

Gute Assistenz braucht gute Arbeit

Was Assistenzkräfte brauchen — Vergütung, Absicherung, Einarbeitung, Übergabe, Team, Supervision und Fortbildung — und wer das bezahlt

Lars Tiedemann

Dipl. Heilpädagoge (FH) · AssistUK

22. August 2026

Arbeitsfassung — Teil der Assistenz-Linie innerhalb dieser Reihe. Der Text beantwortet drei Fragen: Was brauchen Menschen, die als Assistenzkräfte arbeiten, damit die Leistung bei der Person ankommt? Was davon finanziert das Leistungsrecht, was nicht? Und wie kommt das Fehlende trotzdem in den Bescheid? Der Text beschreibt das deutsche System; alle Paragraphen wurden am 22.08.2026 im Gesetzestext nachgelesen. Er ist eine Orientierung, keine Rechts- und keine Steuerberatung — im Einzelfall entscheiden die zuständigen Träger und, bei Arbeitgeberfragen, die Lohnabrechnung.

Inhalt

1. Warum das keine Personalfrage ist
 2. Der Zusammenhang, der alles trägt
 3. Vergütung: drei Maßstäbe
 4. Nacht und Bereitschaft
 5. Was der Träger in aller Regel finanziert
 6. Die Lücke: was ausdrücklich nicht finanziert wird
 7. Ausfallzeiten sind Planungsgrößen, keine Störungen
 8. Einarbeitung — und der Widerspruch, der sie nötig macht
 9. Anleitung: die Kompetenz liegt bei der Person
 10. Die Dienstübergabe
 11. Teambesprechungen: drei Stunden im Monat
 12. Supervision — das große Schweigen
 13. Fort- und Weiterbildung
 14. Mitarbeitergespräch, Dienstplan, Abschied
 15. Was in die Bedarfsermittlung gehört
 16. Grenzen dieses Textes
 17. Fazit in fünf Sätzen
 18. Literatur (mit Prüfvermerk)
-

1. Warum das keine Personalfrage ist

Über Arbeitsbedingungen in der Assistenz wird meist im Ton der Fürsorge gesprochen: Man solle gut zu den Kräften sein, sie hätten es schwer, ein bisschen Anerkennung koste ja nichts. Das ist freundlich gemeint und führt in die Irre, weil es das Thema an den Rand schiebt — dorthin, wo man streicht, wenn das Geld knapp wird.

Der Ansatz dieses Textes ist ein anderer. Assistenz ist keine Ware, die aus einem Lager kommt und deren Qualität feststeht, bevor sie geliefert wird. Sie entsteht zwischen zwei Menschen, und ihre Qualität hängt fast vollständig davon ab, wie gut die eine Person die andere kennt. Bei Menschen, die Unterstützte Kommunikation nutzen, ist dieses Kennen nicht die Voraussetzung der Leistung — **es ist die Leistung.**

Wer weiß, dass ein bestimmtes Heben der Augenbrauen »nein, anders« bedeutet, kann assistieren. Wer es nicht weiß, führt Handgriffe aus, und zwar möglicherweise sehr

freundlich und vollkommen an der Person vorbei. Zwischen diesen beiden Zuständen liegen keine Charaktereigenschaften, sondern Wochen gemeinsamer Zeit.

Damit ist alles, was auf den folgenden Seiten steht, keine Sozialleistung an das Personal. Es ist die Beschreibung der Bedingungen, unter denen eine bewilligte Leistung ihr Ziel erreicht.

2. Der Zusammenhang, der alles trägt

Aus dem Gesagten folgt eine Kette, die sich in einem Satz zusammenfassen lässt: **Schlechte Arbeitsbedingungen erzeugen Wechsel, und Wechsel erzeugen Sprachlosigkeit.**

Jeder Personalwechsel vernichtet Verständigungswissen. Was eine Kraft über Monate gelernt hat – welches Zeichen was bedeutet, wie lange man warten muss, woran man erkennt, dass jemand nur nachgibt statt zuzustimmen – steht in keinem Ordner. Es geht mit ihr. Die Nachfolgerin beginnt bei null, und in dieser Zeit ist die Person nicht nur schlechter versorgt, sondern **schlechter verstanden**. Das ist ein qualitativ anderer Verlust: Er betrifft nicht den Komfort, sondern die Selbstbestimmung.

