



an alle herangezogenen  
Gebietskörperschaften

**Achtung Rufnummernänderung  
beachten!**

Ab 01.04.2022 hat die Sozialagentur  
Sachsen-Anhalt neue Rufnummern.

Die Zentrale ist unter der Rufnummer  
0345 6815 – 8000 sowie per Fax unter  
der Rufnummer 0345 6815 – 8003 zu  
erreichen.

**Nur zur internen Verwendung**

Halle, 30.03.2023

**Arbeitshinweis 01 - 2023**

**Leistungsgewährung im Rahmen eines Arbeitsgebermodells nach  
§ 64f SGB XII i.V.m. § 102 SGB IX**

Inhalt

1. Sach- und Rechtslage
2. Voraussetzungen für die Leistungserbringung als Arbeitsgebermodell
  - 2.1 Sachliche Voraussetzungen
  - 2.2 Persönliche Voraussetzungen der leistungsberechtigten Person als Arbeitgeber
  - 2.3 Anforderungen an die Assistenten als Arbeitnehmer
3. Vergütung eines Arbeitsgebermodells
  - 3.1 Mindestlohn
  - 3.2 Abweichen vom Mindestlohn
  - 3.3 Zuschläge
  - 3.4 Urlaub
  - 3.5 Assistenzzimmer
  - 3.6 Regiekosten und Pflegegeld nach § 64a SGB XII
  - 3.7 Berechnung der Löhne
  - 3.8 Dienstberatungen
  - 3.9 Urlaub mit Assistenten

Magdeburger Str. 38  
06112 Halle (Saale)

Telefon (0345) 6815-8000  
Telefax (0345) 6815-8003  
Post@sozag.ms.sachsen-anhalt.de

www.sozialagentur.sachsen-anhalt.de  
www.sachsen-anhalt.de

4. Angemessenheit der Kosten eines Assistenzmodells
5. Nachweisführung
6. Das Dienstleistungsmodell
7. Leistungsgewährung als Persönliches Budget
8. Beteiligung der Sozialagentur
9. Inkrafttreten

## 1. Sach- und Rechtslage

Der Zweck der Hilfgewährung nach dem Arbeitgebermodell besteht darin, dem Menschen mit Behinderung ein selbst bestimmtes Leben in eigener Verantwortung zu ermöglichen. Dabei steht eine nahtlose und kontinuierliche Leistungserbringung im Vordergrund. Im Rahmen der Bearbeitung von Anträgen zum Arbeitgebermodell ist es erforderlich, gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung die individuelle Gestaltung der Hilfgewährung zu entwickeln, die geeignet ist, den Umfang des Hilfebedarfs abzudecken.

§ 64 f Abs. 3 SGB XII ermöglicht den pflegebedürftigen Personen der Pflegegrade 2 bis 5, ihre häusliche Pflege bzw. die erforderliche persönliche Assistenz für die alltäglichen und wiederkehrenden notwendigen Hilfen durch von ihnen selbst als Arbeitgeber beschäftigte besondere Pflegekräfte sicher zu stellen. Diese Angestellten werden im Folgenden als Assistenten bezeichnet.

Mit der Persönlichen Assistenz im Rahmen eines Arbeitgebermodells sollen alle Leistungen im Bereich Pflege, Haushalt, Mobilität, Kommunikation und die Beobachtungspflege organisiert werden.

Hat der Mensch mit Behinderung gleichzeitig einen Bedarf an Leistungen der Eingliederungshilfe nach § 102 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX in Form von Assistenzleistungen nach § 113 i.V.m. § 78 SGB IX, so sind in diesen Leistungen nach § 103 Abs. 2 SGB IX die Pflegeleistungen nach § 64 f SGB XII enthalten. Die Leistungsgewährung erfolgt insgesamt als Eingliederungshilfe (vgl. AH 10-2019 zum Lebenslagenmodell).

Einmalige Bedarfe der Eingliederungshilfe (z. B. einmalig Gewährung von Hilfsmitteln) sind von dieser Regelung ausgenommen.

## 2. Voraussetzungen für die Leistungserbringung im Arbeitgebermodell

### 2.1 Sachliche Voraussetzungen

- Es wurde ein Pflegegrad 2 bis 5 festgestellt.

- Darüber hinaus kann ein Bedarf an Eingliederungshilfe bestehen, welcher im Gesamtplanverfahren ermittelt wurde.
- Es ist eine Kalkulation erforderlich, wie hoch die Kosten für die ambulante Versorgung im Rahmen eines Arbeitgebermodells sein werden.

