

**Individuelle Schwerstbehindertenbetreuung – ISB –
Arbeitgebermodell
Hinweise und Tipps
zur
Umsetzung der Kostenzusage und Spitzabrechnung (anhand eines Beispiels)**

A) Ermittlung des Hilfebedarfs durch den Behindertenhilfefachdienst (Gruppe 360) im Rahmen eines Hausbesuchs

Durch die Mitarbeiter der Gruppe 360 wird der Hilfebedarf des Leistungsempfängers (LE) festgestellt.

Beispiel:

9 Stunden **täglich**,
Nachtbereitschaft 7 Std. x 50 % 3,5 Stunden

Monatlich besteht folgender Hilfebedarf:

9 Std./tägl. x 30,4 Tage = 273,6 Stunden pro Monat

Nachtbereitschaft 50 % = 7 Std. x 50 % = 3,5 Std. x 30,4 Tage = 106,4 Std.
(Anmerkung: Erläuterung der Nachtbereitschaft folgt extra)

B) Ermittlung des finanziellen Aufwands des Hilfebedarfs mit Mini-Jobs:

273,6 Std./Monat x 9,00 Euro 2.462,40 Euro

Nachtbereitschaft 50 %
106,4 Std/Monat. x 9,00 Euro 957,60 Euro

Zwischensumme: 3.420,00 Euro

Plus AG-Anteil 14,27 % für
Sozialversicherung (Mini-Job-Zentrale) 488,03 Euro

Zwischensumme: 3.908,03 Euro

Plus 17 % Pauschale
für Urlaub = 9 % 351,72 Euro

Krankengeld = 8 % = 312,64 Euro
abzüglich 80 % Lohnfortzahlung 62,53 Euro

Summe Mini-Jobs: 4.322,28 Euro

C) Ermittlung des finanziellen Aufwands des Hilfebedarfs mit Vollzeitkraft und Mini-Jobs:

Assistenz Vollzeit

Arbeitszeit pro Woche 40 Stunden, im Durchschnitt 22 Tage pro Monat

Ich habe hier 8 Stunden täglich an 5 Arbeitstagen berücksichtigt, d.h. dass durch die Mini-Jobs noch 1 Stunde täglich sowie die übrigen 2 Wochentage und die Nachtbereitschaft mit 3,5 Stunden abzudecken sind. Sollte sich in der Stundenzuordnung Ganzstagskraft und der Mini-Jobs etwas anderes ergeben ist die Abrechnung im Rahmen der Spitzabrechnung und eine Anpassung vorzunehmen. Für die sozialversicherungsrechtlichen Kosten des Arbeitgebers habe ich folgende Prozentsätze zugrunde gelegt (sind an die aktuellen und tatsächlich zu zahlenden Beiträge anzupassen):

- Krankenversicherung = 14,9 %
- Pflegeversicherung = 1,70 %
- Rentenversicherung = 19,9 %
- Arbeitslosenversicherung = 4,2 %

Summe 40,70 %, davon anteilig AG = 20,35 %

Ausgleich der AG-Aufwendungen bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit = 1,6 %

Ausgleich der AG-Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen 0,04 %

Summe insgesamt AG-Anteil = **21,99 %**

8 Std./tägl. x 11,50 Euro x 22 Tage 2.024,00 Euro

Plus 17 % Pauschale
für Urlaub = 9 % 182,16 Euro

Krankengeld = 8 % = 161,92 Euro
abzüglich 80 % Lohnfortzahlung 32,38 Euro

Zwischensumme: 2.238,54 Euro

Plus AG-Anteil Sozialversicherung
(KV, PV, Rente, Arbeitslosenvers.)
insgesamt 21,99 % 492,25 Euro

Zwischensumme: 2.730,79 Euro

Plus Berufsgenossenschaft
(250 €/Jahr : 12 Monate) 20,83 Euro

Summe Ganztagskraft: 2.751,62 Euro

Berechnung für die Mini-Jobs:

