

Hintergründe zur Stellenbeschreibung für AssistentInnen

Der Wunsch mehr Informationen über die Stellenbeschreibung zu erhalten ist über die HelferInnenvertretung an uns herangetragen worden. Dieser Bitte möchten wir gern nachkommen.

Daher möchte ich heute Bezug nehmen darauf, warum wir denn plötzlich eine Stellenbeschreibung brauchen und warum diese von AssistentInnen unterschrieben werden soll.

Laut Betriebsverfassungsgesetz besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung, den Arbeitnehmer (AssistentIn) „über dessen Aufgabe(n) und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Ablauf des Betriebs zu unterrichten.“ Das heisst wir sprechen hier von einer Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem/der ArbeitnehmerIn (AssistentIn). Dieser Verpflichtung kann der Arbeitgeber am besten mit Hilfe von Stellen-

beschreibungen nachkommen. Bisher haben wir unsere Verpflichtung auch sehr ernst genommen und in der Regel bei Einstellung in einem persönlichen Gespräch die notwendigen Informationen weitergegeben. Dies wird auch weiterhin so sein. Zusätzlich gibt es als Unterstützung die Stellenbeschreibung.

Die Stellenbeschreibung dient zudem dem neuen AssistentInnen als Entscheidungshilfe, ob die Arbeit für sie in Frage kommt und zur Erleichterung bei der Einarbeitung. Wichtige Informationen werden schriftlich ausgehändigt statt mündlich.

Wir bitten die Stellenbeschreibung zu unterzeichnen als Nachweis darüber, dass diese Informationen weitergegeben wurden, es geht dabei um Kenntnisnahme, nicht darum inhaltlich etwas zu befürworten.

Ute Dietrich

Editorial



**Liebe KundInnen und Kunden,
Liebe AssistentInnen und Assistenten,**

diese Ausgabe des ‚fib im Blick‘ sprengt den Rahmen des Mitteilungsblattes ein wenig.

Im Mittelpunkt steht diesmal ein Schwerpunkt zum Thema Datenschutz/Schweigepflicht. Hier thematisieren wir die formalen, rechtlichen, aber auch inhaltlichen Aspekte in der Assistenz (ab S. 2).

Neben vielen anderen Infos findet sich in dieser Ausgabe auch ein Nachruf auf Markus Welz, ein langjähriger Kunde des fib, der Anfang November plötzlich verstorben ist (S. 6).

Besinnliche Tage und einen guten Start in das Jahr 2009 wünschen wir Euch.

Jörg Fretter

Lohnsteuerkarte 2009

WICHTIG

Alle MitarbeiterInnen des fib sind aufgefordert ihre **Lohnsteuerkarte 2009 bis zum 31. Januar 2009** abzugeben. Die Buchhaltung macht darauf aufmerksam, dass alle diejenigen, die dies bis dahin nicht getan haben, über Lohnsteuerklasse 6 abgerechnet werden (Abzug ca. 20%).

Erworbener Urlaub

WICHTIG

Auf dem monatlichen Gehaltszettel findet sich eine Angabe über die bisher erworbenen Urlaubsstunden.

Bitte überprüft jeden Monat ob der erworbene Urlaub mit Eurem erworbenen Anspruch übereinstimmt. Meldet Fehler bitte an Eure AnsprechpartnerInnen zurück.

Urlaubsregelungen

WICHTIG

Urlaub aus 2008 sollte bis zum 30. April 2009 genommen werden! Ist dies aus gewichtigen Gründen nicht möglich, wird er bei der April-Auszahlung auf jeden Fall mitgezahlt.

Bitte achtet dabei auf Eure individuellen Verdienstgrenzen in diesem Monat.

Reden ist Silber, Schweigen ist Gold?!

Schweigepflicht und Datenschutz in der Assistenz

Der Ausgangspunkt dieses Schwerpunktes liesse sich kurz so zusammenfassen: Wie steht es mit der Schweigepflicht und dem Datenschutz inner- und ausserhalb des fib?