In diesem Zusammenhang ist von der leistungsberechtigten Person ein umfassendes, konkretes Konzept vorzulegen, das die Sicherstellung der Pflege belegt (vgl. Juris PK zu § 64f SGB XII, RZ 37). Inhaltlich muss erkennbar sein, wie der vorliegende Bedarf gedeckt werden soll, d. h. welche Unterstützung die leistungsberechtigte Person in welchem zeitlichen Umfang benötigt und welches Personal dafür erforderlich ist.

## 2.2 Persönliche Voraussetzungen der leistungsberechtigten Person

Der Zugang zum Arbeitgebermodell setzt voraus, dass das Direktionsrecht bzw. die Weisungsbefugnis von der leistungsberechtigten Person in sinnvoller Weise ausgeübt werden kann. Das ist der Fall, wenn die leistungsberechtigte Person die Sachverständigkeit besitzt, die Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers zu übernehmen. Arbeitsverträge können nur abgeschlossen werden, sofern die leistungsberechtigte Person geschäftsfähig ist. Ist dies nicht der Fall, tritt an die Stelle der leistungsberechtigten Person die gesetzliche Betreuung. Dieser bedarf insoweit der Genehmigung durch das Betreuungsgericht, als mit der Arbeitgeberstellung rechtliche Verpflichtungen in Form von Einhaltung von Arbeitgeberpflichten, wie z. B. Zahlung von Lohn/Gehalt, Unfallverhütung, Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern einhergehen (vgl. Landessozialgericht Sachsen-Anhalt vom 07.11.2018, L 8 SO 25/18 B ER, RZ 38).

Hat die leistungsberechtigte Person einen Teilhabebedarf nach SGB IX, erfolgt die Beurteilung dieser Kompetenzen im Rahmen des Gesamtplanverfahrens.

Folgende Kompetenzen sind für die Durchführung eines Arbeitgebermodells unerlässlich:

- Personalkompetenz:

Die leistungsberechtigte Person trifft die Entscheidung, wer die Assistenzleistung erbringt, schließt Arbeitsverträge ab, erstellt Dienstpläne, Lohnabrechnungen, führt Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ab.

- Anleitungskompetenz:

Die leistungsberechtigte Person weist die Assistenten selbst in die benötigten Hilfeleistungen ein.

- Finanzkompetenz:

Die leistungsberechtigte Person kontrolliert die Verwendung der Finanzen, die zur Finanzierung des Arbeitgebermodells zur Verfügung stehen. Dazu zählen Abrechnungen und Dokumentationen für die jeweiligen Kostenträger.

➤ **Organisationskompetenz:**

Die leistungsberechtigte Person gestaltet den Tagesablauf in Eigenregie und ohne zeitliche Vorgaben und organisiert Ausfälle bei Krankheit und Urlaub.

Die leistungsberechtigte Person tritt selbst als Arbeitgeber auf und muss sich zuvor informieren, welche Verpflichtungen sich gegenüber ihren Beschäftigten und welche Anforderungen sich hinsichtlich einer nachvollziehbaren Dokumentation ergeben.

### 2.3 Anforderungen an die Assistenten

Die Leistungsgewährung im Rahmen eines Arbeitgebermodells nach § 64f SGB XII ist der häuslichen Pflege nach § 64b SGB XII gleichzusetzen (vgl. Juris PK zu § 63b SGB XII, Rz 46). Bei den im Arbeitgebermodell beschäftigten Assistenten handelt es sich um besondere Pflegekräfte, die die Anstellung einer fremden Person erfordern, die jedoch keine Fachkraft sein muss. Damit ist ausgeschlossen, Angehörige im Arbeitgebermodell zu beschäftigen und anzustellen. Das BSG hatte ausgeführt, Pflegekräfte seien bereits dann „besondere“, wenn sie nicht in häuslicher oder nachbarschaftlicher Verbundenheit pflegten, wenn also die Sicherstellung der Pflege durch Nahestehende oder im Wege der Nachbarschaftshilfe nicht erwartet und gefordert werden kann. Das BSG hat dies ausdrücklich für das Arbeitgebermodell entschieden (vgl. BSG vom 28.02.2013 B8 SO 1/12 R).

Darüber hinaus sind nahestehende Angehörige, wie z. B. Ehegatten gem. § 1353 BGB untereinander sowie gem. § 1618a BGB Eltern und Kinder gegenseitig zur Beistandsleistung verpflichtet. Auch entspricht die Pflege von Angehörigen einer sittlichen Pflicht.

