das Vokabular verstehen, das sie selbst benutzen, sondern dass sie sehr wohl eine hohe passive Verstehenskompetenz aufweisen (ebd., S. 300). Die Länge der Befragung sollte der Konzentrationsfähigkeit des Interviewten angepasst sein und es solle während des Interviews darauf aufmerksam gemacht werden, dass es jederzeit möglich sei, eine Pause einzulegen (Bucher 2008, S. 522).

Die Auswertung der gewonnenen Daten unterscheidet sich von der Auswertung qualitativer Daten mit Menschen ohne intellektueller Beeinträchtigung im Wesentlichen dadurch, dass bei der „Interpretation qualitativer Daten aus Gesprächen mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung das [...] Reflektieren des Gesagten anhand des lebensweltlichen

Settings des/der InterviewpartnerIn“ (Bucher 2008, S. 525) von großer Wichtigkeit ist. Hagen akzentuiert in diesem Zusammenhang, dass die Betroffenenperspektive, wie sie sich in bestimmten lebensweltlichen Settings bildet, vor eben diesem individuell maßgeblichen Erfahrungshintergrund zu verstehen ist und sich erst in der Reflexion dieser Besonderheit als sinnhaft erschließt“ (Hagen 2002, S. 298).

6.2.3 Datenauswertung anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Phillip Mayring

Die Auswertung der Interviews erfolgt in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Phillip Mayring, deren Stärke es ist, dass sie das Material streng methodisch kontrollieren und schrittweise analysieren (Mayring 2002, S. 114). Das Material wird in Einheiten zerlegt, die nacheinander bearbeitet werden. In einem Kategoriensystem werden induktiv diejenigen Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen. Aufgrund der praktisch nicht vorhandenen Literatur über das Spannungsfeld Nähe und Distanz in der persönlichen Assistenz, aber auch um die Erfahrungen der Assistenznehmer und Persönlichen Assistenten über dieses Thema möglichst in ihrer konkret im Feld verwendeten Sprache ohne Verzerrungseffekte durch Vorannahmen meinerseits darzustellen, lag der Zusammenstellung der Kategorien ein induktives Vorgehen zugrunde.

Induktives Vorgehen „strebt nach einer möglichst naturalistischen, gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers, eine Erfassung des Gegenstandes in der Sprache des Materials“ (ebd., S. 84).

Mayring nennt drei voneinander unabhängige Grundformen des Interpretierens um ein zunächst unbekanntes Material zu analysieren: die Zusammenfassung (Reduktion des Materials auf das Wesentliche), die Explikation (das Material wird für ein besseres Verständnis erweitert) und die Strukturierung (Herausfiltern bestimmter Strukturaspekte aus dem Material). Dabei stützt sich die Auswertung der Daten zum Spannungsfeld Nähe und Distanz auf die Zusammenfassung als Form des Interpretierens.

Der Ablauf einer qualitativen Zusammenfassung beginnt mit der Bestimmung der Analyseeinheiten. Anschließend folgt die Paraphrasierung, in der nicht inhaltstragende

Textteile gestrichen werden. Die Textteile, die als inhaltstragend erachtet werden, setzt man auf eine einheitliche Sprachebene und transformiert sie auf eine grammatikalische Kurzform. Im zweiten Schritt, der Generalisierung, wird das angestrebte Abstraktionsniveau bestimmt, wobei alle Paraphrasen, die darunter liegen, verallgemeinert werden und alle Paraphrasen, die über dem Abstraktionsniveau liegen, belassen werden. Mayring empfiehlt in Zweifelsfällen auf theoretische Vorannahmen zurückzugreifen. Der dritte Schritt einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist die erste Reduktion, die dazu benutzt wird um bedeutungsgleiche und nicht inhaltstragende Paraphrasen zu streichen. Ebenso wie im vorigen Schritt sind hier im Zweifelsfall theoretische Vorannahmen zu berücksichtigen. Im nächsten Schritt, der zweiten Reduktion werden die Paraphrasen, die den gleichen Gegenstand haben zu einer Paraphrase verbunden. In demselben Maße werden Paraphrasen mit ähnlichen Aussagen zu einem Gegenstand zusammengefasst und in einem letzten Schritt werden Paraphrasen mit gleichem Gegenstand, aber verschiedener Aussage zusammengefügt. Den Abschluss der Analyse bildet die Rücküberprüfung der Kategorien am Ausgangsmaterial. Somit ist „der Zweck der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse erreicht, eine große Materialmenge auf ein überschaubares Maß zu kürzen und die wesentlichen Inhalte zu erhalten“ (Mayring 2010, S.83).

7 Durchführung der Forschung

7.1 Beschreibung und Auswahl der Interviewpartner

An der Stichprobe waren fünf Assistenznehmer (davon drei männliche und zwei weibliche) und acht Assistenten (davon zwei männliche und fünf weibliche) beteiligt. Die dreizehn Interviews fanden im Zeitraum November 2011 bis Februar 2012 statt. Der Ort der Befragung war dem Wunsch des Informanten entsprechend und fand entweder in dessen Wohnung, in öffentlichen Lokalitäten oder in meiner Wohnung statt. Die Gespräche dauerten von 16 Minuten bis zu einer Stunde und zwei Minuten. Der jeweilige Interviewort sowie die exakte Dauer sind zu Beginn der Interviewtranskripte und bei der Darstellung der einzelnen Interviewpartner angeführt.

Aus Gründen des Datenschutzes habe ich in den Zitaten aus den Interview-Transkripten die weiblichen Formen durch männliche Formen ersetzt. In den Audioaufnahmen und Transkripten sind die Originalformen selbstverständlich erhalten.

Die Transkription des Datenmaterials erfolgte in Anlehnung an das Transkriptionssystem nach Hoffmann-Riem (Kuckartz 1999, S. 58ff.). Dabei wurden die Aussagen der Interviewten ins Schriftdeutsch und Äußerungen im Dialekt ins Hochdeutsche gesetzt. Wenn kein vergleichbarer hochdeutscher Begriff gefunden wurde, blieben die Aussagen im Originallaut. Paraverbale Äußerungen (wie zum Beispiel: Lachen) wurden in doppelte Klammer gestellt und lausprachliche Äußerungen (wie zum Beispiel *ähm* oder *hmm*) wurden in Strichklammer gesetzt. Sprachbesonderheiten und nonverbale Besonderheiten wurden nur dann in das Transkript aufgenommen, wenn diese für den Untersuchungszweck als relevant erachtet wurden (ebd.).

Aus Datenschutzgründen wurde darauf verzichtet, die vollständigen Transkripte der Befragung mit Assistenznehmern und Assistenten dem Anhang beizugeben.

7.1.1 Beschreibung der Assistenznehmer

Assistenz- nehmer	A1	A2	A3	A4	A5
Interview- dauer	31:52	30:36	41:34	25:45	16:27
Alter	47Jahre	30Jahre	31Jahre	26Jahre	29 Jahre
Assistenz- stunden pro Monat	ca. 555 Stunden	ca.450 Stunden	ca. 260 Stunden	ca.730 Stunden	ca.60 Stunden
Anzahl der beschäftigten Assistenten	6	7	5	8	2
Art der Behinderung	Körperbehinderung	Körperbehinderung	Körperbehinderung	Körper- und intellektuelle Behinderung	Körper- und intellektuelle Behinderung
Seit wieviel Jahren PA	15 Jahre	10 Jahre	15 Jahre	8 Jahre	10 Jahre
Realisierung von PA	AG-Modell	AG-Modell und WAG	AG-Modell und GIN	AG-Modell	WAG

Abb. 5: Übersichtstabelle Interviewpartner Assistenznehmer

7.1.2 Beschreibung der Assistenten

Assistenten	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
Interview-dauer	48:26	37:45	58:12	01:02	34:50	51:01	59:56
Alter	34 Jahre	32 Jahre	28 Jahre	25 Jahre	33 Jahre	30 Jahre	25 Jahre
Ausbildung od. PA Hauptberuf	PA ist Hauptberuf	PA neben Studium	PA neben Ausbildung	PA neben Studium	PA neben Studium	PA neben Studium	PA neben Studium
Wieviele Stunden pro Monat (gesamt)	ca.100 Stunden	ca.110 Stunden	ca.130 Stunden	ca.55 Stunden	ca.140 Stunden	ca.80 Stunden	ca.110 Stunden
Seit wann PA	2 ½ Jahre	3 ½ Jahre	2 ½ Jahre	2 ½ Jahre	10 Jahre	2 Jahre	3 Jahre
Bei wievielen AN beschäftigt	1	1	2	2	1	1	5
Art der Behinderung des Kunden (körperlich, intellektuell oder beides)	beides	beides	1AN körperlich 1 AN beides	1AN körperlich 1 AN beides	körperlich	körperlich	1AN körperlich 4AN intellektuell

Abb. 6: Übersichtstabelle Interviewpartner Assistenten

7.2 Kategorienbildung nach induktivem Vorgehen für das Interview mit Assistenznehmern und Assistenten

Die nachfolgend angeführten Kategorien habe ich aus der Forschungsfrage, den von mir verwendeten Leitfäden und der Analyse der Interviews abgeleitet.

➤ Rollenverständnis

Die Erwartungen, die Assistenznehmer und Assistenten jeweils an ihr Gegenüber richten, werden ebenso untersucht wie das Rollenverständnis, das sie von ihrer eigenen Funktion bzw. Rolle haben. In diese Kategorie fallen auch persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten, über die Assistenznehmer und Assistent verfügen sollten.

➤ Nähe und Distanz

- **Nähe:** Im Rahmen dieser Kategorie wird u.a. analysiert, welche Phänomene an Nähe erlebt werden und wie damit umgegangen wird, wo die Grenzen der Nähe liegen und

wie mit Freundschaft oder Liebesbeziehungen innerhalb der Persönlichen Assistenz umgegangen wird

- **Distanz:** Diese Fragestellung untersucht Phänomene, Funktion und Herstellung von Distanz.
- **Einfluss auf Nähe und Distanz:** Hier wird analysiert, inwiefern Assistenznehmer, Assistent oder die Rahmenbedingungen (Organisationen) Einfluss auf das Verhältnis von Nähe und Distanz haben.

Konfliktpotentiale

Die Benennung von Konfliktfeldern fokussiert neben Rahmenbedingungen und persönlichen Konflikten besonders auf alle aus dem Nähe-Distanz-Komplex resultierenden Konflikte.

➤ **Lösungsstrategien**

Neben der Frage nach der Art, in der generell Arbeits- und tägliche Konflikte bewältigt werden, wird auch hier ein zusätzlicher Fokus auf die Lösung von Konflikten gesetzt, die aus der Störung der Nähe-Distanz-Balance herrühren.

➤ **Machtstruktur**

Die Frage nach Wahrnehmung und Erleben der umgekehrten Machtverhältnisse in der Persönlichen Assistenz wurde nur an die Assistenten gerichtet, eine Einschränkung, die ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr vornehmen würde.

8 Auswertung der empirischen Datenerhebung

Die Interviews wurden mit fünf Assistenznehmern geführt, von denen drei eine rein körperliche Beeinträchtigung haben und zwei körperlich und intellektuell beeinträchtigt sind. Der Leitfaden war ident. Im Nachfolgenden werden die Aussagen der Assistenznehmer mit Körperbeeinträchtigung gesondert von den Aussagen der Assistenznehmer mit körperlicher und intellektueller Beeinträchtigung angeführt. Analog werden die Aussagen der Assistenten zu ihren Arbeitgebern nach dieser Unterscheidung separat angeführt. Es soll dadurch auch untersuchbar werden, ob es Themen gibt, die mit der Art der Behinderung korrelieren.

In der Auswertung gehe ich von meinem eingangs dargelegten Prinzip der ausschließlichen Verwendung männlicher Formen nicht ab und verwende die Bezeichnungen Assistenznehmer und Assistent, weil es mir hier abgesehen von einer besseren Lesbarkeit auch um die Anonymität meiner Interviewpartner geht. Die Transkripte der Interviews liegen aus Datenschutzgründen nicht bei. Um das auszugleichen, führe ich eine große Anzahl an Aussagen der Interviewten hier an.

8.1 Zusammenfassende Darstellung der Interviews mit den Assistenznehmern

8.1.1 Das Rollenverständnis der Assistenznehmer

Per definitionem liegt der Schwerpunkt der Rollencharakterisierung im Arbeitgebermodell auf der Tatsache, dass der Assistenznehmer die Arbeitgeberrolle mit der ihr inhärenten Macht und den dazugehörigen Aufgaben innehat. Dieses Rollenverständnis teilen alle fünf hier befragten Assistenznehmer. Das Bedürfnis nach Rollenklarheit ist vor allem in der ersten Phase der Zusammenarbeit, von der Rekrutierung bis zum Abschluss der Einarbeitung, dringlich. Dies wird besonders in den Interviews mit dreien der fünf befragten Assistenznehmer aufgrund ihrer Aussagen deutlich. Dabei ist ihnen wichtig, dass sie primär ein klar definiertes Arbeitsverhältnis zu ihren Assistenten haben, u.a. weil gerade in dieser Klarheit es möglich sei, kritische Themen anzusprechen und aus der Arbeitgeberrolle heraus auch Forderungen zu stellen. Ein Assistenznehmer meint dazu: *„[...] also es muss ein klares Arbeitsverhältnis auch sein, weil ich mir denk', sonst funktionieren die Dinge einfach nicht reibungslos, sonst traut man sich einfach nicht gewisse Dinge anzusprechen /hmm/ und so weiter und gewisse Dinge also zu fordern, auch einzufordern, auch. Genau.“* (ZN 230-233)

Zur wesentlichen Aufgabe des Arbeitgebers gehört die Personalkompetenz, in deren Wahrnehmung die Assistenznehmer einen Schlüssel zur Selbstbestimmung sehen, auch gegenüber Assistenzorganisationen:

„Ich war eigentlich erst die letzten drei Jahre im Arbeitgebermodell zirka. Und davor war ich bei der WAG. Und ich hab mir da schon relativ bald alles alleine gecheckt, weil ich der Meinung bin, dass zum Beispiel die WAG mir keine Assistenten vorab auswählen kann, weil das ist so persönlich, ob du dich mit dem oder dem verstehst, dass man die Auswahl selbst treffen muss und [...] ich bin der Meinung, das geht nicht

und ich hab`s mir immer selber ausgesucht. So. Das heißt, ich habe immer selber eine Annonce geschaltet und so. Genau und /ähm/. Ich bin einfach immer meinen Weg gegangen und ich habe mich dem nicht widersetzt, was die WAG wollte, aber ich bin einfach meinen Weg gegangen.“ (ZN 332-342)

So ist bereits beim Bewerbungsgespräch mitzudenken, welche Tätigkeiten in der Summe zu leisten sind und welches Profil die einzelnen Assistenten haben sollten, damit im Team das Gesamtspektrum der vom Arbeitgeber gewünschten Leistungen abgedeckt wird:

„Also ich finde, es braucht schon bei der Auswahl der Assistenten ein sehr gutes Feingefühl um zu sagen „Passt er jetzt zu dir und zu deinem Team oder nicht?“ Ich glaube, das ist die einzige Frage, die dabei wichtig ist. Weil dann, wenn du weißt, derjenige passt zu deinem Team, kann der auch ... dann gibt`s die nötige Nähe und Distanz einfach.“ (ZN 377-381)

Die zeitliche Organisation der Assistenten wird von den Assistenznehmern unterschiedlich gehandhabt, einige Assistenznehmer haben einmal im Monat gemeinsam mit ihren Assistenten Dienstplanbesprechungen und andere erstellen den Dienstplan eigenständig:

„Was ich vielleicht weniger mach`, sind so Assistenztreffen, wo sich alle treffen, weil ich damit auch schlechte Erfahrungen hatte wegen den Dienstzeiten. Irgendwie mach` ich mir dann lieber den Dienstplan selber oder mit einem Assistenten.“ (ZN 518-521)

Ganz grundsätzlich geht mit der Arbeitgeberrolle ein bestimmtes Maß an Verantwortung einher, das aber explizit nur von einem Assistenznehmer angesprochen wird:

„[...]weil man muss, wenn man die Verantwortung für alles tragen muss, dann muss man sie ja auch übernehmen können, dann muss man irgendwo multitasking überall sein. [...] Genau, ich seh` das halt so: Man muss die Verantwortung übernehmen, wenn etwas anbrennt und wenn dann der Feueralarm losgeht und dann muss man auch, wenn man die tragen muss, dann muss man auch selber involviert sein, so.“ (ZN 432-440)

Zu den Rechten des Arbeitnehmers gehört auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, was allen hier Befragten, auch den Assistenznehmern mit intellektueller Beeinträchtigung, bewusst ist, was sie auch ihren Assistenten klarmachen und wovon sie auch Gebrauch machen.

Über das professionelle Rollenverständnis als Arbeitgeber hinaus, gibt es ein breites Spektrum an Haltungen und Erwartungen, die Assistenznehmer einnehmen können oder von den Assistenten an sie gerichtet werden. Ein Assistenznehmer fühlt sich manchmal in eine Vaterrolle hineingedrängt:

„Beispielsweise, ähm, hab ich schon Assistenten gehabt, wobei ich sagen muss, dass beides selten vorkommt, wo ich das Gefühl hatte, ich bin irgendwie Vaterfigur, ja. Die leben bei mir auf, die fühlen sich bei mir wohl, schöpfen irrsinnig viel Selbstwertgefühl in der Arbeit, versagen aber in ihren sonstigen Lebensverhältnissen und das geht auf Dauer nicht gut. Weil ich kann sozusagen für die nicht ein Lebensersatzziel sein und das geht dann meistens schief. Also am besten sind Leute, die gut mit sich selber auskommen!“ (ZN 29-35)

Ein anderer Assistenznehmer wünscht sich eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Freundschaft, auch um seine Anweisungskompetenz vollumfänglich wahrnehmen zu können:

„Es muss eine gewisse klare Linie und eine gewisse Distanz geben, weil die löst sich sowieso auf, aber nur das ist einfach eine Voraussetzung um miteinander gut arbeiten zu können und es war total schwierig, also eigentlich unmöglich, ihm zu sagen /ähm/ ich bin nicht dein Kumpel, ich bin dein Arbeitgeber und wir können auch freundschaftlich miteinander sein, aber es muss eine klare Linie sein und er Ich erwarte einfach, dass gewisse Dinge nach meinen Vorstellungen erledigt werden.“ (ZN 294-300)

Aus den Gesprächen mit den drei Assistenznehmern mit rein körperlicher Behinderung geht hervor, dass sie ihr Rollenverständnis reflektiert und in der Auseinandersetzung mit den Rollenprofilen etwa von Assistenzorganisationen entwickelt haben:

„Und zum Beispiel die WAG, die verlangt mit den Assistenten nur ein Arbeitsverhältnis zu haben und ich meine, das find`ich auch nicht gut, weil ich mein`, das ist eine sehr persönliche Geschichte, die Persönliche Assistenz und da kann man nicht eine reines Arbeitsverhältnis durchziehen, weil das geht einfach nicht.“ (ZN 509-513)

Aus Sicht der Assistenznehmer liegen Kompetenz und Berechtigung, diese Balance auszuverhandeln bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und nicht bei einer im Hintergrund tätigen Organisation:

„Ich weiß, dass das bei der WAG irgendwie anders war und das kann ich eigentlich gar nicht leiden. Ja, weil ich bin der Meinung, das müssen sich die beiden Beteiligten immer selber ausmachen. Aber von GIN ist da kein Einfluss darauf, oder nichts, das ich wüsste.“ (ZN 667-670)

Die Balancierung von professioneller und persönlicher Beziehung wird von den drei Assistenznehmern auch in der Auseinandersetzung mit Fachliteratur reflektiert:

