

Durchführungsgrundsätze für die Bewilligung von Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Stand: 12/2024

Inhalt

1. Präambel	3
2. Definition Arbeitsassistenz.....	3
2.1 Arbeitsassistenz.....	3
2.2 Formen der Assistenz.....	5
2.3 Arbeitgebermodell.....	5
2.4 Dienstleistermodell	5
3. Rechtsgrundlagen / zuständiger Leistungsträger.....	6
3.1 Leistungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes	6
3.2 Leistungen zur Sicherung eines Arbeitsplatzes	6
3.3 Zuständigkeit für das Verfahren und die Leistungserbringung	6
4. Abgrenzung zu anderen Formen der Unterstützung.....	7
5. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen.....	9
5.1 Förderfähiges Beschäftigungsverhältnis	9
5.2 Tätigkeiten in Teilzeit	9
6. Notwendigkeit der Arbeitsassistenzleistung.....	10
6.1 Maßnahmen zur Minderung des Assistenzbedarfs / Verpflichtungen des Arbeitgebers des schwerbehinderten Menschen	10
6.2 Maßnahmen zur Minderung des Assistenzbedarfs durch den schwerbehinderten Menschen	11
7. Höhe der anzuerkennenden Kosten	11
7.1 Regelmäßig angemessene Kosten im Arbeitgebermodell	12
7.2 Ermittlung der angemessenen Kosten im Dienstleistermodell	12
7.3 Auswahl des Modells und – innerhalb des Modells – des Anbieters.....	12
7.4 Kosten.....	13

8.	Beachtung des Gebots der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.....	14
8.1	Begrenzung der Assistenzleistung nach Zeit	15
8.2	Begrenzung der Assistenzleistung nach Arbeitsentgelt	16
9.	Besondere Regelungen bei besonderem Unterstützungsbedarf.....	16
9.1	Hörbehinderte Menschen.....	16
9.2	Bedarf an Notizen / Mitschreibunterstützung	16
9.3	Bedarf an Assistenz beim Schriftverkehr (Korrekturunterstützung)	16
9.4	Bedarf an weiterer Kommunikationsassistenz	17
9.5	Bedarf an Taub-Blinden-Assistenz.....	17
10.	Besondere Regelung bei einer Ausbildung	17
11.	Besondere Regelungen für selbständige schwerbehinderte Menschen.....	17
11.1	Nachhaltiges Betreiben der selbstständigen Tätigkeit.....	18
11.2	Aufbau oder Sicherung einer eigenen wirtschaftlichen Lebensgrundlage	18
11.3	Existenzgründung	19
12.	Verfahrensgrundsätze	19
12.1	Verfahren zur Prüfung des Antrags / Bedarfsfeststellung.....	19
12.2	Bewilligungszeitraum	20
12.3	Möglichkeit der kurzen Ad-hoc-Bewilligung bei erstmaligem Bedarf und fehlender Grundlage einer umfassenden Bedarfsfeststellung	20
12.4	Bewilligung als Geldleistung/Budget/Auszahlung/Auszahlung an andere Leistungsträger im trägerübergreifenden persönlichen Budget	20
12.5	Sonderfall: Abtretung der Leistung an Arbeitgeber	21
12.6	Verwendungsnachweisprüfung	21
13.	Begrenzung der Leistung im Hinblick auf die zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe	22
13.1	Fehlende Mittel	22
13.2	Vorbeugende Maßnahmen	22
14.	Schlussbestimmungen.....	23

1. Präambel

Die umfassende berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen in das Arbeitsleben und die Bewältigung der Arbeitsanforderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt erfordern im Einzelfall auch die notwendige persönliche Unterstützung am Arbeitsplatz. Dadurch sollen den schwerbehinderten Menschen alle Möglichkeiten erschlossen werden, auf Arbeitsplätzen beschäftigt zu werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Ferner sollen die Nachteile ausgeglichen werden, die sie im Arbeitsleben aufgrund ihrer Behinderung haben.

Die nachfolgenden Durchführungsgrundsätze entsprechen weitgehend den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX, Stand 13.11.2019.

Der Bund hat bislang von der Verordnungsermächtigung in § 191 SGB IX keinen Gebrauch gemacht. Bis zum Erlass einer solchen Verordnung können die Empfehlungen der BIH für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen herangezogen werden (Hess. VGH, Beschluss vom 15.12.2016 – 10 B 2436/17; OVG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.02.2016 – 3 LB 17/15, a. A. OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 06.10.2017 – OVG 6 B 86.15).