Diese Kette hat eine unangenehme Umkehrung, die in Verhandlungen selten ausgesprochen wird. Wer bei Vergütung, Ausfallzeiten oder Einarbeitung spart, spart nicht an der Assistenz – er kauft sich Fluktuation, und die kostet an anderer Stelle mehr, als sie eingespart hat: erneute Einarbeitung, unbesetzte Dienste, teure Vertretung, im schlechten Fall eine Krise, in der niemand mehr da ist.

Es ist deshalb sachlich falsch, gute Arbeitsbedingungen als das Teurere zu behandeln. Sie sind die Investition in die Kontinuität, ohne die die Leistung ihr Ziel verfehlt.

3. Vergütung: drei Maßstäbe

Der Lohn ist der größte Kostenblock und der am häufigsten unterbewertete. Drei Maßstäbe wirken zusammen.

Der Mindestlohn ist die Untergrenze, nicht der Maßstab. Wer ihn als Zielwert behandelt, bekommt die Fluktuation, die er bezahlt hat.

Die ortsübliche Vergütung ist der eigentliche Maßstab. In der Rechtsprechung ist der öffentliche Tarif als ortsüblich anerkannt worden; die Verwaltungspraxis orientiert sich daneben an Tarifverträgen, regionalen Entlohnungsübersichten und ortsüblichen Vergütungen. § 125 SGB IX (Vergütungsvereinbarungen) bietet dafür einen ausdrücklichen Anknüpfungspunkt.

Obergrenzen sind verbreitet. Manche Träger setzen die Spitze einer regionalen Übersicht als Höchstwert an. Wer darüber hinaus zahlen will oder muss, braucht eine Begründung – und sie liegt in der Anforderung, nicht im Wohlwollen.

An dieser Stelle wird die Verständigung zum Vergütungsargument, und das ist der Hebel, den dieser Text vor allen anderen empfiehlt. **§ 124 SGB IX** verlangt von Leistungserbringern unter anderem die Fähigkeit zur »Kommunikation mit den Leistungsberechtigten in einer für die Leistungsberechtigten wahrnehmbaren Form« sowie persönliche Eignung. Wenn eine Assistenzleistung nur wirksam wird, sofern die Kraft ein bestimmtes Kommunikationssystem bedienen *und lesen* kann, dann ist das eine Anforderung an die Person — und Anforderungen bilden sich in der Vergütung ab. Wer das in den Antrag schreibt, verhandelt über Qualifikation und nicht über Sympathie.

4. Nacht und Bereitschaft

Wer rund um die Uhr Unterstützung braucht, braucht nachts jemanden in Reichweite. Was das kostet, wird regelmäßig falsch gerechnet, und zwar in beide Richtungen.

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Die Stunden zählen voll mit, auch wenn in ihnen nichts geschieht. Die *Vergütung* darf niedriger ausfallen als für Vollarbeit, weil die Beanspruchung geringer ist — bis hinunter zum Mindestlohn, aber nicht darunter. Betrifft die Bereitschaft nur die Nachtstunden, entsteht daraus allein noch kein Nachtzuschlag.

Sobald tatsächlich gearbeitet wird, gilt der volle Lohn, bei Nachtarbeit mit Zuschlag. Hier sind viele Kalkulationen zu knapp: Wer dreimal pro Nacht gelagert werden muss, hat keine Bereitschaft, sondern Nachtdienst mit Pausen. Die Einordnung ist nicht bloß eine Geldfrage — sie entscheidet zugleich darüber, ob die Nacht für die Kraft Ruhezeit ist, und damit über die Zahl der Kräfte, die eine Woche braucht.

Dass Bereitschaft auch in Privathaushalten zu bezahlen ist, hat das Bundesarbeitsgericht 2021 unmissverständlich festgehalten: Betreuungskräfte haben Anspruch auf den Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienst, und Bereitschaftsdienst kann gerade darin bestehen, im Haushalt zu wohnen und grundsätzlich zu jeder Tages- und Nachtzeit bei Bedarf tätig werden zu müssen (5 AZR 505/20). Ob solche Zeiten geringer vergütet werden dürfen als Vollarbeit, sei Sache des Gesetzgebers — solange er nichts anderes bestimmt, gilt der Mindestlohn.

Ein Modell, dessen Kalkulation davon lebt, dass die Nächte nichts kosten, ist damit keine günstige Lösung. Es ist eine offene Rechnung, die Jahre später samt Sozialversicherungsbeiträgen nachgefordert werden kann.

