

L 2 SO 2240/23

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Sozialhilfe
Abteilung
2.
1. Instanz
SG Reutlingen (BWB)
Aktenzeichen
S 5 SO 675/22
Datum
13.06.2023
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 2 SO 2240/23
Datum
28.10.2024
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss
Leitsätze

Zur angemessenen Höhe von Kosten für Assistenzkräfte im Arbeitgebermodell, Fremdvergleich, Wirtschaftlichkeitsgebot

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 13. Juni 2023 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten

Gründe

I.

Zwischen den Beteiligten im Streit steht die Gewährung eines höheren Persönlichen Budgets durch Gewährung eines höheren Stundenlohns für die Assistenzkräfte der Klägerin.

Die 2010 geborene Klägerin leidet an einer spastischen Zerebralparese und einer Leukomalazie mit globaler Entwicklungsverzögerung. Es besteht der Pflegegrad 5.

Mit Bescheid vom 13.12.2019 (Bl. 600 Verwaltungsakte -VA-) lehnte der Beklagte den Antrag der Klägerin vom 30.07.2019 auf ein Persönliches Budget zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und zur pflegerischen Versorgung in Form eines trägerübergreifenden Budgets ab. Gleichzeitig bewilligte er ihr zur Deckung des festgestellten Bedarfes (1.) im Rahmen der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zusätzlich Hilfe im Umfang von 55 Stunden im Monat. Für die Inanspruchnahme familienunterstützender Dienste eines Leistungserbringers für eine Honorarkraft unter Abzug des einzusetzenden Entlastungsbetrages nach [§ 45b](#) Sozialgesetzbuch Elftes Buch - Pflegeversicherung - (SGB XI) und (2.) im Rahmen der pflegerischen Versorgung bewilligte er dem Grunde nach Hilfe im Umfang von 132 Stunden pro Monat. Diese Hilfe umfasste körperbezogene Pflegemaßnahmen und pflegerische Betreuungsmaßnahmen. Die Höhe der Hilfe sollte in einem gesonderten Bescheid festgesetzt werden und die Hilfe für den festgestellten Bedarf abzüglich der Leistungen der Pflegekassen für diesen Bedarf umfassen.

Mit Bescheid vom 10.11.2020 (Bl. 809 f. VA) bewilligte der Beklagte sodann ausgehend von einem pflegerischen Hilfebedarf von 360 Stunden/Monat für die Zeit vom 01.11.2020 bis 31.10.2021 ein persönliches Budget in Höhe von 9.100 € monatlich. Bei der Berechnung wurde ein Stundensatz von 15,01 € auf der Basis des TVöD P-Tabellengruppe 6 Stufe 2 zugrunde gelegt (Bl. 807 VA).

Mit Bescheid vom 23.02.2021 (Bl. 854 VA) hob der Beklagte den Bescheid vom 10.11.2020 über die Gewährung eines Persönlichen Budgets zur sozialen Teilhabe für die Zeit ab 01.01.2021 auf. Mit weiterem Bescheid vom 23.02.2021 (Bl. 856 f. VA) bewilligte der Beklagte der Klägerin nunmehr Leistungen zur sozialen Teilhabe als Assistenz und zur häuslichen Pflege in Form eines Persönlichen Budgets für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.10.2021 in Höhe eines monatlichen Gesamtbudgets von 9.433 € (9.100 € und 300,33 €). Die Bewilligung des Gesamtbudgets umfasste die folgenden Teilbudgets:

1. Leistungen der Eingliederungshilfe gemäß den [§§ 99, 105 Abs. 4](#) Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) in Höhe von 3.691,24 €
2. Leistungen analog der häuslichen Pflege gemäß [§ 64b](#) Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (XII) in Höhe von 4.287,34 €

3. Pflegegeld nach Pflegegrad 5 aus der Pflegeversicherung nach dem SGB XI in Höhe von 901,00€
 4. Pflegegeld analog [§ 64a SGB XII](#) in Höhe von 300,33 €
 5. Übernahme der Kosten für Steuerberatung und gesetzliche Unfallversicherung in Höhe von 220,42 €.
- Die Klägerin habe im Übrigen keinen Beitrag aus ihrem Einkommen zu leisten.

Auf den Widerspruch der Klägerin wurde der Leistungsbescheid vom 23.02.2021 bezüglich der darin enthaltenen Befristung der Leistungsgewährung aufgehoben, im Übrigen wurde der Widerspruch zurückgewiesen (Widerspruchsbescheid vom 24.02.2022, Bl. 1184 f. VA).

