

Grundsätze für Leistungen zur Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz (§ 17 Abs. 1a SchwbAV)

Integrationsamt

**Der Dezernent
Karl-Friedrich Ernst**

**SGB IX § 185 Abs. 5;
SchwbAV § 17 Abs. 1a**

14. Januar 2021

Dez. 3 GA 2020-10

Stand: 16.12.2020

Gliederung

Erzbergerstr. 119
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 8107-0
Telefax 0721 8107-903

- 1. Definition Arbeitsassistenz
 - 1.1 Arbeitsassistenz
 - 1.2 Formen der Assistenz, Wunsch- und Wahlrecht
 - 1.2.1 Arbeitgebermodell
 - 1.2.2 Dienstleistermodell
- 2. Rechtliche Grundlagen/zuständiger Leistungsträger
 - 2.1 Leistungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes
 - 2.2 Leistungen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes
 - 2.3 Zuständigkeit für das Verfahren und die Leistungserbringung
 - 2.4 Örtliche Zuständigkeit des Integrationsamtes
- 3. Abgrenzung zu anderen Formen der Unterstützung
- 4. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen
 - 4.1 Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse
 - 4.2 Tätigkeiten in Teilzeit
- 5. Notwendigkeit der Arbeitsassistenzleistung
 - 5.1 Maßnahmen zur Minderung des Assistenzbedarfs/Verpflichtungen des Arbeitgebers des schwerbehinderten Menschen
 - 5.2 Maßnahmen zur Minderung des Assistenzbedarfs durch den schwerbehinderten Menschen
- 6. Höhe der anzuerkennenden Kosten
 - 6.1 Spezielle Qualifikation der Assistenzkraft
 - 6.2 Regelmäßig angemessene Kosten im Arbeitgebermodell
 - 6.3 Ermittlung der angemessenen Kosten im Dienstleistermodell
 - 6.4 Auswahl des Modells und – innerhalb des Modells – des Anbieters
 - 6.5 Weitere Kosten
 - 6.5.1 Aufwandspauschale
 - 6.5.2 Kontoführungskosten

Landesbank
Baden-Württemberg
BIC SOLADEST600
IBAN DE14 6005 0101
0002 2282 82

- 6.5.3 Reisekosten der Assistenzkraft
- 6.5.4 Ausfallkosten im Arbeitgebermodell bei Erkrankung der Assistenzkraft
- 6.5.5 Kosten bei Erkrankung des schwerbehinderten Menschen/stufenweise Wiedereingliederung
- 7. Beachtung des Gebots der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit
- 8. Besondere Regelungen bei einer Ausbildung
- 9. Besondere Regelungen für selbstständige schwerbehinderte Menschen
 - 9.1 Nachhaltiges Betreiben der selbstständigen Tätigkeit
 - 9.2 Aufbau oder Sicherung einer eigenen wirtschaftlichen Lebensgrundlage
- 10. Verfahrensgrundsätze
 - 10.1 Verfahren zur Prüfung des Antrages/Bedarfsfeststellung
 - 10.2 Bewilligungszeitraum
 - 10.3 Bewilligung als Geldleistung/Budget/Auszahlung an andere Leistungsträger im Träger übergreifenden Budget
 - 10.4 Verwendungsnachweisprüfung

14. Januar 2021

Seite 2

1. Definition Arbeitsassistenz

1.1 Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz im Sinne der §§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3, 185 Abs. 5 SGB IX ist die bei der Arbeitsausführung über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mit Assistenzbedarf (schwerbehinderte Menschen) durch eine persönliche Assistenzkraft (Assistenzkraft). In der Regel handelt es sich hierbei um Handreichungen, die den schwerbehinderten Menschen in die Lage versetzen, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

Der schwerbehinderte Mensch muss dabei selbst in der Lage sein, den sein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Nr. 4 inhaltlich prägenden Kernbereich seiner arbeitsvertraglich/dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben selbstständig zu erledigen. Der Kernbereich ist unter Berücksichtigung von Besonderheiten des Einzelfalls grundsätzlich unter qualitativen Gesichtspunkten und quantitativen Gesichtspunkten zu definieren. Tätigkeiten mit

vergleichsweise hohen Qualifikationsanforderungen gehören grundsätzlich zum Kernbereich. Hierzu gehören aber auch Aufgaben, die die eigene Tätigkeit quantitativ prägen.

14. Januar 2021

Seite 3

Der schwerbehinderte Mensch bleibt gegenüber seinem Arbeitgeber zur Erbringung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Leistung verpflichtet. Aufgaben, Arbeitsschritte u. Ä., die er im Rahmen der selbstständigen Arbeitsausführung übernehmen kann, sind somit vom ihm selbst zu übernehmen.

Der Assistenzbedarf muss sich daraus ergeben, dass der schwerbehinderte Mensch einzelne Tätigkeiten behinderungsbedingt nicht selbst oder nicht ohne die Assistenz erledigen kann.

