

Zum Arbeitshinweis 01-2023 der Sozialagentur Sachsen-Anhalt vom 30.03.2023

Seite 2

Die gemeinsame Gestaltung der Hilfestellung endet bei der Festlegung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 22.02.2018 (L7 SO 3516/14): „Hinsichtlich der Eingliederungshilfeleistungen für wesentlich Behinderte – wie die Klägerin – im Sinne des § 53 Abs. 1 Satz 1 SGB XII besteht kein behördliches Ermessen, sondern ein Anspruch des wesentlich Behinderten.“ <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/legacy/198922?modul=esgb&id=198922>

Es gibt keine Menschen mit Behinderung, die ausschließlich Hilfe zur Pflege benötigten. Im Gegenteil. Die Hilfe zur Pflege ist eines der Hilfen, damit diese Menschen in der Gesellschaft eingegliedert werden, bzw. bleiben.

Seite 3

Da lediglich der Anspruch des wesentlich Behinderten zum Bedarf führen, sind einzelne Aufschlüsselungen nicht vonnöten. Wichtig ist die Zeit der verlässlichen Anwesenheit der Assistenz. Bei einer 24/7-Assistenz ist es obsolet, darin enthaltene einzelne Verrichtungen zu benennen. Das gleiche gilt für Teile davon. Der Bedarf ist mehr als die Summe der Verrichtungszeiten. Denn mit der Addition klammert man automatisch die Zeiten zwischen den Verrichtungen aus, obwohl es klar ist, dass diese nicht wie auf einer Perlenkette aufgereiht daherkommen. Es geht – wie auch bei der 24/7-Assistenz darum, dass man in der Zeit der Anwesenheit der Assistenz leben kann wie andere auch. „Der Teilhabebedarf besteht im Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile; maßgebliche Vergleichsgruppe ist der nichtbehinderte und nicht sozialhilfebedürftige Mensch vergleichbaren Alters.“ (Landessozialgericht Baden-Württemberg vom 14.04.2016, Az.: L 7 SO 1119/10) <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/legacy/198922?modul=esgb&id=198922>

Steht der Bedarf in Zeit fest, kann er mithilfe der zwischenzeitlich nahezu zum Standard erhobenen Kalkulation von ForseA in kürzester Zeit verpreislicht werden. Zu diesem Zeitpunkt ist es noch unerheblich, welches Personal bzw. deren Anzahl dafür erforderlich ist. Erforderliches Fachpersonal im Team wird durch Anhebung des Stundenlohnes berücksichtigt.

Folgende Bundesverbände sind Mitglied bei uns:



daneben viele Landesverbände und regional tätige Vereine (siehe <http://www.forsea.de/ueberuns/mitglieder.shtml>)

Seiten 3/4

Wenn der behinderte Mensch die aufgezählte Kompetenzen nicht oder nicht vollständig besitzt, kann er diese auch delegieren. Denn in dieser Ausschließlichkeit wäre dieser Mensch ja geradezu in eine Anstalt zu zwingen. Da dies jedoch nach Artikel 19 der Behindertenrechtskonvention nicht mehr möglich ist, kann diese Festlegung auf die Kompetenzen so nicht richtig sein.

Seite 4

Der Mindestlohn sollte in diesem Papier keinen Eingang finden. Denn für diesen wird sich kein Assistent finden lassen. Im Gegenteil. Durch diese Festlegung bringt die Sozialagentur zum Ausdruck, welche falsche Vorstellungen sie von der vielseitigen und verantwortungsvollen Tätigkeit von Assistenten hat. Behinderte Arbeitgeber müssen in der Lage sein, am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig aufzutreten. Alleine die zeitliche Komponente reicht zur Pflicht zur Bedarfsdeckung nicht aus. Ohne passende finanzielle Ausstattung kann der Kostenträger seiner Pflicht zur Deckung des Bedarfes nicht gerecht werden. Der Vergleich zwischen allgemeinem und gesetzlichen Mindestlohn erübrigt sich, weil beide in diesem Bereich völlig unzureichend sind.