Dagegen hat die Klägerin, vertreten durch ihre Eltern über ihren Bevollmächtigten am 08.04.2022 Klage zum Sozialgericht (SG) Reutlingen erhoben und zur Begründung unter anderem geltend gemacht, Ziel der Klage sei die Durchsetzung eines Stundenlohnes von 20 €. Die Mutter der Klägerin würde ihre Tätigkeit gerne ausdehnen, müsse hierzu allerdings sicher sein, dass die gegenwärtigen Assistenzkräfte erhalten blieben, was auf Dauer aber nur gewährleistet sei, wenn diese angemessen entlohnt würden. Der Umstand, dass sie eingearbeitet seien, müsse hier berücksichtigt werden. Die Angemessenheit der Kosten orientiere sich hierbei an der ortsüblichen Entlohnung der jeweiligen Pflegekraft ([§ 64f. Abs. 3 SGB XII](#)). Der vom Beklagten zugrundegelegte Stundenlohn auf Basis des TVöD mit aktuell 15,54 € liege hinter dem durchschnittlichen Stundenlohn von Pflegehilfskräften in Baden-Württemberg. Die Stufen im TVöD würden darüber hinaus nicht berücksichtigen, dass es sich um einen Mangelberuf handle.

Mit den außerhalb eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses beschäftigten Assistenzkräften S1 und W1 sei besprochen worden, dass diese einstweilen auf Basis der an dem öffentlichen Dienst angelehnten Vergütung weiterarbeiteten, aber um den vom Beklagten abgelehnten Stundenlohn vom 20 € weitergekämpft werde.

Der Beklagte ist dem entgegengetreten. Der Beklagte hat zunächst auf seine Ausführungen im Widerspruchsbescheid verwiesen, wonach das Budget der Klägerin für die Vergütung der Assistenzkräfte nach der Empfehlung von ForseeA (Bundesverband Forum selbstbestimmter assistenzbehinderter Menschen e.V.) entsprechend dem Tarif TVöD P-Tabelle, Gruppe P 6, Stufe 2 bemessen worden sei, wonach ab dem 01.04.2022 das monatliche Bruttoentgelt 2.634,68 € betrage.

Die in der Klageschrift angeführte Streitfrage, was ein auskömmlicher Lohn für eingelernte Assistenzkräfte in der Umgebung von T1 sei, sei aus Beklagensicht nicht korrekt formuliert. Nach Auffassung des Beklagten sei hier vielmehr strittig, ob mit der Zugrundelegung dieses Tarifes bei der Bemessung des persönlichen Budgets nach [§ 29 SGB IX](#) der Anspruch der Klägerin mit ihrem Wohnort in Baden-Württemberg erfüllt werde. Diesen Anspruch sehe der Beklagte als erfüllt an. Nach Erfahrungen des Beklagten mit Persönlichen Budgets sei es für Budgetnehmer regelmäßig möglich, Assistenzkräfte zu diesen Vergütungsbedingungen zu finden, wie es auch bei der Klägerin der Fall gewesen sei.

Mit Urteil aufgrund mündlicher Verhandlung vom 13.06.2023 hat das SG die Klage abgewiesen. Die Klägerin gehöre mit ihrer Erkrankung zum Personenkreis der Leistungsberechtigten auf Eingliederungshilfe in Form der sozialen Teilhabe gemäß den [§§ 102 Abs. 1 Nr. 4, 113 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2, 78 SGB IX](#). Die Leistungen könnten im Rahmen von [§ 29 SGB IX](#) als Persönliches Budget erbracht werden.

Nach [§ 29 Abs. 2 Satz 6 SGB IX](#) müsse das Persönliche Budget den individuellen (nach [§ 14 Abs. 2, § 13 SGB IX](#)) festgestellten Rehabilitationsbedarf des Leistungsberechtigten decken und die erforderliche Beratung und Unterstützung sicherstellen. Dabei seien insoweit Grenzen gesetzt, dass die Kosten aller bisher individuell festgestellten Leistungen, welche ohne das Budget zu erbringen wären, nicht überstiegen werden dürften. Vor diesem Hintergrund sei als Vergleichsmaßstab [§ 64f Abs. 3 SGB XII](#) heranzuziehen, welcher die Vergütung selbst beschaffter Hilfe im Arbeitgebermodell regelt. Insoweit sei vorgesehen, dass die angemessenen Kosten übernommen würden. Der Beklagte habe vorliegend in nicht zu beanstandender Weise den Begriff der Angemessenheit durch die Anwendung von TVöD, P-Tabelle, Gruppe P 6, Stufe 2 ausgefüllt. Die Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bilde den Schwerpunkt der insoweit in Frage kommenden Arbeitsverhältnisse ab, wodurch eine bestmögliche Vergleichbarkeit und Gleichbehandlung gewährleistet sei. Auch sei auf diese Weise sichergestellt, dass ausreichend Arbeitskräfte vorhanden seien, welche zu diesem Entgelt angeworben werden könnten. Im Übrigen erfolge über die Tarifierbindung eine Dynamisierung, welche jeweils aktuell die Marktlage widerspiegeln. Vor diesem Hintergrund werde die zugrundegelegte Entlohnung als angemessen erachtet, weshalb der streitgegenständliche Bescheid nicht zu beanstanden und die Klage folglich abzuweisen sei.