Solche typischen Formen der Handreichungen sind beispielsweise

- bei körperbehinderten Menschen
 - scannen, kopieren, faxen,
 - Akten reichen, Seiten umschlagen,
 - Headset vom Telefon aufsetzen,
 - Überwinden von Hindernissen,
- bei sehbehinderten Menschen
 - vorlesen,
 - Texte für den schwerbehinderten Menschen scannen, damit dieser sie mittels seiner Technik lesen kann,
 - begleiten auf Wegen (am Arbeitsplatz, auf Dienstreisen), umgehen von Hindernissen, richtigen Weg finden (Abgrenzung zum Mobilitätstraining: Weg zur und von der Arbeit bzw. im Gebäude),
 - Kontrolle ausgehender Dokumente/Texte (Mailverkehr, Briefe etc.) u. a. auf Form (Layout).

Arbeiten, die üblicherweise im Rahmen einer abhängigen oder selbstständigen Beschäftigung ohnehin durch andere Mitarbeitende erledigt werden, z. B. Sekretariatstätigkeiten, gehören nicht zum Assistenzbedarf.

1.2 Formen der Assistenz, Wunsch- und Wahlrecht

14. Januar 2021

Seite 4

Die Assistenz kann in Form des Arbeitgebermodells oder in Form des Dienstleistermodells durchgeführt werden. Es steht dem schwerbehinderten Menschen dabei im Rahmen des Wunsch- und Wahlrechts gemäß § 33 Satz 2 SGB I grundsätzlich frei, welches Modell er wählt. Dieses Wahlrecht wird nur beschränkt durch das Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit, soweit dem schwerbehinderten Menschen Alternativen tatsächlich zur Verfügung stehen und zumutbar sind (vgl. hierzu Nr. 7).

Die Akquise der Assistenzkraft oder des Dienstleisters, die Vertragsgestaltung sowie die Organisations- und Anleitungskompetenz obliegen allein dem schwerbehinderten Menschen. Der Arbeitgeber muss sich mit dem Einsatz einer Assistenzkraft einverstanden erklären.

1.2.1 Arbeitgebermodell

Der schwerbehinderte Mensch kann eine Assistenzkraft selbst als Arbeitgeber, d. h. auf Basis eines Arbeitsvertrages im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen – ggf. geringfügigen – Beschäftigung, anstellen.

Für die Einhaltung aller gesetzlichen Arbeitgeberpflichten beim Arbeitgebermodell im Verhältnis zur Assistenzkraft ist der schwerbehinderte Mensch allein verantwortlich. Dies gilt auch im Hinblick auf die Einhaltung des jeweiligen aktuellen gesetzlichen Mindestlohns.

1.2.2 Dienstleistermodell

Alternativ kann der schwerbehinderte Mensch ein Dienstleistungsunternehmen mit der Erbringung der Assistenzleistung beauftragen. Das Dienstleistermodell umfasst auch die Beauftragung einer einzelnen, selbstständigen Person im Wege eines Dienstvertrages auf Honorarbasis. Die Prüfung der Scheinselbstständigkeit ist Aufgabe der Vertragsparteien.

2. Rechtliche Grundlagen/zuständiger Leistungsträger

14. Januar 2021

2.1 Leistungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

Seite 5

Wird die Arbeitsassistenz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes benötigt, richtet sich der Anspruch nach § 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 SGB IX gegen den Rehabilitationsträger im Sinne des § 6 SGB IX, der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbringt.

Dies sind in erster Linie die Agentur für Arbeit und die gesetzliche Rentenversicherung. Möglich ist jedoch auch eine Leistungsverpflichtung der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung oder der Kriegsopferfürsorge.

Wann ein Erlangungsfall vorliegt, ergibt sich aus der Verwaltungsvereinbarung zwischen den Rehabilitationsträgern und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in der jeweils gültigen Fassung.

2.2 Leistungen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes

Wird die Arbeitsassistenz zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes benötigt, richtet sich der Anspruch nach § 185 Abs. 5 SGB IX, § 17 Abs. 1a SchwbAV gegen das örtlich zuständige Integrationsamt.

Der Anspruch auf Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 5 SGB IX ist Bestandteil der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Für ihn gelten die leistungsrechtlichen Vorschriften der §§ 14 ff., 156 Abs. 1, 160 Abs. 5 und 185 Abs. 2 Satz 3 und Absätze 6 bis 8 SGB IX sowie § 18 Abs. 3 SchwbAV.

Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln einen Rechtsanspruch auf Übernahme der vollen Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz (§ 185 Abs. 5 SGB IX).

2.3 Zuständigkeit für das Verfahren und die Leistungserbringung

Es gilt die Verwaltungsvereinbarung zwischen den Rehabilitationsträgern und der BIH in der jeweils gültigen Fassung.

