

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Thomas Seerig (FDP)**

vom 12. März 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 12. März 2020)

zum Thema:

**Persönliche Assistenz im Arbeitgebermodell**

und **Antwort** vom 31. März 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 01. Apr. 2020)

Senatsverwaltung für  
Integration, Arbeit und Soziales

Herrn Abgeordneten Thomas Seerig (FDP)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

**A n t w o r t**  
**auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/22975**  
**vom 12. März 2020**  
**über**  
**Persönliche Assistenz im Arbeitgebermodell**

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Berlinerinnen und Berliner nutzen aktuell die Möglichkeit Persönliche Assistenz im Arbeitgebermodell zu erhalten und wie viele Fälle laufen über Assistenzdienste?

Zu 1.: Zurzeit nutzen circa 150 Personen die Persönliche Assistenz im Arbeitgebermodell. Weitere circa 300 Personen erhalten Persönliche Assistenz über die Pflegedienste.

2. Wie haben sich diese Zahlen in den letzten drei Jahren jeweils entwickelt?

Zu 2.: Diesbezüglich können derzeit noch keine konkreten Angaben gemacht werden, da die Daten bisher nicht in dieser Differenzierung regelmäßig erfasst wurden. Eine diesbezügliche Erhebung der Fallzahlen kann erst mit der Zentralisierung der Fälle der Persönlichen Assistenz im Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) zum 1. Januar 2020 erfolgen, so dass damit zukünftig Aussagen zu Fallzahlenentwicklung möglich werden.

3. Wie viele Menschen sind aktuell als Assistenten im Arbeitgebermodell und wie viele bei Ambulanzdiensten tätig?

4. Wie haben sich diese Zahlen in den letzten drei Jahren entwickelt?

Zu 3. und 4.: Daten zu den im Arbeitgebermodell oder bei den Assistenzdiensten tätigen Assistentinnen und Assistenten werden vom Senat nicht erhoben. Die bisherigen Erfahrungen lassen Rückschlüsse darauf zu, dass die Anzahl der eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgebermodell im Einzelfall variiert. Ebenso streut der Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit von geringfügiger Beschäftigung bis hin zu Vollzeit. Da weder eine Meldung der Dienste noch der Arbeitgebenden im Arbeitgebermodell zur Anzahl der Beschäftigten vorliegt, ist auch eine Aussage zu den Entwicklungen der letzten drei Jahre leider nicht möglich.

5. Wie beurteilt der Senat die Qualifikation der Assistenten? Hält er insbesondere eine Basisausbildung über 100 Stunden für ausreichend?

Zu 5.: Im Berliner Rahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX für Leistungen der Eingliederungshilfe (- BRV -) durch Pflege-Eingliederungshilfedienste sind folgende Bausteine zur Qualifikation der Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer festgelegt:

- Die Qualifizierung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Assistenten erfolgt durch eine theoretische Basisqualifizierung im Umfang von 100 Stunden sowie die Einarbeitung, Anleitung und praktische Qualifizierung vor Ort unter maßgeblicher Beteiligung des Menschen mit Behinderung als Praxisanleiterin oder Praxisanleiter im Umfang von ebenfalls 100 Stunden. Die Einarbeitung, Anleitung und praktische Grundqualifizierung vor Ort ist in der Regel nach mindestens 12 Wochen abgeschlossen.
- Die theoretische Basisqualifikation ist innerhalb des ersten Tätigkeitsjahrs als Assistent aufzunehmen und spätestens innerhalb des zweiten Tätigkeitsjahrs abzuschließen.
- Verpflichtende Bestandteile der theoretischen Basisqualifikation sind insbesondere Grundlagen des Modells der Persönlichen Assistenz, Arbeitsschutz, Hygieneanforderungen, Heben und Tragen, Rollstuhltraining, Körperpflege, Ernährung, Ausscheidungen, Assistenzdokumentation, Verhalten in Notfallsituationen, Kommunikation und Interaktion im Team und mit dem Assistenznehmer.
- Um ein hohes Assistenzniveau und Pflegeniveau zu gewährleisten, bildet der Leistungserbringer seine Assistenten darüber hinaus kontinuierlich, orientiert am konkreten Assistenzbedarf der jeweiligen Assistenznehmer, fort, mit dem Ziel, deren fachliche, soziale und persönliche Kompetenz zu erweitern (Anmerkung: im Arbeitgebermodell gilt der Assistenznehmer als Leistungserbringer).