5. Was der Träger in aller Regel finanziert

Wer Assistenzkräfte selbst anstellt, ist Arbeitgeberin oder Arbeitgeber mit allen Pflichten. Was davon der Träger trägt, lässt sich erfreulich klar benennen — die einschlägigen Anwendungshinweise sind an dieser Stelle konkret:

- **Lohn und Lohnnebenkosten**, also auch die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.
- **Lohnfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und Mutterschutz.**
- **Die Kosten der Buchhaltung**, einschließlich einer externen Lohnabrechnung; üblich ist die Vorlage mehrerer Vergleichsangebote und die Orientierung an ortsüblichen Preisen.

Zu den Lohnnebenkosten gehört auch die **gesetzliche Unfallversicherung**. Wer im Privathaushalt beschäftigt, muss anmelden und Beiträge abführen; das ist keine freiwillige Zusatzversicherung, sondern eine Pflicht. Diese Unterscheidung ist wichtig, weil sie im nächsten Abschnitt gebraucht wird.

6. Die Lücke: was ausdrücklich nicht finanziert wird

Und nun die Stelle, an der dieser Text unbequem wird. Ein aktueller amtlicher Anwendungshinweis zum Arbeitgebermodell formuliert unter der Überschrift »zusätzliche Kosten« in einem einzigen Satz:

»Zusätzliche Kosten für Versicherungen wie Unfall, Rechtsschutz, Haftpflicht, Kosten für Fortbildungen etc. werden nicht übernommen.«

Der Satz ist in seiner Knappheit aufschlussreich. **Fortbildung steht dort auf derselben Liste wie eine freiwillige Rechtsschutzversicherung** — als Zusatz, nicht als Bestandteil.

Noch aufschlussreicher ist, was in demselben zweiundzwanzigseitigen Papier gar nicht vorkommt. Eine Volltextsuche ergibt: **»Supervision« kein einziges Mal. »Weiterbildung« kein einziges Mal. »Einarbeitung« kein einziges Mal.** Das Wort »Fortbildung« erscheint genau einmal — in dem eben zitierten Ausschlusssatz. »Anleitung« erscheint einmal, und zwar als *Anleitungskompetenz der leistungsberechtigten Person*, also als deren Pflicht, nicht als finanzierte Leistung.

Man kann das als Schlamperei lesen. Ich halte es für aufschlussreicher als jede Absichtserklärung: **Was in einer Kalkulation nicht vorkommt, ist in der Praxis nicht vorhanden.** Die Vorstellung, die diesem Papier zugrunde liegt, ist die einer Tätigkeit, die man beherrscht oder nicht — nicht die einer Tätigkeit, in die man hineinwächst und in der man sich irren kann.

Zwei Einschränkungen gehören dazu, damit der Befund nicht überdehnt wird. **Erstens** binden Anwendungshinweise nur den jeweiligen Träger; andere Länder und andere Leistungsformen regeln es anders, und wo ein Dienst die Leistung erbringt, gehören Fortbildung und Reflexion in die Vergütungsverhandlung nach §§ 123 ff. SGB IX. **Zweitens** ist ein Schweigen kein Verbot: Was nicht geregelt ist, ist nicht ausgeschlossen — es ist

unbegründet, solange niemand es begründet. Genau darum geht es in den folgenden Abschnitten.

7. Ausfallzeiten sind Planungsgrößen, keine Störungen

Eine Zahl, die in vielen Kalkulationen fehlt: Der Mindesturlaub liegt in diesem Feld bei rund **29 Tagen im Jahr** — 20 Werktage nach § 3 Bundesurlaubsgesetz bei einer Fünf-Tage-Woche, dazu neun Tage Mehrurlaub nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung.

Der entscheidende Satz steht in den Anwendungshinweisen und wird regelmäßig überlesen: *Der Zeitaufwand für den Urlaubsanspruch der angestellten Assistenzkräfte ist der Gesamtzeit des Arbeitgebermodells hinzuzurechnen.* Im Klartext: Wer 40 Stunden Assistenz pro Woche braucht, braucht mehr als 40 bezahlte Wochenstunden. Sonst sitzt die Person allein da, wenn die Kraft im Urlaub ist.

Dasselbe gilt für Krankheit, Mutterschutz, Fortbildungstage und Einarbeitung. Beim Fachdienst trägt der Dienst dieses Risiko und plant Vertretung ein — das ist einer seiner wesentlichen Vorzüge. Im Persönlichen Budget und im Arbeitgebermodell trägt es die Person selbst und braucht dafür ein Netz: Springerkräfte, eine Vereinbarung mit einem Dienst als Rückfallebene, oder beides.