„Ja, und für mich war es spannend und sehr erhellend und erleichternd einen Aufsatz von einer Behindertenrechtlerin aus Amerika zu lesen („What is personal assistance and what it is not“) und die hat gerade meinen Zugang genommen und geschildert, dass es schwer geht ohne diese emotionale Emotion und dann hab`ich mir dann gedacht, dort sind sie fortschrittlicher und ehrlicher im Durchdenken der

Assistenzbeziehung als bei der [...] WAG. Weil natürlich hab` ich das auch gelesen von der WAG und natürlich macht man sich dann Gedanken und denkt sich, mach` ich es falsch? Soll ich es anders machen? Und das war dann sehr angenehm von der Frau zu lesen. [...] Die heißt Judith Snow, so wie der Schnee. Ich glaube, den Artikel findet man auf www.inclusion.net oder irgendwie so. Und die hat das sehr richtig beschrieben und dann hab` ich mir gedacht, warum muss die WAG so [...] sein? Ja, warum soll ich, und das sag ich jetzt so dahin, warum sollte ich das kapitalistische Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter noch einmal in der Assistenzbeziehung reproduzieren? Das sehe ich auch nicht ein. Wozu? Ja, damit ich mir da wichtig vorkomme?“ (ZN 667-690)

Die beiden Assistenznehmer, die eine körperliche und intellektuelle Beeinträchtigung haben, gehen nicht so ausführlich auf ihr Rollenverständnis ein, beide nehmen ihre Personalkompetenz nicht vollumfänglich wahr. Für die Führung der Vorstellungsgespräche werden entweder Familienmitglieder, Assistenzorganisationen oder die in einem aufrechterhaltenden Dienstverhältnis stehenden Assistenten herangezogen. Auch die Finanzkompetenz wird delegiert. Gleichzeitig sind sie sich ihrer Position als Chef bewusst:

„Naja, einmal da hab ich einen Assistenten gehabt, der ist zu mir gekommen und ich hab` ihm gesagt, du, kannst du mir die Wäsche waschen? Ich hab` so viel Wäsche. Und er hat zu mir gesagt, er hat keinen Bock. [...] Er muss es trotzdem machen. Vorher geht er nicht oder er hat Probleme.“ (ZN 1008-1012)

Einem Assistenznehmer ist es primär wichtig, dass er sich gut mit seinen Assistenten versteht und dass sie eine Freundschaft miteinander haben. Im Interview beschreibt er das folgendermaßen:

„Ich suche mir schon solche Assistenten aus, die mir sympathisch sind und die mit mir etwas unternehmen und Dinge besprechen. Zum Beispiel hatte ich einmal einen Assistenten, der wollte sich nur um meinen Haushalt kümmern oder nur die alltäglichen Dinge, die ich halt brauche, erledigen. Und das ist nicht gutgegangen.“ (ZN 890-894)

8.1.2 Nähe und Distanz

8.1.2.1 Nähe

Die Tätigkeiten, beispielsweise Assistenz bei der Körperpflege, bedingen eine große körperliche Nähe, die das Entstehen von emotionaler Nähe befördert. Der Umgang mit der pflegerisch bedingten Nähe ist vor allem in der Einarbeitungsphase ein Thema, wobei die

Assistenznehmer auch die Rolle eines Unterstützers einnehmen, um den Assistenten zu einer angemessenen Haltung zu verhelfen:

„Auf jeden Fall ist Nähe und Distanz am engsten oder zumindest am Anfang immer am aufregendsten und spannendsten, wenn es um die Körpernähe geht, also um Reinigen oder Waschen. Also an Zonen, wo man normalerweise niemanden ranlässt. Also ideal ist körpernahe Arbeit, die man bei emotionaler Distanz oder sagen wir Neutralität machen kann. Und das hängt auch wieder von den Leuten ab. Bei manchen ist das Gleichgewicht sofort da und manche brauchen Wochen, bis sie das nötige Zutrauen haben und innerlich lockerer werden. Wichtig, find` ich ist, dass man es immer wieder kommuniziert und immer wieder darüber redet und erklärt; die eigene Sicht sagen und was man haben will und auch wissen, dass das schwierig ist und dem anderen entgegenkommen. [...] Oder ich sag`, keine falsche Scham, cool bleiben, bitte mach` das so.“ (ZN 42-54)

Für die drei Assistenznehmer, die aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung Assistenz in der Körperpflege in Anspruch nehmen, reicht die Bandbreite des von ihnen bevorzugten Verhältnisses von professionell-distanziert bis emotional-nahe und wird wiederum bewusst reflektiert und im Verhältnis mit den Assistenten „erarbeitet“:

„Also zum Thema Nähe fällt mir einfach mal die ständige körperliche Nähe ein durch das Angewiesensein auf verschiedene /ähm/ Sachen. Das ist mal das eine, was eine Rolle spielt. Dann natürlich auch die emotionale Nähe: Man lernt die Leute gut kennen und je nachdem, wie die Chemie ist, steht man den Leuten dann näher oder nicht so nahe. [...] Und ich bin der Meinung, dass man zu den Leuten eine gewisse emotionale Nähe haben muss, weil sonst ist das andere sehr unangenehm. Weil die Tätigkeiten jemanden machen zu lassen, dem man emotional überhaupt nicht nahe steht, ist eigentlich sehr komisch. Aber das kommt halt darauf an, wie man selber ist. Aber ich hab` eher den Zugang, dass ich emotional näher bin mit den Leuten.“ (ZN 560-566)

Dass das Bedürfnis nach körperlicher Nähe in jedem Menschen vorhanden sei, aber nicht geäußert werde, reflektiert einer der Assistenznehmer:

„Ja, und da bin ich jetzt ehrlich. Natürlich haben wir diese Wünsche auch genauso wie die geistig Behinderten. Ja, aber das kann man einfach nicht einfordern oder verlangen oder was weiß ich was. Ich denke mir, ich tu` das nur dann, wenn ich mir ganz sicher bin, dass es passt. Wobei es ist ja so, dass in Amerika mit dem viel offener umgegangen wird. Aber das ist dann etwas, wo ich mich nicht darüber traue [...] Ja, und was ich sagen will, ist, dass wir ja alle die gleichen Wünsche auch haben. Ich sag` das ganz offen. Ich glaube, wir haben haargenau die gleichen Wünsche gegenüber unseren Assistenten und Assistentinnen, aber wir sind sozusagen reflektierter und leben das nicht aus. Ja, wir leben das nicht aus, aus welchen Gründen auch immer. Aber wenn man jetzt allein nach den Wünschen geht, dann kommt das natürlich auch vor. Ja, weil jeder Mensch einen Wunsch nach emotionaler Nähe hat und auch körperlicher Nähe.“ (ZN 715-730)

Dieser Assistenznehmer nennt ein Beispiel für eine Situation, in der seine Assistentin körperliche Nähe herstellte, die außerhalb der Körperpflege stattfindet und als Grenzüberschreitung interpretiert werden könnte:

„Ja und ich habe jetzt gerade eine neue Assistentin und mit der hab` ich noch am meisten körperliche Nähe. Ja, also wir haben uns gemeinsam einen Film angeschaut und sind da eben im Bett drinnen gelegen. Ja, aber das ist eher die Ausnahme und wenn, dann möchte ich, dass das von demjenigen ausgeht, weil ich fühl` mich unwohl das zu initiieren.“ (ZN 730-734)

Die Steuerung der Nähe beschreibt ein Assistenznehmer durch bewusste Vermeidung von körperlicher Nähe:

„Was für mich immer komisch oder manchmal unangenehm ist, ist das Gesicht waschen. Ja, da verspür` ich immer so ein leichtes Unwohlsein. Ja, das ist irgend so eine Art Intimität oder so. Da krieg ich ein schlechtes Gewissen, ja, weil es mir gefallen könnte. Deshalb ist es mir unangenehm. Kennst du den Spruch: „Lieber nicht, denn es könnte mir gefallen“. Ja und das ist dann manchmal schwierig.“ (ZN 739-744)

Eine weitere Möglichkeit der Steuerung ist bewusste Vermeidung von Gesprächsthemen *„dass mir die Assistenten nicht ihre ganzen Probleme /ähm/ dass ich einfach nicht in alles eingebunden bin, aber auf der anderen Seite auch ich jetzt –/ähm/ also dass es auch Dinge gibt, die man jetzt nicht erzählt.“ (ZN 244-246)*

Unsteuerbar ist der Verlust an Nähe, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt und verarbeitet werden muss:

„Es ist so, ich hab schon lange Assistenz und das ist mir nur einmal passiert mit einer Assistentin, an die ich mich sehr stark gebunden habe. Ich würd` nicht sagen, dass ich verliebt war, aber es war irgendwas von Liebe von meiner Seite im Spiel. Ja, die war drei Jahre bei mir und wie die dann aufgehört hat, da ist es mir schon lange, lange dreckig gegangen. Das muss ich schon sagen, das ist mir wirklich nur einmal passiert in den 15 Jahren und das wird mir auch so schnell nicht wieder passieren ((lacht)), aber das war schon heftig, das war wirklich heftig.“ (ZN 618-624)

Wie stellt sich der Aspekt der Nähe für Assistenznehmer mit intellektueller Beeinträchtigung dar? Ein Assistenznehmer, der nur zehn Stunden Persönliche Assistenz pro Woche hat, äußert den Wunsch nach mehr Nähe so: *„Interviewer: Und wie ist das? Würdest du dir wünschen, dass deine Assistenten öfters kommen würden? Assistenznehmer: Ja schon. Ich bin oft alleine.“ (ZN 1002-1004)* Über den arbeitszeitlichen Rahmen hinaus äußern die beiden Assistenznehmer ihr Bedürfnis nach Nähe zu ihren Assistenten direkt. Das beginnt bei der

Personalauswahl, wo die Bereitschaft zu einer Freundschaft bzw. auch der Wunsch nach einer Liebesbeziehung eines der Kriterien für die Einstellung ist.

„Mir wär` auch eine Assistentin sehr recht. [...] /Ähm/ nur meine Mutter denkt oft, dass ich /ähm/ mit einer Assistentin nicht so ... umgehen ... wie soll ich das sagen ... [...] Naja. Dass ich ... dass ich /ähm/ also ich hätte halt gerne eine Freundin. Aber ja. [...] Ja, zwingen kann man sie ja nicht, nur eben“ (ZN 970-978)

Zu den Ausdrucksformen von Nähe zählen die Wahl der Gesprächsthemen und körperliche Nähe in Form von Umarmungen und Händehalten. Ein Assistenznehmer formuliert sein Anliegen so:

„[...]dass ich mit meinen Assistenten eng und nahe zusammen bin, dass sie wissen, wie es mir geht und was ich so mache. Wenn sie mich waschen und ich hab` zu den meisten ein freundschaftliches Verhältnis und ich rede mit ihnen über persönliche Dinge und manchmal umarme ich sie oder halte ihre Hände.“ (ZN 772-775)

8.1.2.2 Distanz

Die Ambivalenz, die aus der Sicht der Assistenznehmer der Nähe innewohnt, trifft ebenso auf die Distanz zu. Zum Einen ist für einen Assistenznehmer Persönliche Assistenz aus einer Haltung der Distanz heraus „unmöglich“: *„weil ich will kein Objekt sein, bei dem man nur Service macht und dann wieder geht. Also man wird reden, sich unterhalten, man wird sich austauschen.“ (ZN 15-16)*

Andererseits stellt die Distanz auch einen Raum zur Verfügung, in dem Dinge möglich sind, die in einer Nahebeziehung schwerfallen. Kritische Themen anzusprechen und Forderungen zu stellen ist für einen Assistenznehmer nur aus dem distanzierten Umgang, den eine vorwiegend professionelle Beziehung mit sich bringe, möglich: *„Es muss eine gewisse klare Linie und eine gewisse Distanz geben, weil die löst sich sowieso auf, aber nur das ist einfach eine Voraussetzung um miteinander gut arbeiten zu können.“ (ZN 294-296)*

Das Bedürfnis nach Distanz in der eigenen Wohnung äußert ein Assistenznehmer dadurch, dass er keine Nachtdienste durch Persönliche Assistenten wünscht: *„Die Nachtdienste werde ich größtenteils an meine Eltern abgeben und weniger den Assistenten, weil ich lieber meine Familienangehörigen in meiner Wohnung habe in der Nacht.“ (ZN 417-419)*

Das Bedürfnis nach Distanz gegenüber den Assistenten wird u.a. in Situationen deutlich, in denen Assistenznehmer ihre Freunde treffen: Ein Assistenznehmer stellt sicher, dass seine Privatsphäre gewahrt wird, indem er den Assistenten durch zeitliche Organisation von diesen Treffen fernhält:

„Ich versuch es halt so geschickt zu machen, dass zum Beispiel ich immer wieder meine Privatsphäre auch hab`. Das heißt, wenn ich mich mit einer Freundin oder mit einem Freund treffe, dann ist es einfach so, dass ich weiß, okay wie lange halt ich`s aus bis zum nächsten Toilette-Müssen und das sind ungefähr zwei Stunden und diese zwei Stunden ist kein Assistent da und da kann ich mich alleine in Ruhe mit demjenigen unterhalten und oder derjenigen. Und dann hab` ich halt auch immer wieder meine Zeiten, wo niemand da ist und ich denk` mir, das ist sehr wichtig. Und ich weiß nicht, wie ich das jetzt mir der 24-Stunden-Assistenz lösen werde in den nächsten Wochen. Aber ich denk` mir, dass ich auch so Zeiten einbauen muss, einfach wo ich keinen Assistenten hab`.“ (ZN 487-496)

Ein anderer Assistenznehmer macht mehrfach die Erfahrung, dass die Mitnahme seiner Assistenten zu privaten Treffen mit Freundinnen sein Bedürfnis nach Privatheit stört:

„Also, das ist so: Da fällt mir jetzt ad hoc ein, dass es mir beim Fortgehen manchmal am Nerv geht, wenn wer dabei ist. Ja, das geht mir manchmal auf die Nerven, nicht oft, aber hin und wieder geht mir das auf die Nerven. Und ich hab` auch schon immer wieder mal so heikle Dreierkonstellationen gehabt, wo ich mit einer Frau geredet hab` und mein Assistent hat, anstatt er sich zurückzieht, auch voll sozusagen „reingehaut“. Das war unangenehm, ja. Und da wird es dann schwierig und da müsste man eigentlich scharf eine Distanz oder Grenze markieren, wie: „Du pass einmal auf, mach einen Abgang, ich will jetzt in Ruhe da sein“. Das fällt mir dazu ein, dass es mir schon ein paar Mal so gegangen ist, dass ich mir gedacht hab`, es wär` besser, ich wär` jetzt alleine. Und was ich auch sehr interessant finde, ist Folgendes, das fällt mir jetzt ad hoc dazu ein: Ich weiß nicht, ob du das unterbringen kannst, aber ich erleb` das immer schwierig, wenn zum Beispiel ich mich mit anderen behinderten Menschen treff`, da hab` ich so den natürlichen Impuls in die Runde hineinzusprechen und ich hab` das Gefühl, ich soll eigentlich diesen anderen Assistenten draußen halten. Es ist mir schon ein paar Mal so gegangen und das nervt mich.“ (ZN 589-603)

Für Assistenznehmer mit intellektueller Beeinträchtigung ist die Möglichkeit der Reflexion nicht im gleichen Ausmaß vorhanden. Für das Bedürfnis, Distanz herzustellen, werden eine Reihe von Steuerungsmechanismen bewusst eingesetzt, wie ein Assistenznehmer erläutert: *„Ja, manchmal wenn ich meine Ruhe will, setz` ich mich einfach aufs Klo oder vor den Computer oder vor den Fernseher.“ (ZN 799-800)*

8.1.2.3 Einfluss auf das Verhältnis von Nähe und Distanz

Die Assistenznehmer teilen mehrheitlich die Sichtweise, dass sie den größeren Einfluss auf die Gestaltung des Verhältnisses von Nähe und Distanz haben:

„Ich gehe davon aus oder ich seh` es so, dass ich den größten oder einen großen Einfluss auf dieses Verhältnis hab` und mir das sehr gut strukturieren kann. Das heißt, ich erklär` den Leuten alles, sag` ihnen, was Sache ist, den Ablauf und die Struktur und kann das damit, glaub` ich, sehr gut regulieren [...]Ich glaub, die Persönlichen Assistenten haben nicht so viel Einfluss darauf, insofern weil sie ja von mir abhängig sind. Sie verdienen ja Geld, da besteht ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis und das versuch ich schon immer wieder mitzudenken und sag` oder ermuntere sie, wenn mir so etwas auffällt, dass sie mir zum Beispiel nach dem Mund reden oder ich spür`, es gibt eine andere Meinung, dass ich frag`, was ist deine Meinung.“ (ZN 92-105)

Gleichzeitig wird den Assistenten eine Gestaltungsmöglichkeit eingeräumt, auch wenn der primäre Akzent auf Seiten des Arbeitgebers liegt:

„Also ich glaube, das wird immer gemeinsam bestimmt. Aber die Assistenznehmer haben schon einen ziemlich großen Einfluss darauf, denk` ich. Ich glaube oder ich habe den Eindruck, dass man als Assistenznehmer einen wesentlichen Einfluss darauf hat, wie sich das gestaltet. Ja, und als Assistent muss man halt sagen, ob das dann für einen so passt oder nicht. Aber ich glaube, wenn die Chemie stimmt, dann passt das auch für beide.“ (ZN 660-665)

Von den Assistenznehmern, die auch intellektuell beeinträchtigt sind, nimmt nur ein Assistenznehmer dazu wie folgt Stellung: *„Ich glaube, das geht von beiden aus.“ (ZN 820)*

8.1.3 Konfliktpotentiale

Grundsätzlich bieten alle Verletzungen des Bedürfnisses nach Nähe oder nach Distanz Potential für Konflikte. Weiters sind ungeklärte oder unterschiedliche Erwartungen Grund von Konflikten.

„Es muss zusammenpassen, das, was ich möchte und das, was sie möchten und wenn das zusammenpasst, dann gleichen sich auch die Erwartungen. Das ist genauso wie mit dem einen Assistenten, der sich da so schlecht abgrenzen konnte. Das hat dann nicht zusammengepasst.“ (ZN 459-463).