Auch wenn sich die Frage heute in erster Linie auf die Daten der Kundenschaft bezieht, geht es auch um Grundsätzliches. In einer Zeit in der wir immer häufiger erleben wie Menschen an öffentlichen Orten, sei es im Bus oder in der Kneipe, persönlichste und intimste Informationen lautstark und für ihre Umgebung unüberhörbar in ihr Handy posaunen, muss die Frage erlaubt sein, wie halten wir es denn mit dem Schutz der Privatheit unserer KundInnen. Häufig stehen/sitzen diese im Zentrum öffentlicher und staatlicher Datensammelwut. Im sozial- und gesundheitsökonomischen Bereich werden persönlichste und intimste Daten zum Teil unkontrolliert gesammelt und nach Belieben ausgetauscht - entweder zum vorgeblichen Wohl der im Mittelpunkt stehenden Personen oder aber um dem vorausgesetzten Missbrauch vorzubeugen.

Hier aber geht es um uns und die Frage was Datenschutz und Wahrung der Privatssphäre und die damit verbundene Schweigepflicht für uns konkret bedeuten. Kennen wir das nicht aus unserem Alltag: Da werden auf die Schnelle - mal eben - Informationen ausgetauscht, abgeglichen und - wenn wir Glück haben - nur innerhalb der Teams weiter gegeben, die die Kundin/den Kunden betreffen, die darüber Auskunft geben in welchem Lebenskontext sie/er steckt, welche Krise durchgemacht werden und mit welche/n HelferIn sie/er bevorzugt oder nun



rein gar nicht leiden mag. Zudem ist es meist so, dass wir durch unsere Arbeit bei den KundInnen, durch die unzweifelhafte intime Nähe, weit mehr über sie erfahren, als dies in anderen Kontexten jemals der Fall wäre.

Hier soll nicht der Informationsaustausch zwischen den Beteiligten ver-teufelt werden, sondern es geht vielmehr um ein Bewusstwerden für den tagtäglichen Umgang mit den sensiblen Daten unserer KundInnen.

Diesen Bewusstseinsprozess mahnt dieser Schwerpunkt an: Peter Dietrich, selber Kunde des fib, Vorstandsmitglied und (Haus)Jurist, beleuchtet die rechtlichen Implikationen des Themas Schweigepflicht (S. 3).

Michael Schmidt, Mitglied der Kundenschaftsvertretung des fib, formuliert in seinem Beitrag persönliche Eindrücke und Gedanken als Kunde aus der direkten Kunden/Assistenz-Beziehung. Datenschutz ist nicht abstrakt sondern konkret, eine reale,

alltägliche Übung, die auf Vertrauen gründet - das ist seine These (S. 5).

Die Diskussion über den Umgang mit sensiblen Daten ist mit diesen Beiträgen nicht abgeschlossen, im Gegenteil: Sie sollten, könnten, müssten ein Auftakt sein, sich gerade als Dienst, der sich die Selbstbestimmung der KundInnen auf die Fahnen geschrieben hat, intensiv mit dem Schutz der Privatheit auseinander zu setzen.

Wir befinden uns tagtäglich neu im Spannungsfeld von Nähe und Distanz, von Hilfe und Abhängigkeit, von Information so wie informiert sein über eine Person und der Sicherung ihrer Privatheit, dem Erfüllen gesetzlicher Bestimmungen und Schutz sensibler Bereiche, ...

Dessen sollten wir uns bewusst sein/bewusst werden.

Diese Beiträge sollen dazu ein erster Schritt sein.

Jörg Fretter

Schweigepflicht von Assistenzkräften

Rechtliche Aspekte der Schweigepflicht

Die Problematik der Schweigepflicht – besser, der Pflicht zur Verschwiegenheit – soll im Folgenden in dem Verhältnis von Assistenzkräften gegenüber Assistenznehmern behandelt werden. Aufgrund der engen Beziehungsdichte zwischen Assistenzkräften und Assistenznehmern hat die Verschwiegenheitspflicht für die Assistenznehmer einen besonders hohen Stellenwert, da sie aufgrund ihrer besonderen Lebensumstände den Assistenzkräften weitestgehenden Zugang zu ihrer Privat- und Intimsphäre gewähren müssen.

