

**Dialogforum „Arbeitsgebermodell“  
Bericht der Arbeitsgruppe „Tarif“**

**I. Auftrag**

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss begrüßte in seiner Sitzung am 10. Juni 2021 die Initiative des Dialogforums „Arbeitgebermodell“ eine eigene Arbeitsgruppe zum Thema „Tarif“ einzurichten.

**Wortlaut des Auftrags:**

„Das Dialogforum richtet eine kleine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretungen von VIF und VbA und der Sozialverwaltung, auf Arbeitsebene ein, welche die aktuellen tariflichen Finanzierungsgrundlagen prüft und ggf. Alternative Vorschläge entwickelt. (Termin voraussichtlich Herbst 2021)“

**II. Arbeitsgruppe**

Die Arbeitsgruppe bildeten folgende Mitglieder:

Teilnehmende	
Biburger, Kristina Messerschmid Johannes	VbA-Selbstbestimmt Leben e.V. Geschäftsführende Vorständin
Tschersich, Brigitte	VIF Vereinigung Integrations-Förderung e.V. Geschäftsführende Vorständin
Hausberger, Claudia	Bezirksrätin, Beauftragte des Bezirks Oberbayern für die Belange von Menschen mit Behinderung
Dr. Schwaiblmair, Frauke	Bezirksrätin, Beauftragte des Bezirks Oberbayern für die Belange von Menschen mit Behinderung
Majewski, Karin	Vertretung ARGE-Freie Oberbayern, Geschäftsführerin des Bezirksverbands Oberbayern Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Bayern e.V.

Habel, Fritz	Landesbeauftragter, bpa. Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. Landesgeschäftsstelle Bayern
Zieglmaier, Margarete	Leiterin Referat 21 - Rechtsangelegenheiten der Sozialverwaltung; Allgemeine. Servicestelle
Sakowitz, Karin	Leitung Referat 27 - Wirtschaftlichkeit und Datenmanagement
Mennel, Ursula	Leitung Referat 28 - Ambulante Hilfe zur Pflege
Neudorfer, Timo	Leitung Referat 22 - Sozialplanung, Koordination und Fachdienste

### III. Arbeitsweise

Die Arbeitsgruppe traf sich im Zeitraum von Oktober 2021 bis Januar 2023 zu insgesamt neun Sitzungen und einigte sich zu Beginn ihrer Arbeit auf folgenden Fahrplan:

- 1) Konsentierung eines Kalkulationsmodells zur Erstellung einer Vergleichskalkulation basierend auf der bisherigen Tarifierung, dem TVöD P und dem TVöD Kommunal.
- 2) Konsentierung der Tätigkeitsmerkmale entsprechend den Aufgaben der Arbeitnehmer im Arbeitgebermodell. Abgleich mit Tarifsystemen, welche die Tätigkeitsmerkmale der Arbeitnehmer im Arbeitgebermodell abbilden.
- 3) Die jeweiligen Finanzierungsmodelle werden miteinander verglichen und hinsichtlich ihrer Folgen für die Praxis und den möglichen Verwaltungsaufwänden überprüft und bewertet.
- 4) Die Arbeitsgruppe erörtert, welche quantitativen und qualitativen Verbesserungen in der Praxis des Arbeitgebermodells mit einem Wechsel der Finanzierungsgrundlagen erwartet werden. Der Aspekt der Assistenzpersonal-Gewinnung erhält dabei besondere Beachtung. Daneben wird geprüft in welchem Verhältnis die Verbesserungen zu den erwarteten Mehrkosten stehen.
- 5) Die Verwaltung erstellt eine Übersicht über die zu erwartenden Kosten, je Finanzierungs-/Kalkulationsmodell.

- 6) Die Arbeitsgruppe erarbeitet Eckpunkte für eine Evaluation hinsichtlich der Wirkung (Qualität der Leistungserbringung, Mitarbeiterbindung, Vermeidung von Zusatzkosten (Pflegedienst), Verwaltungsaufwand usw.) des Wechsels der Finanzierungs- bzw. Kalkulationsgrundlage des Stundensatzes.
- 7) Die Ergebnisse werden als Vorlage für das Dialogforum und den Sozial- und Gesundheitsausschuss aufbereitet.

#### **IV. Rechtliche Grundlagen**

Der Begriff des Arbeitgebermodells wird in § 63b Abs. 4 S.1 SGB XII gesetzlich definiert. Unter das Arbeitgebermodell fallen nach dieser Definition Konstellationen, in welchen die pflegebedürftige Person ihre Pflege durch von ihr selbst beschäftigte, besondere Pflegekräfte sicherstellt. Die pflegebedürftige Person ist somit selbst Arbeitgeber der Pflegekraft, nicht ein Pflegedienst o.ä. Soweit die Sicherstellung der häuslichen Pflege ab Pflegegrad 2 im Arbeitgebermodell erfolgt, sollen gem. § 64f Abs. 3 SGB XII die angemessenen Kosten übernommen werden.