Die auf den Empfehlungen der BIH beruhenden Durchführungsgrundsätze berücksichtigen das am 03.05.2008 in Kraft getretene „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK). Nach Art. 27 „Arbeit und Beschäftigung“ sollen u. a. die Beschäftigungsmöglichkeiten und der berufliche Aufstieg gefördert werden. Der Erhalt des Arbeitsplatzes soll unterstützt, und am Arbeitsplatz sollen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

2. Definition Arbeitsassistenz

Der Begriff der Arbeitsassistenz und deren Formen im Sinne dieser Durchführungsgrundsätze werden wie folgt definiert:

2.1 Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz im Sinne der §§ 49 Abs. 8 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 und 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 in seinem Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Ziffer 5.1 inhaltlich prägenden Kernbereich seiner arbeitsvertraglich/dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben selbständig 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.

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

Diese Definition der Arbeitsassistenz gilt gleichermaßen für Selbstständige, wobei bei diesen bzgl. des Kernbereichs der Selbstständigkeit auf übliche Tätigkeiten abzustellen ist.

In diesem Sinne ist unter dem Kernbereich der selbständigen Tätigkeit beispielsweise auch die Führung der Geschäfte zu verstehen.

Der Assistenzbedarf muss sich daraus ergeben, dass der schwerbehinderte Mensch dies 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)
- bei hörbehinderten Menschen
 - Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher
 - Telefon- und Ferndolmetschen einschließlich der hierzu benötigten technischen Ausstattung
 - Mitschreibunterstützung

- bei verschiedenen Formen der Behinderung
 - sprachliche – nicht inhaltliche – Korrektur von Texten des schwerbehinderten Menschen (vgl. Ziffer 9.3)

Arbeiten, die üblicherweise im Rahmen einer abhängigen oder selbständigen Beschäftigung (Erläuterungen siehe Seite 3) ohnehin durch andere Mitarbeitende erledigt werden, z.B. Sekretariatstätigkeiten, gehören nicht zum Assistenzbedarf.

2.2 Formen der Assistenz

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, soweit die Wünsche angemessen sind. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und die widerstreitenden Interessen abzuwägen¹. Dabei ist bei der Prüfung der Angemessenheit auch das Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit zu berücksichtigen, soweit dem schwerbehinderten Menschen Alternativen tatsächlich zur Verfügung stehen und zumutbar sind (vgl. hierzu Ziffer 8).

Die Akquise der Assistenzkraft oder des Dienstleisters, die Vertragsgestaltung sowie die Organisations- und Anleitungskompetenz obliegen allein dem schwerbehinderten Menschen.

Sein Arbeitgeber muss sich mit dem Einsatz einer Assistenzkraft grundsätzlich einverstanden erklären (vgl. Ziffer 12.1).

Im Einzelfall kann mit beidseitigem Einverständnis die Anstellung auch über den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin des Menschen mit Assistenzbedarf erfolgen. Hierzu wird auf die Durchführungsgrundsätze zur Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen gemäß § 27 SchwbAV verwiesen.

2.3 Arbeitgebermodell

Der schwerbehinderte Mensch kann eine Assistenzkraft selbst als Arbeitgeber, d. h. auf Basis eines Arbeitsvertrages im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen – ggf. geringfügigen – Beschäftigung anstellen. Die Entlohnung der Assistenzkräfte erfolgt demnach über den schwerbehinderten Menschen. (zu den Auszahlungsmodalitäten siehe Ziffer 12.4).

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 aktuellen gesetzlichen Mindestlohns.

2.4 Dienstleistermodell

Alternativ kann der schwerbehinderte Mensch ein Dienstleistungsunternehmen mit der Erbringung der Assistenzleistung beauftragen.

¹ vgl. VG Dresden Beschl. v. 17.2.2017 – 1 L 179/17, BeckRS 2017, 149646, Rn. 20.

Das Dienstleistermodell umfasst auch die Beauftragung einer einzelnen, selbstständigen Person im Wege eines Dienstvertrages auf Honorarbasis. Die Prüfung der Scheinselbstständigkeit ist Aufgabe der Vertragsparteien.

3. Rechtsgrundlagen / zuständiger Leistungsträger

Nach § 185 Abs. 5 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamts aus den zur Verfügung stehenden Mitteln der Ausgleichsabgabe einen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Der Anspruch richtet sich auf die Übernahme der vollen Kosten, die für eine als notwendig festgestellte Arbeitsassistenz entstehen.

