

Finanzierung von selbstorganisierten ambulanten Assistenz-, Teilhabe- und Pflegeleistungen (Arbeitgebermodell)

1. Allgemeines

Volljährige behinderte Menschen, die zur Erhaltung oder Sicherung Ihres selbstständigen Wohnens außerhalb von stationären Wohneinrichtungen auf Leistungen der Eingliederungshilfe oder Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII angewiesen sind, erhalten diese Leistungen entsprechend ihres individuellen Bedarfs.

Üblicherweise werden die notwendigen Leistungen der Eingliederungshilfe oder Hilfe zur Pflege durch ambulante Dienste, die Verträge mit dem LWL abgeschlossen haben, erbracht und unmittelbar zwischen der LWL-Behindertenhilfe Westfalen und dem ambulanten Dienst abgerechnet.

Dem Wunsch behinderter Menschen entsprechend, mehr unmittelbaren Einfluss und Transparenz bei der Leistungsausführung zu erlangen, kommt jedoch auch eine Geldleistung an den behinderten Menschen selbst in Betracht, der sich dann die von ihm benötigte Hilfe "einkauft" und die Hilfe selbst organisiert. Nach den bisherigen Erfahrungen besteht dieser Wunsch insbesondere bei Menschen, deren Unterstützungsbedarf aufgrund der Schwere oder Komplexität der Behinderung sowohl im pflegerischen Bereich als auch im Bereich der sozialen Teilhabe besonders hoch und zeitintensiv ist (entsprechend der Leistungen des Leistungstyps Individuelle Schwerstbehindertenbetreuung). Dieses Finanzmodell wird als **Arbeitgebermodell** bezeichnet.

2. Grundsatz

Das Arbeitgebermodell ist dadurch gekennzeichnet, dass

- der behinderte Mensch i. d. R. als Arbeitgeber **aller** bei ihm eingesetzten Pflege-, Fach- und Assistenzkräfte auftritt (verbunden mit allen entsprechenden Rechten und Pflichten eines Arbeitgebers)
- mehr Selbstbestimmung durch Einflussnahme z. B. auf konkrete Einsatzzeiten und Personalauswahl innerhalb des vorgegebenen Rahmens besteht,
- mehr Transparenz erzeugt wird, da die erbrachten Leistungen vom behinderten Menschen selbst bezahlt werden.

Der Anspruch auf eine Geldleistung ergibt sich aus § 10 SGB XII.

Die Beantragung eines sogenannten "persönlichen Budgets" (§§ 57 SGB XII i. V. m. § 17 SGB IX) ist **nicht** erforderlich um Geldleistungen im Rahmen des Arbeitgebermodells vom LWL zu erhalten.

3. Grundsätze bei der Ermittlung der Leistungen im Rahmen des Arbeitgebermodells

Die Festlegung der Höhe der Leistungen erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten. Die Höhe der Leistungen ist insbesondere von der notwendigen Qualifikation der einzusetzenden Assistenten bzw. Pflegekräfte sowie vom durchschnittlichen zeitlichen Umfang der Unterstützung abhängig.

Bei der Kalkulation der Höhe der Geldleistungen sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Im Rahmen der Prüfung des Behindertenhilfefachdienstes wird der durchschnittliche Hilfebedarf für den jeweiligen Bewilligungszeitraum festgestellt. Gegebenenfalls erfolgt dabei eine differenzierte Feststellung nach der Art des Hilfebedarfes und der benötigten Qualifikation der Assistenz- bzw. Pflegekraft. Bei der Bedarfsfeststellung werden die Leistungen anderer Leistungsträger (insbesondere Kranken- und Pflegekasse) **bedarfsmindernd** berücksichtigt.
- Für Assistenten und Pflegehelfer (ohne notwendige berufliche Qualifikation) wird vom LWL für Voll- und Teilzeitkräfte ein Bruttostundenlohn bis zu 11,50 € (also incl. Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung jedoch ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) akzeptiert. Für Geringverdiener (Mini- oder Midi-Jobs) wird i. d. R. ein Stundenlohn bis zu 9,00 € anerkannt. Diese Beträge orientieren sich an Tariflöhnen; eine Tarifbindung entsteht hierdurch jedoch nicht. Abweichungen aufgrund besonderer örtlicher Regelungen oder Besonderheiten des Einzelfalles sind möglich.
- Bei Bereitschaftsdiensten (z. B. in der Nacht) reduziert sich der Bruttostundenlohn i. d. R. um 50% (5,75 €/4,50€).