Die inhaltliche Beschreibung und Konzeption der Persönlichen Assistenz wurde vom Senat gemeinsam mit Selbstvertretungen (Arbeitsgemeinschaft für selbstbestimmtes Leben schwerstbehinderter Menschen e. V.), Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Ambulanten Dienste und den Vertragspartnern (Verbänden) als Form der Absicherung des Hilfe- und Unterstützungsbedarfs für den Personenkreis mit sehr hohem und vielschichtigem Hilfebedarf entwickelt.

Die Leistungsart Persönliche Assistenz beinhaltet als ein entscheidendes Kriterium, dass der auf Assistenz angewiesene Mensch seine Assistenzkräfte selbst anleitet und deren Einsatz selbst organisiert. Damit hat er das Recht, die Arbeitsinhalte und Umstände selbst zu bestimmen. Er gilt als der Experte für die Anleitung seiner Assistenzkräfte und bestimmt, wann, wo und wie welche Arbeiten verrichtet werden. Seine Zufriedenheit ist ein wichtiges Qualitätskriterium.

Daher geht der Senat davon aus, dass das hier gefundene Konzept zur Qualifizierung der Assistenzkräfte sachgerecht ist und insbesondere die Interessen der Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer abbildet.

Im Arbeitgebermodell greifen die Regelungen des BRV nicht. Hier gestalten die Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer die arbeitsvertraglichen Verhältnisse vollständig in Eigenregie, sie nehmen selbst die Rolle des Arbeitgebers ein und bestimmen somit ihre Qualitätskriterien in eigener Verantwortung.

Durch den Teilhabefachdienst erfolgt – wie bei allen anderen Teilhabeleistungen der Eingliederungshilfe - im Rahmen des Berliner Gesamtplanverfahrens eine Begleitung im Leistungszeitraum soweit erforderlich, sowie zum Ende des Bewilligungszeitraumes regelmäßig eine Auswertung gemeinsam mit den Assistenznehmerinnen und Assistenznehmern, um auf Veränderungen reagieren und Problemen entgegenzutreten zu können.

6. Wie definiert der Senat die Heraushebungsmerkmale „Psychosoziale Kommunikation“ und „Selbstständige Entscheidungen“ im Detail?

Zu 6.: Eine Definition von einzelnen Heraushebungsmerkmalen wie „Psychosoziale Kommunikation“ oder „Selbstständige Entscheidungen“ ist nicht erfolgt.

Prinzipiell erfordert jede pflegerische Tätigkeit „Psychosoziale Kommunikation“ und „Selbstständige Entscheidungen“, so auch in der Persönlichen Assistenz. Die Entscheidungshoheit über das „was, wie und wer“ der Pflege liegt in der Persönlichen Assistenz in besonders ausgeprägter Weise bei den der Assistenznehmerinnen und Assistenznehmern. Es ist das Recht und die Aufgabe der Assistenznehmerinnen und Assistenznehmer, die Assistenzkräfte entsprechend der individuellen Situation anzuleiten und zu befähigen.

7. Teilt der Senat die Einschätzung, dass das Arbeitgebermodell in besonderem Maße Ausdruck der gewünschten Selbstbestimmung von Menschen mit Assistenzbedarf ist?

zu 7.: Der Senat von Berlin betrachtet das Arbeitgebermodell als eine Leistungsform, die in besonderem Maße Menschen mit Assistenzbedarf Selbstbestimmung in der persönlichen Lebensgestaltung ermöglicht.

8. Wenn nein, warum nicht?

Zu 8.: Entfällt

9. Wenn ja, wie unterstützt er praktisch die weitere Ausbreitung des Arbeitgebermodells?

Zu 9.: Der Senat von Berlin setzt folgende Maßnahmen um, welche die Ausbreitung des Arbeitgebermodells unterstützen:

- Im Rahmen des Beratungsauftrages nach § 106 SGB IX werden Leistungsbegehrende zum Arbeitgebermodell umfassend informiert.
- Durch die Zentralisierung der Bearbeitung zur Leistungsform des Arbeitgebermodells im LAGeSo seit 01. Januar 2020 werden Kompetenzen gebündelt und die die Leistungsgewährung nach einheitlichen Kriterien ist einfacher umzusetzen.

- Durch aktive Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern (Assistenznehmerinnen und Assistenznehmern, Assistenzvereinen, unabhängigen Teilhabeberatungsstellen usw.) wird das Arbeitgebermodell bei Bedarf den aktuellen Erfordernissen angepasst.

10. Hält er dabei mit die EG 3 geringere Einstufung von Assistenten beim Arbeitgebermodell gegenüber Assistenzdiensten mit EG 5 für gerechtfertigt? Wenn ja, warum?