## 3. Vergütung eines Arbeitgebermodells

### 3.1 Mindestlohn

Die Bemessung der angemessenen Kosten für die Assistenzkraft im Rahmen eines Arbeitgebermodells richtet sich für alle nach Inkrafttreten dieses Arbeitshinweises zu gewährenden Arbeitgebermodelle nach der aktuellen Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohnes (Mindestlohnanpassungsverordnung).

Die bisher gewährten Arbeitgebermodelle haben sich als Berechnungsgrundlage an der Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Vierte

Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 4. PflegeArbbV) vom 22. 04. 2020 orientiert. Sie ist künftig nicht mehr anzuwenden.

„Privathaushalte als Arbeitgeber fallen nicht in den Geltungsbereich der Verordnung. Soweit also Arbeitnehmer unmittelbar durch den Haushalt der pflegebedürftigen Person beschäftigt werden, finden die Mindestarbeitsbedingungen nach der Verordnung (Mindestlöhne, Mehrurlaub) keine Anwendung, denn ein Privathaushalt stellt keinen „(Pflege-)Betrieb“ im Sinne der Verordnung dar. Grundsätzlich sind in Privathaushalten aber die Regeln des allgemeinen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz zu beachten. Gleiches gilt für den gesetzlichen Urlaub.“ (vgl. BMAS – Fragen und Antworten zum Pflegemindestlohn von Mai 2022, Seite10)

Damit sind alle Regelungen des Gesetzgebers, die für Pflegebetriebe nach § 10 Satz 3 Arbeitnehmerentsendegesetz getroffen wurden, für die Arbeitgebermodelle nicht relevant.

„Arbeitsrechtlich zwingend ist allerdings lediglich, dass der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde und damit für alle Stunden zahlt, während derer der Arbeitnehmer die gemäß § 611 Abs. 1 BGB geschuldete Arbeit erbringt. Vergütungspflichtige Arbeit ist dabei nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft. ... Soweit diese Maßgabe eingehalten wird, ist es nicht unüblich, Zeiten des Bereitschaftsdienstes in geringerer Höhe zu entlohnen als Vollarbeit, da die Arbeitsleistung in der Bereitschaft eine geringere ist als während der Vollarbeit.“ (vgl. Sächsisches LSG L 8 SO 39/21 B ER, RZ 44).

Unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände der leistungsberechtigten Person kann im Ausnahmefall vom gesetzlichen Mindestlohn abgewichen werden. Das kann der Fall sein, wenn sich nachweislich zu den vorgegebenen Konditionen keine geeigneten Assistenzkräfte finden und eine andere Form der Leistungserbringung nicht zumutbar ist. Die Abweichung ist von der leistungsberechtigten Person zu begründen und nachzuweisen.

### 3.2. Abweichen vom Mindestlohn

Wird zur Sicherstellung der Bedarfsdeckung der vorgegebene Mindestlohn in der Kalkulation des Arbeitgebermodells überschritten, sind folgende Aktivitäten durch die leistungsberechtigte Person nachzuweisen und bei der Entscheidung über den Antrag zu berücksichtigen:

- Unterlagen zu erfolglos verlaufenen Ausschreibungen
- Suchen über Internetportale (z.B. Assistenzbörse) und der damit verbundenen Kommunikation
- Dokumentation von geführten Personalgesprächen
- Schriftverkehr mit potentiellen Bewerbern
- Nachweis von Beratungsgesprächen beim zuständigen Jobcenter

Führen die unternommenen Aktivitäten nicht zum Erfolg im Sinne einer Einstellung (zu geringer Lohn etc.) kann als Obergrenze die ortsübliche Entlohnung für vergleichbare Tätigkeiten herangezogen werden. Diese Entscheidung ist zu begründen.

**Die Regelung zur Berechnung der Löhne gilt für alle neu beantragten Arbeitgebermodelle. Der bisher gewährte Pflegemindestlohn wird für alle Bestandsfälle in gleicher Höhe weitergewährt, bis der allgemeine Mindestlohn erreicht wird.**

Ein Berechnungsmodell ist als Anlage beigelegt.

### 3.3 Zuschläge

Gesetzliche Grundlage für die Gewährung von Zuschlägen ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Arbeitnehmer, die regelmäßig oder ausschließlich Nachtarbeit leisten, haben nach § 6 Abs. 5 ArbZG Anspruch auf eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen finanziellen Ausgleich (Zuschlag) auf das ihm zustehende Bruttoarbeitsentgelt.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitgebermodell bestehen keine tariflichen Ausgleichsregelungen über einen angemessenen Zuschlag, da die Leistungen in einem privaten Haushalt erbracht werden.