#### **V. Ergebnisse**

##### **1. Tätigkeitsprofil / Tätigkeitsmerkmale der assistenzleistenden Personen der persönlichen Assistenz im Arbeitgebermodell**

Das Spektrum der Assistenz reicht von einfachen Handreichungen, Hilfestellungen bis zur vollständigen Übernahme von Tätigkeiten (kompensatorische Assistenz). „Die im Abschlussbericht genannten Tätigkeiten entsprechen inhaltlich den gesetzlichen Leistungen nach § 64 b SGB XII und den Verträgen nach § 89 SGB XI, soweit der Bezirk Oberbayern diesen beigetreten ist.“

**Fachkenntnisse:** Die Fachkenntnisse der assistenzleistenden Personen sind speziell auf die Bedürfnisse der assistenznehmenden Person ausgerichtet. Je nach Art und Ausprägung der Einschränkungen sind diese hoch spezifisch.

**Verantwortung:** Die assistenznehmenden Personen im Arbeitgebermodell sind durch ihren Bedarf an Assistenz unbedingt auf Zuverlässigkeit, Integrität, Sorgfalt, sowie auf Konfliktfähigkeit und Einfühlungsvermögen bei den assistenzleistenden Personen angewiesen. Solche und weitere wichtige Fähigkeiten kommen jedoch nur in Kombination mit einem hohen Maß an Verantwortungsbewusstsein zur Geltung. Je nach Grad der Einschränkungen bei den assistenznehmenden Personen, hängt sogar deren (Über-) Leben und ihr physisches und psychisches Wohlergehen von der Assistenz ab. Eine hohe Verantwortung der assistenzleistenden Personen bei deren Tätigkeit ist somit offensichtlich.

**Selbstständigkeit:** Nach ausreichender Schulung und Einarbeitung der assistenzleistenden Personen besteht an sie die Anforderung und Erwartung, dass sie die regelmäßig anfallenden Aufgaben nach Rücksprache auch selbstständig aufgreifen und erledigen.

Die folgenden Tätigkeiten können hier nur beispielhaft aufgezählt werden und zeigen einen kleinen Ausschnitt aller in der Praxis vorkommenden Unterstützungsleistungen, die je nach Behinderungsbild sehr unterschiedlich und dem Bedarf spezifisch angepasst sind. Die Tätigkeiten in der persönlichen Assistenz im Sinne einer ganzheitlichen Dienstleistung fließen oft ineinander und können daher nicht isoliert voneinander bewertet werden. Die unterschiedlichen Tätigkeitskategorien überlagern sich oft zeitlich und werden in völlig unterschiedlicher Aufeinanderfolge benötigt. Die Tätigkeiten müssen sämtlich von einer Person geleistet werden und sind somit als eine ganzheitliche Dienstleistung zu betrachten. Die zuverlässige und sorgfältige Erbringung dieser verschiedenen Tätigkeiten im Assistenzalltag darf als hoch zu bewertende Kompetenz (nach der Einarbeitung) angesehen werden. Die große Bandbreite des Tätigkeitsprofils, erfordert eine hohe innere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, was als besondere Sozialkompetenz zu bewerten ist.

### **Tätigkeiten:**

- **Pflege:** z.B. Körperpflege wie waschen, Toilettengang, Anziehen, Prothesen oder Orthesen anlegen, Darmentleerung durchführen, Lagern im Bett, Positionswechsel, sowie Stabilisierung in verschiedenen Sitz- und Liegepositionen, etc.
- **Haushaltsnahe Hilfestellungen**  
Unter haushaltsnahen Hilfestellungen versteht man unterstützende, stellvertretende Tätigkeiten (vollständige Ausführung) im Haushalt:
- **Mobilität im öffentlichen Raum**  
Unter Mobilität im öffentlichen Raum werden alle unterstützenden Tätigkeiten verstanden, die bei der Fortbewegung und Nutzung von Verkehrsmitteln unterstützen.
- **Freizeitgestaltung**  
Unter Freizeitgestaltung im öffentlichen Raum werden alle Tätigkeiten verstanden, die bei der Gestaltung von Freizeitaktivitäten oder sonstigen Aktivitäten zur sozialen Teilhabe unterstützen.
- **Kommunikation und Verwaltung**  
Unter Kommunikation und Verwaltung werden alle unterstützenden Tätigkeiten gefasst, die dem Arbeitgeber im Arbeitgebermodell bei der Kommunikation und Verwaltung seiner persönlichen Belange unterstützen.