1 Std./tägl. x 9,00 Euro x 22 Tage	198,00 Euro
9 Std./tägl. x 9,00 Euro x <u>8,4 Tage</u>	680,40 Euro
30,4 Tage	
3,5 Std/tägl. Nachtb.x 9,00 Euro x 30,4 Tage	957,60 Euro
Zwischensumme:	1.836,00 Euro
Plus AG-Anteil 14,27 % für Sozialversicherung (Mini-Job-Zentrale)	262,00 Euro
Zwischensumme:	2.098,00 Euro
Plus 17 % Pauschale für Urlaub = 9 %	188,82 Euro
Krankengeld = 8 % = 167,84 Euro	
abzüglich 80 % Lohnfortzahlung	33,57 Euro
Summe Mini-Jobs:	<u>2.320,49 Euro</u>
Summe Mini-Jobs	2.320,49 Euro
Summe Assistenz ganztags	<u>2.751,62 Euro</u>
Gesamtkosten:	<u>5.072,11 Euro</u>

D) Darstellung der Finanzierung des Hilfebedarfs:

Zur Finanzierung des Hilfebedarfs sind zunächst vorrangige Leistungsträger (z.B. Pflegekasse) bzw. Einkommen des LE einzusetzen.

	Mini-Job	Vollzeit/Mini-Job
Finanzieller Aufwand für die Erbringung des Hilfebedarfs	4.322,28 Euro	5.072,11 Euro
Abzüglich der Leistungen der Pflegekasse	675,00 Euro	675,00 Euro
Abzüglich Eigenanteil:	<u>0,00 Euro</u>	<u>0,00 Euro</u>
Monatlicher Abschlag LWL	<u>3.647,28 Euro</u>	<u>4.397,11 Euro</u>

E) zusätzliche Leistungen des LWL im Rahmens des AG-Modells:

Zusätzlich zahlt der LWL eine Aufwandsentschädigung in pauschalierter Form. Die Aufwandsentschädigung in Höhe von 80,00 Euro monatlich ist z.B. für Fahrtkosten oder Eintrittsgelder einer Begleitperson, Fortbildungs- und Qualifizierungskosten, Kosten eines Lohnbüros gedacht. Die Aufwandsentschädigung steht zur freien Verfügung; **Verwendungsnachweise für die Aufwandsentschädigung werden im Rahmen der Abrechnung nicht verlangt.**

Die Leistungen des LWL werden als monatliche Abschlagszahlungen für einen definierten Bewilligungszeitraum gezahlt.

Ferner übernimmt der LWL die Kosten für bis zu 15 Beratungsstunden in der Einstiegs- oder Übergangsphase in das Arbeitgebermodell. Die Beratungsstunde wird wie die Fachleistungsstunde im Ambulant Betreuten Wohnen vergütet (aktuell: 51,20 Euro).

Die Beratungsstunden sind allerdings nachzuweisen und dem LWL direkt in Rechnung zu stellen.

Die Leistung umfasst alle Unterstützungen des AG-Modells bis zur selbstständigen Durchführung durch den behinderten Menschen. Dazu gehören insbesondere:

1. Vorstellung der Grundzüge des AG-Modells und entsprechend Qualifizierung des LE
2. Erstellung des Arbeitsvertrages/der Arbeitsverträge zusammen mit dem LE und Begleitung der Vertragsverhandlungen bis zum Abschluss.
3. Vermittlung geeigneter Assistenten bzw. Pflegekräfte
4. Unterstützung des LE bei der erstmaligen Anmeldung von Assistenzkräften zur Sozial- und Unfallversicherung sowie bei den erstmaligen Abrechnungen der Beiträge und Steuern.
5. Unterstützung des LE bei der Realisierung seiner sozialhilferechtlichen Ansprüche bei der Zusammenarbeit mit dem LWL sowie bei den erstmaligen Spitzabrechnungen.

F) Unterstützung durch Familienmitglieder

Arbeitsverträge mit Verwandten (Eltern, Geschwister) und Verschwägerten des behinderten Menschen bis zum dritten Grad sowie mit Personen, die mit dem behinderten Menschen in häuslicher Gemeinschaft leben (Ehe-/Partner) können nicht anerkannt und vergütet werden.