Rechtsgrundlagen der Schweigepflicht/ Verschwiegenheitspflicht

Die Verschwiegenheitspflicht beinhaltet die Verpflichtung, dienstlich erlangtes Wissen geheim zu halten und nicht unbefugt weiter zu geben.

Eine solche Verpflichtung kann sich aus strafrechtlichen, datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen sowie aus allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften ergeben. Die strafrechtliche Schweigepflicht kann hier vernachlässigt werden, da nach § 203 StGB ein Verstoß gegen die Schweigepflicht nur für bestimmte Personen, wie Sozialpädagogen und Sozialarbeiter, strafrechtlich sanktioniert ist.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit ergibt sich vor allem aus tarifvertraglichen Regelungen, so etwa aus § 3 TVÖD, den arbeitsvertraglichen Richtlinien der Kirchen sowie konkretisiert auf das jeweilige Arbeitsverhältnis durch den individuellen



Bild: Demonstration Berlin v. 11.10.08 gegen Überwachung, © pm_c flickr

Arbeitsvertrag. Dies gilt auch für die Arbeitsverträge zwischen dem fib und den Assistenzkräften. Darüber hinaus schützt das allgemeine Persönlichkeitsrecht, das als sogenanntes „sonstiges Recht“ nach § 823 BGB von der Rechtsprechung hergeleitet wird, die Privatsphäre und noch mehr die Intimsphäre jedes Menschen. Dabei genießt die Intimsphäre absoluten Schutz. Auch in der Privatsphäre bleibt es dem Betroffenen vorbehalten, ob und ggf. welcher Öffentlichkeit er sich in welcher Weise darstellt. Die Privatsphäre eines Assistenznehmers ist sehr weit aufzufassen und umfasst sein gesamtes Lebensumfeld, so z.B. mit wem er sich wann und wo trifft, was und wo er einkauft und welche Restaurants oder Kneipen er besucht. Enger ist die Intimsphäre aufzufassen, die vor allem den engeren Wohnbereich und alle die Person unmittelbar betreffenden Angelegenheiten, wie Gesundheit und den körperlichen Intimbereich, beinhaltet. Jede unbefugte Weitergabe von Informationen aus diesen Bereichen verletzt den Assistenznehmer in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht.

Folgen der Verletzung der Schweigepflicht/ Verschwiegenheitspflicht

Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und unter Umständen zu einer fristlosen Kündigung führen.

Die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch die Assistenzkraft stellt gleichzeitig eine Verletzung des zwischen dem fib und dem Kunden geschlossenen Kundenvertrags dar. Denn das Fehlverhalten der Assistenzkraft ist dem fib als Arbeitgeber wie eigenes Verschulden (§ 278 BGB) unmittelbar zuzurechnen und kann den Kunden berechtigen, vom fib die Ersetzung der Assistenzkraft durch eine geeignete andere Person zu verlangen. Dies kann im Ergebnis ebenfalls zur Kündigung der Assistenzkraft führen, wenn der fib keinen anderweitigen Arbeitsplatz anbieten kann.

Ferner kann die mit der unbefugten Weitergabe von dienstlich erlangtem Wissen einhergehende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Assistenznehmers in gra-

vierenden Fällen unter Umständen zu Schadensersatz- oder sogar zu Schmerzensgeldansprüchen führen.