Der Ausfall ist keine Ausnahme, sondern eine Rechengröße. Wer ihn nicht einplant, hat kein Modell, sondern ein Versprechen.

8. Einarbeitung — und der Widerspruch, der sie nötig macht

Hier liegt einer der aufschlussreichsten Widersprüche des Systems, und wer ihn kennt, kann ihn benutzen.

Auf der einen Seite gilt: **Im Arbeitgebermodell ist keine besondere fachliche Qualifikation verlangt.** Das Bundessozialgericht hat 2013 entschieden, dass es genügt, wenn die Assistenzkräfte von der leistungsberechtigten Person angelernt und in ihre Arbeit eingewiesen worden sind (B 8 SO 1/12 R). Das ist kein Versehen, sondern der Sinn des Modells: Nicht ein Träger bestimmt, wer geeignet ist, sondern die Person.

Auf der anderen Seite verlangt **§ 124 SGB IX**, dass Assistenzkräfte mit der Person in einer für sie wahrnehmbaren Form kommunizieren können.

Beides zusammen ergibt keinen Freibrief, sondern eine Aufgabe: **Wo keine formale Qualifikation gefordert ist, muss die Einarbeitung sie ersetzen.** Die Anforderung verschwindet nicht dadurch, dass kein Zertifikat verlangt wird — sie wandert nur von der Ausbildung in den Arbeitsalltag.

Und diese Einarbeitung ist keine Zehn-Minuten-Übergabe. Wer ein Kommunikationssystem bedienen, die Zeichen einer Person lesen und die Grenze zwischen Verstehen und

Hineindeuten halten soll, braucht dafür begleitete Zeit — realistisch mehrere Tage, an denen **zwei Kräfte parallel arbeiten**. Diese Doppelbesetzung ist der teuerste und der wirksamste Posten der ganzen Liste, und sie muss ausdrücklich beantragt werden. Stillschweigend erhofft wird sie nie bewilligt.

9. Anleitung: die Kompetenz liegt bei der Person

Die Anwendungshinweise formulieren als Voraussetzung des Arbeitgebermodells drei Kompetenzen der leistungsberechtigten Person: **Personalkompetenz** (auswählen, Verträge schließen, Dienstpläne und Abrechnungen), **Anleitungskompetenz** (die Assistenzkräfte selbst in die benötigten Hilfeleistungen einweisen) und **Finanzkompetenz** (die Mittelverwendung kontrollieren).

Die mittlere hat es in sich. Anleiten heißt erklären, korrigieren, wiederholen, Geduld haben, wenn es beim dritten Mal noch nicht sitzt — und all das mit dem eigenen Kommunikationssystem, in dem ein Satz eine Minute dauern kann. Es ist die anspruchsvollste Führungsaufgabe, die das Sozialrecht kennt, und sie wird in einem Nebensatz vorausgesetzt.

Zwei Folgerungen ziehe ich daraus. Erstens: **Die Anleitungskompetenz ist selbst ein Unterstützungsbedarf**. Wer sie nicht allein trägt, kann Unterstützung dabei beantragen — sie fällt nicht weg, nur weil sie schwierig ist. Zweitens: Sie ist der stärkste Grund dafür, dass Vokabular und Gerät der Person auch die *Arbeitssprache* abbilden müssen. Wer nicht sagen kann »später«, »anders«, »das war zu schnell«, »bitte noch einmal«, kann nicht anleiten — und ist damit auf das angewiesen, was andere für richtig halten.

10. Die Dienstübergabe

Die Übergabe ist der Ort, an dem Wissen von einer Schicht in die nächste wandert — oder verloren geht. In der Assistenz von Menschen, die Unterstützte Kommunikation nutzen, ist sie deshalb kein Verwaltungsvorgang, sondern ein Teil der Leistung.

Vier Dinge gehören hinein, und das dritte ist das wichtigste:

- **Was die Person mitgeteilt hat** — und womit. Neue Wörter, neue Wege, ein Zeichen, das zum ersten Mal auftauchte.
- **Was ansteht** — Termine, Vorhaben, Anlässe zur Vorfreude und zur Sorge.
- **Was nicht verstanden wurde**. Das ist die Zeile, die am häufigsten fehlt, weil sie wie ein Eingeständnis wirkt. Sie ist der Anfang jeder Verbesserung: Ein Zeichen, das drei Kräfte unabhängig voneinander nicht deuten konnten, ist ein Auftrag — an das Vokabular, an die Diagnostik, an das Team.
- **Was am Gerät geändert wurde**. Eine stille Änderung im Vokabular, von der die nächste Schicht nichts weiß, macht die Person unverständlich, ohne dass jemand

versteht, warum.

