



Katja Biemer-Wilhelm

Diplom-Sozialarbeiterin (FH)

Beratung für behinderte Menschen

Zusatzskript zur Präsentation

Das Arbeitgebermodell

Ein Praxisbeispiel

Freiheit auch Anderen ermöglichen

Porträt von Rainer Eisenmann
von Ottmar Miles-Paul

Wenn Rainer Eisenmann im Rahmen seiner ehrenamtlichen Tätigkeit in der Querschnittsabteilung der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik in Tübingen zwei Tage die Woche Menschen berät, die plötzlich behindert sind und lernen müssen, damit umzugehen, vermittelt er ihnen an seinem eigenen Beispiel, was trotz einer hochgradigen Behinderung möglich ist. Er musste selbst immer wieder in der Klinik liegen. Anhand der vielen Gespräche mit anderen Patientinnen hat er gemerkt, wie wichtig dieser Austausch ist. Er hat es Stück für Stück durchgesetzt, dass er neben der Hilfe der Professionellen in der Klinik ein weiteres wichtiges Angebot zum Umgang mit einer Behinderung machen kann. „Die Leute haben mich immer wieder gefragt, wie machst du das und dann sind wir ins Gespräch gekommen,“ so Rainer Eisenmann. Auch wenn diese Tätigkeit ehrenamtlich ist und eine Übernachtung pro Woche erfordert, bietet sie Rainer Eisenmann die Gelegenheit, einen Hauch von Selbstbestimmung und Freiheit in der Klinik zu verbreiten und frisch verletzten Menschen und deren Angehörigen Wege für eine selbstbestimmtere Lebensgestaltung und für einen besseren Umgang mit einer Behinderung aufzuzeigen. Dabei weiß Rainer Eisenmann anhand seiner eigenen Geschichte am besten, welche Hürden oft genommen werden müssen, um diese Freiheit und Selbstbestimmung zu bekommen.

Ein Unfall verändert das Leben

Nach seinem Unfall vor 20 Jahren hätte sich Rainer Eisenmann nicht erträumt, dass er noch einmal so selbstbestimmt und frei leben würde, wie es heute der Fall ist. „Vor allem hätte ich damals nie gedacht, dass jemand, der 20 Jahre im Rollstuhl sitzt, je so viel Freude am Leben haben könnte, wie es bei mir heute der Fall ist,“ so Rainer Eisenmann rückblickend auf die Zeit nach seinem Unfall. Dabei hat der heute 40jährige, der jetzt genau die Hälfte seines Lebens Tetraplegiker ist, durchaus manche Nuss zu knacken, um so selbstbestimmt wie möglich leben zu können.

Im achten Monat seines Grundwehrdienstes änderte sich das Leben des damals 20jährigen durch einen Unfall bei der Bundeswehr schlagartig. Ein Klinikaufenthalt und eine neunmonatige medizinische Rehabilitation waren die Folge, während der ihn natürlich die Frage beschäftigte: „Wer versorgt mich hinterher?“ Zum Glück stieß er auf einen Verein in der Nähe seines Wohnortes in Süddeutschland, der eine Versorgung mit Zivildienstleistenden zusagte. So verließ Rainer Eisenmann die Klinik und zog in eine kleine - alles andere als behindertengerechte - Wohnung unten im Haus seiner Eltern in Althütte, ca. 30 km von Stuttgart entfernt. Das Angebot des Vereins beschränkte sich in den ersten acht Jahren nach dem Unfall jedoch lediglich auf eine Unterstützung durch Zivildienstleistende von montags bis freitags in der Zeit zwischen 8.00 Uhr morgens bis 16.00 Uhr nachmittags. Für die restlichen Zeiten am

Abend oder an den Wochenenden und Feiertagen war Rainer Eisenmann ausschließlich auf die Unterstützung der Brüder und Eltern angewiesen.

„Die kleine Wohnung, in der alles zu eng und begrenzt war und ich nur mit Hilfe Anderer ins Bad kam, sowie die Tatsache, dass meine Eltern langsam aber sicher älter wurden, trugen dazu bei, dass ich eine Veränderung dieser Situation vornehmen musste. Vor allem wollte ich jedoch mein Leben selbst gestalten, denn es reichte mir nicht mehr aus, dass ich als 28-jähriger um 20.30 Uhr ins Bett musste, weil mein Vater am nächsten Tag arbeitete und ich auf seine Hilfe angewiesen war. So überlegte ich, was ich denn nun tun könnte, um meine Situation zu verbessern,“ so Rainer Eisenmann.