Grenzen der Verschwiegenheitspflicht

Die Verschwiegenheitspflicht gilt jedoch nicht unbegrenzt. Sie kann durch gesetzliche Vorschriften eingeschränkt werden. Solche Einschränkungen ergeben sich etwa aus dem Pflegeversicherungsgesetz und dem Sozialhilferecht und begründen etwa Dokumentations- und Nachweispflichten (z.B. Leistungsnachweise der Assistenzkraft). Grundsätzlich bedarf jede Datenerhebung und jede Datenweitergabe der Einwilligung des Betroffenen. Diese gilt jedoch, wenn sie nicht ausdrücklich erfolgt ist, als stillschweigend (konkudent) gegeben. Denn wenn der Kunde sich durch den fib Assistenzkräfte zur Verfügung stellen lässt, dann willigt er konkudent in die Erhebung und Weitergabe von seine Person betreffende Angaben ein, zu deren Dokumentation der fib gesetzlich verpflichtet ist. Abgesehen davon dürfen auch personenbezogene Daten ohne Einwilligung des Betroffenen erhoben und weitergegeben werden, wenn es zur Erfüllung gesetzlicher Aufgaben des fib erforderlich ist. Dazu gehören die besagten Dokumentationspflichten. Dazu gehören jedoch nicht Mitwirkungspflichten des Assistenznehmers, etwa Angaben zu seinen Einkommens- und Vermögensverhältnissen gegenüber dem Sozialamt. Hier steht weder dem fib noch der Assistenzkraft die Befugnis zur Weitergabe solcher Angaben zu.

Interne Kommunikation in einem Team

Die Weitergabe von kundenbezogenen Informationen innerhalb des Teams ist differenziert zu betrachten.



Bild: Demo Berlin, © pm_c, flickr

Handelt es sich um Informationen, die im Rahmen des Assistenzverhältnisses für eine ordnungsgemäße Erfüllung von dienstlichen Pflichten erforderlich sind, liegt in der Weitergabe solcher dienstbezogenen Informationen an ein Mitglied des Teams keine Verletzung der Schweigepflicht vor. Dienstbezogene Informationen können etwa bei Dienstbesprechungen und Schichtwechsel mündlich oder in einem Übergabevermerk erfolgen, vorausgesetzt, es handelt sich um mit den dienstlichen Aufgaben im engen Zusammenhang stehende Informationen. Nicht erforderlich für die nachfolgende Assistenzkraft sind in der Regel Informationen über den Tagesablauf des Assistenznehmers, über die Befriedigung irgendwelcher Bedürfnisse, über Besuche und Ähnliches. Hier sollte mit dem Assistenznehmer ge-

klärt werden, welche Informationen weitergabefähig sind.

Der Assistenzkraft anvertraute Äußerungen des Assistenznehmers unterliegen selbstverständlich der Verschwiegenheitspflicht, selbst wenn ein dienstliches Interesse von Teammitgliedern hieran bestehen sollte. Es liegt im Belieben des Assistenznehmers, welchem Teammitglied er Informationen gibt und welchem er diese vorenthält. Das Vertrauensverhältnis zu den einzelnen Assistenzkräften des Teams kann unterschiedlich ausgeprägt sein. Dies ist selbstverständlich zu respektieren. Wegen der rechtlichen und tatsächlichen Komplexität der Thematik wird zur Supervision zu einem späteren Zeitpunkt Stellung genommen.

PETER DIETRICH

Supervision für haupt- und nebenamtliche AssistentInnen

Die Supervisionsgruppe trifft sich jeden ersten und dritten Mittwoch eines Monats zwischen 18.00 Uhr und 19.30 Uhr im fib. Die Termine für das erste Halbjahr 2009 sind:

Mittwoch, 21. Januar,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	3. Mittwoch im Januar
Mittwoch, 04. Februar,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	1. Mittwoch im Februar
Mittwoch, 18. Februar,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	3. Mittwoch im Februar
Mittwoch, 04. März,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	1. Mittwoch im März
Mittwoch, 18. März,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	3. Mittwoch im März
Mittwoch, 1. April,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	1. Mittwoch im April
Mittwoch, 06. Mai,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	1. Mittwoch im Mai
Mittwoch, 20. Mai,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	3. Mittwoch im Mai
Mittwoch, 17. Juni,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	3. Mittwoch im Juni
Mittwoch, 1. Juli,	18.00 Uhr – 19.30 Uhr	1. Mittwoch im Juli

(Änderungen vorbehalten, s. Aushang: „Raumbelegung“ Erdgeschoss Raum 1)

Vertrauen als Basis in der Assistenz

Plädoyer für das Reden

Dieser Beitrag zum Thema Schweigepflicht stellt an einem Beispiel meine persönliche Sicht dar, was Persönliche Assistenz, je nach Hilfsbedarf, eben auch heißt oder heißen kann.