3.1 Leistungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes

Wird die Arbeitsassistenz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes benötigt, richtet sich der Anspruch nach § 49 Abs. 8 Satz 1 Nummer 3 SGB IX grundsätzlich gegen den Rehabilitationsträger im Sinne des § 6 Nummer 1 bis 5 SGB IX.

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 Arbeitsplatz als „erlangt“ gilt (Erlangungsfall), ergibt sich aus der Verwaltungsabgabe der Rehabilitationsträger und der [BIH](#).

3.2 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 daher die leistungsrechtlichen Vorschriften nach Maßgabe der §§ 14 ff., 156, 160 Abs. 5 und 185 Abs. 2 Satz 3 und Absätze 6 bis 8 SGB IX sowie § 18 SchwbAV.

3.3 Zuständigkeit für das Verfahren und die Leistungserbringung

Die Bewilligung der Leistung für eine notwendige Arbeitsassistenz erfolgt gegenüber dem schwerbehinderten Menschen immer durch das Integrationsamt.

Dies gilt nach § 49 Abs. 8 Satz 2 SGB IX auch, wenn Arbeitsassistenz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes, oder nach § 49 Abs. 3 Nr. 1 und 7, Absatz 8 Satz 1 SGB IX für sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind. Das Integrationsamt ermittelt in diesen Fällen in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger den Bedarf und führt die Leistung nach den Maßstäben des § 185 Abs. 5 SGB IX aus. Der zuständige Rehabilitationsträger erstattet dem Integrationsamt dessen diesbezügliche Aufwendungen. Diese Regelung soll sicherstellen, dass kein Trägerwechsel stattfindet, da in der Regel bei dieser Leistung ein dauerhafter Bedarf besteht. Die wesentlichen Fragen hierzu regelt die [Verwaltungsabgabe](#).

Weil die Leistung nach § 185 Abs. 5 SGB IX ausgeführt wird, ist auch in diesen Fällen eine Selbstbeschaffung der Leistung durch den schwerbehinderten Menschen – ohne Bemessung des Bedarfs durch das Integrationsamt – und Erstattung der Aufwendungen nach § 18 SGB IX nicht möglich. Auch hier greift der nur eingeschränkte Verweis

in § 185 Abs. 7 SGB IX, der für Leistungen des Integrationsamtes § 18 SGB IX nicht für entsprechend anwendbar erklärt.²

Örtliche Zuständigkeit des Integrationsamtes

Örtlich zuständig ist das Integrationsamt, in dessen Bereich der Arbeitsplatz des schwerbehinderten Menschen liegt. Bei Selbstständigen richtet es sich nach dem Ort der beruflichen Existenz bzw. des Betriebssitzes. Der Arbeitsplatz ist immer der zwischen Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitsort. Dies können bei entsprechender vertraglicher Regelung auch die Wohnung oder ein anderer Ort sein. Bei Anwesenheiten von 1–2-mal pro Monat im Betrieb bleibt es bei einer Zuständigkeit des Integrationsamtes, in dessen Zuständigkeitsbereich der häusliche Arbeitsplatz liegt. Ist ein schwerbehinderter Mitarbeiter ausschließlich im Außendienst tätig, ist regelmäßig das Integrationsamt örtlich zuständig, in dessen Zuständigkeitsbereich der Wohnsitz des schwerbehinderten Menschen liegt.

4. Abgrenzung zu anderen Formen der Unterstützung

Arbeitsassistenz zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses gemäß Ziffer 3.2 darf als Leistung des Integrationsamtes nach § 160 Abs. 5 SGB IX, § 18 Abs. 1 SchwbAV 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 – vgl. Ziffer 3.1.

Folgende Unterstützungsleistungen stellen keine Arbeitsassistenz im o. g. Sinne dar oder sind dieser gegenüber vorrangig:

- Bei der Begleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach §55 SGB IX handelt es sich
 - in der Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung von behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen um eine Leistung des zuständigen Rehabilitationsträgers nach § 49 Abs. 3Nr. 3 SGB IX und
 - in der Phase der Berufsbegleitung von schwerbehinderten Menschen um eine Leistung des Integrationsamtes nach den §§185 Abs. 4, 55 Abs. 3 SGB IX.

Damit liegt in diesen Fällen keine Arbeitsassistenz im Sinne dieser Durchführungsgrundsätze vor.

- 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.

² So festgestellt in einer Stellungnahme der BIH Arbeitsgruppe Recht vom 10.10.2017.

Zuständig sind die Träger der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der Sozialhilfe nach dem für sie geltenden Leistungsrecht für allgemeine pflegerische und betreuerische Maßnahmen (Pflegeassistenz).

Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsassistenz gelten auch in diesen Fällen grundsätzlich die Regelungen in Ziffer 7 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 dies während der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz erforderlich ist. Dies ist bei der Bedarfsfeststellung zu berücksichtigen.

- 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. Ziffer 10.
- 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, § 78 SGB IX) handelt es sich um eine Leistung zur sozialen Teilhabe durch den Träger der Eingliederungshilfe.
- Bei der Assistenz auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle (Wegeassistenz) ist diese durch den zuständigen Rehabilitationsträger – bei Beamten und Selbstständigen durch das Integrationsamt – gemäß § 9 KfzHV getrennt zu entscheiden.
- Bei der Assistenz im Rahmen einer überbetrieblichen oder rein schulischen Ausbildung fehlt es an einem Ausbildungsplatz im Sinne der Ziffer 10. 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 Berufsförderwerk.
- Die Anleitung und Begleitung, soweit diese im Rahmen des Budgets für Arbeit bzw. Budget für Ausbildung (§ 61 SGB IX bzw. gem. § 61a SGB IX) erfolgt, ist keine Arbeitsassistenz im Sinne dieser Durchführungsgrundsätze. Nach der Gesetzesbegründung zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) umfasst die durch den Träger der Eingliederungshilfe zu finanzierende Leistung auch eine Unterstützung durch eine „Arbeitsassistenz“ als Form der Anleitung und Begleitung.

In Abgrenzung zu anderen Leistungen des Integrationsamtes gilt folgendes:

- Über eine erforderliche Unterstützung (Begleitung/Assistenz) bei der Teilnahme an Maßnahmen zur Erweiterung und Erhaltung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten nach § 24 SchwbAV ist grundsätzlich durch das Integrationsamt getrennt zu entscheiden.
- Die Leistung der Arbeitsassistenten 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 Arbeitsassistenten zu werten ist. Beide Leistungen können kombiniert erbracht werden. Auf die Durchführungsgrundsätze zu § 27 wird verwiesen.

5. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

Der schwerbehinderte Mensch muss im Rahmen eines förderfähigen Beschäftigungsverhältnisses tätig sein.

Im Rahmen der Organisations- und Anleitungskompetenz (vgl. Ziffer 2.2) muss der schwerbehinderte Mensch grundsätzlich in der Lage sein, seine Assistenten anzuleiten. Er muss also in der Lage sein, der Assistenten zielgerichtete Anweisungen bzw. Aufträge zu erteilen.

5.1 Förderfähiges Beschäftigungsverhältnis

Ein förderfähiges Beschäftigungsverhältnis besteht, wenn der schwerbehinderte Mensch auf einem Arbeitsplatz im Sinne von § 156 Abs. 1 SGB IX beschäftigt ist. Auch befristete Arbeitsverhältnisse können nach § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX gefördert werden.

Zu Leistungen an selbständige schwerbehinderte Menschen vergleiche Ziffer 11.

Wegen ihrer Eigenschaft als persönliche Hilfe können Leistungen der Arbeitsassistenten auch an Geistliche öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften, kommunale Wahlbeamte, Berufssoldaten und Schwerbehindertenvertretungen und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen (insbesondere Betriebs- und Personalrat) erbracht werden.³

5.2 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.

Dies gilt auch, wenn mehrere Tätigkeiten in Teilzeit mit jeweils mindestens 15 bzw. 12 Stunden/Woche – ggf. teilweise in abhängiger Beschäftigung und teilweise selbstständig – nebeneinander bestehen (vgl. BVerwG, Urteil vom 23.01.2018 – 5 C 9/16), selbst wenn nur für eine einzelne Beschäftigung oder einen Teil der Beschäftigungen Assistenz benötigt wird. Die Leistung kann auch erfolgen, wenn in dieser Situation der schwerbehinderte Mensch einen gesicherten Arbeitsplatz innehat oder innehatte und

³ *Vergleiche in der Liste der förderfähigen Beschäftigungsverhältnisse der BIH ([BIH Empfehlungen](#) | [BIH](#), Stand 16.08.2022)*

die Aufnahme einer zweiten (ggf. selbstständigen) Tätigkeit damit nicht zur Vermeidung einer Arbeitslosigkeit erfolgt.

6. Notwendigkeit der Arbeitsassistentenleistung

Der Anspruch auf Leistungen besteht, soweit die beantragte Arbeitsassistentenleistung notwendig ist und Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen (vgl. Ziffer 13).