Der Traum vom behindertengerechten Haus

Der Gedanke, ein eigenes Haus zu bauen, das rollstuhlgerecht geplant ist, faszinierte ihn schon lange. So war es nur eine Frage der Zeit, bis er diesen Traum verwirklichte. Darüber hinaus musste nun natürlich auch die Frage geklärt werden, wie die nun nötige Rund-um-die-Uhr-Betreuung sicher gestellt werden könnte. „Der Verein, der mich bisher unterstützt hatte, sagte mir schließlich die nötige Versorgung zu, so dass ich meine Pläne in die Tat umsetzen und plötzlich ein wesentlich freieres Leben führen konnte.“

So lebte Rainer Eisenmann sein neues freieres Leben im eigenen barrierefreien Haus mit der Unterstützung von Zivildienstleistenden über die nächsten zehn Jahre hinweg weitgehend problemlos. Mit den verschiedenen Zivildienstleistenden, die er während dieser Zeit kennen gelernt hatte, ergaben sich sogar eine Vielzahl von Freundschaften, die zum Teil heute noch währen. „Bei zwei meiner Jungs bin ich sogar Trauzeugen,“ resümiert Rainer Eisenmann die gewachsenen Freundschaften aus dieser Zeit. „Denn wenn man den ganzen Tag zusammen verbringt, ist das fast wie in einer Ehe, man muss gut miteinander klarkommen.“

Die Zivis werden knapp

Die fortschreitende Verkürzung der Zivildienstzeiten von ursprünglich 20 Monaten auf 16, dann 13 und schließlich auf 11 Monate stellten Rainer Eisenmann mit der Zeit vor neue Herausforderungen. „Auch wenn ich in der Regel gut mit meinen Jungs auskam, bedeutete der drei bis fünf Mal pro Jahr stattfindende Wechsel auch, dass ich mich drei bis fünf Mal im Jahr an neue Leute gewöhnen musste. Krankheit, Urlaub, Lehrgänge kamen noch hinzu, so dass ständig neue Personen in meinem Privatleben auftauchten, an die ich mich gewöhnen musste,“ so Rainer Eisenmann. Die Situation wurde dadurch noch prekärer, dass der Verein, wegen der Zivildienstknappheit die Plätze um 15% kürzen musste. „Im Frühjahr 2000 wurde mir dann mitgeteilt, dass der Verein meine Versorgung nur noch bis Herbst 2000 gewährleisten könne und ich mich nach einer anderen geeigneteren Hilfe umschauen müsse. Sie versprachen mir zwar, die Hilfe noch so lange zu leisten, bis ich eine Lösung gefunden hätte, doch die Not war nun perfekt und ich musste mich rasch nach anderen Lösungen umschauen.“

Der Arbeitgeber

„Daraufhin hatte ich natürlich Angst, wie sich meine Situation weiter entwickeln würde und ich begann intensiv nach anderen Lösungen zu suchen. Ich fragte viele andere Leute, schaute mich bei privaten Pflegediensten um und bekam letztendlich eine Adresse eines Selbsthilfevereins in München, der mich dann an Elke Bartz vom Forum selbstbestimmter Assistenz behinderter Menschen verwies, weil diese in meiner Nähe wohnte,“ fasst Rainer Eisenmann diese schwierige Zeit zusammen. Denn nun ging plötzlich alles recht schnell. Nachdem Elke Bartz ihm das Modell der selbstorganisierten Assistenz erklärt und einen Ratgeber für behinderte Arbeitgeberinnen geschickt hatte, besuchte er sie zu Hause und konnte bei ihr vor Ort sehen, wie das Arbeitgebermodell in der Praxis funktioniert. Dies war so überzeugend, dass mit etwas Hilfe die Anträge schnell gestellt und dann letztendlich durchgesetzt wurden. „Mir wurde zwar vom Kostenträger gesagt, dass die Unterbringung im Pflegeheim wesentlich billiger wäre, doch dagegen konnte ich mich zum Glück wehren, so dass ich im Oktober 2000 den ersten Assistenten und im November 2000 die beiden anderen Assistenten in meinem eigenen Betrieb einstellen konnte.“