Zweifelsohne: Die HelferInnen erhalten, und das gilt insbesondere für Menschen mit hohem Hilfebedarf, einen tiefen Einblick in unser Leben. Schweigepflicht ist im Verhältnis zu meinen HelferInnen/Assistenz nie Thema. Es gab bislang noch keine Situation, in der ich auf die Schweigepflicht gepocht hätte. Es wäre ja auch einigermaßen absurd. Nicht nur, weil ich eh' nicht kontrollieren kann, ob sie die Schweigepflicht auch richtig einhalten.

Die Grundlage des Verhältnisses zu meiner Persönlichen Assistenz ist das Vertrauen. Ich vertraue darauf, dass meine PA mich nicht abzocken wenn sie für mich einkaufen. Ich vertraue darauf, dass sie ein Gespür dafür haben, was sie über mich gegenüber Dritten weiter erzählen können. Übrigens gilt dieses ja auch für mich – ich erfahre ja auch einiges über sie. Mein Leben ist zum größten Teil recht unspektakulär. Mein Lieblingsgericht im Winter ist Grünkohl. Und ich sitze gern im Wintergarten und glotze in die Landschaft. Manchmal bin ich traurig, manchmal wütend und im Winter brauche ich viel Licht, damit ich nicht in Depression ver falle. Das wissen auch meine PA. Sollten sie darüber nicht reden dürfen? Aber das Leben besteht ja nicht nur aus Grünkohl essen.

Was ich damit sagen will: Wenn wir unser Leben selbstbestimmt gestalten wollen und wir mal was ausprobieren – und das gehört ja zum Le-



ben dazu, dass man was „ausser der Reihe macht“, man kann auch sagen, so seine Erfahrungen macht, auch in Sachen „schrägen“ oder uns selbst suspekt oder gar peinlich vorkommenden diffusen Bedürfnislagen – dann sind Grenzüberschreitungen eigentlich notwendig. Und gerade in sensiblen Bereichen (die von Kontakten zu anderen über Pflegeaspekte bis hin zur Sexualität reichen können) ist das Vertrauen die Basis. Wenn ich zu meiner PA sage, „Schieb mal bitte den Porno rein!“, dann gebe ich ihnen was Intimes von mir preis. Was mir selbst ja auch sehr unangenehm sein kann.

Manchmal hat man Glück mit den HelferInnen und „die Chemie“ stimmt. Doch Vertrauen ist in der Regel nicht einfach „da“. Man kann es sich erarbeiten. Wenn das Vertrauen fehlt, sind Konflikte vorprogrammiert. Oder man nimmt sich in seiner Subjektivität zurück, was sehr quälend sein

kann. Aus meiner eigenen Erfahrung weiß ich, dass es in der Regel besser ist, zu versuchen, Konflikte auszutragen (gut, manchmal bringt es nix, das ist auch okay).

Das Leben mit einer Behinderung kann sehr anstrengend sein, physisch wie psychisch, man will also nicht noch mehr Anstrengung durch Konflikte aus fehlendem Vertrauen oder unpassender Chemie.

Der Ruf nach „externem Regelungsbedarf“ ist verständlich, aber nicht unbedingt schlau.

Aus der Arbeit Vertrauen gewinnen. Daraus kann trotz (vielleicht auch gerade wegen) aller Anstrengung und Erschöpfung viel entstehen: Freiheit, Stärke, Respekt vor sich selbst als auch durch und vor anderen und Selbstvertrauen.

Michael Schmidt



Reader erschienen



Am 6. Juni diesen Jahres veranstaltete der fib eine Fachtagung zum Thema: „Mittendrin statt nur dabei?! - Selbst-

bestimmtes Leben und Wohnen von Menschen mit geistiger Behinderung“, mit ExpertInnen und Interessierten aus der gesamten Bundesrepublik.

Nun liegt die Dokumentation in Form eines Reader vor. Dieser kann als PDF-Datei kostenlos aus dem Internet geladen werden (<http://www.fib-ev-marburg.de>, unter dem Menüpunkt Publikationen).