Als Anerkennung und Honorierung der Leistungen von Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten, die ehrenamtlich tätig sind, kann das Pflegegeld entsprechend geringfügiger als vorrangige Leistung anerkannt werden, die sog. 1/3-Regelung.

Beispiel:

LE ist in Pflegestufe III, das Pflegegeld der Pflegekasse beträgt 675,00 Euro. Bei der o.g. Berechnung wurde es **komplett** als vorrangige Leistung berücksichtigt, so dass sich die Leistungen des LWL um diesen Betrag reduzieren. $(4.322,28 \text{ Euro} \cdot 100\%) = 3.647,28 \text{ Euro} \Rightarrow \text{LWL-Anteil}$

Der LWL hat jedoch z.B. die Möglichkeit **nur** 2/3 des Pflegegeldes der Pflegekasse als vorrangige Leistung zu berücksichtigen, d.h. 1/3 des Pflegegeldes $\Rightarrow 225,00 \text{ Euro}$ werden nicht berücksichtigt. Somit erhöht sich der LWL-Anteil um 225,00 Euro. $(4.322,28 \cdot 200\%) = 3.872,28 \text{ Euro} \Rightarrow \text{LWL-Anteil}$.

Aus praktischen Gründen haben wir uns entschlossen das 1/3 Pflegegeld (225,00 Euro) als sog. Annexleistung oder erg. Pflegegeld gesondert zu zahlen. Es wird somit **nicht** als vorrangige Leistung abgezogen (z.B. 675,00 Euro Pflegegeld abzüglich 1/3 = 450,00 Euro). **Hintergrund ist, dass der gesamte Hilfebedarf nachgewiesen werden muss und dieses nicht berücksichtigte Pflegegeld nicht durch Nachweise zu belegen ist**

G) Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge sind dem LWL vorzulegen. Bestandteil der Arbeitsverträge sollte u.a. sein:

1. Regelungen zum Anspruch auf Erholungsurlaub
2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall; Nachweis von Krankheitsausfällen der Assistenzkraft
3. Kündigungsregelungen allgemein und aus besonderen Gründen (z.B. längerer stationärer Krankenhausaufenthalt/Urlaub des AG); Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Einstellung der Zahlung durch den LWL
4. Ferner sollte der Arbeitsvertrag die Mindeststundenzahl pro Monat und die durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage pro Woche enthalten

Zu Punkt 1. Urlaubsanspruch der Assistenzkraft:

- Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Lt. § 3 Abs. 1 BurlG beträgt der Urlaub mindestens 24 Werktage. Das Urlaubsentgelt richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (z.B. im Durchschnitt werden 4 Stunden pro Tag gearbeitet 4 x 9,00 Euro x 12 Urlaubstage 432,00 Euro Urlaubsgeld)

Berechnungsbeispiele:

6 Arbeitstage pro Woche	=> 24 Urlaubstage	=>	4 Wochen Urlaub pro Kalenderjahr
3 Arbeitstage pro Woche	=> 12 Urlaubstage	=>	4 Wochen Urlaub pro Kalenderjahr
2 Arbeitstage pro Woche	=> 8 Urlaubstage	=>	4 Wochen Urlaub pro Kalenderjahr
1 Arbeitstag pro Woche	=> 4 Urlaubstage	=>	4 Wochen Urlaub pro Kalenderjahr

Zu Punkt 2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Erstattung der Lohnfortzahlung sind dem LWL Nachweise vorzulegen, z.B. die Unterlagen der Minijob-Zentrale.

Zu Punkt 3. Kündigungsregelungen aus besonderen Gründen

- bei längerfristigen Abwesenheitszeiten des AG ist eine Unterbrechung der Arbeitsverträge zu vereinbaren, da der LWL z.B. bei längerfristigen Krankenhausaufenthalten zu prüfen hat, ob die Zahlungen für die Assistenzkräfte im Rahmen des AG-Modells einzustellen sind (somit sind auch die Arbeitsverträge mit den Mini-Jobbern/Ganztagskraft zu unterbrechen).

Bei einer Abwesenheit von geringerer Dauer ist der durchschnittliche Arbeitslohn weiter zu zahlen.