Die Suche nach geeigneten Assistenten, die er per Anzeige in Zeitungen, via Internet und mittels Mund zu Mund- Propaganda betrieb, war letztendlich leichter als gedacht. Auf eine Zeitungsanzeige meldeten sich sogar 50 bis 60 Leute. Letztendlich fand ich einen Assistenten aus Duisburg via Internet, einen Assistenten fand ich aufgrund der Zeitungsanzeige und ein Assistent wurde mir von Elke Bartz vermittelt. Wir waren eine ideale Ergänzung, denn ich suchte Männer und Elke Bartz suchte Frauen, so dass wir uns die Leute gegenseitig vermitteln konnten.“ Seit November 2000 ist Rainer Eisenmann nun also Arbeitgeber seiner Assistenten und ist von dieser Situation auch ganz angetan. „Auch wenn ich zwischenzeitlich einmal eine Person entlassen musste, weil es nicht mit uns geklappt hat, fällt nun der jährliche Wechsel der Personen für mich weg. Ich weiß jetzt genau, wer wann zu mir kommt,“ fasst er die neuen Vorzüge zusammen. Denn gerade beim Assistenzverhältnis, das sehr stark in die Intimsphäre hinein wirkt, ist es wichtig, dass man eine Vertrauensbasis zueinander hat. „Man wächst zusammen, zum Teil entwickeln sich Freundschaften, so dass es für mich eine riesige Erleichterung ist, dass ich mich nicht mehr ständig auf neue Leute einstellen muss, wie das damals bei den ständig wechselnden Zivildienstleistenden der Fall war. Das Pflegerische kann man lernen, das Menschliche muss aber passen. Jetzt habe ich Leute, die ihre Arbeit gern machen und mit dem Herzen dabei sind, die zudem älter sind und nicht mehr so viele Flausen wie die Jugendlichen im Kopf haben. Es ist einfach ein Unterschied, ob man von einem 18jährigen im Auto gefahren wird oder ob ein erfahrener 40jähriger fährt,“ so Rainer Eisenmann.

Auf neuen Wegen

So ist Rainer Eisenmann heute viel flexibler und viel freier und kann seine Aktivitäten und sein Leben ganz anders planen. „Jedes Lebensjahr wird schöner. Man wird selbständiger, freier und offener. Ich bin zwar behindert, ich kann aber ein- und ausgehen, wie ich will und muss nicht ständig lange planen, wie ich es jahrelang musste.“

Nach seinen weiteren Zielen befragt, erzählt mir Rainer Eisenmann, dass er nun seit 1 1/2 Jahren eine Freundin hat, mit der er seit fünf Monaten verlobt ist. „Die zwei Kinder tragen dazu bei, dass man plötzlich wieder viele Sachen macht, die man sonst nie gemacht hätte. Elternabend, Spielplatz, Minigolf-Spielen sind neue Beschäftigungsfelder, die ich genieße. Es ist geplant, dass wir bald heiraten und zusammenziehen, so dass für mich dann wieder ein ganz neuer Lebensabschnitt anfängt, in dem ich wieder viel Neues anfangen und viel Verantwortung übernehmen muss.“

Seine ehrenamtliche Tätigkeit in der Klinik will er aber auf jeden Fall fortsetzen, denn aus seiner eigenen Erfahrung weiß er, welche enormen Veränderungen der Eintritt einer Behinderung bedeutet. „Man muss neue Hobbys finden, sich neue Berufsmöglichkeiten erarbeiten und viele Freundschaften gehen erst mal kaputt, weil sich diese hauptsächlich über den Sport, die Arbeit oder andere bisherige Aktivitäten definiert haben. Zudem scheitern viele Ehen und Beziehungen nach Eintritt der Behinderung, so dass die Unterstützung der Partner und Angehörigen ebenfalls sehr wichtig ist,“ so Rainer Eisenmann. Darüber hinaus gibt er auch Unterricht in verschiedenen Krankenpflegeschulen in Baden-Württemberg und informiert über das „Leben danach“ - also nach dem Unfall. Dabei bringt er Krankenschwestern bei, worauf sie achten müssen, wenn sie es mit Rollifahrern zu tun haben.

Wichtig ist ihm aber auch, sich dafür einzusetzen, dass behinderte Menschen wieder aus Altenpflegeheimen raus kommen. „Erst gestern habe ich einen 38jährigen in einem Pflegeheim besucht, der eine Frau und zwei Kinder hat. Ich versuche ihm aus dem Pflegeheim wieder raus zu helfen, so dass er wieder nach Hause kommt. Dabei muss man aber erst mal eine behindertengerechte Wohnung finden. Zudem besuche ich die Leute auch privat und rede mit den Partnern und Angehörigen, denn diese haben oft mehr Probleme als die Behinderten. Mein Leben hat sich so gut verändert, dass ich heute viel selbständiger und freier geworden bin und dies möchte ich an Andere weitergeben,“ fasst Rainer Eisenmann sein Engagement zusammen.