Stadtführer für Behinderte



Angeregt durch den Behinder-tenbeirat der Stadt Marburg entstand ein Gemeinschaftsprojekt des Fachbereichs Geogra-

phie der Philipps-Universität Marburg und der Stadt Marburg, das zum Ziel hatte, behinderten Menschen Informationen über Zugänglichkeiten von Gebäuden zu liefern.

Im Juli 2008 ist der aktuell überarbeitete und erweiterte Marburger Stadtführer für Menschen mit Behinderungen erschienen. Neben den Zugänglichkeitsinformationen zu Gebäuden enthält er auch Informationen für sehgeschädigte Personen und Listen der Behindertenparkplätze und Behinderten-WC's. Den Stadtführer gegen eine Schutzgebühr von 3,- € in der Marburger Geschäftsstelle des fib erworben werden.

Nachruf

*Drum bitte denkt an mich –
denn dadurch lebe ich –
noch ein wenig weiter –
jedenfalls so weit –*

Markus Welz

† 5.11.2008

*bis auch ihr einst gestorben seid
(Markus Welz)*

„Ich muss dir etwas schlimmes mitteilen. Markus Welz ist diese Nacht gestorben!“. Erst mit einigen Augenblicken Verzögerung habe ich begriffen, was die Assistentin mir am Telefon sagte. Am Vortag hatten wir Helfertreffen und die Weihnachts- und Silvesterdienste geplant. Ein gewöhnliches Helfertreffen, nachdem ich noch einen Hausbesuch bei Markus machte. Bevor ich ging, machten wir den Termin für den nächsten Hausbesuch aus.

Markus Welz war aufgrund seiner Muskeldystrophie rund um die Uhr auf Persönliche Assistenz angewiesen. Nach seinem Auszug aus dem KBH war er über fünfzehn Jahre Kunde des fib. Seine Versorgung organisierte Markus zuerst sehr autonom mit Zivis und Nebenamtlichen. Der fib diente ihm dabei mehr als Abrechnungsstelle. Markus lebte sein eigenes Leben, studierte, ging seinen Freizeitaktivitäten nach und pflegte seine Freundschaften. Mit Hilfe von Assistenten unternahm er viele Reisen.

Anfang 2004 bekam Markus eine so schwere Lungenentzündung, dass er ins künstliche Koma versetzt und beatmet werden musste. Monatelang lag er in verschiedenen Kliniken, immer unterstützt von seiner Familie. Als sich sein Zustand stabilisiert hatte, plante er zitiert seine Entlassung. Er wollte wieder nach Marburg und durch den fib versorgt werden. Das schien unmöglich. Seine Wohnung war nicht E-Rolli geeignet. Außerdem hat der fib keinen Versorgungsvertrag für Krankenpflege. Ein wochenlanges Tauziehen begann. Seine Eltern organisierten eine Wohnung und richteten sie vorläufig ein. Im fib liefen die Diskussionen: können wir das, machen wir das, was für Helfer können das. Wir haben uns entschieden, Markus weiter als Kunden zu versorgen, aber nur mit Fachpflege. Neue Hürden taten sich auf: die Krankenkasse wollte Markus einen anderen Dienst aufzwingen. Markus kämpfte weiter, schließlich akzeptierte seine Krankenkasse den fib als versorgenden Pflegedienst.

Wieder in Marburg begann Markus noch einmal ein Leben unter veränderten Perspektiven: er war nun 24 Stunden am Tag auf die Beatmung angewiesen und konnte nur noch mit Flüsterstimme sprechen. Auch diese Hürden meisterte er. Er baute seine Wohnung um, plante seine Freizeit und Fahrten. Obwohl Markus Teile der Hilfeorganisation an die Regie abtrat, organisierte er vieles autonom. Trotz seiner Beatmung, trotz verschiedener lebensbedrohlicher Krisen, nahm er weiterhin am kulturellen Leben teil. Die letzte Krise lag zwei Monate zurück, Weihnachten stand vor der Tür und war geplant.

Darf jemand der schwer chronisch krank und behindert ist nicht plötzlich und unerwartet sterben?

Kristine Pfeffer