2.4 Örtliche Zuständigkeit des Integrationsamtes

Örtlich zuständig ist das Integrationsamt, in dessen Bereich der Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen liegt. Bei ausschließlicher Telearbeit ist dies der Heimarbeitsplatz. Bei alternierender Telearbeit ist der Betriebssitz des Arbeitgebers maßgeblich.

14. Januar 2021

Seite 6

3. Abgrenzung zu anderen Formen der Unterstützung

Arbeitsassistenz zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses darf als Leistung des Integrationsamts nach § 160 Abs. 5 SGB IX nur erbracht werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden. Die Arbeitsassistenzleistungen sind daher inhaltlich zu anderen Unterstützungsleistungen abzugrenzen.

Bei der Arbeitsassistenz zur Erlangung des Arbeitsverhältnisses gilt dies nach dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit der Leistung – § 33 Satz 2 SGB I – auch für andere, ggf. kostengünstigere Leistungen der Arbeitgeber sowie der Träger der Teilhabe am Arbeitsleben bei Arbeitsassistenz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes.

Folgende Unterstützungsleistungen stellen keine Arbeitsassistenz im oben genannten Sinne dar oder sind dieser gegenüber vorrangig:

- Die pflegerische Versorgung der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz ist keine Arbeitsassistenz, da ein innerer Zusammenhang mit der Berufstätigkeit bei der Ausführung von pflegerischen Tätigkeiten fehlt. Der lediglich zeitliche Zusammenhang mit der Arbeit reicht hierfür nicht. Zuständig sind die Träger der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der Sozialhilfe nach dem für sie geltenden Leistungsrecht für allgemeine pflegerische und betreuende Maßnahmen (Pflegeassistenz).
 - Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsassistenz gelten auch in diesen Fällen grundsätzlich die Regelungen in Nr. 6 und nicht die Vergütungssätze der Rehabilitationsträger für die pflegerischen/betreuenden Assistenzleistungen. Konkret heißt dies, dass eine Pflegeassistenz über die Pflegekasse, d. h. aus dem Pflegegeld, zu finanzieren ist, auch wenn diese Pflegeleistung während der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz

erforderlich ist. Dies ist bei der Bedarfsfeststellung zu berücksichtigen.

14. Januar 2021

Seite 7

- Bei der Assistenz in der Schule und im Studium (Schul- bzw. Studienassistenz) handelt es sich um eine Leistung des Trägers der Eingliederungshilfe. Hiervon nicht erfasst sind die Berufsschule und das duale Studium (vgl. Nr. 8).
- Ein Bedarf an Assistenz während einer durch den Rehabilitationsträger finanzierten Ausbildungsorientierung, Praktika o. Ä. ist keine durch die Integrationsämter zu finanzierende Ausbildungs- oder Arbeitsassistenz. Diese Maßnahmen dienen lediglich dazu, ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Möglicherweise kommen hier Leistungen des Rehabilitationsträgers (z. B. § 49 Abs. 3 Nr. 1, 2 oder 7 SGB IX) in Betracht, die bei dem Zeitraum der Refinanzierung durch den Rehabilitationsträger nach § 49 Abs. 8 Satz 2 SGB IX nicht berücksichtigt werden.
- Bei der Assistenz im privaten Bereich, z. B. in der Freizeit, zum Besuch von Ärzten, Behörden etc. (Freizeitassistenz), handelt es sich um eine Leistung zur sozialen Teilhabe durch den Träger der Eingliederungshilfe.
- Über eine notwendige Assistenz auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle (Wegeassistenz) ist nicht nach den Grundsätzen der Arbeitsassistenz, sondern durch den zuständigen Rehabilitationsträger – bei Beamten und Selbstständigen durch das Integrationsamt – nach den Grundsätzen der Kraftfahrzeughilfe gemäß § 9 KfzHV getrennt zu entscheiden.
- Bei der Assistenz im Rahmen einer überbetrieblichen oder rein schulischen Ausbildung fehlt es an einem förderfähigen Ausbildungsplatz (vgl. Nr. 8). Es handelt es sich entweder um eine Leistung nach § 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX oder nach § 75 SGB IX; Beispiel: (schulische) Ausbildung im Berufsförderungswerk.
- Assistenz in einer WfbM – selbst wenn diese als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben durch den Rehabilitationsträger im Einzelfall zu bewilligen sein sollte (LSG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 27.11.2014 – L 2 AL 41/14 B ER) – ist keine Arbeitsassistenz im Sinne dieser Grundsätze.
- Die Anleitung und Begleitung im Rahmen des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX) ist keine Arbeitsassistenz im Sinne dieser Empfehlung. Nach der Gesetzesbegründung zum BTHG umfasst die durch den Träger der Eingliederungshilfe zu finanzierende Leistung auch

eine Unterstützung durch eine „Arbeitsassistenz“ als Form der Anleitung und Begleitung.