Ein Assistenznehmer erzählt, dass schon das Sich-Näher-Kommen am Anfang der Assistenzbeziehung einen Konflikt darstellt:

„Grad am Anfang ist, ... da ist es, da gibt's eine Zeit, wo In den ersten Wochen weiß man nicht, wie der ist und der andere weiß nicht, wie das ist. Das heißt, da gibt es sicher unterschiedlichste Erwartungen und bis sich das eingespielt hat, das dauert eine Zeit. Ähm/ ich denk auch ans Geld bei den Assistenten, bis ich merk', dass das passt, dass sie bezahlt werden, /ähm/ dass diese Arbeit einen Sinn macht für sie finanziell und dass es sich lohnt, dass man so Das braucht seine Zeit oder, /hmm/ .. naja, das Sich-Näher- Kommen ist ja auch schon ein Konflikt am Anfang, bis man das so kann, dass es passt irgendwie.“ (ZN 165-172)

Konflikte entstehen auch, wenn Anweisungen der Assistenznehmer nicht in ihrem Sinn befolgt werden:

„Ich mein', wenn ich genau diese Klarsichtfolien vom Libro haben will und keine anderen oder die Aktenfolder, dann denk' ich mir was dabei, weil vielleicht brauch' ich bunte Folder um gewisse Dinge nach einem Farbsystem einzuordnen. Und wenn sich dann mir jemand widersetzt und mir nur eine Farbe kauft beispielsweise, dann ist das einfach nicht okay. Und wenn ich sag', ich brauch' das dringend, egal, was es ist, muss er sagen, kann er es mir bringen oder kann er es nicht bringen. Wenn nicht, dann muss ich mir jemand anders suchen, aber wenn er etwas macht, was er dringend zu erledigen hat, dann muss er es auch tun und nicht sagen: Geht nicht.“ (ZN 303-311)

Mangelnde Professionalität auf Seiten der Assistenten, wie zum Beispiel das Nicht-Erkennen von Grenzen oder Alkohol am Arbeitsplatz können ebenfalls zu einem Konflikt führen:

„Da gibt es Leute, die, wo ich weiß, die trinken Alkohol und /ähm/ das ist mir im Prinzip sehr unangenehm. Im Moment hab' ich niemanden, Gott sei Dank, aber ich mag es nicht, wenn die Leute nach Alkohol riechen. Das würd' ich auf längere Zeit nicht aushalten und vor allem beim Autofahren oder Wegfahren ist es für mich ... da hab' ich .. da ist es für mich wichtig, dass da .. dass die wirklich fit sind, dass die da ohne Restalkohol kommen.“ (ZN116-121)

Neben interpersonalen Konflikten stellt die Ambivalenz der Rollen von Arbeitgeber und Freund in der Person des Assistenznehmers für diesen eine große Herausforderung dar. Ein Assistenznehmer sagt dazu Folgendes:

„Ich find's halt einfach eine Herausforderung, weil du zugleich Arbeitgeber sein musst, aber zugleich ist es aber so ein nahes Verhältnis, das einfach ... Du kannst nicht nur strikt ein Arbeitgeber sein, weil es ist immer etwas Persönliches dabei und es soll ja auch so sein. Aber es sind halt zwei oder mehrere Ebenen und es ist halt nicht so einfach immer.“ (ZN 482-487)

Konflikte, die von den Assistenznehmern mit intellektueller Beeinträchtigung, beispielhaft angeführt werden, beziehen sich auf die Durchführung bzw. Ausführung einer Aufgabe, die der Assistenznehmer angeordnet hat: *„Ich wollte spazieren gehen von der Arbeit nach Hause*

und ihm haben die Beine wehgetan oder er hat keine Lust gehabt und dann haben wir gestritten und er hat gekündigt, weil er zu Fuß mit mir nach Hause gehen sollte.“⁷ (ZN 848-851)

8.1.4 Lösungsstrategien

Die Bandbreite an Lösungsstrategien reicht von Klärung im Gespräch bis – im Extremfall – zur Kündigung. Die Klärung durch Gespräch kann ein Diskurs sein, der über die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu führen ist. Aus Sicht eines Assistenznehmers ist etwa das Verhältnis von Nähe und Distanz grundsätzlich immer wieder neu zu verhandeln:

„Ich frag` am Anfang zumindest immer nach, wie die Arbeit gefällt, wie es ihnen geht /ähm/ ob sie bleiben wollen, ob es ihnen passt, wo es Schwierigkeiten gibt. Und ich sag` ihnen, dass sie, wenn es irgendetwas gibt, dass sie mir das sofort sagen sollen. Nicht, dass sich das dann verschleppt und man dann eine komische Sache unnötig lange mitschleppt. Ja, ich find` das ... es ist halt immer das Verhältnis Nähe und Distanz ist immer neu auszuhandeln.“ (ZN 105-114)

An Lösungsstrategien werden von den Assistenznehmern Gespräche, Reflexion und das Einholen von Rückmeldungen genannt:

„Reden, Lösungen finden, Meinungen austauschen, gemeinsam weiter machen oder trennen und ich tu mir relativ leicht, wenn ich jemanden arbeitswillig und sympathisch finde und dann geb` ich ihm auch relativ viele Chancen. Aber wenn es zum Beispiel nicht klappt, wie zum Beispiel unangemessenes Verhalten wie Taktlosigkeiten oder usw., dann muss ich ihn kündigen, aber das kommt selten vor.“ (ZN 198-203)

Dabei erleben die hier interviewten Assistenznehmer mit körperlicher Behinderung ihre Arbeitsverhältnisse als tendenziell wenig konfliktreich. Auf die Frage, welche Konfliktpotentiale in unterschiedlichen Erwartungen liegen, antwortet ein Assistenznehmer:

„Kommt sehr selten vor, ja, sehr selten. Ich glaube, man muss lernen, dort, wo es notwendig ist, klare Worte zu finden. Ja, ich hab eigentlich selten Konflikte. Ja und wenn, dann einfach klare Worte finden und versuchen den Konflikt zu lösen.“ (ZN 751-753)

⁷ Anmerkung: Fußweg mit mechanischem Rollstuhl von ca. 14 km

Welcher Lösungsweg gewählt wird, hängt auch davon ab, als wie belastend ein Thema empfunden wird. Eine Strategie im Umgang mit Konflikten, die dem Assistenznehmer zu nahe gehen, kann auch darin bestehen, abzuwarten, ob die Lösung von außen kommt:

„Ja, wie bin ich dann damit umgegangen? Es hat sich dann verlaufen, weil er dann in eine andere Stadt gezogen ist. Ja, aber irgendwann mal hätte dieses Assistenzverhältnis sich auflösen müssen, weil man nicht ständig Konflikte haben kann. Ja, aber wie gesagt, das war jetzt nur einer. Und meistens funktioniert's sehr gut und es ist halt immer schwierig, wenn du selber schlecht drauf bist, dann irgendwie das nicht merken zu lassen, die Assistenten, ja.“ (ZN 385-390)

Die durchgängig profunde Reflexion der Beziehungen in der Persönlichen Assistenz bei den drei Assistenznehmern der ersten Gruppe kommt auch zum Ausdruck, wenn bei Konflikten um die Ausführung von Tätigkeiten den Assistenten die Möglichkeit eingeräumt wird, Handlungen nicht auszuführen. Dabei sei wichtig, meint ein Assistenznehmer,

„dass man sich einerseits zugesteht diese emotionale Nähe und gleichzeitig aber die Grenzen klar macht von Seiten des Assistenznehmers. Ich glaube, dass das wichtig ist. Und auf der anderen Seite, auf der Seite des Assistenten, denk' ich mal, ist es ähnlich: einerseits, dass die Leute in der Lage sind eine gewisse emotionale Nähe zuzulassen und auf der anderen Seite keine Schuldgefühle kriegen oder sich nicht hinreißen lassen Dinge zu tun, die sie nicht wollen oder keine Ahnung, ja.“ (ZN 574-580)

Das dialogische Moment in der Konfliktlösung spricht ein Assistenznehmer, ohne die eigene Position zu beschönigen, mit folgenden Worten an:

„Wie gehe ich mit Konflikten um? Naja, also ich sag' mal den Assistenten, wenn sie bei mir anfangen: Du, wenn irgendwas ist, dann bitte sag einfach und red' mit mir drüber und nicht, dass du das dann monatelang mit dir herumträgst. Und ich versuch' auch immer wieder die Assistenten zu fragen: Du, wie geht's dir denn eigentlich bei mir, ist eh alles in Ordnung? Ja und ... ja, ich mein', es läuft eigentlich eh ganz gut, es gibt eigentlich keine weiteren Probleme. Also, es ist halt nur in Extremsituationen ist es einfach schwierig und da hab' ich eben grad mit einem Assistenten grad ein bisschen Probleme, weil was natürlich schwierig ist, wenn ich dann so rumschrei'. ((lacht)) Ich meine, ja und wenn's ihm auch grad nicht gut geht, wenn's ihm selber sehr schlecht geht und wenn dann so viel zusammenkommt, dann ist es natürlich noch schwieriger.“ (ZN 472-482)

Durchgängig wird festgestellt, dass in den Beziehungen der Persönlichen Assistenz die Lösung von Konflikten auch wesentlich von persönlichen Eigenschaften wie Empathie und Feingefühl auf Seiten der Assistenten abhängt:

„Da kommt es viel auf Feingefühl und Sich-unter-Kontrolle-Haben von den Assistenten an. [...] Man braucht halt das richtige Feingefühl, dass man im richtigen

Moment auf Distanz geht. Ja, und das merkt man, es gibt wirklich gute Assistenten, die spüren das. Ja, die haben es voll drauf. Die spüren genau, wann was richtig wär` und das kann man halt nicht jedem beibringen. Das ist halt ein Fakt, dass das manchmal besser funktioniert und manchmal muss man es ausbuchstabieren.“ (ZN 607-615)

Die Lösungsstrategien, die von Assistenznehmern mit intellektueller Beeinträchtigung, genannt werden, umfassen nonverbale Äußerungen und das Vergehen-Lassen von Zeit. Dazu äußert sich ein Assistenznehmer wie folgt:

„Ich kann nicht sprechen. Wenn es nicht schlimm ist, zeige ich mit den Händen, was ich will. Wenn es ein Streit ist und ein Assistent etwas anderes denkt, dann kann ich sehr laut sein, ((nervös)) weil ich nicht einverstanden bin. [...]Das Thema ist schwierig. Immer reden wir nicht darüber. Manchmal will ich erst, wenn ein bisschen Zeit vergangen ist.“ (ZN 858-867)

Die Bereitschaft, Kündigung als Druckmittel, um die Lösung eines Konfliktes im eigenen Interesse durchzusetzen, explizit anzusprechen, ist hoch.

8.2 Zusammenfassende Darstellung der Interviews mit den Assistenten

8.2.1 Das Rollenverständnis der Assistenten

Ausgangspunkt der eigenen Rollendefinition ist konzeptgemäß die Sichtweise, dass der Assistent seinem Arbeitgeber Hand und Fuß ersetzt. Die Beschränkung auf diese Ersatzfunktion stellen die Assistenten durchgängig in Frage, dazu ein Assistent, der bereits seit zehn Jahren für den gleichen Arbeitgeber tätig ist:

„Ersatz für Hand und Fuß, das ist mal die Grundlage. Da fängt alles an und ich kann mir nicht vorstellen, dass es so funktionieren kann, wenn man nur die Hand und den Fuß ersetzt. Also für mich gehört das Freundschaftliche auch dazu.“ (ZN 2524-2527)

Diese Erweiterung ins Freundschaftliche kann eine Ausweitung der Verfügbarkeit in die Privatsphäre des Assistenten bedeuten und die in diesem Kontext abgerufenen Leistungen werden von beiden Seiten als Freundschaftsdienst betrachtet, der nicht zu entlohnen ist:

„Es hat einfach gestimmt und einfach geklappt und gestimmt zwischen uns und der Assistenznehmer hat dann gesehen, dass ich bestimmte Dinge kann, die ihm zugute kommen. Und ich mach das auch gerne und er schätzt das auch. Und überhaupt von der Persönlichkeit her stimmt es zwischen uns, so dass ich halt bei uns zum Beispiel die Person für viele Fragen bin .. keine Ahnung er hat eine Autopanne irgendwo, dann

ruft er zuerst mich an, weil ich ja eigentlich auch für sein Auto zuständig bin. Oder auch für viele technische Sachen ruft er mich an und lässt sich beraten. Und es ist dann richtig freundschaftlich und nicht mehr nur mehr als Arbeit zu sehen, weil das wird dann auch nicht verrechnet oder so. Das macht man einfach, weil wir Freunde sind.“ (ZN 2373-2382)

Gemeinsam ist allen hier befragten Assistenten das Rollenverständnis, demgemäß der Assistent die Wünsche, Bedürfnisse und Anweisungen seiner Arbeitgeber nach deren Relevanzen (Kotsch 2012, S. 175f.) ausführt. Nur in einem Fall sieht sich ein Assistent in der Rolle des Beschützers und des Helfenden: *„Ich nehme manchmal eine Rolle ein des Beschützers und ich möchte ihm auch einfach helfen, so gut wie es geht und so gut, wie ich kann, [...]“ (ZN 1611-1612)*

Ein Assistent spricht die Arbeitgeber-Rolle an und nennt mit der Wertschätzung eine Haltung, die er von seinem Arbeitgeber erwartet:

„Überhaupt seine Einstellung ist einfach: ‚ich bin der Chef‘, ich glaube, es ist eine falsche Einstellung, weil wir sind einfach halt Arbeitnehmer, aber .. und wir gehen auf seine Bedürfnisse ein. Aber manchmal, glaub` ich, sind wir auch nicht geschätzt als Arbeitnehmer.“ (ZN 1560-1563)

In allen hier angeführten Arbeitsverhältnissen mit Assistenznehmern mit intellektueller Beeinträchtigung erleben die Assistenten durchgängig, dass von Seiten des Arbeitgebers eine Erwartung an Freundschaft an sie herangetragen wird. Ein Assistent spricht vom so genannten „Assistentenfreundschaftsmodell“ (ZN 2137). Diese Erwartungshaltung werde aber auch von Beginn an kommuniziert:

„Es ist eigentlich Kriterium gewesen beim Aufnahmegespräch oder ich habe gleich beim Aufnahmegespräch eine gewisse Nähe gespürt. Es wurde gleich von Anfang an sehr persönlich. [...] Man hat halt gleich gemerkt, dass er eher ein freundschaftliches Verhältnis sucht oder halt, dass er einen Assistenten sucht, der auch gleichzeitig Nähe zu ihm sucht und nicht nur dieses Hand und Fuß ersetzen ... genau und ... ja.“ (ZN 1675-1682)

Dabei ist dem Assistenten bewusst, dass diese Beziehung mit einer Freundschaft insofern nicht zu vergleichen ist, weil diese Erwartungshaltung auf die beiderseitige Entscheidung zur Freundschaft mit der ihr inhärenten Symmetrie (beispielsweise bei der Wahl der Gesprächsthemen und Aktivitäten) nicht mit der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung in Einklang zu bringen ist:

„Die Erwartung meines Kunden ist, dass man eher ein nahes und freundschaftliches Verhältnis mit ihm hat und nicht nur freundschaftlich ... weil unter Freundschaft versteh` ich etwas anderes .. eher ein einseitig freundschaftliches Verhältnis auf extremer Basis. Und wenn das nicht da ist, dann braucht man sich nichts erwarten, weil dann arbeitet man auch nicht lange bei ihm.“ (ZN 1848-1852)

Die Klarheit, welche Tätigkeiten in den Zuständigkeitsbereich der Assistenten fallen, ist nicht gegeben, sodass sich ein Assistent als grundsätzlich für alles zuständig erlebt:

„Also wenn etwas zu tun ist, dann muss man ihn daran erinnern. Also wir sind zuständig für alles. Also wenn er jetzt seine Assistenten bezahlt, dann sitze ich bei ihm und kontrolliere alles, weil sonst vielleicht Fehler bei der Überweisung entstehen würden.“ (ZN 1842-1845)

8.2.2 Nähe und Distanz

8.2.2.1 Nähe

In Arbeitsverhältnissen mit Assistenznehmern mit Körperbehinderung wird bezüglich des Aspektes Nähe die der Tätigkeit inhärente Nähe durch den Eintritt in die Privatsphäre des Arbeitgebers reflektiert:

„Ich würde aus meiner Erfahrung sagen, dass sich die Nähe sowieso gezwungenermaßen ergibt, weil ich die Person in ihrem Alltag begleite und in ihrem privatesten Raum begleite und mich permanent in den Räumen befinde, die andere Leute als ihre eigenen Rückzugsräume benutzen, und würde eher sagen. [...] ich muss das auch mit ihm kommunizieren und merke prinzipiell die Anspannung, die sich aus diesem Nähe-Verhältnis ergibt oder eben dieses Permanent-verfügbar-sein-Müssen. Ich merke, schon dass dieses erst dann fällt, wenn die Assistenzstunden vorbei sind.“ (ZN 2543-2555)

Nähe ergibt sich neben dem räumlichen und körperlichen Eintritt in die Privatsphäre des Arbeitgebers auch durch den Einblick, den die Assistenten in die Interessen, Bedürfnisse, Beziehungen der Assistenznehmer erhalten. Primär tritt der Assistent stärker in die Privatsphäre des Assistenznehmers ein als umgekehrt, was aus der Arbeitgeber-Arbeitnehmerkonstellation resultiert. Im Fall einer sich vertiefenden Freundschaft und lang andauernden Arbeitsbeziehung kann sich dieses Verhältnis angleichen:

„Ich hab auf jeden Fall einen größeren Einblick in sein Leben als er in meines. Das ist Tatsache, aber vielleicht ist das auch nicht schlecht, weil es geht ja auch um sein Leben. Wobei [Name des Assistenznehmers] ja auch eine Vertrauensperson für mich

ist und er kennt auch meine wichtigsten Geheimnisse und auch Sachen, die man nicht jedem erzählt, die kennt er. Und es ist ja auch eine Freundschaft entstanden, aber ich habe auf jeden Fall einen größeren Einblick, das ist so.“ (ZN 2444-2449)

Durchgängig verstehen die Assistenten ihre Rolle über das Ersetzen von Hand und Fuß hinaus als Freund und schreiben der Freundschaft bei allen Schwierigkeiten der Abgrenzung wesentliche Funktionen zu.

Die Chancen und Risiken, die in einer freundschaftlichen Arbeitsbeziehung angelegt sind, sieht ein Assistent einerseits in der Möglichkeit, sich selbst einzubringen und andererseits in der Schwierigkeit, Distanz herstellen:

„Und dann gleichzeitig find` ich, dass man gar nicht so richtig sagen kann. So und so ist Nähe darin charakterisiert, weil obwohl es ja dieses angeblich reine Arbeitsverhältnis ist, bleibt es ja diese unglaublich nahe Beziehung und die wird umso persönlicher es wird und umso mehr wir dann letztendlich voneinander preisgeben, desto stärker wird es dann als was Freundschaftliches oder Nahes greifbar. Vorher war es gleichzeitig auch viel schwieriger zu beschreiben oder so und in dem Moment, wo dann diese freundschaftliche Ebene einzieht, wird es einerseits schwieriger mich zu distanzieren und andererseits ein bisschen einfacher da drauf zurückzugreifen oder da auch dann einzugreifen und da drin dann auch meine Persönlichkeit hervorzubringen.“ (ZN 2580-2589)

In einer rein professionellen Arbeitsbeziehung ohne freundschaftliche Elemente sieht ein Assistent die Gefahr, Tätigkeiten nur mechanisch auszuführen:

„Bei mir war es von Anfang an, ich war richtig drin und es war sofort eine gewisse Nähe da mit meinem Kunden. Und so wie ich das aufgefasst habe, ich sollte da helfen / ähm/ rechte Hand sein, linke Hand sein und alles, was man machen muss, aber auch ein wenig mitdenken, dass man nicht zu einer Maschine oder Krücke wird, sondern dass man ein wenig mitdenken muss, weil man automatisch, indem man gewisse Aufgaben übernimmt, auch mitdenken muss, vorausschauen muss, vorausplanen muss und da ist man sofort richtig in einem Haushalt und in der Haushaltsführung integriert, so dass diese Nähe sofort irgendwie da war.“ (ZN 2349-2356)

Analog zu den Assistenznehmern sehen auch die Assistenten Empathie und Einfühlungsvermögen als Voraussetzung, die sie in eine funktionale Arbeitsbeziehung einbringen sollten:

„Alles andere, was die Aufgaben betrifft, das ist die Nähe. Und ein wenig hineinversetzen und spüren, was der Mensch braucht, ja das ist alles eigentlich. Also zusammenfassen könnte man das so, dass es die körperliche und emotionale Nähe gibt und auch eine Nähe, weil ich viele Dinge für ihn mache und Einblick in sein Leben habe.“ (ZN 2362-2366)

In Arbeitsverhältnissen mit Assistenznehmern mit einer Körperbehinderung und einer intellektuellen Beeinträchtigung wird die Nähe ebenso aus dem Eintritt in die Privatsphäre des Arbeitgebers herrührend erfahren. Ein Unterschied zeigt sich in der Erwartungshaltung der Assistenznehmer nach körperlicher Nähe außerhalb der Pflege:

„Ja Zeichen für Nähe ist zum Beispiel das Handhalten oder wenn er in diese Richtung was sagt oder schreibt, dass er einen gern mag. Manchmal hat er auch die Hand gehoben und wollte mich im Gesicht streicheln, das mag ich jetzt nicht so gern, [...] Und das hab` ich dann auch nicht zugelassen.“ (ZN 1104-1108)