Die Klägerin hat über ihren Bevollmächtigten gegen das diesem mit elektronischem Empfangsbekanntnis am 06.07.2023 zugestellte Urteil am 02.08.2023 Berufung zum Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg erhoben und zur Begründung geltend gemacht, es werde weiterhin die Bezahlung der hier beschäftigten Assistenzkräfte zu einem Stundenlohn vom 20 € begehrt. Das SG sei zwar zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass nach [§ 64f Abs. 3 SGB XII](#) im Arbeitgebermodell die angemessenen Kosten übernommen werden sollten, um dann in der weiteren Begründung darauf abzustellen, dass der Beklagte in nicht zu beanstandender Weise den Begriff der Angemessenheit durch die Anwendung von TVöD P-Tabelle Gruppe P 6 zwar ausgefüllt habe.

Der Begriff der Angemessenheit sei indes ein unbestimmter Rechtsbegriff, welcher auslegungsbedürftig sei. Der Ansatz des SG im angefochtenen Urteil sei hierfür allenfalls als erster Schritt bei der Ermittlung eines angemessenen und auch suffizienten Lohnes genügend. Grundsätzlich könne der TVöD erstmals ohnehin nur übertragen angewendet werden, da die Assistenzkräfte der Klägerin keine Beschäftigten im Öffentlichen Dienst seien, sondern von dieser privatrechtlich beschäftigt würden. Insoweit werde jedoch konzediert, dass unter dem Aspekt der Angemessenheit die Tarife im Öffentlichen Dienst eine erste Orientierung bieten könnten und daher beispielsweise auch vom ForseeA die Anwendung der Tarifgruppe TVöD P-Tabellengruppe P 6 Stufe 2 nahegelegt werde. Wobei diesbezüglich jedoch auch nicht ausgeblendet werden sollte, dass aus Sicht der ForseeA die Entlohnung nach TVöD P-Tabelle Gruppe P 6 Stufe 2 den Mindestlohn darstellen müsse.

Außer Acht geblieben sei in der Betrachtung des SG zu einem angemessenen Lohn nämlich überdies, dass zum einen die Tarife des TVöD gerade nicht auf die Besonderheiten hinsichtlich der Lebenshaltungskosten in den einzelnen Landkreisen in den Bundesländern eingingen. Ersichtlich seien die Lebenshaltungskosten in der Umgebung einer teureren Stadt wie T1 höher als zum Beispiel im M1. Ausgehend von diesem Beispiel seien unter anderem schon die durchschnittlichen Mietkosten pro Quadratmeter rund 40 % höher. Eine fehlende Differenzierung hinsichtlich der je nach Landkreis unterschiedlich ausfallenden Lebenshaltungskosten bedinge jedoch schon prima facie, dass in „teureren“ Landkreisen Assistenzkräfte zu der vom Beklagten angesetzten Lohnhöhe erst gar nicht zu bekommen sein könnten. Zumal sich der Arbeitsmarkt für die anspruchsvolle Tätigkeit von Assistenzkräften für behinderte Menschen auch alles andere als einfach gestalten und auch das begründete Interesse der Klägerin, bekannte und bewährte Assistenzkräfte auf Dauer weiterbeschäftigen zu können, zu berücksichtigen sei. Vor dem Hintergrund der Erkrankung der Klägerin wäre eine Veränderung im Assistententeam zumindest ein