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. Ziffer 2.1) möglich wird. Bei Selbstständigen ist die für den Kernbereich der selbstständigen Tätigkeit übliche Betätigung maßgeblich. (Erläuterungen siehe Seite 3)

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 Arbeitsassistentenleistung 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. November 2017 – 4 A 100/16).

Die Notwendigkeit und der Umfang der Arbeitsassistentenleistungen werden vom Integrationsamt u. a. nach nachfolgenden Maßnahmen geprüft:

6.1 Maßnahmen zur Minderung des Assistentenbedarfs / 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 Kolleginnen und Kollegen,
 - klar definierte Zeiten der telefonischen Erreichbarkeit, wenn der Assistentenbedarf 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. Paternosterregal), elektr. Tacker/Locher/Hefter, evtl. auch besondere Software (Diktierfunktion), besondere EDV-Eingabegeräte (Tastaturen/Computermäuse)
- hörbehinderten Menschen: Tablet/Laptop/Handy zur Kommunikation und Nutzung, Telefondolmetschen/Kommunikationshilfen: Mikrofon, Induktionsschleife (Telefonie; Besprechungen); drahtlose Signalübertragungsanlage, wenn hierdurch der Bedarf an Präsenzdolmetschern ganz oder teilweise entfällt.
- 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.

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

6.2 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 Arbeitsassistenz 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.

7. Höhe der anzuerkennenden Kosten

Leistungen können in dem Umfang erbracht werden, der zur Finanzierung des notwendigen Bedarfs an Arbeitsassistenz im Sinne der Ziffer 6 erforderlich ist.

Nach § 33 Satz 2 SGB I soll den Wünschen des Berechtigten entsprochen werden, soweit sie angemessen sind.

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.

7.1 Regelmäßig angemessene Kosten im Arbeitgebermodell

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

Der aktuelle gesetzliche Mindestlohn ist die Untergrenze (vgl. Ziffer 3.4.1).

Anhaltspunkt für die Festlegung der angemessenen Kosten ist die ortsübliche Entlohnung für eine entsprechende Tätigkeit. Regelmäßig erfolgt dies auf Basis von EG 3 Stufe 1 des TV-L.

Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit können in angemessenem Umfang finanziert werden, wenn der schwerbehinderte Mensch selbst hierzu verpflichtet ist und diese nachweislich erbringt.

Tarifsteigerungen werden in der Regel erst bei der nächsten Weiterbewilligung berücksichtigt. Eine Anpassung während des Bewilligungszeitraums kann insbesondere bei einem Bewilligungszeitraum von 36 Monaten erfolgen, wenn dies im Einzelfall geboten ist. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn der Mindestlohn sonst unterschritten wird.

7.2 Ermittlung der angemessenen Kosten im Dienstleistermodell

Wird die Arbeitsassistenz im Dienstleistungsmodell erbracht, können die in den Entgelten üblicherweise enthaltenen Gemeinkosten bei der Bemessung der Leistungshöhe berücksichtigt werden. Sofern Umsatzsteuerpflicht besteht, ist die Umsatzsteuer zusätzlich zu erstatten.

Maßgeblich für die anzuerkennenden, angemessenen Kosten sind die für den Ort der Leistungserbringung ortsüblichen Kosten. Diese sind ggf. über eine Marktabfrage zu ermitteln. Das Integrationsamt kann auch Vereinbarungen mit Dienstleistern treffen.

Bezüglich der Qualifikation der Assistenzkraft gilt Ziffer 7.1 entsprechend.

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.

7.3 Auswahl des Modells und – innerhalb des Modells – des Anbieters

Das Wunsch- und Wahlrecht ist zu beachten. Dieses kann auch dahingehend ausgeübt werden, das Dienstleistungsmodell zu wählen, wenn das Arbeitgebermodell deutlich kostengünstiger ist (vgl. Ziffer 8).

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. Juli 2017 – 22 K 38.15, vgl. Ziffer 8).

7.4 Kosten

7.4.1 Aufwandspauschale / Regiekosten

Dem schwerbehinderten Menschen kann in seiner Auftraggeberfunktion zusätzlich eine Aufwandspauschale in Höhe von 35 Euro monatlich bewilligt werden.

Hiermit werden folgende Aufwendungen honoriert:

- Kontrolle und Gegenzeichnung der Rechnungen
- Sortierung der Rechnungen und Erfassung in einer Tabelle (zusätzlich als Datei)
- Vorlage der Nachweise beim Integrationsamt (kontrollierte und gegengezeichnete Rechnungen) mit der tabellarischen Übersicht als Datei
- Zuzüglich 5 Euro pro Monat Kontoführungsgebühren, wenn für die Arbeitsassistentin ein zusätzliches Konto geführt wird.