Ein Assistent beschreibt, dass er auf Verlangen des Assistenznehmers körperliche Zuwendung gibt:

„Dadurch, dass ich den Einblick in seine privaten Angelegenheiten hab`, denke ich, dass ich sehr nahe mit dem Kunden bin /ähm/ oder dass unser Verhältnis nahe ist, /ähm/ oder als nahes Verhältnis beschrieben werden kann. /Ähm/, .. /ähm/ also Nähe in dem Fall bedeutet auch für mich, dass ich den Kunden umarmen kann. Mein Kunde verlangt oder ja manchmal verlangt er das oder hat er mich einfach animiert, dass ich ihn umarme, obwohl ich das nicht wirklich gewollt hab`. /Ähm/ genau, er mag auch sehr oft, oder er versucht sehr oft die Leute an der Hand zu halten /ähm/ sehr oft mag er auch kuscheln. Oder ist das einfach sein Schritt, er zeigt einfach, dass er jetzt umarmt sein möchte.“ (ZN 1335-1343)

Mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses wird die Zunahme der Nähe assoziiert und wird auch in Arbeitsverhältnissen mit weniger Wochenstunden so erlebt, zum Teil auch in Abgrenzung vom Rollenverständnis, wie es die Assistenzorganisation vertritt:

„Ich bin ja bei Assistenznehmer nur acht bis fünfzehn Stunden. Dort aber meines Erachtens ist es ein sehr nahes Verhältnis, auch wenn das bei der WAG gar nicht so gern gesehen wird, aber es ist auf jeden Fall ein freundschaftliches Verhältnis, obwohl ich nur 15 Stunden dort bin.“ (ZN 2084-2088)

Ein Assistent nennt Sympathie für seinen Arbeitgeber als eine Bedingung für Nähe:

„Ich würde sagen, das hat auch was mit der Sympathie zu tun, also [Name der beiden Assistenznehmer] sind meine Lieblingskunden, vielleicht auch, weil ich schon länger dort bin, aber natürlich kann es auch anstrengend werden, wenn ich länger bei [Name des Assistenznehmers] bin ja und die anderen sind mir halt auch nicht so sympathisch.“ (ZN 3027-3030)

Für Arbeitsverhältnisse mit 24-Stunden-Assistenz pro Tag stellt sich die Herausforderung, eine Balance von Nähe und Distanz herzustellen, als schwierig dar. Ein Assistent beschreibt das Bedürfnis seines Assistenznehmers nach Nähe wie folgt:

„Es dreht sich alles um ihn, also kann da schon keine richtige Balance entstehen. Er braucht diese totale Nähe. Er nimmt einen total ein, zum Beispiel wenn man jetzt einen langen Dienst bei ihm hat und ein bisschen auf Distanz gehen will, dann funktioniert das nicht, weil er ständig etwas braucht. Ich hab` das Gefühl, er braucht dann nicht wirklich etwas, sondern er will einfach das .. zum Beispiel umarmt werden oder über Sachen reden, die wir eh schon des Öfteren besprochen haben, irgendwie einfach auch keinen Sinn ergeben, aber er will halt über dieses Thema reden, damit man einfach bei ihm ist und .. ja, er kann einfach nicht alleine sein. Das kann man schon so sagen. Er kann nicht allein sein und deswegen kann auch keine Balance entstehen, weil er einfach diese besonders nahe Verhältnis braucht.“ (ZN 1698-1708)

Im Fall von 24-Stunden-Diensten wird dieser Anspruch nach Nähe als belastend erlebt und die Bewältigung dieser Überforderung muss in der Freizeit geleistet werden:

„Ja, natürlich ist mir das manchmal zu viel. [...] Ja und auch, wenn man dann nach Hause geht, das beschäftigt einen dann. Ja dieses Extrem-Nähe-Verhältnis, das kann ich dann auch nicht sofort abschalten, ja [...].“ (ZN 1823-1826)

Eine Steigerung erfährt diese Intensität in der Assistenz während des Urlaubs des Assistenznehmers:

„Ja, zum Beispiel wenn ich jetzt mit ihm auf Urlaub fahre, bin ich 14 Tage für alles zuständig. Ja, das wär` noch ein Beispiel zu Nähe. Ja, weil da bin ich 24 Stunden, 14 Tage lang mit ihm zusammen und für all das zuständig. Und da kann es schon mal zu viel werden, diese Nähe. Ja und wenn halt mal nichts zu tun wäre, weil schon alles erledigt ist, dann will er halt, dass du trotzdem neben ihm sitzt und irgendein Thema mit ihm besprichst, nur damit du halt neben ihm sitzt, damit er halt nicht alleine ist.“ (ZN 1993-1998)

8.2.2.2 Distanz

Während sich Nähe aufgrund der Arbeitsbedingungen von alleine einstellt, muss Distanz in der Regel bewusst hergestellt werden. Diesen Prozess beschreibt ein Assistent, der seit zwei Jahren für seinen Arbeitgeber tätig ist:

„[...] dass ich die Distanz viel künstlicher einziehen muss, also dass es viel wichtiger ist die Distanz herzustellen innerhalb dieser notgedrungenen Nähe. [...] Aber das war etwas, was ich trainieren musste. Ich kann mir mittlerweile schon, während ich bei ihm arbeite, meinen Rückzugsraum nehmen. Ich kann mich da rausnehmen.“ (ZN 2547-2552)

Dabei erlebt es der Assistent als hilfreich, wenn der Arbeitgeber vor allem in der Anfangsphase den Akzent auf die professionelle Beziehung legt:

„Da war es für mich halt einfach total schwierig und gleichzeitig aber auch hilfreich, dass auch er am Anfang auch relativ wenig von sich erzählt hat und dass es wirklich relativ stark um die mechanischen Ausführungen ging; quasi ... also dass wirklich nur Konzentration auf das Arbeitsverhältnis war. Ich finde, dass man über sowas versuchen kann die Distanz zu wahren, indem man halt wirklich sehr wenig Persönliches preisgibt und wirklich versucht einfach reine Anweisungen zu geben und wiederum der Assistent die annehmen. Und man versucht das halt sehr rational und clean zu halten, obwohl es halt diese intimen Handlungen sind.“ (ZN 2572-2580)

Die Reflexion der eigenen Motivation, eine Anforderung an die Person des Assistenten, wird in Hinblick auf eine Mitleidshaltung durch einen Assistenten als eine Form von sinnvoller Distanz benannt:

„Distanzieren ist bei mir eigentlich nur in die Richtung, was das Mitleid angeht. Das hab` ich nie verspürt und als ich gehört habe, dass es da viele Probleme gibt und dass es Assistenten gibt, die sogar den Job deswegen auch machen, weil sie sich auch besser fühlen /ähm/ er ist ein Mensch, er lebt so. Er kommt damit zurecht oder auch nicht und ich bin da, um zu helfen und meinen Part dazu zu spielen. Und das ist die Distanz.“ (ZN 2357-2362)

Das Recht auf Distanz wird auch im Kontext der Begleitung des Assistenznehmers zu Terminen mit dessen Freunden konstatiert und als angenehm erlebt:

„Er sagt auch ganz klar, was er will. Ja, und wenn er sich mit Freunden trifft, ja dann sagt er: „Kannst du dich auf den Nebentisch setzten, wenn wir im Kaffeehaus sitzen?“ und das passt dann für mich auch. Und dann sitz` ich am Nebentisch drei Stunden und les irgendwas ... ähm. Ja, mir ist das auch oft lieber, weil ich nicht immer auch eingebunden bin.“ (ZN 3055-3059)

In einzelnen Arbeitsbeziehungen kann es auch um Abgrenzung von möglicher Intimität gehen. Die Wahrung der im beiderseitigen Interesse gewünschten Professionalität ist auch durch Vermeidung von körperlicher Nähe von Seiten des Assistenten möglich:

„Also ich versuch` halt ihm jetzt nicht körperlich so nahe zu kommen, wenn es nicht sein muss, wie es halt beim Zähneputzen oder Rasieren ist oder so, ja auch weil ich schon einmal von ihm gehört hab`, er hatte mal eine Assistentin, in die er verliebt war und das will ich halt auf keinen Fall. Ja, das wär` halt ganz unangenehm für mich und für ihn wahrscheinlich auch [...].“ (ZN 2953-2958)

In Arbeitsverhältnissen mit Assistenznehmern, die eine körperliche und intellektuelle Beeinträchtigung haben, wird das Bedürfnis nach Abgrenzung auf Seiten des Assistenten als stärker erlebt, vor allem in Arbeitsverhältnissen, in denen eine hohe Anzahl an Assistenzstunden auf lange Dienste trifft:

„Und ich hab immer so gemerkt nach ungefähr drei Stunden, also nicht immer, wenn wir unterwegs waren, dann war das anders, aber wenn wir zum Beispiel zu Hause waren oder in der Arbeit waren, dann hab ich so nach drei Stunden gemerkt, dass ich mal eine kurze Pause brauch`, damit ich nicht kipp` sozusagen. Damit ich nicht zu reizbar werde einfach, dann brauch` ich ganz kurz Abstand oder Distanz und dann hab ich gemerkt, dann geht`s wieder gut. Bei ihm zu Hause bin ich halt so ungefähr nach drei Stunden, wenn nichts dazwischen gekommen ist, kurz rausgegangen und hab` mal Pause gemacht [...] weil dann bin ich nicht ungeduldig, sondern frisch und munter und das ist dann für ihn auch wieder besser. Dafür war die Terrasse immer ganz toll um mich kurz ausklinken zu können oder um kurz Abstand zu gewinnen und abschalten zu können. [...] Das hat mir sicher geholfen, da hab ich Distanz geschaffen und dann ist es wieder gut gegangen.“ (ZN 1086-1101)

Umgekehrt ist in kurzen Diensten das Distanzierungsbedürfnis gering:

„Ja, bei den Vieren, die eine geistige Behinderung haben, da sind die Dienste zum Glück nur kurz, so zwei bis drei Stunden, manchmal wenn etwas Besonderes passiert, wie Wäsche waschen oder so, was dann länger dauert, dann halt länger, aber dadurch bin ich dann nicht so lange bei ihnen, was ich glaube, was auch sehr anstrengend wäre, so halt` ich das dann auch relativ gut aus [...].“ (ZN 3043-3047)

Distanz muss auch nicht bewusst hergestellt werden, wenn die Assistenten Tätigkeiten erledigen, die konzeptgemäß den Ersatz von Hand, Fuß und Sprachrohr bedeuten:

„Distanz ist eher so, wenn man die Arbeit auf die grundlegenden Dinge beschränkt wie .. ich mein`, wenn man jetzt nur die körperlichen Bedürfnisse des Kunden abdeckt wie .. keine Ahnung /ähm/ kochen, aufs Klo gehen, irgendwelche Sachen erledigen, einkaufen gehen für die Person, wenn man halt Wort wörtlich Hand und Fuß oder halt das Sprachrohr ersetzt in der Persönlichen Assistenz also .. ja die grundlegenden Sachen halt, genau.“ (ZN 1656-1661)

Im Falle eines Interviewpartners, der in der Konstellation von Persönlicher Assistenz über eine Assistenzorganisation für vier Arbeitgeber tätig ist, wird als eine Möglichkeit, die eigene Privatsphäre zu schützen, angeführt, dass er seine Telefonnummer nicht weitergibt, was in Persönlichen Assistenzverhältnissen in der Regel nicht möglich ist (Rufbereitschaft):

„Das war für mich ganz schwer am Anfang mich da abzugrenzen; eben die Geschenke, die er gemacht hat - und da hab` ich den Fehler gemacht .. , was man eigentlich bei GIN nicht darf .. , ja, da hab` ich ihm meine Telefonnummer gegeben. Ja, und somit hat er mich auch manchmal angerufen und das war ein bisschen problematisch, aber daraus hab` ich auf jeden Fall gelernt und hab` dann nie wieder meine Telefonnummer hergegeben, außer natürlich bei Assistenznehmer T, das ist was anderes. Also bei den anderen Klienten mit geistiger Behinderung läuft das alles immer über den Teamleiter. Und wenn sie was von mir wollen, rufen sie den an und der ruft dann mich an, also die Leute mit geistiger Behinderung, die haben meine Telefonnummer nicht, somit ist schon mal eine Distanz da, weil wir nicht die Telefonnummern ausgetauscht haben.“ (ZN 2927-2937)

Die betreffende Organisation (GIN) bezeichnet diese Arbeitsverhältnisse als Persönliche Assistenz. Von den hier angeführten anderen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen unterscheiden sich diese Beziehungen entscheidend, weil dieses Verhältnis von dem Interviewpartner selbst als Betreuungsverhältnis bezeichnet wird und sich ihre „Klienten“ nicht als Arbeitgeber verstehen: *„Ja ich hab das Gefühl, dass bei meinen Klienten mit geistiger Behinderung, bei denen immer noch das so im Kopf ist, dass die Betreuer die Chefs sind sozusagen. Also nicht bei allen.“* (ZN 3202-3204).

Eine weitere Möglichkeit, Distanz herzustellen, ist auf die Einforderung unangemessener Nähe mit Humor zu reagieren. Ein Assistent nennt Humor auch als Mittel, die für ihn schwierige Distanz der Anfangsphase aufzulockern:

„Ich glaube in dem Fall /ähm/ die Distanz war nur am Anfang meines Arbeitsverhältnisses, bevor ich meinen Kunden kennengelernt hab` /ähm/ waren wir irgendwie beide distanziert. Ich hab` mich in vielen Fällen nicht getraut auch irgendwie lockerer zu sein in dem Sinne, dass ich zu Beispiel was Lustiges gesagt hab`. Auf jeden Fall war unser Verhältnis eher so formal /ähm/ und war eingeschränkt auf ... einfach auf Hilfe, das, was er gerade gebraucht hat, zum Beispiel kochen, essen, aufs WC gehen, telefonieren, Hilfe beim Transfer, beim Anziehen, Aufstehen.“ (ZN 1344-1350)

8.2.2.3 Einfluss auf das Verhältnis von Nähe und Distanz

Die Frage nach der Steuerungsmöglichkeit des Nähe-Distanz-Verhältnisses beantwortet die Mehrzahl der Assistenten von Assistenznehmern mit einer reinen Körperbehinderung mit der eindeutig größeren Gestaltungsmöglichkeit auf Seiten der Assistenznehmer, was bereits durch deren Chefrolle vorgegeben sei:

„Also, ich würde schon sagen, dass es hauptsächlich der Assistenznehmer vorgibt, ja eben weil ich weiter sagen würde, es geht hauptsächlich darum, wie viel Distanz kann man überhaupt halten in dem Verhältnis sozusagen, ja. Und /ähm/ ich stell mir vor, dass es Assistenznehmer gibt, die das sehr Ernst nehmen mit dem Arbeitsverhältnis und einfach eben auch die Assistenten als ausführende Personen da zu haben.“ (ZN 2708-2713)

Auch innerhalb dieser eindeutigen Machtstruktur gibt es Möglichkeiten für die Assistenten, das Verhältnis mitzugestalten, wobei ein Assistent ausdrücklich auf die Missbrauchsmöglichkeit durch die von Assistenten instrumentalisierte Nähe hinweist:

„Dass ich halt da drinnen, versuch den Rahmen zu stecken. Genau. Ja, eben. Also der Assistent oder die Assistentin hat schon die Möglichkeit da Grenzen abzustecken. Ich würde es gleichzeitig auch als Arbeitsethik der Assistenten auffassen, dass sie nicht von sich aus anfangen würden, mehr Nähe einzuziehen. Das ist halt auch so, ich hab` das jetzt mehr von der Assistenznehmer-Seite problematisiert. Ich hab` schon auch teilweise das Gefühl, dass es sehr wohl auch gerne von Assistenten Seite aus in meinen Augen zum Teil auch missbraucht wird, eine Nähe da drinnen zuzulassen und daher dann auch sich sehr viele Freiheiten dann auch nehmen zu können. Und das ist einfach nicht mein Weg so. Ich finde es angenehmer, so klar, wie es geht in dem Verhältnis und auch Regelungen zu haben. So ... ja.“ (ZN 2731-2741)

Die Steuerungsmechanismen, die den Assistenznehmern bei der Regulierung des Nähe-Distanz-Verhältnisses zu Verfügung stehen, beschreibt ein Assistent als ein Spektrum von nonverbalen (körpersprachlichen) bis verbalen Äußerungen:

„Prinzipiell mal, so lang es geht möchte ich ausprobieren, so viel wie möglich Distanz zu halten, weil mir die Nähe sowieso zuzukommen scheint, sozusagen. Und die kam dann halt eben schon, als wir da noch nicht darüber gesprochen haben. Die kam dann durch Körpersprache und auch beim Aufeinander-Einstellen und so. Und dann ist es der Assistenznehmer, der mit Gesprächen und Stichworten und Erkenntnissen und Fragen und Offenbarungen quasi halt vorgibt, wie viel Nähe da drinnen artikuliert oder kommuniziert wird.“ (ZN 2718-2714)

Von der grundsätzlichen Gestaltung dieses Verhältnisses durch beide Seiten geht ein Assistent davon aus, der aus der langjährigen Tätigkeit mit seinem Arbeitgeber eine Symmetrie feststellt und den fließenden Charakter dieser Konstellation beschreibt:

„Ich glaube, dass sich das immer verschiebt. Ich würde sagen, das ist irgendwie fifty-fifty. Aber es verschiebt sich, je nachdem in welcher Situation man steckt, wie es ihm geht, wie es ihm privat geht. Und es ist auch diese freundschaftliche Sache: Wenn irgendwelche Probleme auftreten, wie weit man vorgehen kann und das ist dann diese Bewegung. Bei uns ist das nicht immer so, dass er der Entscheidende ist. Es ist irgendwie ausbalanciert. Man muss es immer neu definieren.“ (ZN 2427-2432)

Das Zusammenspiel von Assistent und Assistenznehmer, auf dessen Seite die größere Gestaltungsmöglichkeit liegt, beschreibt ein Assistent:

„Bei meinem Kunden X war das schon so, dass er das klargestellt hat, dass es eine klare Arbeitsbeziehung ist und dass da auf jeden Fall am Anfang klare Strukturen waren. Es war am Anfang ein bisschen distanziert und mit der Zeit hat man sich dann besser kennengelernt und es war ein gutes Zusammenspiel zwischen uns beiden. Natürlich kann er etwas so haben wollen, wie er möchte, aber es war irgendwie auch gegenseitig. Wir wollten es beide so haben, ja ein gegenseitiges Zusammenspiel sozusagen. [...] Also bei Kunde Y haben beide Einfluss darauf, mehr oder weniger. Kunde X gibt es halt vor, aber mit einem guten Verhältnis von Nähe und Distanz.“ (ZN 1746-1777)

Im Falle von Arbeitsverhältnissen mit Assistenznehmern mit einer Körperbehinderung und einer intellektuellen Beeinträchtigung spielen auch die Rahmenbedingungen, wie sie von einer Assistenzorganisation gesetzt werden, eine Rolle:

„Bei den anderen Klienten Einfluss auf Nähe und Distanz ja, eben weil ich zwei Stunden bei ihnen bin und wir da meistens Sachen erledigen wie einkaufen gehen oder zum Arzt oder irgendein Gerichtstermin oder so und weil es auch nicht ins Private so geht, wie bei AN T, wo er Freunde besucht und ich komm` mit, dadurch ist schon mal Distanz gegeben. [...] also die Rahmenbedingungen [ der Assistent bezieht sich hier auf die Assistenzorganisation GIN ] haben am allermeisten Einfluss und natürlich, ich hab` auch einen gewissen Einfluss, weil ich erzähl` halt nicht alles von mir und ich muss es ja auch nicht. Es ist ja auch nicht meine Aufgabe und /ähm/ die Klienten, ja und dadurch, dass wir nur Dinge erledigen und jetzt nicht die ganze Zeit reden, also das geht auch gar nicht, einmal wollte ich bei AN [Name des Assistenznehmers] was von meinem Hund erzählen und das ging auch gar nicht, weil das hat ihn null interessiert und er will auch nur von sich reden und eigentlich würde ich sagen, er hat da auch den Einfluss drauf.“ (ZN 3080-3098)