## **2. Finanzierungsgrundlage und mögliche tarifliche Orientierung**

Seit 1996 wurden die Stundensätze im Arbeitgebermodell von der Landeshauptstadt München als Durchschnitt aus vier Positionen des Tarifvertrages zwischen DHB-Netzwerk-Haushalt, Berufsverband der Haushaltsführenden (DHB) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) errechnet. Die Orientierung an diese Tarife wurde gewählt, da die dort beschriebenen Tätigkeiten den Tätigkeiten der

Assistenten nach damaligen und heutigen Gesichtspunkten entsprechen. Seit 2013 (mit Ausnahme 2015) wurden die Stundensätze (auch für Honorarkräfte) jährlich um 3% bis 5 % in Anlehnung an Erhöhungen des Tarifvertrages und 2022, vor dem Hintergrund der Regelungen des Mindestlohns, erhöht.

Nach Aufbereitung und Darstellung des Tätigkeitsprofils konnte ein Abgleich mit Tätigkeitsmerkmalen im Tarifvertragssystem für den öffentlichen Dienst (TVöD) erfolgen. Daher wäre sowohl eine Orientierung am TVöD Pflege als auch eine Orientierung am TVöD Vka möglich.

Entgeltgruppe des TVöD Pflege E5 und die Entgeltgruppe des TVöD Vka EG 3 sind hier die Bezugspunkte für das konsentiertere Tätigkeitsprofil. Da in beiden Entgeltgruppen der Umstand gewürdigt wird, dass das Anforderungsprofil eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

### 3. Kalkulation

Folgend wird die bisherige Finanzierungsgrundlage in ein Kalkulationsmodell überführt, das einen unmittelbaren Vergleich mit den Tarifen TVöD P EG5 und TVöD Vka EG3 ermöglichen. (Hinweis: Die vorliegend vereinbarten Sätze gelten nicht für Honorarkräfte.)

Ermittlung der Jahreslohnsumme pro Vollzeitkraft bei einer 39-Stunden-Woche auf Basis der aktuellen Stundensätze				Teiler	169,57
Qualifikation	jährlich (bei 39 Wochenstunden)	monatlicher Betrag	Stundensatz		
Assistenzkraft (ohne Ausbildung)	28.306,35 €	2.358,86 €	13,91 €		
Assistenzkraft (mit Ausbildungsabschluss - nicht fachspezifisch)	28.306,35 €	2.358,86 €	13,91 €		
Assistenzkraft (ohne Ausbildung) MIT BONUS	28.916,84 €	2.409,74 €	14,21 €		
Assistenzkraft (mit Ausbildungsabschluss - nicht fachspezifisch) MIT BONUS	28.916,84 €	2.409,74 €	14,21 €		
TVöD P: P 5, Stufe 3	31.939,44 €	2.661,62 €	15,70 €		
TVöD: EG 3, Stufe 3	31.927,80 €	2.660,65 €	15,69 €		

Die Arbeitsgruppe hat in Orientierung am TVöD Vka EG 3 folgende Punkte konsentiert und in das Kalkulationsmodell übertragen:

- **Eingangsstufe und Stufenaufstieg**

Mitarbeitende ohne konkrete einschlägige Vorerfahrungen im Arbeitsfeld der Assistenz im Arbeitgebermodell werden regelhaft der Stufe 3 EG 3 TVöD VKA zugeordnet.

Die Teilnehmenden konsentieren die Eingangsstufe 3, um die Personalgewinnung und nicht zuletzt dadurch die Bedarfsdeckung zu sichern. In diesem Zusammenhang einigen sich die Teilnehmenden auf den Verzicht einer Jahressonderzahlung. Mit der Eingangsstufe 3 wird bereits ein finanzieller Anreiz gesetzt und beide Seiten vermeiden einen zusätzlichen verwaltungstechnischen Aufwand.

Der Stufenaufstieg orientiert sich entsprechend den Vorgaben des TVöD VKA.

Anderweitige berufliche Qualifikationen spielen hinsichtlich der Stufenzuordnung keine Rolle. Der weitere Stufenaufstieg orientiert sich am Tarif.