Die Pauschale soll weiterhin die entstehenden zusätzlichen Kosten, 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.) abgelten.

Bei Abtretung an den Arbeitgeber (vgl. 12.5) wird keine Aufwandspauschale gewährt.

7.4.2 Reisekosten der Assistentkraft

Bei Dienstreisen des schwerbehinderten Menschen können der Assistentkraft durch die notwendige Begleitung unmittelbare Reisekosten (Bahn, Flug, Hotel) entstehen. Diese sind im Einzelfall in angemessener Höhe (z. B. in Anlehnung an die entsprechenden Regelungen des Hamburgischen Reisekostengesetzes) zu erstatten. Bei regelmäßigem Bedarf können sie als Teil des Budgets berücksichtigt werden. Andere – mittelbare – Kosten der Reise (z. B. Verpflegungskosten und Verpflegungsmehraufwand, Trennungsschädigung etc.) werden nicht erstattet.

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 Assistentkraft getrennt von ihm in der 2. Klasse reist. Entsprechende Nachweise sind erforderlich.

7.4.3 Erforderliche Zusatzkosten der Assistenzkraft

In der Regel ist eine technische Ausstattung des Arbeitsplatzes der Assistenzkraft nicht erforderlich.

Im Ausnahmefall kann eine für die Erbringung der Assistenzleistung notwendige technische Ausstattung (z. B. PC-Ausstattung – Hard- und Software, die zur Digitalisierung von Dokumenten für einen blinden schwerbehinderten Menschen erforderlich ist – vgl. VG Berlin, Urteil vom 08.11.2017 – 22 K 864/16) als notwendiger Assistenzbedarf übernommen werden.

Die übliche Ausstattung am Arbeitsplatz – ein Stuhl bzw. ein eigener Schreibtisch, ein eigener Anteil an einem Schrank ggf. mit Garderobe – ist in der Regel nicht erforderlich, da dies üblicherweise zur Verfügung steht.

7.4.4 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 U1⁴ sind zu berücksichtigen.

7.4.5 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 mit dem schwerbehinderten Menschen zu prüfen, ob eine Kündigung des Arbeitsvertrages mit der Assistenzkraft bzw. des Dienstvertrages im Dienstleistermodell zumutbar ist. Dieses 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.

8. 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

⁴ Die Umlage U1 ist ein Pflichtbeitrag bestimmter Arbeitgeber zur solidarischen Finanzierung eines Ausgleichs für die Arbeitgeberaufwendungen im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall an Arbeitnehmer. An dem Umlageverfahren nehmen diejenigen Arbeitgeber teil, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Haben die teilnehmenden Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu leisten, erstatten ihnen die Krankenkassen auf Antrag aus der Umlage zwischen 40 und 80 % der Aufwendungen. Die Höhe des Erstattungssatzes richtet sich nach dem vom Arbeitgeber gewählten Prämiensatz der jeweiligen Krankenkasse.

lassen, wenn sie ihm tatsächlich zur Verfügung stehen und zumutbar sind (VG Lüneburg, Urteil vom 14. November 2017 – 4 A 100/16, VG Dresden, Beschluss vom 17.2.2017 - 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 notwendig – also berechtigt und angemessen – im Sinne des § 185 Abs. 5 Satz 2 SGB IX ist.

8.1 Begrenzung der Assistenzleistung nach Zeit

Der zeitliche Rahmen der notwendigen Arbeitsassistenz ist bei abhängig Beschäftigten in der Regel auf die gesetzliche, regelmäßige, werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden begrenzt. Im Vordergrund der Arbeitsassistenzleistung steht der Erhalt der selbständigen Arbeitsausführung (vgl. Ziffer 2.1).

Maßgeblich für die Bewilligung ist der tatsächliche festgestellte notwendige Bedarf pro Tag unter Berücksichtigung der Ziffer 6. Es können durchschnittlich maximal 10 Stunden werktäglich bzw. 48 Stunden pro Arbeitswoche bewilligt werden (vgl. dazu § 3 ArbZG).

Wenn neben dem eigentlichen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz z. B. Wartezeiten bzw. Bereitschaftszeiten der Assistenzkraft anfallen, die auch bei Ausschöpfen aller vorrangiger Maßnahmen (vgl. Ziffern 6.1 und 6.2) unvermeidlich sind, sind diese zu berücksichtigen, wenn die Hilfeleistung

- spontan anfällt,
- zeitlich nicht genau kalkulierbar ist und
- auch nicht durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen in der Weise aufzufangen ist, dass sich der Assistenzbedarf auf bestimmte Zeiten der Arbeitszeit eingrenzen lässt.