14. Januar 2021

Seite 8

In Abgrenzung zu anderen Leistungen des Integrationsamtes gilt Folgendes:

- Jobcoaching als Berufsbegleitung in der Phase nach der individuellen beruflichen Qualifizierung (InbeQ) nach § 55 Abs. 2, 3 SGB IX oder als Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 25 SchwbAV wird nach den Grundsätzen des KVJS-Integrationsamtes für das Jobcoaching in der jeweils gültigen Fassung erbracht und ist keine Arbeitsassistenz.
- Kommunikationshilfen für Menschen mit anerkannten Hör- oder Sprachbehinderungen nach Maßgabe des § 3 des Behindertengleichstellungsgesetzes werden nach den KVJS-Grundsätzen für Kommunikationshilfen zur Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung und/oder Sprachbehinderungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben in der jeweils gültigen Fassung erbracht.
- Über eine erforderliche Unterstützung (Begleitung/Assistenz) bei der Teilnahme an Maßnahmen zur Erweiterung und Erhaltung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten nach § 24 SchwbAV ist durch das Integrationsamt getrennt zu entscheiden.
- Die Leistung der Arbeitsassistenz ist von der personellen Unterstützung im Sinne des § 27 SchwbAV in der Regel dadurch abzugrenzen, dass die erforderliche Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte als personelle Unterstützung im Sinne des § 27 SchwbAV, die Unterstützung durch Dritte als Arbeitsassistenz zu werten ist. Beide Leistungen können kombiniert erbracht werden. Es wird auf die Grundsätze des Integrationsamtes Baden-Württemberg über die Leistungen an Arbeitgeber (außerhalb von Inklusionsbetrieben) zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV (Beschäftigungssicherungszuschüsse) in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.

4. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

14. Januar 2021

4.1 Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse

Seite 9

Der schwerbehinderte Mensch muss im Rahmen eines förderfähigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX tätig sein.

Zu Leistungen an selbstständige schwerbehinderte Menschen vgl. Nr. 9.

Im Rahmen der Organisations- und Anleitungskompetenz (vgl. Nr. 1.1) muss der schwerbehinderte Mensch grundsätzlich in der Lage sein, seine Assistentzkraft anzuleiten. Er muss also in der Lage sein, der Assistentzkraft zielgerichtete Anweisungen bzw. Aufträge zu erteilen.

4.2 Tätigkeiten in Teilzeit

Ein förderfähiges Beschäftigungsverhältnis besteht nach § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auch bei einer Teilzeitbeschäftigung ab 15 Stunden/Woche.

Im Rahmen einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb reicht eine Teilzeitbeschäftigung ab 12 Stunden/Woche.

5. Notwendigkeit der Arbeitsassistentenleistung

Der Anspruch auf Leistungen besteht, soweit die beantragte Arbeitsassistentenleistung notwendig ist und Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen.

Notwendig ist die Arbeitsassistentenleistung, wenn dem schwerbehinderten Menschen nur durch diese eine im Wesentlichen wettbewerbsfähige Erbringung der von ihm geschuldeten arbeitsvertraglich/dienstrechtlich geforderten Arbeitsleistung (Kernbereich, vgl. oben unter Nr. 1.1) möglich wird.

Alle Maßnahmen, die seine Arbeitsleistung oder Selbstständigkeit erhöhen, sind daher gegenüber der Arbeitsassistentenleistung vorrangig, soweit sie den notwendigen Umfang der Assistentenleistung reduzieren oder entfallen lassen. Die Assistentenleistungen sind auch nicht notwendig, wenn die Arbeitsbedingungen zumutbar verändert werden können.

Es kommt folglich darauf an, ob der schwerbehinderte Mensch ohne eine Arbeitsassistenz nicht in der Lage ist, seine berufliche Tätigkeit so wahrzunehmen, wie es den Zielsetzungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gemäß § 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX entspricht (VG Lüneburg, Urteil vom 14.11.2017 – 4 A 100/16).

14. Januar 2021

Seite 10

5.1 Maßnahmen zur Minderung des Assistenzbedarfs/Verpflichtungen des Arbeitgebers des schwerbehinderten Menschen

Vorrangig sind daher unter Berücksichtigung des § 164 Abs. 4 SGB IX insbesondere

- die dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen und den Regelungen des Arbeitsvertrages entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes (ggf. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz), wobei hier das Wunsch- und Wahlrecht des schwerbehinderten Menschen besonders zu berücksichtigen ist (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX),
- die behinderungsgerechte Organisation einschließlich der arbeitgebergesteuerten Arbeitsabläufe (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX) z. B. durch
 - Verlagerung einzelner Tätigkeiten auf Kollegen,
 - klar definierte Zeiten der telefonischen Erreichbarkeit, wenn der Assistenzbedarf beim Telefonieren besteht,
- die Einrichtung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 und Nr. 5 SGB IX, §§ 19, 26 SchwbAV), z. B. bei
 - blinden und sehbehinderten Menschen: besondere Software (Vorlesefunktion/Vergrößerung/Diktierfunktion/Barcode-Systeme etc.) oder Braille-Tastatur, Beleuchtung, Tablet/Handy (diverse APPs),
 - körperbehinderten Menschen: geeignete Schranksysteme (evtl. Paternoster), elektr. Tacker/Locher/Hefter, evtl. auch besondere Software (Diktierfunktion), besondere EDV-Eingabegeräte (Tastaturen/Computermäuse),
- die auf die individuellen Fähigkeiten abgestimmte berufliche Ausbildung und Einarbeitung, ggf. Jobcoaching,
- Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung (§ 164 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB IX/§ 24 SchwbAV),

- durch den Arbeitgeber sichergestellte personelle Unterstützung durch eigene Mitarbeitende (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX/§ 27 SchwbAV) unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts des schwerbehinderten Menschen.