schwerer Schlag, sofern dies ohne gravierende Auswirkungen auf ihre Gesundheit überhaupt möglich sei. Hinzukomme, dass in der Beurteilung des SG auch der Umstand zunehmender Berufserfahrung der Assistenzkräfte völlig unberücksichtigt geblieben sei. Eine Eingruppierung der Stufe 2 könne daher allenfalls einen Einstiegslohn darstellen, der nicht ad infinitum statisch in dieser Höhe verbleiben könne. Es stelle sich vielmehr die Frage, ob nicht für die Assistenzkräfte der Klägerin bereits eine höhere Stufe innerhalb der Entgeltgruppe P 6 angezeigt wäre. So sei im Übrigen auch in einem Beschluss des LSG Sachsen vom 11.11.2021 ([L 8 SO 39/21 B ER](#), juris) ein Stundenlohn von 17 € einstweilen als nachvollziehbar erachtet worden. Aus hiesiger Sicht erscheine die Einholung eines Sachverständigengutachtens weiterhin erforderlich zur ortsüblichen Entlohnung von vergleichbaren Assistenzkräften.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen vom 13. Juni 2023 und den Bescheid des Beklagten vom 23. Februar 2021 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 24. Februar 2022 aufzuheben und den Beklagten zu verpflichten, Leistungen der Eingliederungshilfe durch Erbringung eines persönlichen Budgets unter Berücksichtigung eines Stundenlohns von 20 € zu bewilligen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält die Entscheidung des SG für zutreffend. Zur Begründung führt er weiter aus, die Bemessung des Persönlichen Budgets nach dem Tariflohn, konkret nach dem TVöD, P-Tabelle, Entgeltgruppe 6 Stufe 2 für den festgestellten Stundenbedarf werde nach wie vor für angemessen gehalten. Der Einwand, dass der Tariflohn für ganz Baden-Württemberg gelte, jedoch dann nicht weiter nach Regionen mit höheren oder niedrigeren Lebenshaltungskosten unterscheide, sei zwar korrekt, eine Aufteilung nach teureren bzw. preiswerteren Regionen lasse sich jedoch nicht herstellen. Auch eine Internetrecherche habe hierzu keine Erkenntnisse über regional unterschiedliche Lohnniveaus innerhalb Baden-Württemberg ergeben.

Nach Auffassung des Beklagten müsse deshalb darauf abgestellt werden, ob der der Bemessung des Persönlichen Budgets zugrundeliegende Stundenlohn ortsüblich sei und sich auch dafür tatsächlich eine Assistenzkraft finden lasse.

Zwar lägen dem Beklagten keine aussagekräftigen Daten dazu vor, wie private Arbeitgeber in der Region wie die Klägerin durchschnittlich anzulernende Kräfte bezahlen würden. Der einzige Anhaltspunkt sei - wie im Widerspruchsbescheid ausgeführt -, dass die Gesamtkosten einer Stunde bei der Klägerin nach Berechnung der durchschnittlichen Lohnkosten der Klägerin 24,95 € betragen würden und im Falle von Eingliederungshilfeleistungen in Form von Sachleistungen etwas niedrigere Stundensätze an die ortsansässigen Leistungserbringer L1 e.V. und F1 Mensch e.V. für den Einsatz von Nicht-Fachkräften gezahlt würden. Auch wenn daraus nicht deutlich werde, mit welchem Stundenlohn die Leistungserbringer diese Assistenzkräfte vergüten würden, dürfte sich daraus ein vergleichbarer Stundenlohn ergeben. Das Argument, dass die Klägerin zu dem berücksichtigten Stundensatz keine Assistenzkräfte finde bzw. halten könne, könne jedoch keinesfalls nachvollzogen werden. Ausweislich der vorgelegten Abrechnungsunterlagen habe eine der beiden in Rede stehenden Assistenzkräfte, Frau S2, das Arbeitsverhältnis am 01.12.2020 begonnen, die Lohnkosten seien in 12/20 mit einem Stundenlohn von 15 € abgerechnet, von 01/2021 bis einschließlich 02/2022 mit 20 € und seit dem 01.02.2022 wieder mit 15 €. Die andere Assistenzkraft, W1, die am 01.02.2021 in ein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin eingetreten sei, sei ebenfalls im Zeitraum 01/2021 bis einschließlich 01/2022 mit einem Stundenlohn von 20 € abgerechnet worden und seit dem 01.02.2022 mit 15 €. Die Änderung dürfte mit dem Zeitpunkt der Entscheidung über den Widerspruch begründet sein (Widerspruchsbescheid vom 24.02.2022, zugestellt am 10.03.2022). Im Verfahren vor dem SG sei vom Klägervorteiler im Schreiben vom 06.07.2022 vorgetragen worden, dass mit diesen beiden Assistenzkräften besprochen worden sei, dass diese einstweilen auf Basis der an den Öffentlichen Dienst angelegten Vergütung weiterarbeiteten, aber weiter um einen Stundenlohn um 20 € gekämpft werde. Dieses Vorgehen mache nach Auffassung des Beklagten deutlich, dass die Assistenzkräfte tatsächlich bereit seien, auch für Tariflohn zu arbeiten, da sie die niedrigere Entlohnung trotz ungewisser Erfolgsaussichten der Klage nun schon längere Zeit tolerierten.