Mehrheitlich teilen die Assistenten die Ansicht, dass der Assistenznehmer den größeren Einfluss auf das Verhältnis von Nähe und Distanz ausübt:

„Ich glaub` grundsätzlich oder den ersten Rahmen steckt der Assistenznehmer, also in dem Fall mein Kunde, so dass er sagt, eben dass es mal ganz klar ist, dass man sofort per du ist und auch dass er gleich beim ersten Gespräch was sehr Persönliches fragt, /ähm/ halt dass er gleich ins Private geht von sich und auch private Fragen stellt vom Assistenten. Also schon beim Einstellungsgespräch ist er sehr persönlich, nah und privat. Also diesen Einfluss hat einmal mein Kunde, dass er den groben Rahmen steckt und der ist eigentlich bei ihm sehr nah und freundschaftlich und da geht`s also wirklich gleich darum, ob man halt beziehungsweise auf der gleichen Wellenlänge ist und ob man eben Freund sein möchte oder nicht.“ (ZN 1146-1154)

Ein Assistent formuliert, dass es in seiner Arbeitsbeziehung nicht um eine Balance in beiderseitigem Einvernehmen geht, sondern um die Ansprüche, die sein Arbeitgeber an ihn stellt:

„Ich ... es kommt mir vor, dass es für ihn nicht wichtig ist einfach eine richtige Balance herzustellen. [...] ich hab nie gemerkt, dass er daran interessiert wäre, eine Distanz mit einem Assistenten zu schaffen. Er mag nicht einfach. Ich weiß nicht, ob er das bewusst oder unbewusst macht. Aber ich glaube, er braucht einfach die Assistenten zu seinem Leben und er lebt sein Leben mit Assistenten und das ist ... die Assistenten sind ein Teil von seinem Leben.“ (ZN 1412-1420)

Ein weiterer Assistent dieses Assistenznehmers definiert den Einfluss seines Arbeitgebers als „total“:

„Und bei dem anderen Kunden [Name des Assistenznehmers] war das dann so, dass er den totalen Einfluss hat und eigentlich alles einfordert und man muss es machen, weil wenn man es nicht macht, dann kommen total unerwartete Reaktionen.“ (ZN 1752-1754)

Die Verweigerung dieses extremen Naheverhältnisses durch die Assistenten führt zu Konflikten bis zur Kündigung:

„Naja, dem Kunden [Name des Assistenznehmers] ist das schon so, dass er nur nahe Assistenzverhältnisse will. Also wenn ich jetzt mehr auf Distanz gehen möchte, wär` das schwierig, weil er will das nicht so. Das wär` ihm zu wenig. Ja, manchmal wenn neue Leute kommen und die kommen dann drauf, dass sie nicht so viel Nähe geben können, oder denen ist es zu viel, dann artet das dann so aus, dass Kunde [Name des Assistenznehmers] total komisch drauf ist und er den Assistent ungerecht behandelt und das geht dann meistens soweit, dass das Arbeitsverhältnis dann auseinander geht oder er dann so Wutanfälle hat und ihn einfach kündigt. Ja, also er fordert Nähe schon extrem ein.“ (ZN 1768-1775)

Ein Assistent beschreibt die beiden Konstellationen, die er mit seinen Arbeitgebern erlebt:

„Ja, ich glaub`, dass wir das beide haben. Wenn ich das nicht mehr so intim haben möchte, könnte ich das abstecken und ja, bei einem .. sagen wir so .. bei [Name des anderen Assistenznehmers] nicht.“ (ZN 2128-2129)

8.2.3 Konfliktpotentiale

Unter den Konfliktfeldern, die Assistenten mit Assistenznehmern mit Körperbehinderung erleben, sind die wesentlichen der Konflikt zwischen Freundschaft und Arbeitsbeziehung, weiters die Arbeitsbedingungen und die Ansprüche der Assistenznehmer.

Die freundschaftliche Arbeitsbeziehung wirft unter anderem auch die Frage auf, inwieweit auch der Assistent sein Privatleben mit einbringen kann, möchte oder muss um in dem vom Arbeitgeber gesetzten Kontext beziehungsadäquat zu reagieren, wie dies von einem Assistenten reflektiert wird:

„Ich fand das eine ganz schwierige Frage am Anfang innerhalb von diesem Lohn-Abhängigkeitsverhältnis solche privaten Fragen gestellt zu bekommen, wo von mir offensichtlich eine ehrliche freundschaftliche Antwort erwartet wird und ich gleichzeitig natürlich nicht vor den Kopf stoße und nicht nur, weil er jetzt angeblich ein Freund ist, sondern auch mein Arbeitgeber ist [...]. Ja, genau und dann gab es da eine Zeit lang auch dieses Missverhältnis, dass ich das Gefühl hatte, von ihm kommt da jetzt sehr viel mehr Vertrauen. Ich mag aber von mir eigentlich nichts preisgeben und hab` halt so langsam das Gefühl, es wird komisch. Ich find` das ist auch so eine Schwierigkeit da drin, dass man das Gefühl hat, man kommt in Zugzwang. Man muss einfach dann auch anfangen vom eigenen Privatleben was zu erzählen, weil sonst irgendwie quasi /ähm/ auch aus der Balance gerät quasi, weil ich halt alles von ihm weiß, aber umgekehrt nicht. Dann fragt er mich halt, was ich von seinem Privatleben halte und ich geb` ihm eine Antwort da drauf und halte mich aber versteckt, dann ist das irgendwie auch wieder ein Machtverhältnis, was sich einzieht, was ich auch schwierig finde damit umzugehen.“ (ZN 2609-2626)

In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die Vereinzelung der Assistenten im Arbeitgebermodell an sich konfliktträchtig ist:

„[...] also ich bin ja direkt angestellt als freier Dienstnehmer und ich hab` halt überhaupt niemanden zwischengeschaltet. Das heißt, ich hab` nie Supervision von irgendwem. Das heißt, ich hab` keine Anlaufstelle, ich hab` keine arbeitsrechtliche Beratung, ich hab` nichts. So ja und /ähm/ und das ist eigentlich für mich die Hauptschwierigkeit, ja. [... Ich wüsste halt überhaupt nicht zu wem ich gehen sollte, wenn ich Konflikte nicht mit ihm schlichen könnte und /ähm/ find` aber halt, dass das Arbeitsverhältnis per se also sozusagen als Konflikt konzipiert ist. Also ich find` es eher erstaunlich, dass bei so vielen Leuten so gut zu funktionieren scheint, weil eben die ganzen Fragen von Intimität und Distanz und Arbeitsverhältnis und freundschaftlichen Verhältnis und eben ausführende Hand versus „irgendwie ein Kumpel, mit dem was man was trinken geht“ halt einfach total viel Verhandlung brauchen und ... die persönliche Assistenz ja auch nun mal zum Teil für Leute ist, die das dann selber auch auf eine extrem eigene Art einschätzen, wie sie diese Nähe und Distanz dann halt zu haben gedenken und da keine eingeschaltete Instanz zu haben, mit der man da darüber sprechen kann. Ja, wenn es da eine Person gäbe, die da den Rahmen nochmal absteckt. Ja und es geht ja darum, dass er das selber macht und selber machen können soll und dass niemand über seinem Kopf hinweg sagen soll, wie er tickt und was er macht. /Ähm/ aber es ist schon eine Schwierigkeit, dass ich immer nur ihn als Ansprechperson habe, so.“ (ZN 2756-2778)

Als strukturelle Schwierigkeiten innerhalb des Arbeitgebermodells werden weiters die Schweigepflicht, fehlender Kündigungsschutz und fehlender Austausch im Team genannt:

„Und dann kommt ja noch dazu, weil erstens hast du die Schweigepflicht und zweitens wir, also das ganze Team, wir sehen uns auch nicht, also du hast da überhaupt keinen Ansprechpartner. Und das find` ich schon problematisch. Also wenn ich mit ihm nicht so gut reden könnte, echt. Und es hat trotzdem so viele Punkte gegeben, wo ich mir gedacht hab`, ich fühle mich alleingelassen. Und vor allem: Man hat ja auch keinen Kündigungsschutz.“ (ZN 2781-2787)

Die Sorge, gekündigt zu werden, wenn sie den Ansprüchen ihrer Arbeitgeber nicht genügen, ist ein wesentlicher intrapersonaler Konflikt, den die Assistenten als Druck erleben, wenn die Erwartungen nicht explizit und präzise geklärt sind oder die Konfliktkultur in der Beziehung zwischen Assistenznehmer und Assistent nicht entsprechend entwickelt ist:

„Ja und es ist halt eine Arbeitsbeziehung und man hat ja auch im Kopf „ich möchte diesen Job behalten.“ Und ich weiß, ich muss da auch das Klima halten. Und ich sehe diese ganzen persönlichen Gespräche als Zusatzleistung. Ich sehe die überhaupt nicht als Teil der Arbeitsleistung. Und natürlich kann man sie überhaupt nicht getrennt halten, weil ich weiß, ich würde diesen Job nicht behalten, wenn ich darauf nicht eingegangen wäre. [...] Aber wenn das jetzt eine Person wäre, mit der ich da nicht so gut darüber sprechen könnte, dann wär` ich da vollständig ausgeliefert und das ist ein Riesenproblem in diesem Arbeitsverhältnis in der Persönlichen Assistenz.“ (ZN 2635-2675)

Diese Abhängigkeit vom Assistenznehmer wird durchaus in ihrer Komplexität reflektiert: Den Assistenten ist klar, dass der Assistenznehmer als Arbeitgeber die Koordinaten des Arbeitsverhältnisses absteckt, gleichzeitig erleben sie diese Situation als Ausgeliefert-Sein:

„Ja, bei meinem Kunden ist es auch, also am Anfang, wo ich noch frischer dabei war und als ich noch weniger Stunden gearbeitet habe, also mindestens ein halbes Jahr hatte ich das Gefühl, ich werde hier auch ganz stark ausgetestet und bin ich auch geworden. Also und ich krieg` das auch bei anderen mit und das versteh ich einerseits und andererseits aber, es gibt da Sachen, wo ich mir denk`: Hey [...], da testest du die Loyalität dieser Person gerade aus. Und es ist aber nicht Teil des Arbeitsverhältnisses und du darfst es eigentlich nicht davon abhängig machen, ob du ihn cool findest oder nicht. Also das ist eine Schwierigkeit, die - ich glaube nicht zu lösen ist. Die find ich sehr ambivalent, aber wo ich halt schon sagen würde, es muss einfach das Recht sein von dem Assistenznehmer entscheiden zu können, mit welchem Assistenten er zusammenarbeiten will.“ (ZN 2673-2686)

Als weiteren Konflikt in diesem Zusammenhang nennt ein Assistent die Situation, dass von ihm erwartet wird, Tätigkeiten außerhalb der Dienstzeiten oder die Tätigkeiten, die nicht unter Assistenz fallen, auszuführen:

„Also es geht oder es sind dann halt auch so Sachen wie zum Beispiel Leute um Dinge bitten, obwohl er weiß, dass diese Dinge eigentlich in Graubereiche fallen, eben Tätigkeiten, die nicht ins Assistenzfeld fallen. Und dann davon abhängig zu machen, ob man bleibt oder nicht, das ja .. da stimmt was nicht. Ja, oder halt Leute dann überzeugen, dass sie dann Dienste doch noch nehmen und einspringen und so. Und das war auch so am Anfang, wo ich angefangen hab` mit ihm zu streiten, weil ich gemerkt hab`, da muss ich aufpassen mit dem länger Bleiben und so. Ja und das sind dann so Sachen, wo ich mir denke: Hey, das nehme ich jetzt alles hin, weil ich weiß, dass es ein gutes Arbeitsverhältnis ist.“ (ZN 2688-2697)

Die geforderte zeitliche Flexibilität und Verfügbarkeit stellen ebenfalls einen Konfliktbereich dar:

„Wenn ich mit [Name des Arbeitgebers] fortgehe, zum Beispiel, und es ist ausgemacht, der Dienst geht bis um drei in der Früh und dann gefällt es ihm aber und er will länger bleiben und ich bin aber schon extrem müde, dann gibt's da Konfliktpotentiale, obwohl er meistens eh mit sich reden lässt und er meint „Ja okay, ja dann gehen wir halt, wenn es halt wirklich nicht mehr geht“ und dann versucht man eine Lösung zu finden oder ... ja, ich geb` halt nach [...] Aber ja, manchmal ist es halt dann so, dass die Dienste länger dauern oder vielleicht auch kürzer dauern oder er sagt sie ab kurzfristig und das ist eigentlich das, was mich halt stört.“ (ZN 3104-3113)

In Arbeitsverhältnissen mit Assistenznehmern mit körperlicher und intellektueller Beeinträchtigung wird an vorderster Stelle die divergierende Erwartungshaltung als konfliktträchtig genannt:

„Also insgesamt hab` ich sicher am Anfang eine andere Erwartung als mein Kunde an die Persönliche Assistenz gehabt. Für mich wäre es vielleicht ein bisschen leichter gewesen, wenn ich über seine genauen Erwartungen besser Bescheid gewusst hätte. Ich hab` halt schon geglaubt, es geht darum, dass man halt den Haushalt führt und sonstige Dinge, die er nicht machen kann, für ihn tut. Für mich waren seine Erwartungen am Anfang auf jeden Fall nicht ganz klar. Er hat ja auch seine Erwartungen gegenüber mir überhaupt nicht formuliert. Das hätt` ich mir vielleicht am Anfang so gewünscht. Das macht er eigentlich überhaupt nicht, dass er seine Erwartungen genau formuliert. Das kommt dann irgendwann und dann treffen vielleicht schon oft zwei verschiedene Erwartungen aufeinander.“ (ZN 1197-1207)

Ein Konfliktthema, das von drei Assistenten in derselben Arbeitgeberkonstellation genannt wird, ist die Belastung durch mangelnde Körperpflege:

„Ja /ähm/ besonders wenn es um seine Hygiene geht /ähm/ ((lächelt)). Ich glaube, man kann bei ihm ganz viel aushalten. Einfach sein Körpergeruch nach vielen Wochen nicht duschen ist einfach nicht auszuhalten. Und dann hab` ich einfach angefangen die Handschuhe zu tragen, auch wenn ich ihn in der Nacht umdrehen musste, auch wenn ich ihn frisiert hab` /ähm/ ich glaube, das war mir einfach zu viel ... das .. das. Auch sein Mundgeruch.“ (ZN 1487-1492)

Eine weitere Schwierigkeit sieht ein Assistent im Bedürfnis nach Nähe, das sich auch darin ausdrückt, welche persönlichen Themen von dem Assistenznehmer wiederholt besprochen werden wollen:

„Aber manchmal, doch also manchmal zum Beispiel gibt es Fälle oder Geschichten, die ich schon zehn Mal mit ihm gewälzt habe und dann beginnt er wieder von Anfang an dieselbe Geschichte zu wälzen. Deswegen manchmal ist es mir einfach zu viel und ich würde einfach sagen, oder am liebsten möchte ich sagen: „Nein, das interessiert

mich nicht“. [...] Also eigentlich zwischen uns gab's ganz viele Konfliktpotentiale oder vielleicht ganz viele Konflikte. /Ähm/ naja meine Erwartungen als Assistenzgeberin /ähm/ wären doch, dass ich nicht wirklich in viele private Sachen involviert sein müsste. Das wären vielleicht meine Erwartungen. Mein Kunde möchte aber was anderes.“ (ZN 1397-1454)

Das weisungsgebundene Handeln wird in einzelnen Fällen als nicht unproblematisch erlebt:

„[...] weil meiner Meinung nach /ähm/ entweder /ähm/ oder sozusagen sind das seine Schwächen, die es nicht erlauben Sachen anders zu regeln. Oder einfach er ist so, wie er ist, und er regelt einfach seine Sachen so. Aber manchmal, ja schon, ich würde manche Sachen einfach anders machen. Ich versuch` ihn zu unterstützen, indem ich einfach meine Meinung dazu sag`, aber manchmal ist es nicht erwünscht. Umgekehrt: Es kommt einfach nicht gut an und der Kunde denkt sich, ich misch` mich ein oder er blockt ab und er macht einfach das, was er will, obwohl ich einfach im guten Sinne versuche ihn zu unterstützen. Ja, manchmal kommt er dann später drauf, dass das nicht so richtig war, aber es ist auch für ihn schwer einfach einzugestehen, dass ich zum Beispiel Recht hatte /ähm/.“ (ZN 1587-1596)

Konfliktpotential wird auch beim weisungsgebundenen Handeln und beim Zurücknehmen der eigenen Persönlichkeit erlebt:

„Also ich glaub`, wenn man in der Persönlichen Assistenz tätig ist, sollte man vorwiegend weisungsgebunden handeln, weil da geht's ja darum, dass du Aufgaben erteilt bekommst, die du erfüllen sollst und du sollst ja den Leuten das Leben dadurch leichter machen, beziehungsweise das machen, was sie nicht machen können. [...] Ja und eigentlich sollt` ich ja das machen, aber es ist schwierig da meine Persönlichkeit zurückzunehmen, weil's ja auch nicht gut für ihn ist und es Konsequenzen haben kann. Ja und manchmal gibt's sowieso nichts. Weil .. wenn er es so machen will, dann macht er es auch so. Aber manchmal hat er halt so Schnapsideen, wo es schwierig ist weisungsgebunden zu handeln.“ (ZN 1966-1983)

Insgesamt werden die Ansprüche in ihrer Gesamtheit als Druck empfunden:

„Ja manchmal kommt es zu Situationen, wo es mir sehr schwer fällt mich zu distanzieren, weil ja ... man will ja auch für ihn da sein und /ähm/ und er fordert es ja auch die ganze Zeit, dass man bei ihm ist. Es ist auf jeden Fall extrem schwer zu ihm nein zu sagen, weil ich hab` das Gefühl, er braucht die Nähe und wenn man ihm das nicht gibt, dann ist es ... ja es ist manchmal schwierig, schwierig alles auch zu schaffen. Ich mein`, wir Assistenten müssen uns auch um den Haushalt oder eigentlich um alles kümmern. Und das ist manchmal schwierig, weil er mich halt ständig um sich haben will. Da gibt's kein Balancieren von Nähe und Distanz. Nein, das gibt es bei ihm nicht.“ (ZN 1830-1838)

Die Erwartung, unbezahlt über die Dienstzeit hinaus für den Assistenznehmer tätig zu sein, führt ebenfalls zu Konflikten.