11. Welche Bedeutung haben für den Senat die höhere Flexibilität der Beschäftigten im Arbeitgebermodell bei gleichzeitig höherem wirtschaftlichen Risiko?

12. Wenn der Senat eine geringere Entlohnung von Assistenz im Arbeitgebermodell gegenüber den Assistenzdiensten u.a. damit begründet, dass die Motivlage bei der Übernahme von Assistenzaufgaben nicht ökonomischer Art seien, welche sind dies?

Zu 10., 11. und 12.:

Die Entlohnung analog zur Einstufung der Entgeltgruppe 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L EG 3) wird als angemessen erachtet. Folgende rechtliche sowie fachliche Argumente begründen diese Position:

- Für die Vergütung im Arbeitgebermodell gelten als Maßstäbe für Wirtschaftlichkeit das Leistungsrecht (SGB IX und XII) und das Haushaltsrecht. Dieses sieht als wirtschaftliche Obergrenze das Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes vor. Die Einstufung der TV-L EG 3 ergibt sich aus den folgenden Tätigkeitsmerkmalen: eingehende Einarbeitung sowie fachliche Anleitung, die aber keine Vor- oder Ausbildung erfordern. Diese Obergrenze wird von den beteiligten Ressorts weiterhin als inhaltlich geboten und wirtschaftlich angemessen angesehen.
- Die Anerkennung der TV-L EG 5 hätte zur Folge, dass es zu einem Widerspruch zwischen geltenden Tätigkeitsmerkmalen und der aktuell geltenden Leistungsbeschreibung zum LK 32 käme, die sich auch auf das Arbeitgebermodell auswirken würde. Die Anerkennung der TV-L EG 5 im Arbeitgebermodell würde bedeuten, dass künftig nur noch Assistenzkräfte mit Berufsausbildung beschäftigt werden könnten. Dies dürfte die Schwierigkeit noch erhöhen, Assistenzkräfte im Arbeitgebermodell zu finden. Zudem entsprächen die dann zu erbringenden Tätigkeitsmerkmale nicht mehr dem abgestimmten Berufsbild einer Persönlichen Assistenz, welche die Selbstbestimmung und den Willen des Assistenznehmers an erste Stelle rückt und es sich somit um einfache und lediglich ausführende Tätigkeiten für die Person handelt, die die Assistenz leistet.
- Die von wenigen Assistenzdiensten realisierte im Ergebnis höhere Entlohnung von Assistenzkräften beruht auf einem besonderen Haustarifvertrag, der für die oben genannten geltenden Maßstäbe nicht relevant ist.

Der Senat sieht keine höhere Anforderung an die Flexibilität und kein höheres wirtschaftliches Risiko bei Beschäftigten im Arbeitgebermodell.

Auch wenn man davon ausgehen würde, dass die Beschäftigten im Arbeitgebermodell höhere Flexibilität aufbringen müssten und ein höheres Risiko trügen, wären diese keine tarifrechtlichen Bewertungsmerkmale.

Die Frage nach einer etwaigen Motivlage des Senats ökonomischer Art stellt sich insofern nicht, als das Land bei der Festlegung der Vergütung an die im TV-L dargelegten Tätigkeitsmerkmale gebunden ist.

Die oben genannten Tätigkeitsmerkmale begründen die Anerkennung der TV-L EG 3.

13. Welche rechtlichen, fachlichen oder wirtschaftlichen Gründe sprechen aus Sicht des Senats gegen das Arbeitgebermodell?

Zu 13.: Aus Sicht des Senats sprechen weder rechtliche, noch fachliche oder wirtschaftliche Gründe gegen das Arbeitgebermodell.

14. Wie hoch schätzt der Senat die Einsparungen für Berlin ein, die durch die Übernahme von Regiekosten im Arbeitgebermodell durch die behinderten Arbeitgeber gegenüber der Leistungserbringung durch Assistenzdienste entsteht?

Zu 14.: Der Senat von Berlin kann hierzu keine Angaben machen. Die Erzielung von Kosteneinsparungen ist im Kontext dieser Frage kein Kriterium seiner Arbeit. Im Fokus steht das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen sowie die Besonderheit des konkreten Einzelfalls. Hieraus ergeben sich die unterschiedlichen Formen der Leistungserbringung, die zur Anwendung kommen können.

Berlin, den 31. März 2020

In Vertretung

Alexander F i s c h e r

---

Senatsverwaltung für  
Integration, Arbeit und Soziales