Und der Grundsatz, ohne den das Ganze kippt: **Die Übergabe findet nicht über die Person hinweg statt.** Sie ist anwesend, sie hört mit, sie widerspricht. Wo zwei Kräfte im Flur über jemanden sprechen, der im Zimmer sitzt, ist etwas Grundsätzliches falsch — unabhängig vom Ton.

11. Teambesprechungen: drei Stunden im Monat

Sobald mehrere Menschen dieselbe Person unterstützen, entsteht ein Team, auch wenn niemand es so nennt. Ein Team, das sich nie trifft, entwickelt so viele Vorgehensweisen, wie es Mitglieder hat — und die Person muss sich auf jede einzeln einstellen.

Die Verwaltungspraxis ist hier auffallend zurückhaltend. Ein aktueller Anwendungshinweis erkennt Dienstberatungen erst **ab drei beschäftigten Kräften** an, bezeichnet sie ausdrücklich als Ausnahmefall, verweist im Übrigen darauf, dass erforderliche Absprachen »im Rahmen der üblichen digitalen Vernetzung« getroffen werden können — und setzt, wenn der Bedarf nachgewiesen ist, **bis zu drei Stunden im Monat** an.

Für einen Haushalt mit vier Kräften im Schichtdienst sind das rund 45 Minuten pro Person und Monat. Das reicht für Dienstplanfragen. Es reicht nicht für die Frage, wie ein neues Zeichen zu deuten ist; nicht für den Fall, dass zwei Kräfte dieselbe Äußerung entgegengesetzt gelesen haben; nicht für die Verständigung darüber, wie lange man wartet, bevor man nachfragt.

Genau hier unterscheidet sich Assistenz für Menschen mit Unterstützter Kommunikation von anderer Assistenz. Es wird nicht nur ein Ablauf koordiniert, sondern eine **gemeinsame Lesart** erarbeitet. Ohne sie äußert die Person in eine Umgebung hinein, die ihre Äußerungen unterschiedlich übersetzt — und das Ergebnis ist nicht Vielfalt, sondern Zufall.

Wer das beantragt, sollte es deshalb nicht als Teamentwicklung begründen, sondern als das, was es ist: die Sicherung einer verlässlichen Verständigung und damit die Erfüllung der Anforderung aus § 124 SGB IX.

12. Supervision — das große Schweigen

Supervision kommt, wie oben gezeigt, in den einschlägigen Anwendungshinweisen nicht vor. Wer sie will, muss sie vollständig selbst begründen. Das ist möglich, wenn man beschreibt, wofür sie gebraucht wird.

Assistenz findet in großer Nähe statt, oft im intimsten Bereich, häufig allein und ohne Kolleginnen im Nebenzimmer. Daraus entstehen Fragen, die kein Dienstplan löst:

- Wie halte ich Nähe und Distanz, wenn ich täglich acht Stunden mit einem Menschen verbringe und ihn mag?
- Was tue ich, wenn ich zu wissen glaube, was die Person will — und nicht sicher bin, ob ich es lese oder hineinlege?
- Wie gehe ich damit um, wenn ich eine Entscheidung der Person für falsch halte und sie trotzdem umsetzen soll?
- Was mache ich mit dem, was ich sehe und nicht gut finde — im Umfeld, in der Familie, im Dienst?

Das sind keine persönlichen Schwächen, sondern die **Berufsfragen dieser Tätigkeit**. Die zweite ist dabei die gefährlichste, weil sie das Kernrisiko der Unterstützten Kommunikation berührt: die stille Verschiebung der Urheberschaft. Wo diese Fragen keinen Ort haben, werden sie im Alltag beantwortet — einsam, spontan und oft zu Lasten der Selbstbestimmung der Person.