„Die Höhe des angemessenen Nachzuschlags iSv § 6 Abs 5 ArbZG richtet sich nach der Gegenleistung, für die sie bestimmt ist. Ein geringerer Ausgleich ist erforderlich, wenn in die Nachtarbeit Arbeitsbereitschaft fällt. Nach der Art der Arbeitsleistung ist auch zu beurteilen, ob der vom Gesetzgeber mit dem Lohnzuschlag verfolgte Zweck, im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers Arbeit zu verteuern, zum Tragen kommt.“ (BAG Urteil vom 11.02.2009 AZZR 148/08, RZ 12)

Bei den Arbeitgebermodellen ist regelmäßig davon auszugehen, dass in die Nachtarbeit auch die Arbeitsbereitschaft fällt.

Ein Nachzuschlag von 20 % ist in einigen Tarifverträgen geregelt und kann als gängige Praxis angesehen werden.

Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergütung. Für die an Sonn- und Feiertagen tagsüber geleistete Arbeit ist gem. § 11 Abs. 3 ArbZG ein Ersatzruhetag zu gewähren.

Ebenso sind für eventuelle Überstunden keine Zuschläge zu gewähren.

Für Bestandsfälle werden die bisher gewährten Zuschläge weiter gewährt.

### 3.4 Urlaub

Als Urlaubsanspruch im Arbeitgebermodell werden höchstens 28 Werktage anerkannt. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (vgl. Bundesurlaubsgesetz).

Der Zeitaufwand für den Urlaubsanspruch der angestellten Assistenten ist der Gesamtzeit des Arbeitgebermodells hinzuzurechnen.

### 3.5 Assistenzzimmer (Bereitschaftsräume)

Zu den angemessenen Kosten im Sinne des § 64f SGB XII gehören je nach Einzelfall auch mittelbare Kosten im Sinne unvermeidbarer Folgekosten. Danach hat die leistungsberechtigte Person dem Grunde nach einen Anspruch auf Kostenübernahme für das von ihm vorgehaltene Assistenzzimmer im Rahmen der Hilfe zur Pflege (vgl. auch Juris Praxiskommentar zu § 64f SGB XII, RZ 40 sowie BSG B 8 SO1/12 R).

Voraussetzungen zur Übernahme der Kosten für ein Assistenzzimmer:

- Ein Bereitschaftsraum muss immer dann zur Verfügung stehen, wenn bei der leistungsberechtigten Person der Bedarf einer 24stündigen Pflege/Assistenz besteht, d.h. ständig eine Pflegeperson in der Nähe sein muss.
- Die Anmietung von zusätzlichem Wohnraum muss untrennbar mit der Sicherstellung der häuslichen Pflege verbunden sein und wird allein von den Assistenzkräften im Zusammenhang mit ihrer Verpflichtung zur Pflege genutzt.
- Das Assistenzzimmer sollte eine Größe von 10 qm nicht überschreiten.
- Bei Unstimmigkeiten hinsichtlich der Kostenübernahme für geeigneten Wohnraum ist im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens der Träger der Grundsicherung mit einzubeziehen.

### 3.6 Regiekosten und Pflegegeld nach § 64a SGB XII

Auch bei der Beschäftigung einer besonderen Pflegekraft als Assistenzkraft im Arbeitgebermodell kann für die leistungsberechtigte Person ein Anspruch auf Pflegegeld nach § 64a SGB XII bestehen.

Das LSG Baden-Württemberg hat mit Urteil L2 SO 2254/19 vom 14.07.2021 entschieden, dass ein Anspruch auf Gewährung von anteiligem Pflegegeld gem. § 64a SGB XII dann nicht in Betracht kommt, wenn eine „Rund-um-die-Uhr-Versorgung“ schon gewährt wird und daneben kein zusätzlicher Pflegebedarf mehr offen ist, der noch über Pflegegeld abgedeckt werden

könnte. Für alle künftigen Arbeitgebermodelle ist daher zu prüfen, inwiefern ein offener Pflegebedarf besteht, der mittels Pflegegeld zu decken wäre.

Nach § 63b Abs. 5 SGB XII kann das Pflegegeld um bis zu zwei Drittel gekürzt werden, soweit die Heranziehung einer besonderen Pflegekraft erforderlich ist, Leistungen der Verhinderungspflege erbracht werden oder gleichartige Leistungen nach anderen Rechtsvorschriften gewährt werden. Daraus geht hervor, dass Pflegegeld nach § 64a SGB XII grundsätzlich auch neben der Kostenübernahme für eine besondere Pflegekraft zu gewähren ist und lediglich die Kürzung des Betrages in Betracht kommt. Eine Kürzung um bis zu zwei Drittel ist nur möglich, wenn entsprechende Zweckerwägungen im Rahmen der pflichtgemäßen Ermessensausübung erfolgen. Insbesondere ist bei der Ermessensprüfung der Zweck des Pflegegeldes ausschlaggebend.