- Urlaub des AG

z.B. der AG macht für 4 Wochen Urlaub und wird nicht durch eine oder mehrere Assistenzkräfte unterstützt/begleitet. Die Unterstützung wird z.B. durch den Ehepartner sichergestellt. Die Urlaubszeiten des AG sind als sog. „Betriebsferien“ anzusehen, d.h. die Assistenzkraft hat in dieser Zeit ebenfalls Urlaub zu nehmen.

Eine Vergütung der Leistungen des Ehepartners kann – wie bereits oben erwähnt – nicht erfolgen.

H) Spitzabrechnungen

Die Spitzabrechnungen sind dem LWL ½-Jährlich vorzulegen. Die Spitzabrechnungen sollten folgende Unterlagen enthalten:

- pro Mitarbeiter/pro Monat die geleisteten Stunden und den gezahlten Lohn, Unterschrift AN
- den Nachweis der in Anspruch genommenen Urlaubstage und das gezahlte Urlaubsgeld
- der Nachweis über die Krankheitstage und die Lohnfortzahlung über die Minijobzentrale
- die Zahlungen an die Minijob-Zentrale (halbjährlich)
- für Voll- und Teilzeitkräfte sind die kompletten Lohnabrechnungsunterlagen vorzulegen

Die vorgelegten Unterlagen werden dann seitens der Mitarbeiterin des LWL geprüft.

Sollte es zu einer Überzahlung gekommen sein, werden von hier folgende Schritte eingeleitet:

- Prüfung warum Überzahlung
- Überzahlung aufgrund wirtschaftlicher Sparsamkeit:
der LWL kann pro Jahr einen Bonus zahlen, entweder von 500 Euro pro Jahr oder 5 % der Kosten die den Abrechnungszeitraum übersteigen; maßgebend ist der jeweils geringere Betrag.
- Überzahlung aufgrund von geringerem Hilfeumfang:
Der LWL wird den Hilfebedarf prüfen und ggfls. entsprechend anpassen.
- Die Überzahlung wird mit zukünftigen Zahlungen verrechnet oder ist direkt vom LE zu erstatten.

Erläuterungen zur Nachtbereitschaft (s. Seite 1 Punkt A)

- Die Betreuung des LE während der Nacht kann mit einem sehr unterschiedlichen Zeitaufwand verbunden sein. Dieser Zeitaufwand wird auch unterschiedlich vergütet. (12,5 % bis 100 % des Stundenaufwands für die Nacht (8 Stunden).

Es wird unterschieden zwischen: Nachtbereitschaft, Nachtwache und Rufbereitschaften.

Nachtbereitschaft:

Als Nachtbereitschaft ist jede nächtliche Dienstleistung zu betrachten, die von ihrer Organisationsform her sicherstellen kann, dass in kürzester Zeit eine Hilfeleistung erfolgt. In der Regel wird dies durch die Anwesenheit der Betreuungskraft in den Räumlichkeiten der betreuten Person gewährleistet.

Beispiel: 8 Stunden Nachtbereitschaft werden als bedarfsgerecht anerkannt:

2 bis 3 Einsätze pro Nacht (z.B. Lagern, Toilettenbegleitung)	=> 25 % = 2 Std.
ca. 4 Einsätze pro Nacht	=> 50 % = 4 Std.
5 bis 7 Einsätze pro Nacht	=> 75 % = 6 Std.

Nachtwache (Anwesenheit ist vor Ort erforderlich => 100 %) => 8 Std.

Die Nachtwache zeichnet sich durch eine ständige Dienstleistung der Betreuungskraft gegenüber der betreuten Person aus.

Rufbereitschaft (zwischen Anruf und Einsatz vor Ort sollten max. 15 Min. liegen) (12,5 % von 8 Stunden = 1 Std.)

Rufbereitschaften decken Hilfebedarfe, die keine Nachtbereitschaft oder Nachtwache erfordern. In der Regel sind die Bereitschaftskräfte an zentralen Punkten des gesamten Nutzerkreises anwesend und werden telefonisch über ein Notrufsystem zur Hilfeleistung herangezogen.