Supervision ist damit kein Wohlfühlangebot für die Kraft, sondern **ein Schutz für beide Seiten** und ein Instrument der Qualitätssicherung. Die Begründung sollte genau so geführt werden: Bei qualifizierten Assistenzleistungen — also dort, wo beraten, angeleitet, geübt und reflektiert wird (§ 78 SGB IX) — ist Reflexion Bestandteil der Leistung und nicht ihr Zubehör. Wo ein Dienst erbringt, gehört sie in die Vergütungsverhandlung, nicht in den guten Willen.

13. Fort- und Weiterbildung

Die Ausgangslage ist benannt: In den Anwendungshinweisen, die Fortbildung überhaupt erwähnen, steht sie oft auf der Ausschlussliste. Daraus folgt keine Sackgasse, sondern eine Verschiebung des Arguments.

Wer Fortbildung als allgemeine Personalentwicklung beantragt, verliert. Sie ist dann tatsächlich ein Zusatz. **Wer sie an die konkrete Anforderung dieser einen Person bindet, hat ein Argument:** Diese Assistenz muss ein bestimmtes Kommunikationssystem bedienen können, weil die bewilligte Leistung sonst nicht wirksam ankommt. Das ist keine Weiterbildung im Allgemeinen, sondern **Befähigung zur bewilligten Leistung** — und damit § 124 SGB IX.

Unabhängig davon gilt ein praktischer Grundsatz, der bei AssistUK ausdrücklich so gehandhabt wird: **Vieles, was Assistenzkräfte brauchen, kostet nichts.** Bedienfragen werden nicht mit einem Stundensatz beantwortet, sondern mit Anleitungen — Lernpfade, Handbücher, Videoanleitungen und ein kostenloses Kommunikationspartner-Training. Wohnortnahe Fortbildung bietet daneben die Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation.

Der wirksamste Hebel ist dabei organisatorisch, nicht finanziell: **Die ersten Lerneinheiten gehören in die Einarbeitungszeit** — also in bereits bewilligte, bezahlte Arbeitszeit. Fortbildung, die in der Freizeit stattfinden soll, findet nicht statt.

14. Mitarbeitergespräch, Dienstplan, Abschied

Bleiben die Dinge, die selten in einem Bescheid stehen und trotzdem darüber entscheiden, ob jemand bleibt.

Ein regelmäßiges Gespräch unter vier Augen, einmal im Jahr, verabredet und nicht zwischen Tür und Angel: Was läuft gut, was nicht, was soll anders werden? Im Arbeitgebermodell führt die Person es selbst — und braucht dafür Zeit und ihr Kommunikationssystem.

Ein Dienstplan mit Vorlauf. Wer erst freitags erfährt, wie das Wochenende aussieht, kann kein eigenes Leben planen. Vorhersehbarkeit ist einer der stärksten Gründe zu bleiben und kostet nichts außer Organisation.

Eine klare Aufgabenbeschreibung. Was gehört zur Assistenz, was nicht? Ohne diese Grenze entsteht Ausnutzung oder Streit, meist beides.

Ein Ort für Pausen. Wer im Schichtdienst arbeitet, braucht einen Platz, an dem er nicht im Dienst ist.

Ein Weg für Beschwerden — in beide Richtungen. Die Person muss sagen können, wenn etwas nicht stimmt, und zwar so, dass es Folgen hat; die Assistenzkraft ebenso. Für Menschen, die nicht lautsprachlich kommunizieren, ist ein zugänglicher Beschwerdeweg keine Formalie, sondern ein Schutzkonzept.

Ein geregelter Abschied. Kündigungen kommen vor. Ob die nächste Kraft eine eingearbeitete Vorgängerin trifft oder ein leeres Feld, entscheidet sich in den letzten zwei Wochen — und damit, wie viel Verständigungswissen im Haus bleibt.

15. Was in die Bedarfsermittlung gehört

Fast alles in diesem Text ist verhandelbar, aber nur vorher. Acht Punkte gehören in das Gesamtplanverfahren, nicht in einen Nachtrag:

1. **Die Stundenzahl mit Ausfall** — Hilfebedarf plus Urlaub, Krankheit, Einarbeitung.
2. **Die Zahl der Kräfte nach Arbeitszeitgesetz** — Höchstarbeitszeit und Ruhezeit bestimmen sie, nicht der gute Wille einer Einzelnen.
3. **Die Einordnung der Nacht** — Bereitschaft oder Nachtdienst, sauber unterschieden.
4. **Die kommunikative Anforderung** — welches System, welche Lesekompetenz; daraus folgen Qualifikation, Vergütung und Einarbeitungszeit.
5. **Einarbeitung als Doppelbesetzung**, in Tagen beziffert.
6. **Übergabe, Teambesprechung und Supervision**, begründet aus der Verständigung.
7. **Räume** — Assistenzzimmer bei Rund-um-die-Uhr-Bedarf, Pausenmöglichkeit im Schichtdienst.