„Eine Kürzung kommt vor allem in Betracht, wenn der Sozialhilfeträger die Kosten einer häuslichen Pflegehilfe übernimmt bzw. die Pflegekasse die Pflegesachleistung nach § 36 SGB XI gewährt. Wird die Pflege dagegen (auch) von Pflegepersonen aus dem privaten Umfeld der Pflegebedürftigen durchgeführt, ist als wesentliches Ermessenskriterium aber auch die Zwecksetzung des Pflegegeldes nach § 64 SGB XII, nämlich die Erhaltung der Pflegebereitschaft der Pflegeperson, zu beachten. Es kommt daher darauf an, inwieweit die anderen gewährten Leistungen den Zweck des Pflegegeldes, die Pflegebereitschaft anderer Personen aufrechtzuerhalten und anzuregen, überflüssig gemacht haben. Hierbei sind stets die besonderen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, die sorgfältig erwogen werden sollten. Je größer der Anteil der von der Pflegeperson übernommenen Pflege am Gesamtpflegebedarf ist, desto geringer hat die Kürzung des Pflegegeldes auszufallen.

In jedem Falle muss der pflegebedürftigen Person aber mindestens ein Drittel des Pflegegeldes verbleiben, soweit sie die Pflege (auch in geringem Umfang) teilweise sicherstellt.

Daraus, dass sich die Minderung des Pflegegeldes nach § 63b Abs. 5 SGB XII nicht bereits aus dem Gesetz selbst ergibt, sondern es vielmehr im Rahmen des auszuübenden Ermessens einer konstitutiven Entscheidung des Sozialhilfeträgers bedarf, schlussfolgert das BSG in seiner Entscheidung vom 25.04.2013 (noch für altes Recht), dass innerhalb des Bescheids über die Gewährung von Pflegeleistungen die Kürzung eine eigenständige Verfügung (§ 31 SGB X) darstellt. Anderes kann auch für die aktuelle Regelung nicht gelten, die insoweit keine Änderungen erfahren hat. Dies hat zur Folge, dass die Kürzung gesondert anfechtbar ist, aber auch der Streitgegenstand dahingehend beschränkt werden kann, dass die Kürzung nicht Gegenstand der Klage auf höheres Pflegegeld ist.“ (Juris LPK zu § 63 Abs. 5 RZ 69 – 71)

Darüber hinaus dient das Pflegegeld nach § 64a SGB XII u. a. als Aufwandspauschale für mittelbar mit der Pflegebedürftigkeit zusammenhängende wirtschaftliche Belastungen, ohne



dabei auf messbare wirtschaftliche Belastungen abzustellen (vgl. LPK-SGB XII 11.Aufl. 2018, § 64a Rd.-Nr. 3).

Leistungsberechtigten Personen, die ihre Pflege und Betreuung durch ein selbst organisiertes Arbeitgebermodell sicherstellen, entsteht ein erhöhter Sachaufwand, da sich die Assistenten ständig in ihrer Häuslichkeit aufhalten. Diese Aufwendungen, wie z. B. Hygieneartikel, Telefonkosten, Strom- und Wasserkosten etc. sind von der leistungsberechtigten Person im Zusammenhang mit dem Arbeitgebermodell als sog. Regiekosten von dem bisher zusätzlich gewährten Pflegegeld nach § 64a SGB XII zu bestreiten.

Stellt sich im Rahmen der Prüfung für eine „Rund-um-die-Uhr-Versorgung“ heraus, dass kein Anspruch auf (gekürztes) Pflegegeld nach § 64a SGB XII besteht, sind die erforderlichen und nachgewiesenen „Regiekosten“ in angemessenem Umfang zu übernehmen. Diese Kosten wären mit einem Pauschalbetrag den ermittelten Kosten für das Arbeitgebermodell zuzuschlagen.

### 3.7 Berechnung der Löhne

Im Rahmen des Arbeitgebermodells werden vom überörtlichen Sozialhilfeträger die Lohn- und Lohnnebenkosten, Lohnfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und Mutterschutz sowie die Kosten für die Buchhaltung finanziert.