(Quelle: Forsea Inforum 20 Jahre Assistenz, S. 68 – 71, entnommen ohne Bild von Rainer Eisenmann)

Musterarbeitsvertrag

Zwischen

Frau _____ (als Arbeitgeberin)

und

Herrn/Frau _____ (als Arbeitnehmer/in)

1. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin wird ab dem _____ bei der Arbeitgeberin als persönliche/r Assistent/in beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet / bis zum _____ befristet.

2. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden.

Die Verteilung der täglichen Arbeitszeit wird während regelmäßig stattfindender Teamsitzungen von der Arbeitgeberin festgelegt. Dabei werden die Wünsche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nach Möglichkeit berücksichtigt.

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin ist im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit verpflichtet, auch an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, entsprechend der teaminternen Regelungen Krankheitsvertretungen zu übernehmen, Schichtdienst zu leisten sowie an den Teamsitzungen teilzunehmen.

3. Entlohnung

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erhält einen Bruttolohn in Höhe von _____ Euro pro Stunde und an Sa-/Sonn- und Feiertagen einen Zuschlag von _____ Euro pro Stunde.

Das Arbeitsentgelt wird nur entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezahlt.

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin erhält ein jährliches Urlaubsgeld.

Die Einarbeitungszeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wird nicht entlohnt.

Anmerkung: Wie in der beispielhaften Kostenaufstellung erwähnt, empfiehlt es sich einen Tariflohn zu vereinbaren, um ständige Lohnanpassungsverhandlungen mit dem/den Kostenträger/n zu vermeiden. Allerdings sollte dann auch festgehalten werden, dass dadurch keine sonstigen Ansprüche nach dem entsprechenden Tarifwerk entstehen. Dies gilt zumindest dann, wenn sonstige Vereinbarungen, wie z. B. der Urlaubsanspruch abweichend geregelt werden.

Anmerkung: Ein Sonn- und Feiertagszuschlag oder ein Nachtzuschlag, kann genauso wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt werden, muss aber nicht. Weiterhin steht es dem Arbeitgeber auch frei, ob er die Einarbeitungszeit entlohnt oder nicht.

4. Vergütungsanspruch

Die Anwendung des § 615 BGB wird ausdrücklich ausgeschlossen. Sollte sich also die Arbeitgeberin einer stationären Heilbehandlung unterziehen müssen und die persönliche Assistenz nicht in Anspruch nehmen, so besteht kein Anspruch auf eine Vergütung. Das Arbeitsverhältnis endet vorübergehend, mit der Garantie, dass es fortgesetzt wird, sobald die stationäre Behandlung der Arbeitgeberin beendet ist.

Anmerkung: Durch diese Regelung, verhindert der Arbeitgeber, dass er im Falle eines Krankenhausaufenthaltes, einer Kur o. a. die Vergütung an die Assistenten weiterzahlen muss. Da das Arbeitsverhältnis vorübergehend endet und der Arbeitnehmer diese Beendigung nicht verschuldet hat kann er, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ohne Sperrzeit Leistungen der Agentur für Arbeit beantragen. Da die Regelung mit einer Weiterbeschäftigungsgarantie verbunden ist, erfolgt in der Regel keine Vermittlung in ein anderes Arbeitsverhältnis durch die Agentur für Arbeit.

Der Zusatz „...und die persönliche Assistenz nicht in Anspruch nehmen“ ist aber wichtig, weil es nicht grundsätzlich so ist, dass alle notwendigen Hilfen von dem Personal der stationären Einrichtung erbracht werden können. Um diesen Zusatz muss mit den Kostenträgern oft gekämpft werden.

5. Urlaub

Dem Arbeitnehmer/Der Arbeitnehmerin steht ein jährlicher Urlaubsanspruch von _____ Tagen zu. Der Urlaubsanspruch verringert sich für jeden Monat, an dem das Beschäftigungsverhältnis nicht bestanden hat, um 1/12.

Anmerkung: Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Der gesetzliche Mindestanspruch beträgt 4 Wochen. Die Anzahl der Tage hängt davon ab, auf wie viele Arbeitstage pro Woche sich die Arbeitszeit verteilt.

Beispiele: 2,5 Tage Woche = 10 Tage, 5-Tage-Woche = 20 Tage, 6-Tage-Woche = 24 Tage, 7-Tage-Woche = 28 Tage

In Tarifverträgen werden meist Urlaubsanspruchsregelungen getroffen, die über den gesetzlichen Mindestanspruch hinaus gehen.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Kündigungsfristen

Aus innerbetrieblichen Gründen soll eine Kündigungsfrist von 3 Monaten eingehalten werden. Ist dies nicht möglich, richten sich die Kündigungsfristen, auch wenn es sich um ein

befristetes Arbeitsverhältnis handelt, nach § 622 BGB. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Falls es bei der Einstellung der Nachfolgekraft zu Schwierigkeiten kommt, kann eine Verlängerung der Kündigungsfrist einvernehmlich vereinbart werden. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. In dieser Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 14 Tagen.