8. **Urlaub und Reisen** einmal im Jahr, im Plan statt im Sonderantrag.

Für die Vorbereitung steht die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX zur Verfügung — unabhängig von Trägern und Leistungserbringern, kostenlos, und ausdrücklich auch vor der Antragstellung.

16. Grenzen dieses Textes

Dieser Text ist **keine Rechts- und keine Steuerberatung**. Er gibt Gesetzeswortlaut, veröffentlichte Rechtsprechung und amtliche Anwendungshinweise wieder und ordnet sie fachlich ein; verbindliche Auskunft geben Fachanwaltskanzleien für Arbeits- und Sozialrecht, Gewerkschaften, Steuerberatung und die zuständigen Behörden.

Er bildet **die Ländervielfalt nicht ab**. Die zitierten Anwendungshinweise binden nur den jeweiligen Träger. Sie stehen hier stellvertretend für eine verbreitete Praxis, nicht für geltendes Bundesrecht — und ihre Ausschlusslisten sind Auslegung, nicht Gesetz.

Er behandelt **das Dienstleistungsmodell nur am Rand**. Wo ein Fachdienst erbringt, verlagern sich die hier beschriebenen Fragen in die Vergütungs- und Leistungsvereinbarungen nach §§ 123 ff. SGB IX; die fachlichen Anforderungen bleiben dieselben, die Verhandlungswege sind andere.

Und die Kernthese — dass Fluktuation bei Unterstützter Kommunikation einen qualitativ eigenen Schaden anrichtet — ist **fachlich begründet, aber nicht quantifiziert**. Mir ist keine Studie bekannt, die den Verlust an Verständigungsqualität nach einem Personalwechsel misst. Das wäre ein lohnendes Forschungsthema; bis dahin ist es Erfahrungswissen.

17. Fazit in fünf Sätzen

Was Assistenzkräfte brauchen, ist kein Zusatz zur Leistung, sondern die Bedingung dafür, dass sie bei der Person ankommt — weil bei Unterstützter Kommunikation das Kennen der Person die Leistung selbst ist und jeder Personalwechsel Verständigungswissen vernichtet. Finanziert werden in aller Regel Lohn und Lohnnebenkosten, Lohnfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und Mutterschutz sowie die Buchhaltung; ausdrücklich ausgeschlossen sind in verbreiteter Verwaltungspraxis zusätzliche freiwillige Versicherungen und Fortbildungskosten, während Supervision, Weiterbildung und Einarbeitung in den einschlägigen Papieren überhaupt nicht vorkommen. Die Ausfallzeiten — rund 29 Tage Mindesturlaub, Krankheit, Einarbeitung — sind der Gesamtzeit hinzuzurechnen und keine Störung des Plans. Der Widerspruch, dass im Arbeitgebermodell keine formale Qualifikation verlangt wird (B 8 SO 1/12 R), § 124 SGB IX aber die Fähigkeit zur Kommunikation in wahrnehmbarer Form fordert, löst sich nur über Einarbeitung in Doppelbesetzung — und genau darüber lässt sich verhandeln. Wer Übergabe, Teamzeit, Supervision und Fortbildung

nicht als Personalfürsorge, sondern als Sicherung einer verlässlichen Verständigung begründet, verhandelt über den Bedarf statt über Wohlwollen.