Bezugnehmend auf den von der Klägerseite angeführten Beschluss des LSG Sachsen vom 11.11.2021 sei anzumerken, dass das LSG im einstweiligen Rechtsschutzverfahren die Höhe der örtlichen Vergütung nicht festgestellt, aber deutlich gemacht habe, dass keine Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass der von der dortigen Antragstellerin vereinbarte Stundenlohn von 17 € als ortsüblich über tarifliche Vergütung angemessen sei. Letztlich sei die Antragstellerin in dem dortigen Verfahren mit ihrem Antrag auf einen höheren Vorschuss auf das persönliche Budget nur im Wege der Folgenabwägung erfolgreich gewesen, da die Versorgung der dortigen Antragstellerin gefährdet gewesen sei. Bei der Berechnung der Höhe des zu zahlenden Vorschusses habe das LSG in dem Beschluss aber nicht einen Stundenlohn von 17 € zugrunde gelegt, sondern tatsächlich einen Tarifstundenlohn von 14,88 € (unter Hinweis auf die Entscheidung in juris, Rn. 49) und komme im Ergebnis sogar zu einem höheren Vorschuss als beantragt. Ein Versuch, die Rechnung nachzuvollziehen, sei dem Beklagten nicht gelungen, jedoch rechtfertige der Beschluss nach Auffassung des Beklagten nicht die Aussage des Klägervorteilers, dass das Gericht einen Stundenlohn von 17 € als nachvollziehbar erachtet habe.

Mit Verfügung vom 08.05.2024 sind die Beteiligten auf die Absicht des Gerichts, durch Beschluss über die Berufung zu entscheiden, hingewiesen worden und haben Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsakten des Beklagten sowie auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

II.

Die gemäß [§§ 151, 153](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgemäß eingelegte Berufung der Klägerin ist zulässig, Berufungsausschlussgründe nach [§ 144 SGG](#) liegen nicht vor. Die Berufung ist jedoch unbegründet.

Der Senat entscheidet über die nach den [§§ 143, 144 Abs. 1, Abs. 3 SGG](#) statthafte, unter Beachtung der maßgeblichen Form- und Fristvorschriften ([§ 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGG](#)) eingelegte zulässige Berufung nach Anhörung der Beteiligten, die für den Senat keinen Anlass zu einem anderen Verfahren gegeben hat, gemäß [§ 153 Abs. 4 SGG](#) durch Beschluss, weil er die Berufung einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält.

Streitgegenstand ist der Bescheid vom 23.02.2021, durch welchen der Beklagte der Klägerin Leistungen zur sozialen Teilhabe als Assistenz und zur häuslichen Pflege in Form eines Persönlichen Budgets für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.10.2021 in Höhe eines monatlichen Gesamtbudgets von 9.433 €, bestehend aus den Teilbudgets Lohnkosten im Rahmen des Arbeitgebermodells (9.000 €), Übernachtungs- und Fahrtkosten der Betreuungsperson für Ferienaufenthalte wie Urlaube, Therapien etc. (100 €) und Pflegegeld analog § 64 SGB XII (300,33 €) bewilligt hat. Durch Widerspruchsbescheid vom 24.02.2022 wurde der Bescheid vom 23.02.2021 bezüglich der darin enthaltenen Befristung aufgehoben und der Widerspruch im Übrigen zurückgewiesen. Dagegen wendet sich die Klägerin (nur) hinsichtlich des im Teilbudget Kosten des Arbeitgebermodells enthaltenen Stundenlohns für die beiden im Arbeitgebermodell beschäftigten Assistenzkräfte.

Die Berufung bleibt erfolglos. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf höhere Leistungen.

Rechtsgrundlage des Persönlichen Budgets ist § 29 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Danach werden auf Antrag der Leistungsberechtigten Leistungen zur Teilhabe durch die Leistungsform eines Persönlichen Budgets ausgeführt, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Nach § 29 Abs. 2 Satz 6 SGB IX werden Persönliche Budgets auf der Grundlage der nach Kapitel 4 getroffenen Feststellungen so bemessen, dass der individuell festgestellte Bedarf gedeckt wird und die erforderliche Beratung und Unterstützung erfolgen kann. Nach § 29 Abs. 2 Satz 7 SGB IX soll die Höhe des Persönlichen Budgets die Kosten aller bisher individuell festgestellten Leistungen nicht überschreiten, die ohne das Persönliche Budget zu erbringen sind. Nach § 64f Abs. 3 SGB XII sollen, soweit die Sicherstellung der häuslichen Pflege für Pflegebedürftige der Pflegegrade 2, 3, 4 oder 5 im Rahmen des Arbeitgebermodells erfolgt, die angemessenen Kosten übernommen werden.