7. Schweigepflicht

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über alle Angelegenheiten und Umstände, die ihm/ihr im Rahmen seines/ihrer Arbeitsverhältnisses bekannt werden, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. Die Schweigepflicht erstreckt sich auf alle Umstände, die die Arbeitgeberin und ggf. ihre berufliche Tätigkeit betreffen. Im Zweifel hat sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin über den Umfang der Schweigepflicht zu erkundigen und sich gegebenenfalls von seiner Schweigepflicht entbinden zu lassen. Die Schweigepflicht gilt grundsätzlich auch gegenüber Angehörigen und Freunden. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

8. Vertragsgrundlage

Das Arbeitsverhältnis ist auflösend bedingt durch den endgültigen Wegfall der Kostenübernahme durch den Sozialhilfeträger und/oder den Träger der Pflegeversicherung.

Anmerkung: Hier können je nach Einzelfall auch andere Kostenträger genannt sein.

9. Sonstige Vereinbarungen

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin versichert, dass er/sie mit Vertragsabschluss wahrheitsgemäß Auskunft über mögliche weitere Beschäftigungsverhältnisse gegeben hat. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, in Zukunft keine anderweitige Beschäftigung ohne Absprache mit der Arbeitgeberin einzugehen. Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages lässt die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen unberührt.

Berlin, den

Arbeitgeberin

Arbeitnehmer/in

(Quelle: www.asl-berlin.de/pdf/arbeitgebermodell.pdf, S.40 – 42; durch eigene Anmerkungen ergänzt)

Auszug aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)

§ 615 BGB Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.

§ 622 BGB Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats, fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats, acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats, zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats, zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats, fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats, zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;

2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

(Quelle: www.bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf)

Beispielhafte Kostenaufstellung mit Erläuterungen für eine 24-Stunden-Assistenz **Version: 01.03.19**

Grundlage sind die untenstehenden Parameter, die zum Teil veränderlich sind. So entspricht z.B. der Stundensatz der 2017 neue eingeführten P-Tabelle des TVöD-P (EG 6 Stufe 2). Insgesamt sind die gelb unterlegten Felder den individuellen Bedarfen und Vorschriften (z.B. beitragsrechtlichen) entsprechend anzupassen.