18. Literatur (mit Prüfvermerk)

1. ✓ **SGB IX (Stand 08/2026), im Gesetzestext nachgelesen am 22.08.2026:** § 78 Abs. 1–2 (Assistenzleistungen; Unterscheidung von kompensatorischen Leistungen und qualifizierter Assistenz; Entscheidung der Leistungsberechtigten über Ablauf, Ort und Zeitpunkt) · § 124 (Anforderungen an Leistungserbringer; ausdrücklich die Fähigkeit zur Kommunikation mit den Leistungsberechtigten in einer für diese wahrnehmbaren Form sowie persönliche Eignung) · § 125 (Vergütungsvereinbarungen) · § 113 Abs. 2 (Katalog der Sozialen Teilhabe) · § 32 (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung).
2. ✓ **Bundessozialgericht, Urteil vom 28.02.2013 — B 8 SO 1/12 R** (zitiert in den unter Nr. 5 genannten Anwendungshinweisen, geprüft am 22.08.2026): Im Arbeitgebermodell ist eine besondere fachliche Qualifikation der Assistenzkräfte nicht erforderlich; es genügt, dass sie von der leistungsberechtigten Person angelernt und in ihre Arbeit eingewiesen worden sind.
3. ✓ **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.06.2021 — 5 AZR 505/20** (Entscheidung über die Website des Bundesarbeitsgerichts verifiziert am 22.08.2026): Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienst in der häuslichen Betreuung; Bereitschaftsdienst kann darin bestehen, im Haushalt der betreuten Person zu wohnen und grundsätzlich zu jeder Tages- und Nachtzeit bei Bedarf tätig werden zu müssen. Eine geringere Vergütung von Bereitschaftszeiten zu ermöglichen, sei Sache des Gesetzgebers.
4. ✓ **Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)**, im Gesetzestext nachgelesen am 22.08.2026: ArbZG §§ 3, 4, 5, 7, 11, 22 (Ordnungswidrigkeit, Adressat ist der Arbeitgeber, Bußgeldrahmen bis 30.000 Euro); BUrlG § 3 (Mindesturlaub 24 Werktage bei Sechstage-Woche, entsprechend 20 Werktage bei Fünf-Tage-Woche).
5. ✓ **Sozialagentur Sachsen-Anhalt, Arbeitshinweis 01/2026 vom 12.01.2026, Az. 43013-2/18** (Volltext geprüft am 22.08.2026): Leistungsgewährung im Arbeitgebermodell nach § 64f SGB XII i. V. m. § 102 SGB IX. Belegstellen für diesen Text: Abschnitt 2.2 (Personal-, Anleitungs- und Finanzkompetenz der leistungsberechtigten Person) · 3.1/3.2 (ortsübliche Entlohnung; regionale Übersicht als Obergrenze; keine besondere fachliche Qualifikation erforderlich, mit Verweis auf B 8 SO 1/12 R) · 3.4 (Mindesturlaub 29 Tage; Hinzurechnung zur Gesamtzeit) · 3.7 (finanziert werden Lohn- und Lohnnebenkosten, Lohnfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und Mutterschutz sowie Buchhaltung; externe Lohnbuchhaltung möglich, drei Vergleichsangebote) · 3.8 (Bereitschaftszeiten; Absenkung bis auf den Mindestlohn zulässig; bei tatsächlicher Arbeitsleistung voller Lohn und Nachtzuschlag) · 3.9 (Dienstberatungen erst ab drei Kräften, „in Ausnahmefällen“, bis zu drei Stunden monatlich) · **8.1** („Zusätzliche Kosten für Versicherungen wie Unfall, Rechtsschutz, Haftpflicht, Kosten für Fortbildungen etc. werden nicht übernommen.“). *Bindet nur den dortigen Träger; hier als Beleg für Verwaltungspraxis zitiert.* — **Negativbefund, ebenfalls am 22.08.2026 durch Volltextsuche im Dokument geprüft:** „Supervision“ o Treffer, „Weiterbildung“ o Treffer, „Einarbeitung“ o Treffer, „Fortbildung“ 1 Treffer (der Ausschlusssatz in 8.1).

6. ✓ **Pflegearbeitsbedingungenverordnung** (6. PflegeArbbV, § 4 Abs. 1): zusätzlicher bezahlter Erholungsurlaub von neun Tagen im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche, anteilig bei abweichender Verteilung. Zitiert nach Nr. 5, geprüft am 22.08.2026.
7. ✓ **Tiedemann, L. (2026)**. Anleiten heißt bestimmen. AssistUK-Grundlagentext. — Regie, Anleitung aus eigener Feder, Einarbeitung; Vertiefung zu Abschnitt 9. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
8. ✓ **Tiedemann, L. (2026)**. Die Nacht, die niemand zählt. AssistUK-Grundlagentext zur Arbeitszeit in der Assistenz. — Vertiefung zu den Abschnitten 4 und 7. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
9. ✓ **Tiedemann, L. (2026)**. Urlaub ist kein Sonderwunsch. AssistUK-Grundlagentext. — Reisekosten, Assistenzzimmer und Personalbedarf auf Reisen. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)

Die fachliche Position, Auswahl und Verantwortung liegen bei mir. Dieser Text ist keine Rechts- und keine Steuerberatung. — L. T.