Nach diesen Grundsätzen ist der Umfang der bewilligten Leistungen, namentlich die Höhe der im (Teil-) Budget Lohnkosten des Arbeitgebermodells zugrundegelegten Lohnkosten angemessen im genannten Sinne und rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Angemessenheit der Kosten bezieht sich sowohl auf den Leistungsumfang als auch die Höhe der Vergütung. Sie orientiert sich an der ortsüblichen Entlohnung im Verhältnis zum zeitlichen Umfang ihrer Pfl egetätigkeit (Meßling/Coseriu in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB XII, 4. Aufl. 2024, § 64f SGB XII Rn. 39; Schellhorn in: Schellhorn/Hohm/Scheider, SGB XII, § 65 SGB XII Rn. 11). Der Senat teilt die Auffassung, dass der Beklagte für die Frage der Ortsüblichkeit der im Persönlichen Budget zugrundegelegten Stundensätze die Regelungen des TVöD-P in der jeweils geltenden Fassung heranziehen und die Assistenzkräfte der Klägerin entsprechend P-Tabelle Gruppe P 6 Stufe 2 einstufen durfte.

Der TVöD-P regelt die Entlohnung für Pflegekräfte bei einem staatlichen bzw. öffentlichen Träger und unterscheidet nach Qualifikation und Tätigkeitsdauer. Er bildet den Schwerpunkt der insoweit in Frage kommenden Arbeitsverhältnisse ab, wodurch eine bestmögliche Vergleichbarkeit und Gleichbehandlung gewährleistet ist. Zudem erfolgt über die Tarifierbindung eine zeitliche Dynamisierung, die die Marktlage widerspiegelt. Der Tarifvertrag unterscheidet nach Entgeltgruppen (Qualifikation für die Tätigkeit) und Entgeltstufen (einschlägige Berufserfahrung). Für die Einordnung in die Entgeltgruppe P 6 für Pflegehelferinnen und Pflegehelfer wird eine mindestens einjährige Ausbildung vorausgesetzt; die Entgeltstufe 2 wird vergeben bei einer mindestens einjährigen Berufserfahrung. Hiervon ausgehend ergibt sich nach dem TVöD in Entgeltgruppe P 6 Stufe 2 im Zeitraum 01.01. bis 31.03.2021 unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit für Baden-Württemberg ein Stundensatz von 14,97 € und ab 01.04.2021 von 15,26 € (<https://www.forsea.de/content-166-tarifloehne.html>).

Dies zugrundegelegt ist die Einstufung der Assistenzkräfte der Klägerin in Entgeltgruppe P 6 bereits ab Vertragsbeginn (bei Frau S3: 12/2020, bei Frau W2: 01/2021) dieser nicht nachteilig, da beide soweit ersichtlich ungelernete Pflegekräfte ohne fachliche Vorbildung sind und daher bei strikter Übernahme der tariflichen Regelungen in Entgeltgruppe P 5 einzugruppieren gewesen wären. Ebenfalls rechtlich nicht nachteilig ist, dass über die tariflichen Stundensätze hinaus (wohl versehentlich) bei beiden Personen bereits von Januar bis März 2021 ein höherer Stundenlohn von 15,01 € anstatt des bis März 2021 geltenden Tariflohns von 14,97 € zugrundegelegt wurde; ab April 2021 wurde dann der tarifliche Stundensatz von 15,26 € umgesetzt. Auf dieser Grundlage errechnen sich auf der Grundlage der vom Beklagten übernommenen Kalkulation der Lohnkosten nach der EXCEL-Tabelle unter <https://www.forsea.de> Lohnkosten bei einem Stundenlohn von 15,01 € in Höhe von monatlich 8.983,05 € und 24,95 €/Stunde (Bl. 1187 VA) bzw. bei einem Stundenlohn von 15,26 € von monatlich 8.994,57 € bzw. 24,98 €/Stunde (Bl. 1187, 1190 VA). Diese Kalkulation wurde von der Klägerseite rechnerisch nicht beanstandet; auch der Senat legt diese Berechnung im Weiteren zugrunde.

Die so ermittelten monatlichen Gesamtlohnkosten im Arbeitgebermodell von 8.983,05 € bzw. 8.994,57 € liegen unterhalb des der Klägerin für Lohnkosten bewilligten Teilbudgets von 9.000 €. Hierbei verkennt der Senat nicht, dass bei der Berechnung der Lohnkosten ab April 2021 die Einarbeitungszeit, die davor mit fünf Tagen angesetzt worden war, nicht berücksichtigt wurde und nur noch 28 Urlaubstage statt 30 Tagen in die Berechnung eingestellt wurden. Auf der anderen Seite wäre bei stringenter Übernahme der tariflichen Regelungen bei beiden ungelerten Assistenzkräften eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 5 in Betracht gekommen, wodurch sich der tarifliche Stundenlohn signifikant reduziert hätte und sich im Ergebnis kein höherer Zahlungsanspruch ergeben würde.