14. Januar 2021

Seite 11

Das Integrationsamt wirkt in Abstimmung mit dem schwerbehinderten Menschen beim Arbeitgeber darauf hin, dass die zuvor genannten Maßnahmen geprüft und soweit wie möglich durchgeführt werden. Bei Zuständigkeit der Rehabilitationsträger für Leistungen nach den §§ 49, 50 und 61 SGB IX wirkt es auf eine Antragstellung hin. Im Übrigen erbringt es ggf. Leistungen insbesondere nach §§ 19, 24, 26, 27 SchwbAV, §§ 55 Abs. 3, 185 Abs. 6 SGB IX.

5.2 Maßnahmen zur Minderung des Assistenzbedarfs durch den schwerbehinderten Menschen

Unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Einschränkung ist eine Organisation der Arbeitsabläufe durch den schwerbehinderten Menschen zu erwarten, die Zeiten der eigenständigen Arbeitserledigung ohne Arbeitsassistenten beinhaltet, soweit dies möglich ist. Möglich ist dies insbesondere durch die Bündelung der benötigten Handreichungen, z. B. Öffnung der Post, Aktenablage möglichst einmal täglich, Bündelung erforderlicher Dienstreisen u. v. m.

Nur in den Zeiten, in denen eine Arbeitserledigung durch den schwerbehinderten Menschen auch unter Berücksichtigung dieser Verpflichtung nur mit Assistenz möglich ist, sind die Assistenzleistungen notwendig.

6. Höhe der anzuerkennenden Kosten

Leistungen können in dem Umfang erbracht werden, der zur Finanzierung des notwendigen Bedarfs an Arbeitsassistenten im Sinne der Nr. 5 erforderlich ist.

Nach § 33 Satz 2 8 SGB IX soll den berechtigten Wünschen des Berechtigten entsprochen werden, soweit sie angemessen sind. Danach ist der Anspruch auf notwendige Arbeitsassistenten auf die angemessenen Kosten beschränkt (vgl. Nr. 7).

6.1 Spezielle Qualifikation der Assistenzkraft

14. Januar 2021

Seite 12

Eine spezielle Qualifikation der Assistenzkraft ist grundsätzlich nicht gefordert (VG Gießen, Urteil vom 16.02.2017 – 5 K 74/15). Im Einzelfall kann dies anders sein, wenn die Assistenzkraft zur Erfüllung ihrer Aufgaben (außerhalb des Kernbereichs) zwingend über bestimmte Kenntnisse verfügen muss, z. B. in einer Fremdsprache bei einer Vorlesekraft, die überwiegend fremdsprachige Texte vorliest.

6.2 Regelmäßig angemessene Kosten im Arbeitgebermodell

Im Arbeitgebermodell werden grundsätzlich die arbeitsvertraglich vereinbarten Aufwendungen nebst allen Sozialversicherungsanteilen sowie Abgaben und Umlagen (Arbeitgeberbrutto) erstattet.

Der jeweils gültige aktuelle gesetzliche Mindestlohn ist die Untergrenze.

Im Arbeitgebermodell kann ein Stundenlohn der Assistenzkraft von bis zu 12 Euro zuzüglich der tatsächlich anfallenden Arbeitgeberlohnnebenkosten (nur Pflichtabgaben) berücksichtigt werden. Die zu berücksichtigenden Lohnnebenkosten sind in der Regel Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung, Pflegeversicherung, Krankheitsumlage für kleine Betriebe (Umlage U1).

6.3 Ermittlung der angemessenen Kosten im Dienstleistermodell

Im Dienstleistermodell wird im Regelfall ein Stundensatz von bis zu 25 Euro brutto (inkl. Umsatzsteuer) als förderfähig akzeptiert.

Bei Erstattung der Leistung gegenüber dem Träger der Eingliederungshilfe ist in der Regel auf die übliche Höhe der Leistungen der Arbeitsassistenz im Dienstleistermodell abzustellen, auch wenn die tatsächlichen Kosten z. B. wegen der auch zu erbringenden Pflegeleistungen höher liegen. Diese sind in Bezug auf die Arbeitsassistenz nicht notwendig.