„Mini-Jobs“ sind sogenannte geringfügig entlohnte Beschäftigungen, bei denen der Verdienst regelmäßig die festgelegte Höchstgrenze von 400 Euro nicht übersteigen darf. Der Minijobber muss keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern verdient im Regelfall brutto für netto. Die Aufwendungen des Arbeitgebers für Steuern, Sozialversicherung und Umlagen sind zusätzlich zum Stundenlohn von max. 9,00 € zu übernehmen.

„Midi-Jobs“ sind Beschäftigungen mit einem regelmäßigen mtl. Arbeitsentgelt von 400,01 und 800 Euro. Arbeitnehmer zahlen hier angepasste Sozialversicherungsbeiträge. Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst dabei von 4 % bei einem Verdienst i. H. v. 400,01 Euro bis auf rund 21 % bei einem Verdienst i. H. v. 800 Euro. Arbeitgeber zahlen allerdings stets den Beitragsanteil von derzeit ca. 21 % des tatsächlichen Arbeitsentgelts. Der Arbeitnehmeranteil und Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sind zusätzlich zu dem Stundenlohn von max. 9,00 € zu übernehmen.

- Bei notwendiger besonderer pflegerischer Qualifikation der Assistenz- bzw. Pflegekraft können höhere angemessene Arbeitsvergütungen im Einzelfall vereinbart werden. In diesen Fällen beläuft sich der Stundensatz für Voll- und Teilzeitkräfte i. d. R. auf einen Bruttostundenlohn bis zu 27,00 € (ebenfalls incl. Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung jedoch auch ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung). Auch dieser Betrag orientiert sich an Tariflöhnen.
- Sozialversicherungsabgaben des behinderten Menschen als Arbeitgeber bei den Voll- und Teilzeitkräften werden zusätzlich berücksichtigt.
- Für Urlaubs- und Krankheitszeiten der Assistenz- bzw. Pflegekraft (mit Anspruch auf Lohnfortzahlung) wird ein Zuschlag von 17% kalkuliert, damit eine Vertretung auch während dieser Zeiten finanziell sichergestellt werden kann.

Darüber hinaus ist Folgendes zu beachten:

- Die Ausführung der Leistungen kann sowohl im Rahmen regulärer Voll- oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse als auch im Rahmen geringfügiger Beschäftigung ("Mini-" oder "Midi-Jobs") erfolgen. Die Entscheidung obliegt dem behinderten Menschen.
- Zwischen dem behinderten Menschen (Arbeitgeber) und der Assistenz- bzw. Pflegekraft (Arbeitnehmer) wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen. Darin werden auch Regelungen zum Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall getroffen. Es wird empfohlen Kündigungsregelungen aus besonderen Gründen (z. B. bei eintretender Heimbetreuungsnotwendigkeit oder längerer stationärer Krankenhausbehandlung) vorzusehen.
- Arbeitsverträge mit Verwandten und Verschwägerten des behinderten Menschen bis zum dritten Grad sowie mit Personen, die mit dem behinderten Menschen in häuslicher Gemeinschaft leben, werden i. d. R. nicht anerkannt und vergütet.
- Zusätzlich zu den nach individueller Prüfung festgelegten Beträgen für die laufenden Personalkosten wird eine Aufwandsentschädigung in pauschalierter Form bewilligt. Die Aufwandsentschädigung beträgt monatlich i. d. R. 80 €. Damit werden weitere Aufwendungen des behinderten Menschen als Arbeitgeber, die zur Sicherung des selbstständigen Wohnens erforderlich werden können, abgedeckt (z. B. Fahrtkosten oder Eintrittsgelder einer Begleitperson, Fortbildungs- und Qualifizierungskosten, Kosten eines Lohnbüros). Die Aufwandsentschädigung steht zur freien Verfügung des behinderten Menschen; Verwendungsnachweise für die Aufwandsentschädigung werden im Rahmen der Abrechnung nicht verlangt.