Die Kosten für eine externe Lohnbuchhaltung können übernommen werden. Die hierfür anfallenden Kosten sind im Rahmen ortsüblicher Preise zu berücksichtigen. Zum Vergleich sind von der leistungsberechtigten Person drei Angebote einzureichen.

Damit sind alle Kosten der Verwaltung und Abrechnung der zur Verfügung stehenden Mittel für ein Arbeitgebermodell (Lohnzahlung, Abführen von Steuern und Sozialabgaben etc.) abgegolten.

Möchte die leistungsberechtigte Person selbst die Buchhaltung und Lohnabrechnung übernehmen wird ein einmaliger Betrag für die Beschaffung der Büroausstattung in Höhe von 1.500 € übernommen. Verbrauchsmaterial etc. ist aus dem Pflegegeld gem. § 64a SGB XII zu finanzieren, sofern darauf Anspruch besteht (vgl. Nr. 3.5, letzter Absatz).

### 3.8 Dienstberatungen

Werden im Arbeitgebermodell 3 oder mehr besondere Pflegekräfte beschäftigt, können zur Koordination des Pflegeablaufs in Ausnahmefällen Dienstberatungen erforderlich sein. Hierfür ist die Feststellung des Bedarfs im Einzelfall entscheidend.

Bei einem Arbeitgebermodell handelt es sich um eine im Privathaushalt der leistungsberechtigten Person selbst organisierte Hilfestellung durch die beschäftigten Pflegekräfte.

Erforderliche Absprachen zur Organisation können im Rahmen der üblichen digitalen Vernetzung getroffen werden.

Sollten dennoch nachweislich Dienstberatungen erforderlich sein, können bis zu 3 Stunden/Monat bei der Ermittlung der Kosten des Arbeitgebermodells berücksichtigt werden.

### 3.9 Urlaubsreisen mit Assistenten

Zur möglichen Finanzierung von Urlaubsreisen im Rahmen der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft wird auf die Regelungen im gültigen Arbeitshinweis zur Durchführung von Ferien- und Urlaubsmaßnahmen nach dem SGB IX verwiesen.

Die Assistenten werden für die Dauer der Urlaubsreise weiterbeschäftigt.

## 4. Angemessenheit der Kosten eines Arbeitgebermodells

Es ist zu prüfen, inwiefern ein Arbeitgebermodell die geeignete Leistung zur Deckung des Bedarfs darstellt. Die Fälle, in denen ein Mensch mit Behinderung nicht in der Lage ist, konkrete Wünsche und Bedürfnisse zu äußern – z. B. aufgrund einer schweren geistigen Behinderung - ermöglichen kein selbstbestimmtes Leben in der eigenen Häuslichkeit. Wenn ein Mensch behinderungsbedingt kaum in der Lage ist, Vorstellungen zu seiner Lebensgestaltung zu entwickeln, dann ist er vollständig auf die Vorschläge und Ideen seiner Betreuer angewiesen. Ein selbstbestimmtes Leben ist in solchen Fällen unwahrscheinlich. Dies kann auch durch persönliche Hilfen/Assistenz in der eigenen Häuslichkeit nicht beeinflusst werden (vgl. LSG Sachsen-Anhalt vom 07.11.2018 L 8 SO 25/18 B ER).

Eine gemeinschaftliche Wohnform muss zumutbar sein. Das ist aber nicht nur dann der Fall, wenn ein Mensch kein selbstbestimmtes Leben führen kann. Gewisse Einschränkungen in der Selbstbestimmung müssen von den Betroffenen akzeptiert werden, soweit sie zur Finanzierung ihrer Bedarfe auf staatliche Leistungen angewiesen sind. Diese staatlichen Hilfen müssen so gestaltet sein, dass den persönlichen Belangen der leistungsberechtigten Person in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird. Nutzen und Gefahren einer stationären Maßnahme für die leistungsberechtigte Person sind dabei abzuwägen. Dabei sind die persönlichen, familiären und örtlichen Bedürfnisse in angemessener Weise einzubeziehen. Diese Wertung verlangt eine starke Bezugnahme auf die konkreten Umstände des Einzelfalls. Die entsprechenden Informationen können aus dem Gesamtplan entnommen werden.

Gem. § 9 SGB XII bzw. § 104 SGB IX ist den Wünschen der leistungsberechtigten Person, die sich auf die Gestaltung der Leistung richten zu entsprechen, soweit sie angemessen sind. Der im Sozialrecht verankerte Grundsatz „ambulant vor stationär“ (vgl. § 9 Abs. 2 SGB XII) gilt dann nicht, wenn eine Leistung für eine geeignete stationäre Einrichtung zumutbar und eine ambulante Leistung mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden ist. Für die Eingliederungshilfe sind die nach § 104 Abs. 2 IX getroffenen Regelungen der Angemessenheit ausschlaggebend.