6.4 Auswahl des Modells und – innerhalb des Modells – des Anbieters

14. Januar 2021

Seite 13

Das Wunsch- und Wahlrecht ist zu beachten. Die Sachbearbeitung wirkt darauf hin, dass das kostengünstigere Modell in Anspruch genommen wird (Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit).

Im Einzelfall kann, wenn dies besonders begründet ist, auch ein einzelner, im Vergleich zu anderen Anbietern teurerer Dienstleister in Betracht kommen. Unangemessen hohe Vergütungen (die etwa aufgrund einer Monopolstellung von einem Dienstleister verlangt werden) müssen durch das Integrationsamt nicht anerkannt werden (VG Berlin, Urteil vom 19.07.2017 – 22 K 38.15).

6.5 Weitere Kosten

6.5.1 Aufwandspauschale

Im Arbeitgebermodell wird dem schwerbehinderten Menschen ohne Nachweis zusätzlich ein Betrag in Höhe von 35 Euro monatlich bewilligt. Die Pauschale soll die entstehenden zusätzlichen Kosten abgelden, die dem schwerbehinderten Menschen in seiner Arbeitgeberfunktion bei einer Fremdvergabe an Dritte entstehen (z. B. an Steuerberater oder ein Lohnabrechnungsbüro für die Meldung zur Sozialversicherung, Entgeltberechnung, Lohnbuchhaltung, Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern etc.).

Auf Antrag kann diese Aufwandspauschale in einen Zuschuss mit Nachweispflicht umgewandelt werden, wenn mehrere Assistenzkräfte beschäftigt werden, um so notwendige höhere Belastungen abzudecken.

6.5.2 Kontoführungskosten

Kontoführungskosten werden nicht berücksichtigt.

6.5.3 Reisekosten der Assistenzkraft

Bei Dienstreisen des schwerbehinderten Menschen können der Assistenzkraft durch die notwendige Begleitung unmittelbare Reisekosten (Bahn,

Flug, Hotel) entstehen. Diese sind in angemessener Höhe in Anlehnung an das Landesreisekostengesetz Baden-Württemberg zu erstatten. Bei regelmäßigem Bedarf können sie als Teil des Budgets berücksichtigt werden. Andere – mittelbare – Kosten der Reise (z. B. Verpflegungskosten und Verpflegungsmehraufwand, Trennungsentschädigung etc.) werden nicht erstattet.

14. Januar 2021

Seite 14

Ist der schwerbehinderte Mensch berechtigt, in der Bahn kostenfrei eine Begleitperson mitzunehmen, entfallen entsprechende Kosten, wenn nicht die Mitfahrt einer weiteren Person erforderlich ist. Ist der schwerbehinderte Mensch wegen seiner Behinderung berechtigt, die erste Klasse zu nutzen, ist es in der Regel nicht zumutbar, dass die Assistenzkraft getrennt von ihm in der 2. Klasse reist.

6.5.4 Ausfallkosten im Arbeitgebermodell bei Erkrankung der Assistenzkraft

Bei Erkrankung der Assistenzkraft können notwendige zusätzliche Kosten für eine Vertretung übernommen werden. Dies beschränkt sich grundsätzlich auf die gesetzliche Lohnfortzahlung. Mögliche Erstattungen aus der Umlage U1 sind zu berücksichtigen.

6.5.5 Kosten bei Erkrankung des schwerbehinderten Menschen/stufenweise Wiedereingliederung

Bei Erkrankung des schwerbehinderten Menschen können die Leistungen bei bestehenden arbeitsvertraglichen oder anderen Verpflichtungen höchstens bis zum Ende des Bewilligungszeitraums erbracht werden.

Bei lang andauernder Erkrankung ist im Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen zu prüfen, ob eine Kündigung des Arbeitsvertrages mit der Assistenzkraft bzw. des Dienstvertrages im Dienstleistermodell zumutbar ist. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn der Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz völlig ungewiss ist, aber voraussichtlich länger als sechs Monate dauert. In einem solchen Fall ist der schwerbehinderte Mensch aufzufordern, das Arbeitsverhältnis mit der Assistenzkraft oder den Dienstvertrag zu kündigen. Darüber hinaus ist im Wege einer Ermessensentscheidung zu prüfen, ob der Bewilligungsbescheid nach Maßgabe der §§ 44 ff. SGB X zurückzunehmen bzw. zu widerrufen ist.

Die Leistung kann auch während einer stufenweisen Wiedereingliederung erbracht werden.

14. Januar 2021

Seite 15

7. Beachtung des Gebots der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit

Unter Beachtung des Gebots der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit muss sich der schwerbehinderte Mensch grundsätzlich auf wirtschaftlichere Alternativen verweisen lassen, wenn sie ihm tatsächlich zur Verfügung stehen und zumutbar sind (VG Lüneburg, Urteil vom 14.11.2017 – 4 A 100/16; VG Dresden, Beschluss vom 17.02.2017 – 1 L 179/17).