Hinweis: Als Beleg für die Stufenzuordnung genügt das dem Bericht beigefügte Formular. Die Nachweispflicht im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit besteht daneben weiter. Ausschließlich bei Mitarbeitenden mit einschlägigen Erfahrungen als Assistenz im Arbeitgebermodell (mehrjährige durchgängige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber mit Arbeitgebermodell) kann diese Berufserfahrungen im Rahmen der Stufenzuordnung angerechnet werden, wenn dies nachgewiesen wird

**Hinweis:** Mit der Eröffnung der Möglichkeit des Stufenaufstiegs ist der Wegfall des bisherigen Bonussystems für langjährige Mitarbeitenden verbunden.

- **Zuschläge an Sonn- und Feiertagen**

Die Teilnehmenden verständigten sich darauf, dass für Zuschläge an Sonn- und Feiertage ein einheitlicher Satz (nach Stunden abgerechnet) festgesetzt und abgerechnet wird.

Hier wird auf die Möglichkeit im Einkommensteuergesetz EstG § 3b Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit verwiesen.

Der pauschale Zuschlag basiert demzufolge auf dem Stundensatz orientiert am TVöD EG 3 Stufe 3 und davon 50 % ergibt einen Zuschlag von aktuell zwischen 7 und 8 Euro/Stunde.

Da diese Zuschläge steuerfrei sind, können diese Zuschläge auch Mitarbeitende im Sektor der geringfügigen Beschäftigung erhalten.

- **Kalkulatorisch nicht erfasste Kostenbestandteile im Arbeitgebermodell**

Die Mitglieder der AG Tarif verständigen sich einvernehmlich darauf, dass folgende Kostenbestandteile kalkulatorisch nicht hinterlegt werden:

- ➔ Personalaufwandskosten
- ➔ Overheadkosten
- ➔ Urlaub und Krankheit
- ➔ Umlage
- ➔ Sozialversicherungsbeiträge und Versicherungen

- **Formulare**

Sämtliche Abrechnungsformulare wurden federführend von den Vertretungen von VIF und VbA erarbeitet und nach Erprobung und Abstimmung mit der Sozialverwaltung in der Arbeitsgruppe konsentiert.

#### **4. Finanzielle Auswirkungen**

In der vorliegenden Hochrechnung (vgl. Detaildarstellung siehe Anhang) haben wir die finanziellen Auswirkungen einer Orientierung der Stundenlöhne am TVöD VKA, EG 3, und der Einführung eines pauschalen Zuschlags auf den Stundenlohn für Assistenzstunden an Sonn- und Feiertagen untersucht.

Da sich die Stundensätze im TVöD Pflege P 5 und im TVöD VKA EG 3 nur unwesentlich unterscheiden, beruhen die folgenden Hochrechnungen ausschließlich auf den TVöD VKA EG 3.

**Wesentliche Ergebnisse:**

- Eine Orientierung der Stundenlöhne am TVöD VKA, EG 3, und der Einführung eines pauschalen Zuschlags auf den Stundenlohn für Assistenzstunden an Sonn- und Feiertagen führt zu einem Anstieg der Ausgaben um rund 25 – 28 %.
- Auf Basis der erwarteten Ausgaben für das Arbeitgebermodell im Jahr 2023 in Höhe von 24.600.000 € rechnen wir mit Mehrausgaben in Höhe von 6.100.000 € bis 6.900.000 €.

In der folgenden Tabelle sind die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst.

**Tabelle:** Mehrausgaben bei Orientierung an TVöD VKA

Szenario	Wachstumsfaktor	Mehrausgaben in €
Grundszenario 1	1,2609	6.400.000
Szenario 2	1,2468	6.100.000
Szenario 3	1,2804	6.900.000

**Anmerkungen:** Die Berechnungen basieren auf Ausgaben im Jahr 2023 in Höhe von 24.400.000 €. **Grundszenario 1:** Anzahl an Assistenzstunden an Werktagen sowie an Sonn- und Feiertagen gleich. **Szenario 2:** Anzahl an Assistenzstunden an Werktagen um 20 % höher als an Sonn- und Feiertagen. **Szenario 3:** Anzahl an Assistenzstunden an Werktagen um 20 % kleiner als an Sonn- und Feiertagen.

**VI. Sitzungs- und Beschlussvorlage für den Sozial- und Gesundheitsausschuss am 15.06.2023 (konsentiert in der Sitzung des Dialogforum am 19.04.2023)**

Die Sozialverwaltung stellt, die im Dialogforum Assistenzlöhne im Arbeitgebermodell am 19. April 2023 konsentierten Ergebnisse der AG Tarif des Dialogforums zur Beratung inkl. Beschlussvorschlag vor.

Zusammenfassung der Ergebnisse für den SozGA:

Nach Festlegung einer konsensualen Arbeitsweise wurden nach grundlegenden Klärungen, z.B. der Historie, der rechtlichen Grundlagen, inkl. eines Vergleichs mit der Praxis außerhalb von Oberbayern und anderen Leistungsträgern z.B.