Bitte beachten Sie die gelb unterlegten Felder und die Erläuterungen

Stundensatz:	15,01 € (Tariflohn West) (Ost:14,44 €)	Anzahl Tage:	365,25																																																
<table> <tr> <th colspan="2">Stunden</th><th colspan="2">Kosten</th></tr> <tr> <th>Arbeit I</th><th>Arbeit II</th><th colspan="2"></th></tr> <tr> <td>100%</td><td>30%</td><td colspan="2"></td></tr> <tr> <td>14,00</td><td>10,00</td><td colspan="2">255,17 €</td></tr> </table>				Stunden		Kosten		Arbeit I	Arbeit II			100%	30%			14,00	10,00	255,17 €																																	
Stunden		Kosten																																																	
Arbeit I	Arbeit II																																																		
100%	30%																																																		
14,00	10,00	255,17 €																																																	
je Arbeitstag																																																			
Bruttoverdienst im Jahr			93.200,85 €																																																
<table> <tr> <td>Einmalbezüge</td><td>50,00</td><td>% Urlaubsgeld</td><td>3.883,37 €</td></tr> <tr> <td></td><td>50,00</td><td>% Weihnachtsgeld</td><td>3.883,37 €</td></tr> </table>				Einmalbezüge	50,00	% Urlaubsgeld	3.883,37 €		50,00	% Weihnachtsgeld	3.883,37 €																																								
Einmalbezüge	50,00	% Urlaubsgeld	3.883,37 €																																																
	50,00	% Weihnachtsgeld	3.883,37 €																																																
kalk. Pauschalen für																																																			
<table> <tr> <th>Ursache</th><th>Tage</th><th colspan="2">€</th></tr> <tr> <td>Krankheit (kalk.)</td><td>20,00</td><td>5.103,40 €</td><td></td></tr> <tr> <td>Einarbeitung</td><td>10,00</td><td>2.551,70 €</td><td></td></tr> <tr> <td>Feiertage</td><td>12,00</td><td>3.062,04 €</td><td></td></tr> <tr> <td>Weiterbildung</td><td>0,00</td><td>- €</td><td></td></tr> <tr> <td>Urlaub</td><td>28,00</td><td>7.144,76 €</td><td>17.861,90 €</td></tr> </table>				Ursache	Tage	€		Krankheit (kalk.)	20,00	5.103,40 €		Einarbeitung	10,00	2.551,70 €		Feiertage	12,00	3.062,04 €		Weiterbildung	0,00	- €		Urlaub	28,00	7.144,76 €	17.861,90 €																								
Ursache	Tage	€																																																	
Krankheit (kalk.)	20,00	5.103,40 €																																																	
Einarbeitung	10,00	2.551,70 €																																																	
Feiertage	12,00	3.062,04 €																																																	
Weiterbildung	0,00	- €																																																	
Urlaub	28,00	7.144,76 €	17.861,90 €																																																
Bruttolohnkosten			118.829,49 €																																																
Arbeitgeberanteile:																																																			
<table> <tr> <th>Art</th><th colspan="3">Beitrag in %</th></tr> <tr> <td>Krankenversicherung KV-Zusatzbeitrag</td><td colspan="3">14,60</td></tr> <tr> <td>Pflegeversicherung</td><td colspan="3">1,00</td></tr> <tr> <td>Rentenversicherung</td><td colspan="3">3,05</td></tr> <tr> <td>Arbeitslosenversicherung</td><td colspan="3">18,60</td></tr> <tr> <td>Summe</td><td colspan="3">2,50</td></tr> <tr> <td>davon die Hälfte</td><td colspan="3">39,75</td></tr> <tr> <td>Umlage U1</td><td colspan="3">19,875</td></tr> <tr> <td>Umlage U2</td><td colspan="3">2,40</td></tr> <tr> <td></td><td colspan="3">0,60</td></tr> <tr> <td>Arbeitgeberanteil in %</td><td colspan="3">22,875</td></tr> <tr> <td>Arbeitgeberanteil in €</td><td colspan="3">27.182,25 €</td></tr> </table>				Art	Beitrag in %			Krankenversicherung KV-Zusatzbeitrag	14,60			Pflegeversicherung	1,00			Rentenversicherung	3,05			Arbeitslosenversicherung	18,60			Summe	2,50			davon die Hälfte	39,75			Umlage U1	19,875			Umlage U2	2,40				0,60			Arbeitgeberanteil in %	22,875			Arbeitgeberanteil in €	27.182,25 €		
Art	Beitrag in %																																																		
Krankenversicherung KV-Zusatzbeitrag	14,60																																																		
Pflegeversicherung	1,00																																																		
Rentenversicherung	3,05																																																		
Arbeitslosenversicherung	18,60																																																		
Summe	2,50																																																		
davon die Hälfte	39,75																																																		
Umlage U1	19,875																																																		
Umlage U2	2,40																																																		
	0,60																																																		
Arbeitgeberanteil in %	22,875																																																		
Arbeitgeberanteil in €	27.182,25 €																																																		
./. Erstattung der fiktiven Lohnfortzahlungskosten in %		70%	- 3572,38 €																																																
Berufsgenossenschaft	ca.	250,00 €																																																	
Unterkunftskosten (231 x 12)		2.772,00 €																																																	
Regiekosten		600,00 €																																																	
Steuerberater (Kosten für Lohnabrechnung)	ca.	1200,00 €	4.822,00 €																																																
Beratung u. Unterstützung		-																																																	
Gesamtkosten	Im Jahr		147.261,36 €																																																
	umgerechnet auf den Monat		12.271,78 €																																																
	umgerechnet auf die Stunde		16,80 €																																																

Die unterlegten Felder sind an Ihre Verhältnisse bzw. an die aktuellen Beitragssätze anzupassen. Hierzu einige Erläuterungen:

Stundensatz	Wir empfehlen dringend, hier einen Tariflohn einzusetzen und diesen auch mit dem/den Kostenträger/n zu vereinbaren. Dies erspart Ihnen ständige Anpassungsverhandlungen bei Lohnerhöhungen.
Prozent Arbeit II	Im Gegensatz zu 100 % bei Arbeit I können hier Auf- oder Abwertungen vorgegeben werden. Meistens sind es Abwertungen für Bereitschaftszeiten. So kann z.B. bei einer 24-Stunden-Assistenz die Nachbereitschaft je nach Einsatzwahrscheinlichkeit z.B. auf 30 % abgewertet werden
Stunden Arbeit I	Das sind die eigentlichen Arbeitsstunden, die durchschnittlich täglich anfallen und voll bezahlt werden sollen.
Stunden Arbeit II	<p>Hier sind die durchschnittlichen Stunden einzutragen, in denen Assistenz gebraucht wird, jedoch nicht gearbeitet wird (Bereitschaft).</p> <p>Zu den Stunden für Arbeit I und Arbeit II sowie für den Prozentwert in Arbeit II folgende Anmerkung:</p> <p>Die meisten von uns sind bestrebt, nicht den ganzen Tag von Assistentinnen umgeben zu sein. Im Gegensatz zur Meinung vieler Leistungsträger hält sich dieses Vergnügen oft in engen Grenzen. Andererseits ist die Evolution mit der Erschaffung von Assistentinnen mit einem „Stand-by-Schalter“, nach dessen Betätigung diese im Keller verschwinden, nicht bezahlt werden müssen und nach erneutem Knopfdruck wieder hilfsbereit präsent sind, deutlich im Rückstand.</p> <p>Mit anderen Worten: Den Bestrebungen mancher Leistungsträger, den Hilfebedarf auf z.B. 15 Stunden und 37 Minuten täglich zu begrenzen, obwohl ein tatsächlicher Rund- um die Uhr-Bedarf besteht, muss widersprochen werden. Denn diese 15 Stunden und 37 Minuten fallen - selbst wenn die Ermittlung fehlerfrei abgelaufen ist - nie „am Stück“ an. Dabei ist es in der Praxis nicht realisierbar, für die zu erwartende Stückelung der Zeiten auch tatsächlich Assistentinnen zu finden. Denn unterhalb der Rund-um-die-Uhr-Arbeitszeit müssten diese aus der näheren Umgebung kommen, was die Assistenzsuche wesentlich erschwert. Das Hauptargument jedoch besteht darin, dass z.B. sich Ihr Ausscheidungsbedarf dann dringend einstellt, wenn die Assistentin gerade gegangen ist und erst in drei Stunden wieder erscheint. Aus diesem Grund unterteilen wir den Tag in drei Gruppen:</p>

Arbeit 0

In dieser Zeit benötigen Sie keine bezahlte Assistenz. Sie kommen z.B. alleine zurecht oder Lebenspartnerinnen ehrenamtliche Helferinnen (Freundinnen, Nachbarinnen) unterstützen Sie. Aus den Erfahrungen langjähriger Beratungsarbeit warnen wir Sie davor, diese Stundenzahl zu hoch anzusetzen. Diese Stunden fließen natürlich nicht in die Kalkulation ein.

Arbeit I

Stunden, die mit dem vereinbarten Lohn in voller Höhe bezahlt werden.

Arbeit II

Hierbei handelt es sich um Bereitschaftsstunden. In dieser Zeit ist die Assistentin anwesend, steht allerdings nur für unvorhergesehen Arbeitseinsätze zur Verfügung: Praktische Beispiele: vereinbarte Pausen, Nachtruhe. Die Bezahlung richtet sich nach der Wahrscheinlichkeit des Einsatzes. Folgende Abstufung der Bezahlung ist denkbar, soll aber nur als Anhaltspunkt dienen:

a) Ein Einsatz in dieser Zeit ist sehr unwahrscheinlich (weniger als zehn Einsätze im Jahr): Bezahlung 10-20% des Normallohnes.

b) Ein Einsatz in der Bereitschaftszeit kommt immer mal vor (bis zu 50 Einsätze im Jahr): Bezahlung 30-40% des Normallohnes.

c) Ein Einsatz in der Bereitschaftszeit kommt öfters vor (fast jede Nacht): Bezahlung 50% des Normallohnes.

d) Ein Einsatz in der Bereitschaftszeit kommt regelmäßig vor. Hier kann nach Einsatzhäufigkeit in der Nacht abgestuft werden:

- einmal die Nacht: Bezahlung 70% des Normallohnes,
- zweimal die Nacht: Bezahlung 90% des Normallohnes,
- öfters: Hier sollte keine Abwertung mehr stattfinden, da der Erholungswert der Nacht dahin ist. Diese Zeit sollte also der Arbeit 1 zugeschlagen werden.