Liegt insbesondere in Fällen der 24-Stunden-Betreuung der Grund für Warte- und Bereitschaftszeiten auch in der pflegerischen Versorgung der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz (vgl. Ziffer 4 – zweiter Spiegelstrich), ist dies angemessen zu berücksichtigen. Warte- und Bereitschaftszeiten sind nicht zu finanzieren, wenn sie ausschließlich oder ganz überwiegend wegen der notwendigen pflegerischen Versorgung erforderlich sind.

Besteht bei Überstunden des schwerbehinderten Menschen Assistenzbedarf, ist dieser nur dann zusätzlich zu berücksichtigen, wenn diese nachweislich nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können.

8.2 Begrenzung der Assistenzleistung nach Arbeitsentgelt

Der Anspruch aus § 185 Abs. 5 SGB IX ist der Höhe nach nur durch die Verfügbarkeit entsprechender Mittel aus der Ausgleichsabgabe sowie durch das Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit begrenzt (so auch VG Lüneburg a.a.O.).

9. **Besondere Regelungen bei besonderem Unterstützungsbedarf**

9.1 Hörbehinderte Menschen

Bei regelmäßigem Bedarf an Gebärdensprach- bzw. Schriftsprachdolmetschenden für hörbehinderte Menschen – der gemäß Ziffer 6 ermittelt wird – werden die notwendigen Kosten auf Basis wirtschaftlicher und angemessener Kosten (vgl. VG Lüneburg, Urteil vom 14.11.2017 – 4 A 100/16) erbracht. Wirtschaftlich und angemessen sind die von der Sozialbehörde festgelegten Kostensätze von Arbeitsassistenzen für gehörlose Menschen, die unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit ermittelt und fortlaufend evaluiert werden. Diese Kostensätze sind der Bewilligung zugrunde zu legen und im Bescheid anzuführen.

Ein regelmäßiger Bedarf ist beispielsweise bei einem Bedarf von zwei Stunden alle zwei Wochen oder einem monatlichen Bedarf von mehr als vier Stunden gegeben.

Gelegentliche bzw. anlassbezogenen Dolmetschereinsätze werden über andere Leistungsmöglichkeiten des Integrationsamtes gegenüber dem schwerbehinderten Menschen selbst bzw. dessen Arbeitgeber bezuschusst.

Auch Telefondolmetschen oder Ferndolmetschen kann als Leistung der Arbeitsassistenz bei gleichzeitiger Finanzierung der hierfür erforderlichen technischen Ausstattung finanziert werden.

9.2 Bedarf an Notizen / Mitschreibunterstützung

Im notwendigen Umfang können die Kosten für Assistenzkräfte, die in Besprechungen, in der Berufsschule etc. das durch Dritte gesprochene Wort mitschreiben, z. B. für stark körperbehinderte Menschen, für blinde Menschen oder für hörgeschädigte Menschen übernommen werden, sofern dies nicht Kollegen bzw. Mitschüler zugemutet werden kann. Behinderungsbedingt kann dies z. B. erforderlich sein, wenn der schwerbehinderte Mensch an der Mitschrift selbst gehindert ist, weil er z. B. dem Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher folgt.

9.3 Bedarf an Assistenz beim Schriftverkehr (Korrekturunterstützung)

Soweit es aufgrund der Behinderung erforderlich ist, Schriftstücke, E-Mails, Präsentationen o. ä. vor dem Absenden oder der Nutzung korrigieren zu lassen, kann es im Einzelfall trotz der Nähe zum Kernbereich der eigenen Aufgaben des schwerbehinderten Menschen notwendig sein, die Assistenzkraft mit diesen Korrekturen zu beauftragen. Behinderungsbedingt erforderlich kann dies z. B. dann sein, wenn der schwerbehinderte Mensch behinderungsbedingt über eine eingeschränkte Schriftsprachkompetenz verfügt.

In der Regel ist von der Hilfskraft keine besondere Qualifikation erforderlich. In Einzelfällen kann jedoch eine höhere Qualifikation erforderlich sein, bspw. erforderliche Kenntnisse von Fachvokabular.