Die ForseA-Lohnempfehlung TVöD, P-Tabelle, Gruppe P6, Stufe 2 wurde vom Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen als angemessen bezeichnet (L 20 SO 436/13 B ER). Auch das Sozialgericht Dresden schloss sich dieser Beurteilung an (Az.: S 42 SO 82/21 ER)

Die Heranziehung eines richtigen Lohnes ist also keinesfalls als Ausnahmefall zu betrachten. Ein Lohn, der es nicht erlaubt, neue Assistenten zu finden und auch zu halten, findet nur in der Vorstellungswelt des Kostenträgers statt und hat keinerlei Bezug zur Praxis.

Um von dieser Vorstellungswelt des Kostenträgers abzuweichen, werden hohe Schranken aufgerichtet, die man sich allesamt schenken kann. Sinnvoller wäre es, wenn der Kostenträger seine Vorstellungswelt updaten würde. Behinderte Arbeitgeber haben kein Personalbüro, das den für erforderlich gehaltenen Aufwand betreiben könnte. Man geht hier wohl von der Verhaltensweise bei der Personalsuche von Behörden aus.

Seite 6

Ein Ausgleich von Zuschlägen für Nachtarbeit durch Freizeit ist nicht praxisgerecht, da sich dies bedarfserhöhend auswirkt. Schließlich muss diese Freizeit auch bezahlt werden.

Gleiches gilt für Sonn- und Feiertage. Auch hier müssen die Ausgleichstage bezahlt werden, was wiederum den Bedarf erhöht. Also kann die gearbeitete Stunde ebenfalls höher vergütet werden.

Seite 7

Es ist nicht richtig, die Kostenübernahme für ein Assistenzzimmer auf eine 24-Stunden-Assistenz zu begrenzen. Auch in Teilen davon benötigt die Assistenz einen Raum, denn die Privat-Sphäre ist zu wahren. Schließlich will man auch mal ungestört Freunde empfangen, telefonieren oder sich über Behörden aufregen. Das Bundessozialgericht hat zwar anhand einer 24-Stunden-Assistenz entschieden. Dies jedoch an keiner Stelle darauf beschränkt. Laut Gericht wäre nicht mal ein eigenes Zimmer

erforderlich, auch die Mitnutzung vorhandener Räumlichkeiten würden für eine Kostenerstattung ausreichen.

Für die Berechnung der Kostenerstattung können die anteiligen Kosten der Unterkunft unter Einbeziehung aller Komponenten (Heizung, Wasser, Wäsche etc.) unter Einbeziehung von gemeinsam genutzten Flächen herangezogen werden. Als pragmatische Lösung schlägt ForseA vor, statt den mühsam ermittelten Kosten den Sachbezugswert für freies Wohnen heranzuziehen. Dieser wird alljährlich durch eine unverdächtige Stelle (Bundesregierung) ermittelt und veröffentlicht. Auf diese Pauschale sind dann Erstattungen Dritter anzurechnen.

Seite 7/8

In aller Regel gibt es immer selbst über eine 24/7-Assistenz hinausgehende Bedarfe, die von der Assistenz selbst nicht abgedeckt werden. So zum Beispiel Wäschepflege, kurzfristiges Einspringen, wenn die Assistenz zu spät zum Dienst kommt oder plötzlich krank wird oder zum Arzt muss. Dies hat das LSG Baden-Württemberg nicht berücksichtigt. In einem späteren Urteil hat dasselbe Gericht diesen Anspruch bestätigt. Landessozialgericht Baden-Württemberg vom 18.10.2023 Az.: L 2 SO 3211/21. (<https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/node/175032>) Es mutet seltsam an, dass die Sozialagentur ihre Arbeitsanweisungen nicht aktualisiert.

Die Beurteilung, dass anfallende Regiekosten vom anteiligen pauschalen Pflegegeld zu begleichen sind, ist fehlerhaft. Denn bei Hilfen von einem ambulanten Dienst fallen keinerlei Regiekosten an. Das anteilige pauschale Pflegegeld wird in voller Höhe ausgezahlt. Zudem hat das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Celle am 28.02.2010 unmissverständlich festgestellt, dass regelmäßig anfallende, konkrete Kosten des Arbeitgebermodells keineswegs aus dem anteiligen pauschalen Pflegegeld zu begleichen sind (Az. L 8 SO 6/08) <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/node/51118/pdf>

Ob die Regiekosten pauschal oder konkret erstattet werden, kommt es darauf an, was günstiger für den Arbeitgeber ist. Wird die Pauschale zu gering bemessen, kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, sich über Umwege doch noch an den Kosten beteiligen zu müssen.