Prozentwert Urlaubsgeld	Sollten Sie Urlaubsgeld bezahlen wollen, geben Sie bitte hier einen Prozentsatz ein. Der Betrag wird dann aus dem Monatseinkommen ermittelt.
Prozentwert Weihnachtsgeld	Sollten Sie Weihnachtsgeld bezahlen wollen, geben Sie bitte hier einen Prozentsatz ein. Der Betrag wird dann aus dem Monatseinkommen ermittelt.
Krankheitstage	Bei dieser Zahl handelt es sich um eine kalkulatorische Größe. Es lässt sich selbstverständlich nicht vorhersagen, ob und in welchem Umfang Ihre Assistenz arbeitsunfähig krank wird. Hiermit soll lediglich erreicht werden, dass diese Position nicht vergessen wird. Sie können Ihr Risiko auch kalkulieren, indem Sie zwischen 0 und beispielsweise 50 Tagen wechseln und sich die jeweiligen Ergebnisse anschauen.

Einarbeitungs- tage	Sofern Sie neue Assistentinnen und Assistenten von den Kolleginnen und Kollegen einarbeiten lassen, können Ihnen Mehrkosten entstehen. Es steht Ihnen jedoch auch frei, diese Einarbeitszeiten geringer oder gar nicht zu bezahlen. Sie können also selbst entscheiden, ob und wie viel Tage Sie hier eintragen.
Feiertage	Gearbeitete Feiertage werden durch bezahlte Freizeit an anderen Tagen ausgeglichen. Zuschläge für gearbeitete Feiertage sind hierin nicht enthalten. Eingetragen wurden die maximal möglichen Feiertage in Ba.Wü. (ohne Oster-und Pfingstsonntag).
Urlaubstage	Sie müssen mindestens den gesetzlichen Urlaubsanspruch gewähren. Das sind vier Wochen. Benötigen Sie an 7 Tagen in der Woche Assistenz, müssen Sie somit 28 Urlaubstage bezahlen. Für die Kalkulation ist es unerheblich, wie viele Assistenten sich diesen Anspruch teilen. Hinweise zur Berechnung finden Sie auf der Forsea-Homepage unter „Beratung für behinderte Arbeitgeber*innen – Urlaubsberechnung“.
Beitragssätze	Diese sollten jeweils aktuell eingestellt sein. Sie ändern sich oft zu Jahresbeginn. Auskunft erteilen die Krankenkassen.
Erstattung der kalk. Entgeltfort- zahlungskosten	Hier sollten maximal 70 % eingetragen werden, da die jeweilige Krankenkasse Ihrer Assistentinnen unterschiedliche Erstattungssätze anbieten und die Maximalerstattung von 80 % nur noch selten anzutreffen ist.
Berufs- genossenschaft	Aktuelle Beiträge eintragen, die bei den Trägern der Unfallversicherung zu erfragen sind.
Unterkunftskos- ten	Ausgleich für die Bereitstellung des zusätzlichen Wohnraumes für die Assistenz. Im Zweifelsfall empfehlen wir den Sachbezugswert für freie Unterkunft (2019 = 231.- € monatlich, allgemeiner Sachbezugswert für freie Unterkunft bei volljährigen Arbeitnehmern)
Regiekosten	Mit diesem Betrag werden die Kosten für Stellenanzeigen, Papier, Computer, Druckertinte, Telefon, Porto etc. abgedeckt.
Kosten der Lohnabrech- nung	Ein Steuerberater berechnet in der Regel für die Lohnabrechnung jeder einzelnen Assistenzperson eine Pauschale. Hinzu kommen Pauschalen für die Neuanlage Ihres Betriebes sowie für Ein- und Austritte. Es können also schon größere Beträge zusammenkommen. Sofern Sie eine kaufmännische Ader haben und mit dem PC und Internet zurechtkommen können Sie auch selbst ein Lohnabrechnungsprogramm bedienen (Hinweise auf unserer Homepage). Als kostenlosen Download oder für ca.15 – 23 Euro (je nach Form – Ringbuch oder nur gelocht – können Sie ein Handbuch für behinderte Arbeitgeber/innen bei uns erwerben.

Bitte beachten Sie, dass bei der Krankenversicherung der offizielle Beitragssatz der Krankenkasse gerechnet wird. Der Zusatzbeitrag, der von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich sein kann, wird seit 2019 je zur Hälfte von AG und AN getragen. Den Kinderlosen-Beitrag in der Pflegeversicherung in Höhe von 0,25 % zahlen AN alleine. Deshalb spielt er für die oben stehende Kalkulation keine Rolle.

Ouelle: www.forsea.de dann „Beratung für behinderte Arbeitgeber*innen“ dann [Muster-Kalkulation.xls](#) als EXCEL-Tabelle zur Bewertung des Bedarfs (leicht verändert und vereinfacht)

Hinweise:

- **Für Fehler wird keine Haftung übernommen.**
- **Die Vervielfältigung und Verwendung dieses Skriptes durch Dritte ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Autorin erlaubt.**