Die ermittelten Stundensätze von 24,95 € bzw. 24,98 € bewegen sich auch im Bereich des für Baden-Württemberg Ortsüblichen. Hierbei darf sich der Leistungsträger auch beim Persönlichen Budget auf die bei zugelassenen Leistungserbringern anerkannten Entgelte beziehen (Klie in Hauck/Noftz SGB XII, 4. EL 2024, § 67f Rn. 7), was der Beklagte getan hat unter Vorlage der mit beiden ortsansässigen Leistungserbringern geschlossenen Verträge. Nach den mit den örtlichen Leistungserbringern L1 e.V. und F1 e.V. geschlossenen Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen wurden mit diesen im Rahmen der Sachleistungsgewährung für eine Nicht-Fachkraft Vergütungssätze von 24,13 € (ab 01.01.2020), von 24,36 € (ab 01.04.2021) bzw. von 24,72 € (ab 01.01.2022) abgerechnet, was in etwa mit den im Arbeitgebermodell gezahlten Stundenlöhnen korrespondiert, wenngleich nicht bekannt ist, welchen Stundensatz die Leistungserbringer nach Abzug ihrer Verwaltungs- und Regiekosten an die Pflegekräfte bezahlen. Dies gilt auch unter Zugrundelegung des Vergütungssatzes von 24,72 € (ab 01.01.2022), was bei einem Gesamthilfebedarf der Klägerin von 360 Stunden/Monat bei einer Sachleistungsgewährung rechnerisch monatliche Aufwendungen in Höhe von 8.899,20 € (24,72 € x 360) ergeben würde; diese liegen wiederum im Bereich der Gesamtkosten im Bereich des Persönlichen Budgets liegen. Hierbei noch nicht berücksichtigt ist, dass das Budget der Klägerin nach Mitteilung des Beklagten ab 01.04.2022 unter Geltung des neuen Tarifvertrags nach der Empfehlung von Forsea (weiterhin) entsprechend der Entgeltgruppe P 6, Entgeltstufe 2 bemessen wurde, wonach das monatliche Bruttoentgelt ab dem 01.04.2022 2.634,68 €/Monat beträgt, was einem Stundenlohn von 15,54 € entspricht.

Die Kostendeckelung auf die Leistungen, die ohne das Persönliche Budget, etwa im Rahmen der Sachleistungsgewährung, zu erbringen wären, ist durch [§ 29 Abs. 2 Satz 7 SGB IX](#) gedeckt. Hiermit will der Gesetzgeber dem Wirtschaftlichkeitsgebot, wie es für das gesamte Sozialrecht gilt (vgl. [§ 12 SGB V](#), [§ 123 SGB IX](#), [§ 29 Abs. 1](#) und [§ 72 Abs. 3 SGB XI](#)), genügen. Er geht dabei davon aus, dass der Leistungsberechtigte mit dem zur Verfügung gestellten Geld die notwendigen Leistungen preiswerter oder höchstens ebenso teuer erhält wie der Rehabilitationsträger selbst (O´ Sullivan in jurisPK-SGB IX, § 29 Rn. 36). Zwar lässt das Gesetz Ausnahmen von der Deckelung zu, da die Höhe der im Sachleistungssystem entstehenden Kosten nur nicht überschritten werden „soll“. Der dem Persönlichen Budget regelmäßig innewohnende Zweck, die Selbstständigkeit zu fördern, reicht aber nicht aus, um eine Überschreitung der Deckelung zu rechtfertigen (Schneider in: Hauck/Noftz SGB IX, 4. EL 2024, [§ 29 SGB IX](#) Rn. 22). Von daher sind die Leistungsberechtigten, welche die Möglichkeit eines Persönlichen Budgets nutzen wollen, darauf angewiesen, Dienstleister zu finden, welche ihnen zumindest keine höheren oder besser noch günstigere Preise als diejenigen Leistungserbringer berechnen, welche ihre Leistungen gegenüber den Rehabilitationsträgern im Sachleistungssystem abrechnen (vgl. LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.10.2010 - [L 2 U 152/10](#) -). Dies kann sich zumindest im Einzelfall als problematisch herausstellen, da der einzelne Leistungsberechtigte keine Marktmacht hat, die mit denen der Sozialleistungsträger vergleichbar ist (Schneider, a.a.O Rn. 22). Vorliegend ist es der Klägerin allerdings gelungen, Assistenzkräfte zu finden, die bereit waren und sind, zu dem vom Beklagten angesetzten Brutto-Arbeitslohn, wie er bereits Gegenstand der Zielvereinbarung war, zu arbeiten, weshalb ihre Betreuung zu den genannten Konditionen gewährleistet ist.