Der Wunsch ist allerdings nicht schon deshalb nicht angemessen, weil höhere Kosten entstehen. Die Angemessenheit wunschbedingter Mehrkosten erschöpft sich nicht in einem rein rechnerischen Kostenvergleich, sondern verlangt eine wertende Betrachtungsweise. Bei dieser sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und die widerstreitenden Interessen abzuwägen (VG Dresden, Beschluss vom 17.02.2017 – 1 L 179/17 –, unter Bezugnahme auf BVerwG, Beschluss vom 18.08.2003 – 5 B 14.03).

Sofern der schwerbehinderte Mensch nicht die kostengünstigste Modellvariante nutzen möchte, ist daher zu prüfen, aus welchen Gründen er das andere Modell wählen möchte. Hier sind insbesondere die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen (z. B. Lebensumstände, familiäre und soziale Situation, Art der Behinderung etc.) und im Rahmen einer Interessenabwägung zu prüfen, ob der Wunsch des schwerbehinderten Menschen berechtigt und angemessen ist.

8. Besondere Regelungen bei einer Ausbildung

Die Integrationsämter führen die notwendige Assistenz (Ausbildungsassistenz) auch in einer Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowohl im betrieblichen Teil der Ausbildung als auch in der Berufsschule in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger – in der Regel die Agentur für Arbeit – durch.

Dies gilt auch für das duale Studium. Im Gegensatz zum wissenschaftlichen Hochschulstudium setzt sich das duale Studium zusammen aus der in der Hochschule/Fachhochschule/Berufsakademie vermittelten theoretischen Ausbildung und der betrieblichen Ausbildung. Während für

Assistenzleistungen im reinen Hochschulstudium der Träger der Eingliederungshilfe zuständig ist (siehe Nr. 3), sind für Assistenzleistungen im dualen Studium durch die Koppelung von betrieblicher Ausbildung und Studium die Rehabilitationsträger bzw. das Integrationsamt zuständig.

14. Januar 2021

Seite 16

Die Kosten der Ausbildungsassistenz insgesamt werden auf Basis der gesetzlichen Vorschriften in Verbindung mit der jeweils gültigen Verwaltungsvereinbarung zwischen den Rehabilitationsträgern und der BIH durch den zuständigen Rehabilitationsträger erstattet.

Im Anschluss an eine durch die Ausbildungsassistenz begleitete abgeschlossene betriebliche Ausbildung, die von einem Rehabilitationsträger (in der Regel die Agentur für Arbeit) gefördert (refinanziert) wurde, ist die Erlangung eines Arbeitsplatzes nach einem Jahr im Sinne des § 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 SGB IX erreicht (Stichwort 3+1). Dies gilt auch, wenn die berufliche Ausbildung nach § 21 Abs. 3 BBiG um ein Jahr verlängert wurde (4+1).

Liegen Betrieb und Berufsschule örtlich auseinander, ist für die örtliche Zuständigkeit nach Nr. 2.4 der Betriebsort maßgeblich.

9. Besondere Regelungen für selbstständige schwerbehinderte Menschen

Die Übernahme der Kosten für eine Arbeitsassistenz für eine selbstständige Tätigkeit eines schwerbehinderten Menschen kommt nur dann in Betracht, wenn diese nachhaltig betrieben wird und dem Aufbau bzw. der Sicherung einer eigenen wirtschaftlichen Lebensgrundlage zu dienen geeignet ist (BVerwG, Urteil vom 23. Januar 2018 – 5 C 9.16).

§ 21 SchwbAV greift – anders als bei den anderen Leistungen der begleitenden Hilfe – bei der Arbeitsassistenz nicht, weil die SchwbAV als Verordnung nicht den Rechtsanspruch aus § 185 Abs. 5 SGB IX einschränken kann (BVerwG, Beschluss vom 27. Juli 2018 – 5 B 1.18).

9.1 Nachhaltiges Betreiben der selbstständigen Tätigkeit

Ein nachhaltiges Betreiben in diesem Sinne liegt nicht vor bei tagesstrukturierenden Maßnahmen oder Hobbys, die von der Finanzverwaltung nicht

(mehr) als selbstständige Tätigkeit anerkannt werden (Liebhaberei). In diesem Fall würde ein das Gesamteinkommen senkender Verlust im Einkommenssteuerbescheid nicht mehr vom Finanzamt anerkannt. Diese Maßnahmen sind von der Leistung ausgeschlossen.

14. Januar 2021

Seite 17

9.2 Aufbau oder Sicherung einer eigenen wirtschaftlichen Lebensgrundlage

Die selbstständige Tätigkeit soll eine wirtschaftliche Lebensgrundlage aufbauen und sichern. Daher muss die selbstständige Tätigkeit geeignet sein, ein Einkommen zu erzielen, mit dem der Lebensunterhalt im Wesentlichen gesichert werden kann. Eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden ist hierfür grundsätzlich erforderlich.