„Ja, mit dem Beispiel mit länger bleiben und dann nicht bezahlt bekommen geht's mir eigentlich nicht gut. Weil .. wie gesagt .. ich dieses Assistentenfreundschaftsmodell, ja eben nur im bezahlten Bereich sehe und das ist halt einfach so.“ (ZN 2136-2138)

Auch Anrufe außerhalb der Dienstzeiten werden gelegentlich als Belastung empfunden:

„Ja und noch was anderes, wo ich meine Grenzen für mich noch nicht so klar definiert habe: Das ist mit dem Anrufen bei beiden Assistenznehmern. Mindestens einmal am Tag werde ich angerufen, von jedem. Ich hab` jetzt kein Problem damit, aber ich weiß auch nicht, ob es das ist, was ich jeden Tag brauche. Ja und wenn ich mich entscheide, dass ich mal drei Tage nach Eisenstadt fahre, dass mir das dann auch noch nachhängt. Weißt du, was ich meine? Es ist zwar nicht so, dass du dann von der Arbeit nicht abschalten kannst, aber im Prinzip wirst du immer [...] daran erinnert.“ (ZN 2146-2153)

Konflikte entstehen auch, wenn Assistenznehmer und Assistent verschiedene Meinungen haben:

„Das Konfliktpotential, wenn er halt irrational oder komplett nicht nachvollziehbar anderer Meinung ist als ich, wo ich sag das kannst du jetzt nicht ernst meinen [...], er hat manchmal so Ansichten und Meinungen, die ganz interessant sind, sag` ich einmal. Es ist halt sein Weltbild und man kann sich dann auch manchmal arrangieren damit und manchmal sieht er es auch ein, wenn man ihm es anders erklärt.“ (ZN 2188-2194)

In einem Fall werden von einem Assistenten Beispiele genannt, in denen Aggressionen eine Rolle spielen:

„Also der allererste Konflikt, der ein bisschen gröber war, das war, wie er mich gebissen hat und das war so, dass wir dann beim nächsten Dienst am nächsten Tag eher auf Distanz gegangen sind [...] Ja also, ich hab` was dazu gesagt. Ich weiß gar nicht mehr, ob er dazu was geantwortet hat. Ich glaub`, er hat sich irgendwann einmal entschuldigt [...] Ja und bei anderen Konflikten, ja manchmal hat er halt so einen Wutanfall. Ja, einmal sind wir ins Museum gegangen, da waren auch seine Eltern dabei und ich wollte ihn anziehen und er wollte anscheinend nicht so angezogen werden oder ich weiß nicht, was war und da ist er sehr wütend geworden und hat geschrien. Ja und ich hab` mich halt geschreckt. Und da zum Beispiel haben wir überhaupt nicht darüber geredet.“ (ZN 1212-1228)

8.2.4 Lösungsstrategien

Das Spektrum von Lösungsstrategien von Assistenten von Arbeitgebern mit einer Körperbehinderung beinhaltet das Ansprechen von Konflikten, das Erarbeiten eines lösungsorientierten und möglichst sachlichen Umgangs miteinander und das Mitteilen der eigenen Bedürfnisse.

„Wenn wirklich Konflikte da waren, dass man das dann sofort besprochen hat und nicht, dass man sich seinen Teil dazu gedacht hat oder nicht, dass man den Konflikt dann mitgenommen hat und dann stunden- oder tagelang darüber gegrübelt hat. Man hat's einfach besprechen können und er hat auch versucht es von beiden Seiten zu verstehen und man hat irgendwie eine Lösung gefunden.“ (ZN 1883-1887)

Ein Assistent schildert am Beispiel, einer langen Reise mit seinem Assistenznehmer, wie er mit der dadurch bedingten Nähe umgegangen ist:

„Wir waren auf sehr langen Reisen in den Staaten und da ist man 24 Stunden zusammen und man stellt sich darauf ein .. so funktioniert das bei mir, dieses Darauf-Einstellen und das Beste daraus machen und einfach schauen, was auf einen zukommt. Und ich weiß, dass es auch anstrengend sein kann, weil man eben so viel zusammen ist, aber es klappt. Man macht ja auch kleinere Pausen, ich geh eine rauchen oder so – obwohl: Wir gehen auch gemeinsam rauchen. Aber manchmal rauchen wir zwei, drei Zigaretten und wir schweigen dazu. Das gibt es auch, aber ich stell mich darauf ein und wenn es was gibt, dann kann ich mit ihm darüber reden.“ (ZN 2454-2462)

Durch das Artikulieren seiner eigenen Bedürfnisse und das Sich-Selbst-Zurücknehmen in der Beziehung mit seinem Assistenznehmer versucht ein Assistent Konflikte zu vermeiden und erachtet es als hilfreich sich einerseits während der Arbeit auf die – nicht immer explizit formulierten – Relevanzen des Arbeitsnehmers zu konzentrieren und gleichzeitig auf die Grenze zwischen rein beruflichen Tätigkeiten und privaten Tätigkeiten zu wahren:

„Ich hab halt Stück für Stück gelernt, da drinnen auch meine Bedürfnisse zu artikulieren und hab` gemerkt, dass das tatsächlich auch funktioniert, dass er da auch Rücksicht nehmen kann. Und dafür ist es auch sehr hilfreich, wiederum diese Nähe zu haben. Aber das hat wirklich eineinhalb bis zwei Jahre jetzt gedauert. Da hab` ich ein Weilchen gebraucht um das zu lernen. Also ich hab` auch gelernt, dass ich mich in dem Dienst zurücknehmen kann. Ich versuch` halt mir klarzumachen: Was sehe ich als Basis-Vertragsaufgaben an, auch wenn die so nie artikuliert worden sind? Das ist sowas wie Kaffeemachen, aus dem Bett-Holen, für seine Basisbedürfnisse halt sorgen. Das ist auch ihm Sachen tippen oder so, aber das ist halt nicht persönliche Befindlichkeiten mit ihm besprechen.“ (ZN 2641-2650)

Zur Unterstützung bei der Lösung von Konflikten wünscht sich ein Assistent Supervision und besseren Kündigungsschutz, was aus seiner Sicht die Machtstruktur nicht verändern würde:

„Also ich würde es gut finden, wenn es einen stärkeren Kündigungsschutz gäbe oder sowas wie Supervision. Wenn es die zwei Elemente noch gäbe, dann könnte das ohne so eine zusätzliche Machtposition strukturell einfach gefördert werden, dass es da drinnen auch ein bisschen aushalten geben muss und ich finde halt eben, das Verhältnis verlangt halt eigentlich, dass man es eben ein bisschen aushält. Man muss bereit sein sich damit auseinanderzusetzen und es müssen halt beide Seiten, aber ja.“ (ZN 2815-2821)

Strategien zur Lösung von Konflikten von Assistenten die für Assistenznehmer mit einer körperlichen und intellektuellen Beeinträchtigung arbeiten, reichen vom Artikulieren von Grenzen bis hin zum Wunsch nach Regeln und Vereinbarungen. Ein Assistent ist der Meinung, dass Assistent und Assistenznehmer über ihre jeweiligen Grenzen Bescheid wissen sollten und dass diese übereinstimmen sollten: *„Es müssen einfach beide wissen, wie weit sie gehen können und wenn das nicht übereinstimmt, dann kann es auch nicht passen. Dann funktioniert es nicht. Man muss irgendwie herausfinden, wo die Grenze ist.“ (ZN 1693-1696)*

Auf ein anderes Thema umzulenken versucht ein Assistent, wenn er das Insistieren auf einem bereits mehrfach abgehandelten Thema als Belastung empfindet:

„Am Anfang unserer Zusammenarbeit hab` ich das einfach .. oder hab` ich einfach mitgemacht, obwohl es mir einfach auch manchmal zu viel war. /Ähm/ naja, vielleicht ist es keine gute Methode, aber manchmal glaube ich, jetzt momentan .. also jetzt, halt meine ich die letzten Monate ist es auch einfach so, dass ich versuche das abzublocken oder einfach auf ein anderes Thema umzulenken /ähm/ aber nicht immer.“ (ZN 1434-1439)

Ein anderer Assistent des gleichen Assistenznehmers versucht in der gleichen Situation durch direktes Ansprechen eine Lösung herbeizuführen:

„Ich bin auch immer darauf eingegangen, aber manchmal, wenn ich jetzt ein Thema schon tausend Mal besprochen habe und wenn es immer wieder aufgerollt wird, oder wenn ich jetzt einen 24-Stunden-Dienst habe und er möchte fünf Stunden das eine Thema besprechen und immer wieder, dann sag ich ihm schon: „Du, ich hab` das jetzt schon gehört.“ Also ich kann ihm das schon sagen.“ (ZN 1798-1803)

Ein Assistent würde sich generell von seinem Arbeitgeber wünschen, dass es mehr Gespräche über die Lösung von Konflikten gebe:

„Ich würde mir es wünschen, dass wir einfach mehr auf die Probleme eingehen auch mit unserem Arbeitgeber und auch dass es mehr Dialog gibt, würde ich sagen.“ (ZN 1572-1573)

Ein Assistent äußert den Wunsch nach Regeln bei der Körperpflege sowie den Wunsch nach Supervision:

„Regeln für Körperpflege, weil es schwierig ist, wenn z.B. der Kunde selbst bestimmt, sich nur alle 4 Wochen zu duschen. Auch für Situationen, in denen es klar ist, dass ein Wunsch nicht erfüllbar ist [...], sollte es Regeln geben. Kurz, wenn der Wunsch des Kunden zu einem Schaden an anderer Stelle führt. Und Supervision wäre sehr wichtig. Im Fall des Kunden setzen sich die Assistenten nach der monatlichen Dienstplanbesprechung zu einer selbstorganisierten Supervision zusammen und das ist nicht nur für Kunden, die 24-Stunden-Assistenz bekommen, sehr wichtig, sondern wäre allgemein in der Persönlichen Assistenz ein großer Gewinn für beide Seiten.“ (ZN 2027-2036)

8.2.5 Machtstruktur

Nach dem Konzept der Persönlichen Assistenz liegt die Macht beim Assistenznehmer. Dies ist für alle der Assistenten, deren Assistenznehmer ausschließlich eine Körperbehinderung haben, klar und in keiner Weise zu hinterfragen:

„Ich habe überhaupt kein Problem damit. Das ist eine Sache, die ganz verständlich ist. Das ist auch sehr wichtig, denn der Assistenznehmer muss ja auch sagen, wo es lang geht. Denn ich bin ja dafür da, es geht ja um seine persönlichen Bedürfnisse. Und das ist überhaupt kein Problem für mich, das versteht sich von selbst.“ (ZN 2503-2507)

Ein Assistent macht bei gemeinsamem Auftreten in der Öffentlichkeit die Erfahrung, dass es in der Gesellschaft immer noch Realität ist, dass dem Assistenten als nicht behinderten Menschen mehr Macht zugesprochen wird, was in letzter Konsequenz auf die Struktur in der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung einwirkt:

„[...] weil ich hab` das Gefühl, ich muss da trotzdem immer wieder aufpassen, dass ich mich zurücknehme, obwohl er der Boss ist, muss ich trotzdem immer wieder aufpassen, dass ich nicht anfangen, mich über ihn zu stellen oder die gesamten oder jede Interaktion mit anderen Leuten auf der Straße im äußeren Umfeld oder sonst wo. Alle Leute schauen immer mich an, ja. Ich bin immer dann aufgefordert, nicht sie zurückanzuschauen, nicht zu antworten und es meinen Assistenznehmer alleine machen zu lassen, damit er halt so handeln kann, wie er kann. Ich finde diese ganzen Situationen, die man da mitkriegt - da hilft es ja dann doch relativ wenig, dass er der Boss ist, weil halt die gesamte Gesellschaft noch immer so aufgebaut ist, dass mir mehr Macht zugestanden wird als ihm dass sich das letztlich dann auch im Verhältnis spiegelt.“ (ZN 2861-2871)

Die „realen“ gesellschaftlichen Machtverhältnisse mögen auch der Grund dafür sein, dass es für körperbehinderte Assistenznehmer noch immer nicht ebenso selbstverständlich ist, um Unterstützung zu bitten oder Anweisungen geben, wie für nicht-körperbehinderte Arbeitgeber:

„Auch das es ja dann letztlich doch so viele oder dass es ja dann doch immer wieder so Situationen gibt und Handlungen, in denen ganz klar wird, dass der Assistenznehmer, oder dass es doch noch schambehaftet ist oder immer noch Überwindung kostet um diese Hilfe zu bitten oder quasi diesen Auftrag zu geben, weil es sich letztendlich doch wieder so anhört, als wäre es um Hilfe bitten, dass ich das eigentlich in der alltäglichen Praxis /ähm/ sozusagen als viel weniger präsent empfinde, als es sich von der Struktur anhört, [...].“ (ZN 2855-2861)

Grundsätzlich erleben die Assistenten der körperbehinderten Assistenznehmer die Machtstruktur als richtig und führen – bis auf die Sexualassistenz – auch keine persönlichen Grenzen an, zugunsten derer sie diese Machtstruktur in Frage stellen würden:

„Ja Sexualassistenz, das müsste ich mir überlegen, aber das wäre wahrscheinlich nichts für mich. Alles andere ist kein Problem. Und Körperpflege und alles andere ist für mich kein Problem. Soweit ich Zeit einplanen kann in der Assistenz, ist eigentlich alles machbar.“ (ZN 2494-2479)

Ein Assistent, der für einen körperbeeinträchtigten Assistenznehmer arbeitet, fühlt sich dann überfordert, wenn er in der Rolle als Seelsorger an die Grenze seiner Geduld stößt und nennt dies als einen Grund, eine Anweisung nicht zu befolgen:

„[...] die Grenze, wieviel ich Seelsorger spielen kann und möchte da drinnen und dass es darum geht, wie ich diese Grenze da drinnen ziehen kann, weil manchmal merk ich einfach, dass mir die Geduld reißt, wenn er grad an einem Thema so dran ist, das wir halt schon fünf Mal diskutiert haben und es immer noch die gleichen Fragen gibt, dann kann ich dann irgendwann nicht mehr. Auch wenn ich grad selber grad genug mit eigenen Sachen beschäftigt bin, so, dann muss ich auch einfach sagen können, es geht einfach gar nicht, egal ob es jetzt eine einfache oder schwierige Frage ist, ich kann einfach grad nicht.“ (ZN 2837-2844)

Grundsätzlich tragen die Assistenten den Auftrag zum weisungsgebundenen Handeln vollinhaltlich mit und sehen sich nur in Grenzsituationen in der Position, eine Anweisung zu hinterfragen. Solche Anlässe wären beispielsweise Schadensfolgen, die aus einer Anweisung des Assistenznehmers resultieren, oder aber die aus Sicht des Assistenten aus der Anweisung folgende Erhöhung des Arbeitsaufwandes:

„[...] aber wenn ich selber dann daraus Probleme hätte oder wenn der Arbeitsaufwand dann steigen würde, dann wär` das ein Problem. Oder wenn es

jemand anderem schadet oder mir oder ihm, dann wäre es ein Problem.“ (ZN 2519-2521)

Im Fall der fünf Assistenten, deren Arbeitgeber körperlich und intellektuell beeinträchtigt sind, stellen sich die Fragen der Akzeptanz der Machtverhältnisse und des Umgangs mit Grenzen der Assistenten wesentlich komplexer dar. Grundsätzlich wird die Struktur als „gut“ und „passend“ anerkannt:

„Also dass der hilfebedürftige Mensch der Boss ist, das passt für mich, weil ich ja sozusagen eine Dienstleistung anbiete und der braucht Hilfe und sagt mir, wo er Hilfe braucht. Also an sich vom Modell her finde ich das gut. Es ist für mich passend.“ (ZN 1262-1264)

Vier der fünf Assistenten von körperlich und intellektuell beeinträchtigten Assistenznehmern sehen das weisungsgebundene Handeln durchaus auch kritisch, wenn die Anweisungen aus ihrer Sicht für den Assistenznehmer nachteilig sind. Diese Differenz betrifft einerseits das Verhältnis zwischen Assistenznehmer und Assistent, geht aber weit darüber hinaus, wenn der Assistent beispielsweise mit einem Handyprovider über die Stornierung eines Vertrags verhandeln muss oder andererseits von Familienangehörigen des Assistenznehmers für den Umgang mit Geld verantwortlich gemacht wird:

„[...] aber ich finde es relativ gefährlich oder eine Streitfrage, dass man einem geistig behinderten Menschen mehr Rechte oder mehr, wie soll ich sagen, mehr Aussagekraft zuspricht wie einem nicht geistig behinderten Menschen. Dass der mehr oder weniger Sachen entscheiden darf, die er manchmal gar nicht entscheiden kann. [...] aber egal, wie schwer oder nicht schwer geistig behindert, er ist dann immer der Chef. [...] eigentlich war er ja bis vor einem Jahr noch besachwaltet und wie sagt man da – unmündig. Das wurde ja mit Mühe und Not am Gericht erreicht, dass er mündig gesprochen wird und jetzt gibt's da halt manchmal Probleme so wie mit dem Handyvertrag oder Sonstigem. Aber er kann das jetzt entscheiden. Und wenn er mündig ist, kann er sich auch Sachen im Internet bestellen, und das ist manchmal dann problematisch. Und wenn man das dann alles wieder rückgängig machen muss, da haben wir Mails geschrieben und und und. Ja Bezug zum Geld hat er sowieso wenig [...].“ (ZN 2257-2273)

Nach der Meinung eines anderen Assistenten hat sein Assistenznehmer nicht die notwendigen Kompetenzen, über die ein Arbeitgeber verfügen sollte:

„Eben seine Einstellung, dass er jetzt der Chef ist und alles machen kann, was er möchte. Und ich glaube, das prägt auch sein Leben und die Antwort: „Ich mach“, was ich will, weil das mein Leben ist“ zeigt einfach, dass eben das so eine Einstellung ganz gut bei ihm eingepägt ist. Ja, dass er dadurch .. dass er jetzt die Leistungen kriegt, irgendwie davon ausgeht, dass er jetzt ein bisschen besser ist. Dass er einfach eine Macht hat die anderen zu kündigen. Aber eigentlich das hätte so sein sollen, dass er

/ähm/ ja wie hätte es sein sollen? Also seine, also er hat einfach keine Kompetenz meiner Meinung nach /ähm/ die anderen einzustellen und er kann wirklich nicht mit anderen umgehen. Also wenn ich jetzt schaue, was die Persönliche Assistenz ausmacht. Also auf jeden Fall er handelt nicht als einer, der Persönliche Assistenz nimmt.“ (ZN 1548-1558)

Intellektuell beeinträchtigten Assistenznehmern steht nicht in allen Fällen das gleiche Konfliktbewältigungsrepertoire zur Verfügung wie nicht intellektuell beeinträchtigten Assistenznehmern. Ob ein Zusammenhang damit besteht, dass Kündigungen insgesamt als unvermittelt und teilweise ungerechtfertigt bzw. die oder die Führung des Teams als wenig zufriedenstellend erlebt werden, wurde hier nicht untersucht.