Ein mit Mehrkosten um bis zu 30 % verbundener Wunsch gilt dann als nicht unangemessen, wenn er durch das Verhältnis zur absoluten Höhe der Mehrkosten angemessene nachvollziehbare Motive gerechtfertigt und zur Erreichung die Leistungsziele nicht erkennbar schlechter geeignet ist als das alternative Angebot des Kostenträgers: „Je weiter die konkreten Mehrkosten die 30%-Grenze unterschreiten, desto geringere Anforderung sind an die Wertigkeit der Motive und die Gleichwertigkeit der Eignung der Maßnahmen zu stellen.“(SG Freiburg S9 SO 264/10 sowie Hauck/Noftz zu § 9 Abs. Abs. 2 Satz 3 SGB XII, RZ 106)

Wird bei der Prüfung festgestellt, dass eine stationäre Betreuung unzumutbar ist, ist der Schwellenwert der angemessenen Kosten, identisch mit den Kosten einer bedarfsdeckenden ambulanten Sachleistung.

Die Frage nach der Angemessenheit von Mehrkosten im Vergleich von ambulanten und stationären Leistungen stellt sich nur, wenn die preiswertere stationäre Leistung bzw. eine vergleichbare Leistung von Leistungserbringern, mit denen eine Vereinbarung nach Kap. 8 SGB IX besteht, zumutbar ist.

Folgende Voraussetzungen sind zu prüfen, um eine gemeinschaftliche Wohnform als zumutbar zu bezeichnen:

1. Es muss ein konkreter Wohnplatz zur Verfügung stehen.
2. Der Wohnplatz muss unter Berücksichtigung der Sachgerechtigkeit, der Menschenwürde und der Vermeidung von Ausgrenzungen geeignet sein.
3. Wie sind die Wohnverhältnisse in der Einrichtung?
4. Wie wird die fachliche Betreuung sichergestellt?
5. Wie groß ist die Entfernung zum bisherigen Wohnort/Wohnort der bisherigen Bezugsperson?
6. Ist die Altersstruktur in der vorgesehenen Wohnform angemessen?

## 5. Nachweisführung

Die ausgereichten Geldmittel sind grundsätzlich zweckgebunden und dürfen ausschließlich zur Finanzierung des Arbeitgebermodells genutzt werden. Hier bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung. Die entsprechenden Nachweise zur Verwendung der Mittel müssen von der leistungsberechtigten Person vierteljährlich erbracht werden.

Zur Abgrenzung von privaten und Ausgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitgebermodell wird ein separates Bankkonto empfohlen, um eindeutig die Zahlung von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen mit der entsprechenden Zuordnung der Beträge nachvollziehen zu können. Alle Zahlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitgebermodell sollten bargeldlos über dieses Konto per Überweisung oder Lastschrift erfolgen.

Es ist ein Abgleich der Gegenüberstellung von Einnahmen und Ausgaben mit den Kontoauszügen für den jeweiligen Abrechnungszeitraum vorzunehmen. Sollten in der Abrechnung Positionen nicht über die Kontoauszüge nachweisbar sein, sind aussagekräftige Belege gesondert vorzulegen und einzubeziehen. Auf der Grundlage dieses Abgleichs ist im Einzelfall zu entscheiden, ob eine weitergehende Prüfung von Einzelbelegen (Tiefenprüfung) vorgenommen wird. Prüfungen, die bereits an anderer Stelle erfolgten (z.B. Lohnbüro) sind zu berücksichtigen. Da einige Zahlungen (wie z. B. Lohnsteuer, Abschlagszahlungen der Krankenkasse, Berufsgenossenschaft etc.) zeitverzögert und nicht im selben Monat erfolgen, ist es zielführend, die tatsächlichen Nachweise (Lohnnachweise, Datenübertragungs-Protokolle, Arbeitszeitnachweise, Kontoauszüge, Rechnungen) von der leistungsberechtigten Person abzufordern.

Die entsprechenden Arbeitsverträge mit den angestellten Assistenten sind vorzulegen und bei Veränderungen zu ergänzen. Werden von der leistungsberechtigten Person arbeitssuchende Assistenten eingestellt, können diese von der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter einen zeitlich befristeten finanziellen Zuschuss (Eingliederungszuschuss) zur Förderung der Arbeitsaufnahme erhalten. Die leistungsberechtigte Person hat daher zu erklären, ob und wie lange sie einen Eingliederungszuschuss erhält. Dieser Zuschuss ist auf die Lohnkosten anzurechnen.