Die Sicherung des Lebensunterhaltes kann jedoch nicht pauschal über einen Geldbetrag festgelegt werden, es ist jeweils eine individuelle Prüfung vorzunehmen, ob es sich bei der Selbstständigkeit um eine Erwerbstätigkeit handelt oder nicht.

10. Verfahrensgrundsätze

10.1 Verfahren zur Prüfung des Antrags/Bedarfsfeststellung

Bei der Feststellung des notwendigen arbeitstäglichen Assistenzbedarfs (Bedarf) erfolgt eine individuelle Bedarfserhebung unter Beteiligung des schwerbehinderten Menschen und bei Bedarf weiterer Personen und Fachdienste (z. B. IFD und TBD). Der Bedarf ist soweit möglich einvernehmlich mit dem schwerbehinderten Menschen festzusetzen.

Der Arbeitgeber, ggf. der unmittelbare Vorgesetzte des schwerbehinderten Menschen, ist je nach den Umständen des Einzelfalls und unter Beachtung des Datenschutzes bezüglich der Art der Behinderung im Rahmen der Bedarfsfeststellung durch das Integrationsamt einzubeziehen.

Es bedarf einer ausdrücklichen Erklärung des Arbeitgebers/Dienstherrn, dass er mit dem Einsatz einer nicht von ihm angestellten betriebsfremden Assistenzkraft einverstanden ist.

10.2 Bewilligungszeitraum

Der Bewilligungszeitraum beträgt in der Regel 12 Monate.

14. Januar 2021

Seite 18

10.3 Bewilligung als Geldleistung/Budget/Auszahlung/Auszahlung an andere Leistungsträger im trägerübergreifenden persönlichen Budget

Bewilligt wird ein monatliches Budget als Geldleistung. Die Auszahlung der bewilligten Leistung erfolgt in der Regel monatlich an den schwerbehinderten Menschen.

Im Arbeitgebermodell ist die Auszahlung in der Regel erst nach Übersendung einer Kopie der Anmeldungen der Assistenzkräfte bei der Sozialversicherung bzw. Minijobzentrale aufzunehmen.

Im Regelfall ist die Leistung auf ein Konto des schwerbehinderten Menschen (Empfänger) selbst zu überweisen, das dieser bestimmt (vgl. § 47 SGB I). Die Leistung kann auch direkt auf ein Konto des Dienstleisters gezahlt werden, wenn der schwerbehinderte Mensch dies gegenüber dem Integrationsamt so ausdrücklich bestimmt.

Soweit in einzelnen Monaten die Leistungen der Assistenz ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen werden, können sie innerhalb des Bewilligungszeitraums (Budgetzeitraums) auf andere Monate übertragen werden.

Die Leistung des Integrationsamts zur Arbeitsassistenz kann auch im Rahmen eines – ggf. trägerübergreifenden – persönlichen Budgets erbracht werden (§ 185 Abs. 8 SGB IX). Der schwerbehinderte Mensch kann die Leistung auf Wunsch auch aus einer Hand erhalten. Das kann zur Folge haben, dass das Integrationsamt dem anderen (beauftragten) Leistungsträger die Kosten der notwendigen Arbeitsassistenz in dem durch seine Prüfung festgelegten Umfang erstattet.

10.4 Verwendungsnachweisprüfung

Aus dem Begriff der Kostenübernahme in §§ 49 Abs. 8, 185 Abs. 5 SGB IX folgt, dass dem schwerbehinderten Menschen bei einer nicht

pauschalierenden, betragsgenauen Abrechnung („Spitzabrechnung“) nur die Kosten erstattet werden, die ihm tatsächlich entstanden sind oder aufgrund einer entsprechenden Rechtspflicht tatsächlich (noch) entstehen können (BVerwG, Urteil vom 17.07.2009 – 5 C 25.08).

14. Januar 2021

Seite 19

Über die ordnungsgemäße Verwendung der bewilligten Mittel kann daher nach Maßgabe des Integrationsamtes eine Verwendungsnachweisprüfung erfolgen.

Hierauf kann das Integrationsamt generell insbesondere dann verzichten, wenn ein Beitrag zu einem trägerübergreifenden Budget gezahlt wird oder verschiedene Leistungsträger eine „24-Std.-Assistenz“ finanzieren und keine Differenzierung zwischen den verschiedenen Unterstützungsformen in der Abrechnung erfolgt.

Liegen die notwendigen tatsächlichen Ausgaben zum Ende des Bewilligungszeitraums unter dem bewilligten Budget, sind zu viel gezahlte Beträge zu erstatten bzw. mit der nächsten Vorauszahlung zu verrechnen.

Wird die Leistung im Rahmen eines persönlichen Budgets im Sinne des § 29 SGB IX erbracht, ist im Einzelfall zu entscheiden, welche konkreten Nachweise im Sinne des § 29 Abs. 4 SGB IX erforderlich sind.

11. Inkrafttreten

Diese Grundsätze sind auf alle Neuanträge und Weiterbewilligungsanträge anzuwenden, die ab dem 01.01.2021 eingehen.