„Bei Kunde [Name des Assistenznehmers] ist das so, dass er diese Machtverhältnisse total ausnutzt manchmal. Und auch manchmal extra betont, dass er jetzt der Chef ist sozusagen und es muss das und das geschehen und er spielt schon sehr mit diesen Machtverhältnissen, vor allem wenn er sich jetzt mit einem Assistenten freundschaftlich nicht so gut versteht. Dann spielt er auch irgendwie seine Macht so aus und zeigt denen dann öfter, dass er der Chef ist: „Und wenn du das jetzt nicht machst, dann bist du gekündigt!“ [...] Ja und für manche Assistenten ist das schon schwer, weil er hat ja auch immer seine Lieblingsassistenten, zu denen ist er meistens oder halt nicht so schwierig ist und zu anderen halt schon. Ja er hat halt auch die Macht, dass er manche Leute bevorzugt und zu manchen ist er halt besonders .. ja.“ (ZN 1943-1953)

Drei der befragten Assistenten von Assistenznehmern mit intellektueller und körperlicher Beeinträchtigung markieren im Interview klare Grenzen, was beispielsweise die Akzeptanz von mangelnder Hygiene oder Beschränkung der Gesprächsthemen betrifft. Gleichzeitig ordnen sie sich der bestehenden Machtstruktur soweit unter, dass sie diese Grenzverletzungen hinnehmen:

„Ja, in dem Sinne hat er`s, weil .. ja manchmal, ja wenn er sich nicht duscht, ich will arbeiten bei ihm, ja dann muss ich das aushalten. Also irgendwie hat er sozusagen die Macht, weil wenn er nicht auf meine Anmerkung eingeht und“ (ZN 1533-1535)

Beide Verhaltensweisen, Ausführung der Anweisung und Verweigerung diese auszuführen, werden praktiziert, wenn der Assistenznehmer vom Assistenten verlangt, dass er in seinem Sinne lügt:

„Eine andere Grenze, die ich auch bemerkt hab`, ist zum Beispiel, wenn er möchte, dass ich für ihn lüge ... ja bei so Geschichten, die nicht stimmen und die soll man jemand anderem von ihm erzählen oder so. Ja, das geht eigentlich auch über meine Grenze. Das mag ich eigentlich nicht [...]. Es kommt halt auch darauf an, um was es geht. Wenn ich jetzt dieser dritten Person wirklich schade aufgrund dieser Lüge oder vielleicht mir selbst, dann kann ich das natürlich nicht durchführen.“ (ZN 1245-1252)

Alle Assistenten, die für intellektuell beeinträchtigte Assistenznehmer tätig sind, nennen als einen Grund für eine mögliche Infragestellung der Machtstruktur Anweisungen, die zu einem erheblichen Arbeitsaufwand führen, wenn gleichzeitig eine andere Art das gewünschte Ergebnis zu erreichen möglich ist:

„Zum Beispiel wenn Kunde [Name des Assistenznehmers] etwas unternehmen möchte und der Assistent erkundigt sich, ob es irgendwelche Barrieren gibt, dann zuckt er manchmal da schon aus, nur weil man nachschaut oder halt wissen will, was einen für Barrieren erwarten oder vielleicht ob es ein rollstuhlgerechtes WC gibt, sowas halt. Er glaubt halt, dass alles so einfach geht, denkt nicht darüber nach, ob das jetzt sehr anstrengend oder schwierig ist für die Assistenten. Oder noch ein Beispiel: Man soll mit ihm wo hin fahren und er meint, dass er weiß, wo das ist, und dann fährt man dorthin und vielleicht geht's da bergauf und dann kommen wir darauf, dass der Weg falsch ist oder so. Man hätte ja nachschauen wollen, er aber nicht.“ (ZN 1914-1923)

9 Resümee und Ausblick

Das Anliegen der vorliegenden Arbeit war die Untersuchung der Frage, wie Nähe und Distanz in der Persönlichen Assistenz erlebt werden, wie die richtige Balance charakterisiert wird und welche Konfliktpotentiale aus der Gegenüberstellung der Erwartungen von Assistenznehmern und deren Assistenten resultieren. Anhand des verwendeten Datenmaterials sollte auch betrachtet werden, ob aus der Art der Beeinträchtigung (körperliche versus intellektuelle) ein signifikanter Einfluss auf den Umgang mit Nähe und Distanz festzustellen ist. Alle diesbezüglichen Schlussfolgerungen sind aufgrund der geringen Größe des Datenmaterials (drei Assistenznehmer mit körperlicher Beeinträchtigung, zwei Assistenznehmer mit intellektueller und körperlicher Beeinträchtigung) mit Vorsicht zu betrachten.

Den Interviews mit fünf Assistenznehmern stehen sieben Interviews mit Assistenten gegenüber; dieser Unterschied rührt zum Einen daher, dass jeder Assistenznehmer mehrere Assistenten beschäftigt und zum Anderen aus meinem persönlichen Zugang zum Thema der Arbeit, der aus meiner zehnjährigen Tätigkeit als Persönliche Assistentin herrührt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Assistenznehmer - explizit oder indirekt (körpersprachlich, Stimme, Intonation) - bestimmen, wie das Verhältnis von Nähe und Distanz in der konkreten Arbeitsbeziehung mit einem Assistenten definiert ist. Demgemäß erfolgt die Steuerung der gelebten Nähe und Distanz wesentlich durch die Assistenznehmer.

Insofern bestätigen die hier vorliegenden Ergebnisse die These von Kotsch (2012), dass die Definitionshoheit als Ausdruck der Selbstbestimmung auf Seiten des Assistenznehmers auch dann gegeben ist, wenn er nicht mittels expliziter, präziser Kommunikation seine Bedürfnisse und Grenzen formuliert. Eine weitere Übereinstimmung in den Ergebnissen der hier vorliegenden Arbeit und der Studie von Kotsch besteht darin, dass alle Assistenten eines Assistenznehmers in dem von ihm präferierten Nähe- oder Distanzmodus handeln. Konkret wird dies anschaulich am Beispiel eines Assistenten, der für zwei Assistenznehmer tätig ist und jeweils in der von seinem Arbeitgeber bevorzugten Distanz- bzw. Nähehaltung agiert:

„Bei Kunde X war das wirklich so, dass du wirklich das gemacht hast, was er im Moment braucht. Zum Beispiel, du bist in der Früh zu ihm gekommen, hast ihm das Frühstück gemacht. Dann hab` ich ihn aufgeweckt, dann hat er selbständig das Frühstück eingenommen. Dann hat er dich halt während des Frühstücks nicht gebraucht. Dann hast du was anderes machen können. Also er hat diese Nähe, wie es Kunde Y braucht, halt nicht gebraucht. Kunde Y sucht halt nicht nur eine freundschaftliche Nähe, sondern auch eine körperliche Nähe und dieses Mentale Du musst die ganze Zeit da sein und alles, was er sagt, ... natürlich ist es für ihn wichtig, aber er ... Ja, es wird dann irgendwann mal zu viel.“ (ZN 1722-1731)

Die Assistenznehmer mit rein körperlicher Behinderung reflektieren ihre Rolle sehr intensiv und formulieren ihre Erwartungen bereits während der Rekrutierungs- und Einschulungsphase präzise und können deshalb rasch und effektiv gegensteuern, wenn sich im Verlauf der Arbeitsbeziehung dieses Verhältnis in eine ungewünschte Richtung verschiebt, sodass die Konfliktlösung überwiegend mit geringem Aufwand zwischen Assistenznehmer und Assistenten erarbeitet wird. Hier wird ein Unterschied zu den Assistenznehmern mit intellektueller Beeinträchtigung deutlich, die wohl rasch und effektiv eine Kursänderung vornehmen können, in der Erarbeitung von Konfliktlösungen aber Grenzen vorfinden, die vom Grad der intellektuellen Beeinträchtigung abhängig sind. In einem Fall äußern die Assistenten eines Arbeitnehmers mit intellektueller Beeinträchtigung das Bedürfnis nach Supervision bzw. kollegialer Fallberatung, besonders auch in komplexen Situationen, in denen Familienangehörige Mitspieler sind. Als Lösungsvorschlag nennen zwei dieser Assistenten die Vereinbarung von Regeln.

Von allen Assistenznehmern und Assistenten wird Nähe definitorisch charakterisiert durch körperliche Nähe (einerseits bedingt durch Assistenz bei Körperpflege, zweitens körperliche Nähe, die vom Assistenznehmer als entscheidendes Qualitätskriterium einer aus seiner Sicht zufriedenstellenden Arbeitsbeziehung eingefordert wird). Nähe meint weiters auch emotionale Nähe, die bis zur Freundschaft und in Einzelfällen zur Liebesbeziehung geht. Nähe ist

schließlich strukturell bedingt dadurch, dass die Privaträume des Assistenznehmers der Arbeitsplatz der Assistenten sind. Nähe ist schließlich auch eine Funktion der Zeit und resultiert aus langen Diensten, gemeinsam verbrachten Urlaubsreisen und aus langjährigen Arbeitsverhältnissen. Wieviel pflegerische Nähe die Assistenznehmer zulassen, variiert nach Persönlichkeit. Gründe für die Zurückweisung von pflegerischer Nähe können im bewussten Steuern des für den Assistenznehmer angemessenen Distanzbedürfnisses oder aber in der Beziehungsqualität zu den jeweiligen Assistenten liegen. Dies wird besonders deutlich, wenn eine pflegerische Handlung für einen Assistenznehmer von einem Assistenten annehmbar ist und er während der Dienste eines anderen Assistenten diese Handlungen selber durchführt.

Komplexer stellt sich freundschaftliche Nähe dar: Ein Assistenznehmer führt die Schwierigkeit an, in freundschaftlichen Beziehungen zu seinen Assistenten Kritik und Forderungen zu äußern. Alle anderen Assistenznehmer teilen eine durchgängig positive Haltung zur Freundschaft in der Persönlichen Assistenz, ob sie die o.a. Problematik „unter den Tisch fallen lassen“ oder tatsächlich diese Schwierigkeit nicht erleben, ist nicht klar. Vier der sieben Assistenten hinterfragen in Sachen Freundschaft vor allem, ob dieser Begriff von Freundschaft tatsächlich ein gemeinsamer sei, weil die gleichberechtigte Verhandlung von Interessen und Bedürfnissen durch die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung strukturell unmöglich sei, vor allem in den freundschaftlichen Assistenzbeziehungen mit Assistenznehmern mit intellektueller Beeinträchtigung. Ein Aspekt der freundschaftlichen Assistenzbeziehung, den Assistenten kritisch sehen, ist die Erwartungshaltung von Seiten der Assistenznehmer, in der Freizeit für Beratung und Freundschaftsdienste zur Verfügung zu stehen, deren Zurückweisung aufgrund der freundschaftlichen Nähe als schwierig erlebt wird.

Übereinstimmung und Klarheit bestehen bei den Arbeitgebern darin, dass zu Beginn des Arbeitsverhältnisses wohl eine erste Justierung des gewünschten Nähe-Distanz-Modus stattfindet, aber das Verhältnis immer wieder neu zu verhandeln sei.

Distanz wird von beiden Seiten einhellig definiert als klare Fokussierung auf die Tätigkeiten, die aus dem Auftrag erwachsen, Hand und Fuß zu ersetzen. Gleichzeitig ist den Assistenznehmern klar, dass diese Fokussierung auf die professionelle Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung schwer einhaltbar ist, sie wird mehrheitlich auch als eine bewusst nicht gewünschte dargestellt.

Obwohl beiden Seiten klar ist, dass die Bedürfnisse der Assistenznehmer auch hinsichtlich Nähe und Distanz den Rahmen setzen, in dem die Assistenten agieren, und sich die Assistenten freiwillig und bewusst diesen Bedürfnissen anpassen, birgt der Anspruch an Nähe ein Potential für Konflikte. Hier zeigt sich, dass die Art der Behinderung einen Unterschied ausmacht. Das Bedürfnis nach Abgrenzung von Seiten der Assistenten ist bei Arbeitgebern mit intellektueller Behinderung ein Thema, das über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Herausforderung darstellt.

In den Interviews mit den Assistenten ist deren Bedürfnis, schwierige Themen besprechen zu können, evident, zum Einen durch die große Fülle an Beispielen, die sie für konflikträchtige und aus ihrer Sicht ungelöste Situationen anführen und zum Zweiten durch das mehrfach explizit geäußerte Bedürfnis nach Supervision und Ansprechpartnern. In Zusammenhang mit diesem von den Assistenten erlebten Defizit könnte die hohe Fluktuation stehen. Im Falle eines Assistenznehmers mit intellektueller Beeinträchtigung waren 44 Assistenten in sieben Jahren für diesen Assistenznehmer tätig, was auch für den Assistenznehmer eine große Herausforderung darstellt. Daran wird deutlich, dass Supervision für beide Seiten einen Beitrag zu größerer Kontinuität in den Arbeitsverhältnissen leisten könnte, auch im Interesse des Assistenznehmers.

Tendenziell sind mehrjährige Arbeitsbeziehungen selten, was unabhängig von der assistentenseitig erlebten Qualität der Beziehung darauf hindeutet, dass auch die begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten ein Grund für die Kürze dieser Arbeitsverhältnisse sein könnten.

Das Bedürfnis nach Klärung der Frage, welche Aufträge von den Assistenten gegebenenfalls zurückgewiesen werden können, ist ein Thema ausschließlich für die Assistenten, die für Arbeitgeber mit intellektueller Beeinträchtigung tätig sind (Einforderung von Zärtlichkeit).

Über das Ersetzen von Hand und Fuß hinaus, weisen Assistenznehmer ihre Assistenten regelmäßig zu Tätigkeiten an, die sie selber erledigen könnten. Auch in diesem Zusammenhang können die Ergebnisse der Studie von Kotsch 2012 bestätigt werden. In dieser Haltung erkennt Kotsch einen Hinweis auf gelungene Emanzipierung:

„Möglicherweise ist der bei den betreffenden Personen offenbar in den Hintergrund getretene Emanzipationsgedanke der „Behindertenbewegung“ gerade ein Hinweis auf eine wenigstens teilweise gelungene Emanzipation von körperbehinderten Menschen, im Sinne einer Normalisierung.“ (ebd., S. 200)

Die Machtstruktur der Beziehungen in der Persönlichen Assistenz wird von den Assistenten vollinhaltlich als sinnvoll und richtig erlebt. Grenzen sehen alle Assistenten, die für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung tätig sind, in Handlungsanweisungen, die dem Assistenznehmer oder einer anderen Person Schaden zufügen oder aus Sicht der Assistenten den Arbeitsaufwand derart erhöhen, dass sie diese Anordnung als eine Überschreitung ihrer Belastungsgrenze erleben.

In zwei Fällen besteht aus Sicht der Interviewerin auf Seiten der Assistenten ein Bedarf an Reflexion der eigenen Rolle, etwa wenn ein Assistent sich in der Beschützerrolle seines Arbeitgebers sieht oder in einem anderen Fall, wo sich ein Assistent zum Ansehen eines Films zum Assistenznehmer ins Bett legt.

Mehrheitlich verzichten die hier befragten Assistenznehmer auf die Inanspruchnahme der Dienste von Assistenzorganisationen. Die Motive dafür liegen einerseits in dem Wunsch nach Selbstbestimmung, andererseits wird kritisch hinterfragt, ob diese Institutionen brauchbare Angebote zur Verfügung stellen. In dieser Arbeit wurde nicht untersucht, inwieweit Kostenüberlegungen in diesem Verzicht eine Rolle spielen, wie sie Thaller 2010 eruiert hat (S. 67). Angesichts des Konfliktpotentials, das aus der Verhandlung der Nähe-Distanz-Ansprüche resultiert, scheint mir interessant das Angebot, das das Unternehmen „Brozek Power Consulting“ in Wien zu diesem Thema bietet, zu evaluieren (Brozek Power 2011, o.S.). Dorothea Brozek ist die Gründerin des Unternehmens und bietet seit 2009 Supervision für Assistenznehmer und Assistenten sowie Workshops zu dem Thema Nähe und Distanz an. Diese Fragen weiter zu untersuchen, wäre sinnvoll.

Wie jede Diskussion, die am Beginn einer ernsthaften Untersuchung eines Themenkomplexes steht, wirft auch die vorliegende Arbeit mehr Fragen auf, als sie zu beantworten im Stande ist. Zum Einen erschien es mir notwendig und sinnvoll, das Thema „Nähe und Distanz in der Persönlichen Assistenz“ weiter zu untersuchen, um die Aussagekraft durch die Erhebung signifikanter Datenmengen zu überprüfen.

Der soziologische Ansatz, wie ihn Kotsch mit ihrer Studie vorgelegt hat, ist aus meiner Sicht ein vielversprechender – im Gegensatz zu einem pädagogischen, der den Anspruch an Selbstbestimmung negieren würde.

Interessant erscheint mir auch, das Konzept der „engagierten Rollendistanz“, wie es von Nagel 1997 für Sozialarbeiter entwickelt wurde, auf seinen Beitrag zur Rollenklärung der Persönlichen Assistenten hin zu überprüfen. Die Frage ist aus meiner Sicht, ob mit diesem Ansatz die Assistenten proaktiv bereits im Vorfeld einer Anstellung eine sinnvolle Unterstützung erhalten könnten, um sowohl Rollenklarheit zu erlangen als auch die Möglichkeit zur Aufrechterhaltung einer längerfristigen guten Arbeitsbeziehung zu erhalten.

Schließlich wurde in der vorliegenden Arbeit nicht systematisch untersucht, wie die ultimate Distanz – die Auflösung des Arbeitsverhältnisses – auf beiden Seiten erlebt wird. Auch dem Thema Liebesbeziehungen in der Persönlichen Assistenz wurde hier nicht nachgegangen.

Die Tätigkeit in der Persönlichen Assistenz wird von Assistenznehmern und Assistenten als wichtig und sinnvoll erlebt, in diesem Sinne möchte ich abschließend meine Hoffnung ausdrücken, dass das Konzept in der Praxis nicht behindert, sondern weiterentwickelt und ausgebaut und von der Forschung begleitet wird, wie dies auch aus der Sicht von Snow gefordert wird:

„Personal assistance is an essential evolution in human support. It makes it possible for a much wider diversity of people to live, thrive and take their place in the world. As a community support, personal assistance deserves better funding, deeper understanding, greater visibility and wider availability. Governments must adopt personal assistance as the support of first choice, not last. Schools must list personal assistance as a valued career choice. We all must recognize that this support is as essential to fifteen percent of our population as transportation and sewage disposal is to all citizens. Our communities will be stronger when we recognize, celebrate and adequately resource this relationship-based vehicle for creating and sustaining full participation.“ (Judith Snow o.J., o.S.)

Anhang

Interviewleitfaden

Kurzfragebogen für die Assistenznehmer

- Alter
- Geschlecht
- Wie viele Stunden Assistenz beziehen Sie im Monat?
- Wie wird die Persönliche Assistenz realisiert?(AG- Modell oder über Organisation)
- Seit wann nehmen Sie Persönliche Assistenz in Anspruch?
- Art der Behinderung?

Kurzfragebogen für die Assistenten

- Alter
- Geschlecht
- Berufliche Ausbildung oder Persönliche Assistenz als Hauptberuf
- Wie viele Stunden pro Monat leisten Sie Assistenz?
- Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Bereich?
- Bei wie vielen Assistenznehmern sind Sie beschäftigt?
- Art der Behinderung des Assistenznehmers

Interviewfragen

Assistenznehmer und Assistenten

- Was bedeuten Nähe und Distanz für die persönliche Assistenz?
- Wie ist das Verhältnis von Nähe und Distanz in der Persönlichen Assistenz charakterisiert?
- Wie entsteht die richtige Balance von Nähe und Distanz in der Assistenzbeziehung?
- Welchen Einfluss auf das Verhältnis auf Nähe und Distanz haben die Assistenznehmer, welchen haben die Persönlichen Assistenten und welchen Einfluss üben die Rahmenbedingungen auf dieses Verhältnis aus?

- Wie gehen Assistenznehmer und Assistenten mit der Nähe um, die durch das besondere Arbeitsverhältnis zwischen Assistenznehmer und Assistenten entstehen kann?
- Wie leicht bzw. schwer fällt Ihnen die Balancierung von Nähe und Distanz?
- Wie sehen die Erwartungen auf Seiten Auftraggeber und wie sehen sie bei den Assistenten aus?
- Gibt es Konfliktpotentiale bei der Gegenüberstellung der Erwartungen oder in der Beziehung der Auftraggeber mit deren Assistenten?
- Wie gehen Assistenznehmer und Assistenten mit Konflikten um, die in der Assistenzbeziehung entstehen?
- Wie sieht die Konfliktbewältigung in der Assistenzbeziehung aus?

Zusätzliche Fragen an Assistenten:

- Gibt es für Sie persönliche Grenzen in der Arbeit als Persönliche Assistenten und wie sehen diese aus?
- Wie empfinden Sie die umgekehrten Machtverhältnisse, die im Modell der persönlichen Assistenz herrschen?
- Stellt das weisungsgebundene Handeln und das damit zusammenhängende Zurücknehmen der eigenen Persönlichkeit für Assistenten eine Problematik dar?
- Ist es möglich ausschließlich weisungsgebunden zu handeln?
- Sind Assistenten wirklich nur Ersatz für „Hand und Fuß“ und sehen Sie das auch so?

Abstract Deutsch

Nähe und Distanz sind inhärente Charakteristika jeder Beziehung zwischen zwei oder mehreren Menschen. Die bewusste Steuerung von Nähe und Distanz kann als ein zentrales Bedürfnis in den Beziehungen der Persönlichen Assistenz gesehen werden, wo der Großteil der Tätigkeiten des Assistenten in der Privatsphäre seines Arbeitgebers geleistet wird. Anhand von Interviews mit fünf Assistenznehmern und sieben Persönlichen Assistenten untersucht die Arbeit wie beide Seiten Nähe und Distanz erleben, wie sie Nähe steuern und wie ihr Rollenverständnis und ihre Erwartungen die Herstellung einer angemessenen Balance von Nähe und Distanz beeinflussen. Untersucht wird auch die Frage welche Konflikte dieses Gleichgewicht stören und welche Lösungsstrategien zur Verfügung stehen.