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege folgende Ergebnisse konsentiert:

- Das Tätigkeitsprofil und die Tätigkeitsmerkmale der assistenzleistenden Personen der persönlichen Assistenz im Arbeitgebermodell wurden konsentiert.
- Die bisherige Finanzierungsgrundlage (DHB-Netzwerk-Haushalt, Berufsverband der Haushaltsführenden (DHB) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)) wurde in ein Kalkulationsmodell überführt, welches einen unmittelbaren Vergleich mit den Tarifen TVöD P und dem TVöD Vka ermöglicht.
- Konsentierung weiterer Kalkulatorischer Eckpunkte:
  - Eingangsstufe und Stufenaufstieg
  - Sonn- und Feiertagszuschläge (keine Nachzuschläge)  
Kalkulatorisch nicht erfasste Kostenbestandteile im Arbeitgebermodell. Die Mitglieder der AG Tarif verständigen sich einvernehmlich darauf, dass folgende Kostenbestandteile kalkulatorisch nicht hinterlegt werden:
    - Personalaufwandskosten
    - Overheadkosten
    - Urlaub und Krankheit
    - Umlage
    - Sozialversicherungsbeiträge und Versicherungen
- Ermittlung der finanziellen Auswirkungen und Umsetzung  
Eine Gegenüberstellung der drei möglichen Finanzierungsgrundlagen (DHB-Netzwerk-Haushalt, Berufsverband der Haushaltsführenden (DHB) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)), dem TVöD-P und dem TVöD Vka) liegen im Ausschuss vor. Eine Umsetzung der Variante TVöD Vka führt zu einem Anstieg der Ausgaben um rund 25 – 28 % (Szenario 3 ca. 6,9 Mio. Euro) und könnte in zwei Phasen bis spätestens 01.04.2024 erfolgen, Erste Phase, Umsetzung der Stufensystematik des TVöD Vka ab

01.09.2023. Zweite Phase, Umsetzung der Sonn- und Feiertagszuschläge ab 01.04.2024.

Die Mitglieder des Dialogforums empfehlen auf der Grundlage der erarbeiteten Ergebnisse der AG Tarif eine Orientierung der Stundensätze am TVöD Vka. Sie verbinden damit die Erwartung, die Gewinnung von Mitarbeitenden im Arbeitgebermodell und deren Bindung entscheidend zu fördern und damit die Bedarfsdeckung abzusichern und die Finanzierung auf eine langfristig tragfähige und transparente Basis zu stellen.

**Beschlussvorschlag für den Sozial- und Gesundheitsausschuss:**

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss beschließt, gem. der im Abschlussbericht der AG Tarif des Dialogforums konsentierten Eckpunkte, eine Orientierung der Vergütung der Assistenzen im Arbeitgebermodell analog dem TVöD Vka.

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss beauftragt die Sozialverwaltung, gem. der konsentierten Empfehlung des Dialogforums eine Umsetzung in zwei Phasen:

1. Umsetzung der Stufensystematik ab 01. September 2023
2. Umsetzung der Vergütung von Sonn- und Feiertagszuschlägen ab 01. April 2024

### **Die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Tarif“**

Biburger, Kristina	VbA-Selbstbestimmt Leben e.V. Geschäftsführende Vorständin
Messerschmid Johannes	
Tschersich, Brigitte	VIF Vereinigung Integrations-Förderung e.V. Geschäftsführende Vorständin
Hausberger, Claudia	Bezirksrätin, Beauftragte des Bezirks Oberbayern für die Belange von Menschen mit Behinderung
Dr. Schwaiblmaier, Frauke	Bezirksrätin, Beauftragte des Bezirks Oberbayern für die Belange von Menschen mit Behinderung
Majewski, Karin	Vertretung ARGE-Freie Oberbayern, Geschäftsführerin des Bezirksverbands Oberbayern Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Bayern e.V.
Habel, Fritz	Landesbeauftragter, bpa. Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. Landesgeschäftsstelle Bayern
Zieglmaier, Margarete	Leiterin Referat 21 - Rechtsangelegenheiten der Sozialverwaltung; Allgemeine. Servicestelle
Sakowitz, Karin	Leitung Referat 27 - Wirtschaftlichkeit und Datenmanagement
Mennel, Ursula	Leitung Referat 28 - Ambulante Hilfe zur Pflege
Neudorfer, Timo	Leitung Referat 22 - Sozialplanung, Koordination und Fachdienste

München, 19.04.2023

Anlagen:

**Finanzielle Auswirkungen der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Tarif“**