Auf die Pflicht zur Auskunft nach § 117 SGBXII i.V.m. § 21 SGB X wird hingewiesen.

Im Bescheid ist zu bestimmen, dass die Nachweispflicht über den Einsatz der bewilligten Beträge besteht und nicht benötigte Mittel zurückzuzahlen sind.

## 6. Das Dienstleistungsmodell

Es gibt leistungsberechtigte Personen, die sich für eine Persönliche Assistenz entschieden haben, sich aber die Verantwortung für ein Arbeitgebermodell nicht zutrauen bzw. den damit verbundenen hohen Aufwand scheuen. Für diesen Personenkreis käme als alternative Leistungsgewährung ein sehr kostenintensiver ambulanter Pflegedienst in Frage, vorausgesetzt, das Leben in einer stationären Einrichtung ist nicht zumutbar.

Eine Alternative bietet hier die Leistungserbringung der Persönlichen Assistenz über ein Dienstleistungsmodell. Hier stellt ein sog. Assistenzdienst die benötigten Assistenten zur Verfügung und erledigt die erforderlichen Aufgaben, wie Einstellung der Assistenten, Abrechnungen, Beantragung von Leistungen etc. Es ist zu beachten, dass eine Orientierung an den festgelegten Konditionen zur Berechnung eines Arbeitgebermodells erfolgt.

Begründete Abweichungen sind auch hier im Ausnahmefall möglich.

Für die Auswahl des Assistenzdienstes legt die leistungsberechtigte Person nach Möglichkeit mehrere vergleichbare Angebote vor. Die Kosten für den Assistenzdienst werden dann direkt ohne Beteiligung des Leistungsberechtigten an den Dienst erstattet.

Welche Aufgaben das Dienstleistungsunternehmen übernimmt, wird im Vertrag festgelegt. Folgende Aufgaben können von einem Assistenzdienstleister übernommen werden:

- Verhandlung mit dem Kostenträger
- Suche nach Assistenzkräften
- Personalmanagement (z. B. Abschluss von Arbeitsverträgen)
- Abrechnung und Bezahlung der Assistenzkräfte
- Nachweiserbringung gegenüber dem Kostenträger

Erfolgt in diesem Zusammenhang ein Einsatz von ausländischen Pflegekräften, sind die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) zu beachten.

## 7. Leistungsgewährung als Persönliches Budget

Gem. § 63 Abs. 3 SGB XII werden Leistungen der Hilfe zur Pflege bzw. gem. § 105 Abs. 4 SGBIX Leistungen der Eingliederungshilfe auf Antrag auch als Teil eines Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX ausgeführt. Bei der Bemessung des Persönlichen Budgets sind die gleichen Maßstäbe wie im Arbeitgebermodell zu Grunde zu legen. Es wird der leistungsberechtigten Person eine monatliche Geldleistung als Komplexleistung zur Verfügung gestellt, die den

gesamten Bedarf aus unterschiedlichen Sozialleistungsbereichen sicherstellt. (Hier ist auch das ggf. gekürzte Pflegegeld nach § 64a SGB XII sowie mögliche Assistenzdienste inbegriffen.)

Diese Leistungsgewährung setzt den Abschluss einer Zielvereinbarung voraus. In der Zielvereinbarung wird der Verwendungszweck genau definiert und die zu erreichenden Ziele sind so verbindlich zu beschreiben, dass sie messbar sind. Quantitative bzw. nachweis- und nachprüfbar Parameter sind zu benennen.

Eine Leistungsgewährung als Persönliches Budget scheidet aus, wenn die Zielvereinbarung nicht oder unter Vorbehalt abgeschlossen wurde.

Die entsprechenden Festlegungen des Arbeitshinweises 02-2022 zum Persönlichen Budget sind zu beachten.

#### 8. Beteiligung der Sozialagentur

Arbeitgebermodelle, bei denen die Regelungen in Nr. 3.1 bis Nr. 3.3 überschritten werden, sind vor der Bewilligung mit der Sozialagentur abzustimmen.

#### 9. Inkrafttreten

Der Arbeitshinweis tritt mit Bekanntgabe in Kraft.

Die Anlage (Berechnung AG-Modell) zum Arbeitshinweis 10-2019 verliert ihre Gültigkeit.

Die Verfügung V36-2018-3.08 (Assistenzzimmer) verliert ihre Gültigkeit.

Anlagen

Berechnungsmodell