Auch wenn die leistungsberechtigte Person die Lohnabrechnung selbst abwickelt, muss sie keineswegs die Regiekosten selbst aus dem anteiligen pauschalen Pflegegeld bestreiten (siehe oben).

Seite 9

Nicht nur die Löhne der Assistenten müssen beim Urlaub mit dem Arbeitgeber weitergezahlt werden. Auch die Kosten der Assistenz (Reisekosten, Unterkunft, Verpflegungsmehraufwand) müssen erstattet werden. (Bundessozialgericht vom 19.05.2022, Az.: B 8 SO 13/20 R)

Die Frage, ob ein Mensch mit Behinderung in der Lage ist, seine Wünsche hinsichtlich seiner Unterstützungsart zu äußern, obliegt mit Sicherheit nicht der Beurteilung von Sachverständigen, die diesen Mensch nicht näher kennen. Hier sind - falls erforderlich - Personen aus seinem Umfeld mit heranzuziehen, die diesen Mensch besser kennen.

Die Zumutbarkeit einer besonderen Wohnform wird abschließend durch den Artikel 19 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention) geregelt. Dort ist zu lesen, dass: „Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben;“

Da diese Behindertenrechtskonvention den Rang eines Gesetzes hat und alle Gesetze und behördliche Handlungen im Lichte dieses Gesetzes zu betrachten sind, müssen zwingend die wie auch immer artikulierten Festlegungen des behinderten Menschen beachtet werden. Mehrkosten sind dadurch auch nicht zu prüfen.

Selbst ein Vergleich mit Kosten eines ambulanten Dienstes muss scheitern, denn ein behinderter Arbeitgeber darf nicht auf Sachleistungen verwiesen werden (§ 63b Absatz 6 SGB XII).

Seite 11

Bei einer vierteljährlichen Nachweisführung ist ein Persönliches Budget überflüssig. Dann kann man besser auf die althergebrachte Spitzabrechnung zurückgreifen. Arbeitsverträge haben keinerlei Nachweiswert. Wenn, dann gilt das nur für die Verdienstabrechnungen. Aber das Bundessozialgericht hat die Pflicht, Nachweise vorzulegen, verneint.

Wie schon an anderer Stelle erwähnt, besitzen behinderte Arbeitgeber kein Personalbüro. Die Abwicklung der Nachweise, insbesondere der Abwicklung des Eingliederungszuschusses stellen einen Nichtverwaltungsmenschen hohe Hürden dar. Der hierfür erforderliche Bedarf muss unbedingt angemessen bei der Bedarfsermittlung einbezogen werden.

Seite 13

Auch hier wird die Frage der Zumutbarkeit falsch angegangen. Es ist davon auszugehen, dass stationäre Einrichtungen per se unzumutbar sind. Ist vom behinderten Mensch die Aufnahme in eine solche Einrichtungen gewünscht, wird er seinen Antrag entsprechend stellen.

Bei der Auswahl zwischen verschiedenen ambulanten Diensten kann der finanzielle Aspekt keineswegs alleine ausschlaggebend sein. Es gibt ambulante Dienste (oft sogar „Ableger“ tradierter Sozialkonzerne), die sich darauf spezialisiert haben, preiswerte Arbeitnehmer, beispielsweise aus Osteuropa nach Deutschland zu lotsen und ihnen dort nur das allernotwendigste zu bezahlen. Oft sind diese Menschen nicht der deutschen Sprache in Wort und Schrift mächtig, kommen aus anderen Kulturen und haben andere Essgewohnheiten. Oft muss diesen Menschen zusätzlich eine Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung gestellt werden. Hinzu kommt, dass man kaum einen Einfluss darauf hat, wer eingesetzt wird. Und oft kommt dabei auch noch der Gedanke auf, dass man sich in einer rechtlichen Grauzone befindet.

Die Zeiten haben sich geändert. Bei der Lektüre des Arbeitshinweises kommen Zweifel auf, ob dies bis in den letzten Winkel der Sozialagentur vorgedrungen ist. Zur Erinnerung folgende Links:

https://dejure.org/gesetze/SGB_I/13.html https://dejure.org/gesetze/SGB_I/14.html
https://dejure.org/gesetze/SGB_XII/6.html