Im Gegensatz zu Betreuungskonzepten der traditionellen Behindertenarbeit basiert das aus der Selbstbestimmt Leben Bewegung entwickelte Konzept der Persönlichen Assistenz auf einer Machtstruktur, in der der beeinträchtigte Assistenznehmer seinem Arbeitnehmer Aufträge erteilt und Anweisungen gibt. Wie diese Veränderung der Machtstruktur erlebt wird, ist ebenfalls Gegenstand der vorliegenden Arbeit.

Abstract Englisch

Closeness and distance are inherent characteristics of any relation among two or more persons. Distance regulation may be considered an essential need in personal assistance, where the bulk of the assistant's work is done in the employer's privacy. Based on the empirical data provided by interviews of five employers and seven of their personal assistants, this paper explores how they experience closeness and distance, how they manage distance regulation and in how far their respective expectations influence the establishment of an adequate balance of closeness and distance as well as the conflicts that may result from an imbalance.

As opposed to traditional forms of support for handicapped people, the concept of Personal Assistance as developed by the Independent Living Movement means that power shifts from the expert carer to the handicapped employer with the role of the assistant as an employee that executes the assignments as communicated by the employer. This study also investigates how this shift in the balance of power is experienced.

Literaturverzeichnis

B a c h e r, Johann et al. 2008: Persönliche Assistenz in Oberösterreich. Endbericht. Online im Internet: URL: http://www.persoelliche-assistenz.at/downloads/Persoelliche_Assistenz_Oberoesterreich.pdf (Stand: 12.05.2012).

B a z a l o v a, Barbara et al. 2005: TSW. Übergang Schule-Beruf. Persönliche Assistenz in Mitteleuropa. Arbeitsgruppe der Transnationalen Intequal (Österreich), Open Doors und keine Behinderungen trotz Behinderung (Deutschland), Empowerment Door Transitie (Niederlande) und Integrative Guidance (Tschechien) 2002-2005. Online im Internet: URL: www.tsw-equal.info/pdf/Broschuere_PersAssistenzMai05.pdf (Stand: 25.03.2012).

B i e w e r, Gottfried 2010: Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Klinkhart: Bad Heilbrunn, 2. Auflage.

B r o z e k, Dorothea 2005: Praxis und Entwicklungsperspektiven von Selbstbestimmt-Leben-Bewegungen. In: Kaiser, Herbert; Kocnik, Ernst; Sigot Marion (Hrsg.) 2005: Vom Objekt zum Subjekt. Inklusive Pädagogik und Selbstbestimmung. Hermagoras/Mohorjeva: Klagenfurt, S. 135-144.

B r o z e k Power 2011: Zeitgemäße Kommunikation und Umgang mit dem Thema Behinderung. Online im Internet: URL: <http://www.brozek-power.com/> (Stand: 29.07.2012).

B u c h n e r, Tobias 2008: Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung – Ethische, methodologische und praktische Aspekte. In: Biewer, Gottfried; Luciak, Michael; Schwinge, Mirella (Hrsg.) 2008: Begegnung und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen: Beiträge zur Heil- und Sonderpädagogik. Klinkhart: Bad Heilbrunn, S. 516-528.

C o m b r i n k, Barbara 1999: Persönliche Hilfen bei der Alltagsbewältigung und Pflege. In: Netzwerkbüro – organisierte und nichtorganisierte Frauen und Mädchen mit Behinderungen Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Nicht ohne uns. Zur Lebenssituation, Interessensvertretung und Selbsthilfe von Frauen und Mädchen mit Behinderungen NRW, Münster, S. 65-72.

D ö r r, Margret; Müller, Burkhard (Hrsg.) 2007: Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. Juventa: Weinheim und München, 2.Auflage.

D r o l s h a g e n, Birgit 2007: Assistenzberufe in der Hilfe für Menschen mit Behinderung - Paradigma der Autonomie. Vortrag gehalten auf der Fachtagung Zukunft Service-, Assistenz- und Präsenzberufe bei der Robert Bosch Stiftung. Online im Internet: URL: www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Vortrag_Dr_Birgit_Drolshagen.pdf (Stand 10. 04. 2012).

D r o l s h a g e n, Birgit & R o t h e n b e r g, Birgit 1999: Selbstbestimmt Leben als Lebensperspektive sehgeschädigter Menschen. Eine Herausforderung auch für die Sehgeschädigtenpädagogik. In: Verband der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik (Hrsg.): XXXII. Kongress der Blinden- und Sehbehindertenpädagogen "Lebensperspektiven", S. 249 – 271.

D r o l s h a g e n, Birgit 2007: Assistenzberufe in der Hilfe für Menschen mit Behinderung – Paradigma der Autonomie. Online im Internet: URL: http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Vortrag_Dr_Birgit_Drolshagen.pdf (Stand: 23. 04. 2012).

D r o l s h a g e n, Birgit & R o t h e n b e r g, Birgit 2001: Selbstbestimmt Leben mit Persönlicher Assistenz – Vortrag für Adressatinnenkreis Betroffene. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistentInnen. Band B. AG Spak: Dortmund, S. 284-303.

D r o l s h a g e n, Birgit & R o t h e n b e r g, Birgit o. J.: Leben mit Assistenz – Selbstbestimmung und Hilfeabhängigkeit, bisher unveröffentlichte, laufende Studie. Dortmund.

D u p p e l, Sabrina 2005: Nähe und Distanz als gesellschaftliche Grundlegung in der ambulanten Pflege. Schülersche Vertragsgesellschaft: Hannover.

F l i c k, Uwe; Kardoff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.) 2005: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt: Hamburg. 4.Auflage.

F r a n z, Alexandra 2001: Personalkompetenz. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch

Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistenznehmerInnen. Band A. AG Spak: Dortmund, S. 195-208.

F r a n z, Alexandra, Mobile (Hrsg.) 2002: Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Eine alternative Lebensform behinderter Frauen. AG Spak: Dortmund.

F r e h e, Horst 1990: Thesen zur Assistenzgenossenschaft. In: Behindertenzeitschrift LOS Nr. 26/1990, S. 37.

F r i e b e r t s h ä u s e r, Barbara; Langer, Antje; Prengel, Annedore (Hrsg.) 2010: Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Juventa: Weinheim und München.

F l i c k, Uwe; K a r d o f f, Ernst; S t e i n k e, Ines (Hrsg.) 2005: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt: Hamburg. 4.Auflage.

F r i t z e r, Carina 2011: Persönliche Assistenz und Selbstbestimmung. Dynamiken, Konfliktfelder, Einflussfaktoren und Lösungsstrategien innerhalb von Assistenzverhältnissen – Fallstudie aus der Sicht der Sozialen Arbeit. Dr. Müller: Saarbrücken.

G a e d t, Christian 1996: Assistenz-Konzept – Chancen und Grenzen. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Hrsg.): Selbstbestimmung: Kongressbeiträge Marburg, S. 90-94.

H a d e r e r, Andrea 2008: Menschen mit einer geistigen Behinderung im Wandel der Zeit – Inwiefern trägt persönliche Assistenz in der Freizeit zur Förderung der Selbstbestimmung von Menschen mit einer geistigen Behinderung bei? Diplomarbeit: Universität Wien.

H a g e n, Jutta 2002: Zur Befragung von Menschen mit einer geistigen oder mehrfachen Behinderung. In: Geistige Behinderung 4/02, S. 293-305.

Institut für B i l d u n g s w i s s e n s c h a f t 2012: Stellungnahme des Instituts für Bildungswissenschaft der Universität Wien (Arbeitsbereich Heilpädagogik und Inklusive Pädagogik) zum Entwurf des Nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderung (2012-2020) vom Dezember 2011. Wien. Online im Internet: URL: http://bildungswissenschaft.univie.ac.at/uploads/media/Stellungnahme_NAP_Entwurf_090212.pdf (Stand 13.07.2012).

K a i s e r, Herbert 2006: Die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung. Geschichte und Hintergründe. In: Kaiser, Herbert; Kocnik, Ernst; Sigot Marion (Hrsg.): Stolpersteine auf dem Weg zur Gleichstellung. Das österreichische Bundesbehindertengleichstellungsgesetz. Hermagoras Mohorjeva: Klagenfurt, S. 9-18.

K i r c h e r, Veronika 1992: Nähe und Distanz im helfenden Prozess. In: Jugendwohl: Zeitschrift für Kinder und Jugendhilfe 6/94, S. 263-270.

K l i c k e r, Bärbel 2001: Anleitungskompetenz. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistenznehmerInnen. Band A. AG Spak: Dortmund, S. 209-224.

K l i c k e r, Bärbel 2001: Erforderliche Persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Qualifikationen und Kenntnisse der Assistenznehmerin. Eine Übersicht. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistenznehmerInnen. Band A. AG Spak: Dortmund, S. 236-238.

K n e i l, Margit 2008: Über das Verhältnis von Nähe und Distanz. Eine bildungswissenschaftliche Analyse von Aspekten pädagogischer Professionalität. Diplomarbeit: Universität Wien.

K o c h, Marita 1995: Untersuchungen über eine Qualifikation zum Assistenten für Menschen mit Behinderung. Volkshochschule Köln (Hrg.).

K o c h, Sabine; M a h n k e, Ursula 1992: Autonom leben – mit meiner Behinderung. In: Behindertenpädagogik, Heft 1, S. 18-25.

K ö c k, Gertrud 2005: Unterstützende Assistenz und Selbstbestimmung für Menschen die unter schwierigsten Bedingungen leben. In: Geiling, Ute; Hinz, Andreas: Integrationspädagogik im Diskurs. Auf dem Weg zu einer inklusiven Pädagogik. Bad Heilbronn: Klinkhardt, S. 149-157.

K ö n i g, Marion 2009: Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz aus der Perspektive von AssistenznehmerInnen. Diplomarbeit: Universität Wien.

K o t s c h, Lakshmi; H i t z l e r, Ronald 2011: „Selbstbestimmung im Kontext von Hilfe- und Pflegebedürftigkeit. Zum Begriff einer Fixtion. In: Pflegewissenschaft, Heft 2, S. 69-78.

K o t s c h, Lakshmi 2012: Assistenzinteraktionen: Zur Interaktionsordnung in der persönlichen Assistenz körperbehinderter Menschen. Dissertation. Springer VS: Wiesbaden.

K o t s c h, Lakshmi o.J.: Das Geflecht der Interaktionen zwischen Assistenznehmer und Assistent (Arbeitstitel). Dissertationsvorhaben von Lakshmi Kotsch. Online im Internet: URL: <http://www.hitzler-soziologie.de/pdf/Projekte/Dissertationsvorhaben%20Lakshmi%20Kotsch.pdf> (Stand: 12.02.2012).

K u c k a r t z, Udo 1999: Computergestützte Analyse qualitativer Daten. Eine Einführung in Methoden und Arbeitstechniken. Westdeutscher Verlag: Opladen.

L a m n e k, Siegfried 2010: Qualitative Sozialforschung. Beltz: Weinheim, 5.Auflage.

L i n d m e i e r, Bettina; L i n d m e i e r, Christian 2002: Professionelles Handeln in der Arbeit mit geistig behinderten Erwachsenen unter Leitidee der Selbstbestimmung. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft. 4/5/2002, S. 63-74.

M a r k o w e t z, Reinhard 2005: Inklusion – Neuer Begriff, neue Hoffnungen für die Selbstbestimmung und Partizipation von Menschen mit Behinderung. In: Kaiser, Herbert; Kocnik, Ernst; Sigot, Marion (Hrsg.): Vom Objekt zum Subjekt. Inklusive Pädagogik und Selbstbestimmung. Mohorjeva Hermagoras: Klagenfurt, S. 17-66.

M a r r e n b a c h, Eike 2001: Finanzkompetenz. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistenznehmerInnen. Band A. AG Spak: Dortmund, S. 230-235).

M a y r i n g, Phillip 2002: Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Beltz-Verlag: Weinheim.

M a y r i n g, Phillip 2010: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Beltz-Verlag: Weinheim. 11.Auflage.

M i l l e s, Paul 1992: Wir sind nicht mehr aufzuhalten. Behinderte auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung. AG Spak: München. 1. Auflage.

M o b i l e - Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. Zentrum für Selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.) 2001. Selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für AssistenznehmerInnen. AG Spak: Dortmund.

M o b i l e - Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. Zentrum für Selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.) 2001. Selbstbestimmtes Leben mit Persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für Persönliche Assistentinnen. AG Spak: Dortmund.

M ü l l e r, Conny 2011: Persönliche Assistenz. Kompendium von der Praxis für die Praxis. Diplomica: Hamburg.

N a g e l, Ulrike 1997: Engagierte Rollendistanz. Professionalität in biographischer Perspektive. Leske + Budrich: Opladen.

N i e h o f f, Ulrich 1994: Ich weiß doch selbst, was ich will! Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung. In: Geistige Behinderung. 33. Jahrgang, Heft 1, S. 1-3.

Ö s t e r w i t z, 1994: Wohnen, Wohnformen und Mobilität für Behinderte. In: Freiräume. Landesbehindertentag in NRW. Dokumentation, Münster.

R e h f e l d, Silke 2001: Das Spektrum von Persönlicher Assistenz. In: Mobile – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmtes Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistentInnen. Band B. AG Spak: Dortmund, S. 53-60.

R e h f e l d, Silke 2001: Die Beziehung zwischen der Assistenznehmerin und der persönlichen Assistentin. In: Mobile – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmtes Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistentInnen. Band B. AG Spak: Dortmund, S. 141-184.

R o c k, Kerstin 2001: Sonderpädagogische Professionalität unter Leitidee der Selbstbestimmung. Klinkhardt: Bad Heilbrunn.

R o t h e n b e r g, Birgit 2001: Leben mit persönlicher Assistenz – Vortrag für Professionelle insbesondere aus dem Pflegebereich. In: Mobile – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e.V. (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für AssistenznehmerInnen. Band A. AG Spak: Dortmund, S. 527-533.

R ü t t e r, Jutta; W i e n s t r o e r, Gabi 1990: Männliche oder weibliche Assistenz. Erstes Interview. In: Barwig, Gerlinde; Busch, Christiane (Hrsg.) 1993: „Unbeschreiblich weiblich!“ Frauen unterwegs zu einem selbstbewussten Leben mit Behinderung. AG Spak: München, S. 141-153.

S c h e i b n e r, Janina 2008: Nähe und Distanz in helfenden Beziehungen. Die professionelle Beziehung am Beispiel der Arbeit delinquenten Jugendlichen. Dr. Müller Verlag: Saarbrücken.

S c h n e i b e r g, Pauline 2005: Leitfaden. Für Assistenten und Assistentinnen und solche, die es werden wollen. VbV Verbund behinderter Arbeitgeber/innen selbstbestimmt Leben e.V. (Hrsg.): München.

S c h u l z e – W e i g m a n n, Volker 2011: Unsere anspruchslosen Assistenznehmer. Wie assistiert man Menschen, die ihre Rechte nicht geltend machen? In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik. Jahrgang 17, Heft 11-12, S. 44-49.

S n o w, Judith o.J.: Inclusion Articles: Personal Assistance. What is it and what is it not. Online im Internet: URL: <http://www.inclusion.com/artpersonalassistance.html> (Stand: 24.07.2012).

S c h m i d t, Esther 2001: Rechte und Pflichten der Persönlichen Assistentin als Arbeitnehmerin. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistentInnen. Band B. AG Spak: Dortmund, S. 61-100.

S t e i n e r, Gusti 1999: Selbstbestimmung und Assistenz. In: Gemeinsam leben. Heft 3, S. 104-110.

S t e i n e r, Gusti 2001: Einführung: Selbstbestimmung und Persönliche Assistenz. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für persönliche AssistentInnen. Band B. AG Spak: Dortmund, S. 25-46.

S t o c k n e r, Hubert 2011: Persönliche Assistenz als Ausweg aus der institutionellen Segregation von Menschen mit Behinderungen. Bericht für Selbstbestimmt Leben Österreich zur Situation der Persönlichen Assistenz in Österreich. Innsbruck. Online im Internet: URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/stockner-assistenz.html> (Stand 12.07.2012).

T h a l l e r, Tina 2010: Persönliche Assistenz in Österreich, Deutschland und Schweden. Für Menschen mit intellektueller, körperlicher, psychischer Beeinträchtigung oder Sinnesbehinderung in Österreich. Verlag Dr. Müller: Saarbrücken.

T h i e l k i n g, Verena 2010: Persönliche Assistenz bei körperlich behinderten Menschen im Modell der 24-Stunden Assistenz aus der Sicht der Assistenten. Grin Verlag: Köln.

T i l l m a n n, Anja 2001: Konflikte und Konfliktlösungen. In: Mobile – Selbstbestimmt Leben Behinderter e.V. Zentrum für selbstbestimmtes Leben Köln (Hrsg.): Handbuch Selbstbestimmt Leben mit persönlicher Assistenz. Ein Schulungskonzept für AssistenznehmerInnen. Band A. AG Spak: Dortmund, S. 283-306.

W e t z e l, Gottfried 1988: Selbstbestimmtes Leben – Ein Erfahrungsbericht über die „Independent Living Centers“ in den USA. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft, Heft 3.

W i t z e l, Andreas 2000: Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research . Online im Internet: URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519> (Stand 20.07.2012).

W o i t z i k, Thomas 2006: Der Assistent sagt >nein<. Ein unwirkliches Gedankenexperiment. In: Orientierung 3/2006, S. 7.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Plakat der Lebenshilfe; Quelle: Online im Internet: URL: www.lebenshilfe-wien.at
(Stand: 2.5.2012)

Abb. 2: Rollenprofil des Assistenznehmers

Abb. 3: Rollenprofil des Assistenten

Abb. 4: Rollenverständnis in Beziehungen

Abb. 5: Übersichtstabelle Interviewpartner Assistenznehmer

Abb. 6: Übersichtstabelle Assistenten

Eidesstattliche Erklärung

Verfasserin: Esterer Theresa

Ich erkläre hiermit an Eides statt, da ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, 1. September 2012

Unterschrift: _____

Curriculum Vitae

PERSÖNLICHE DATEN

- Name: Theresa ESTERER
- Kontakt: E-Mail: resalio@yahoo.de
- Staatsangehörigkeit: Österreich
- Geburtsdatum: 12.07.1978
- Geburtsort: Mistelbach

BILDUNGSWEG

- 2001-2012: Studium der Pädagogik an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Heil- und Integrative Pädagogik, Psychoanalytische Pädagogik und Sozialpädagogik.
- 1997-2000: Kolleg für Restaurierung in Krems (Abschluss mit Diplom)
- 1996-1997: Architekturstudium an der Technischen Universität Wien
- 1992-1996: Bundesoberstufenrealgymnasium
- 1984-1992: Pflichtschule

PRAKTIKA & BERUFSERFAHRUNG

- Juli 2005 - Feb. 2012: Persönliche Assistentin für eine körper- und intellektuell beeinträchtigte Frau
- Sept. 2009- Feb 2010: Praktikum in der Präsenzbibliothek, Institut für Bildungswissenschaft, Beraterin hinsichtlich Literaturbestand, basaler Schreibberatung und Online Literaturrecherche
- 2001 - 2012: Verschiedene Restaurierungs- und Renovierungsarbeiten in Wien und Niederösterreich
- Juli 2004 - 2008: Persönliche Assistentin für einen Mann mit intellektueller Beeinträchtigung
- Juli - Sept. 2003: Praktikum im Institut Hartheim, Oberösterreich, Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung im Wohn- und Werkstättenbereich
- 1999 - 2003: Restauratorin in Krems und Wien