Der Senat verkennt nicht, dass die in Anlehnung an die tariflichen Regelungen ermittelten Stundensätze für Nicht-Fachkräfte teilweise als „Mindestlohnempfehlung“ (<https://www.forsea.de/content-166-tarifloehne.html>) bezeichnet werden. Die Orientierung hieran ist jedenfalls - auch mit Blick auf das Wirtschaftlichkeitsgebot - so lange rechtlich nicht zu beanstanden, als diese Regelungen (weiterhin) das örtliche Lohnniveau abbilden. Vorliegend ergeben sich keine tatsächlichen Anhaltspunkte, dass die an die Tariflöhne angelehnten Vergütungen für Nicht-Fachkräfte im Pflegesektor nicht (mehr) marktgerecht bzw. ortsüblich wären mit der Folge, dass zu diesen Konditionen keine Pflegekräfte zu gewinnen und zu beschäftigen wären. Dass der TVöD keine Differenzierung nach teureren bzw. preiswerteren Regionen vornimmt, führt zu keiner anderen Beurteilung. Denn es lassen sich keine greifbaren Erkenntnisse über regionale unterschiedliche Lohnniveaus innerhalb Baden-Württembergs finden. Dies gilt namentlich für das von der Klägerseite behauptete, angeblich über dem Landesdurchschnitt liegende Lohnniveau am Wohnort M2 der Klägerin, wofür es keine validen Anhaltspunkte gibt. Das diesbezügliche Vorbringen ist durch nichts belegt und erscheint daher spekulativ, weshalb der Senat keine Veranlassung sieht für diesbezügliche Ermittlungen „ins Blaue hinein“ (BSG, Urteil vom 24.10.1957 - [10 RV 285/55](#) - SozR [SGG § 67 Nr. 13](#) = juris Rn. 14; allgemein zur Amtsermittlungspflicht BSG, Urteil vom 14.05.1996 - [4 RA 60/94](#) - [BSGE 78, 207](#), 213 = [SozR 3-2600 § 43 Nr. 13](#) S 24 = juris Rn. 37; BSG, Urteil vom 05.04.2001 - [B 13 RJ 23/00 R](#) - [SozR 3-2600 § 43 Nr. 25](#) = juris Rn 27; BSG, Beschluss vom 27.06.2024 - [B 1 KR 58/23 BH](#) - juris). Damit ist allerdings nicht gesagt, dass die Angemessenheit und Auskömmlichkeit des Persönlichen Budgets nicht regelmäßig zu überprüfen wäre. Der Leistungsträger ist vielmehr zu einer regelmäßigen Überprüfung der Bedarfslage bei der Leistungsform des Persönlichen Budgets verpflichtet. Dem trägt das Gesetz in [§ 29 Abs. 2 Satz 4 SGB IX](#) dadurch Rechnung, dass das Bedarfsfeststellungsverfahren in der Regel im Abstand von zwei Jahren zu wiederholen ist. Ergeben sich Änderungen gegenüber den bei Bewilligung vorliegenden Verhältnissen, liegt eine Änderung i.S. des [§ 48 SGB X](#) vor (BSG, Urteil vom 28.01.2021 - [B 8 SO 9/19 R](#) - juris Rn. 37), der Rechnung zu tragen ist.

Soweit die Klägerseite schließlich die mangelnden „Aufstiegsmöglichkeiten“ der Assistenzkräfte in eine höhere Entgeltstufe nach der Verwaltungspraxis des Beklagten rügt, ist dies mit Blick auf die tariflichen Regelungen, die abhängig von der Beschäftigungsdauer und Berufserfahrung eine Eingruppierung in höhere Entgeltstufen vorsehen, nicht ohne Weiteres von der Hand zu weisen. Einer Entscheidung hierüber bedarf es anlässlich des vorliegenden Verfahrens allerdings nicht, da beide Assistenzkräfte der Klägerin im Einstieg bei Vertragsbeginn im Dezember 2020 bzw. im Februar 2021 sogar noch unterhalb der für Entgeltstufe 2 angesetzten einschlägigen Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr lagen und die Entgeltstufe 3 erst nach mindestens vier Jahren einschlägiger Berufserfahrung erreichen können.

Damit ist die Berufung insgesamt zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Die Revision ist nicht zuzulassen, da Gründe hierfür ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) nicht vorliegen.

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-02-07