9.4 Bedarf an weiterer Kommunikationsassistentz

Bei notwendigem regelmäßigem Bedarf kann auch eine Kommunikationsassistentz als Arbeitsassistentz bewilligt werden. Kommunikationsassistentz im Sinne der Kommunikationshilfe-Verordnung (HmbKHVO) richtet sich an Menschen mit unterschiedlichen Hörbeeinträchtigungen: zum einen an die Menschen mit Hörbehinderung mit vorwiegend gebärdensprachlicher Kommunikation, zum anderen an die Personen mit vorwiegend lautsprachlicher Kommunikation.

9.5 Bedarf an Taub-Blinden-Assistentz

Sollte aufgrund einer im Schwerbehindertenausweis anerkannten Taubblindheit mit dem Merkzeichen „TBl“ unter Ausschöpfung aller vorrangigen Leistungen ein Bedarf an Taubblindenassistentz bestehen, kann diese in dem notwendigen Umfang übernommen werden.

10. Besondere Regelung bei einer Ausbildung

Nach der Ziffer 3.3.4 der [Verwaltungsabsprache](#) führen die Integrationsämter die in der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) notwendige Assistentz (Ausbildungsassistentz) sowohl im betrieblichen Teil der Ausbildung als auch in der Berufsschule in Abstimmung mit dem Rehabilitationsträger – in der Regel der Agentur für Arbeit – durch. Ausbildung in diesem Sinne ist auch ein ausbildungsintegriertes duales Studium, mit dem ein Berufsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) erreicht werden kann.

Während für Assistentzleistungen im reinen Hochschulstudium der Träger der Eingliederungshilfe zuständig ist (siehe Ziffer 4) sind für Assistentzleistungen im dualen Studium durch die Koppelung von betrieblicher Ausbildung und Studium die Rehabilitationsträger bzw. das Integrationsamt zuständig.

Die Kosten der Ausbildungsassistentz insgesamt werden auf Basis der Verwaltungsabsprache den Integrationsämtern in der Regel durch die Agentur für Arbeit erstattet.

Im Anschluss an eine durch die Ausbildungsassistentz begleitete abgeschlossene betriebliche Ausbildung, die von der Agentur für Arbeit gefördert (refinanziert) wurde, ist die Erlangung eines Arbeitsplatzes nach einem Jahr im Sinne des § 49 Absatz 8 Satz 1 Nummer 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 Ziffer 3.4 (Satz 1) der Betriebsort maßgeblich.

11. Besondere Regelungen für selbständige schwerbehinderte Menschen

Die Übernahme der Kosten für eine Arbeitsassistentz 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 Arbeitsassistentz 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).

11.1 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.

11.2 Aufbau oder Sicherung einer eigenen wirtschaftlichen Lebensgrundlage

Der Sicherung oder dem Aufbau einer eigenen wirtschaftlichen Lebensgrundlage zu dienen geeignet ist eine Maßnahme, wenn sie in einem bestimmten zeitlichen Umfang ausgeübt wird und der schwerbehinderte Mensch aus der selbstständigen Tätigkeit ein Einkommen erzielt, das seinen eigenen Lebensunterhalt im Wesentlichen sicherstellt.

11.2.1 Zeitlicher Umfang

Auch die selbstständige Tätigkeit muss, wie bei einem abhängig Beschäftigten und damit in sinngemäßer Anwendung des § 185 Abs. 2 SGB IX (Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 06.10.2017 – OVG 6 B 86.15), wöchentlich mindestens 15 Stunden beruflicher Tätigkeit umfassen.

Für die Leistungserbringung notwendige Zeiten (z. B. notwendige Vorbereitungszeiten oder Reisezeiten), die bei abhängig Beschäftigten Dienstreisezeiten wären, sind bei der Ermittlung der Wochenarbeitszeit mit zu berücksichtigen.

11.2.2 Sicherung des Lebensunterhalts

Die selbstständige Tätigkeit ist zur Sicherung der wirtschaftlichen Lebensgrundlage des schwerbehinderten Menschen geeignet, wenn er voraussichtlich auf Dauer aus der selbstständigen Tätigkeit ein Einkommen erzielt, das seinen eigenen Lebensunterhalt im Wesentlichen sicherstellt und ihn unabhängig von staatlichen Transferleistungen, wie z. B. Bürgergeld, macht.

Die Einkünfte müssen deshalb mindestens dem aktuellen Regelsatz eines Alleinstehenden nach dem Bürgergeld zuzüglich der auf ihn entfallenden Anteile seiner Unterkunftskosten ohne Heizkosten entsprechen.

Das Einkommen ist in jedem Einzelfall gesondert festzustellen. Dabei ist folgendes zu berücksichtigen:

- Bei Freiberuflern kann das steuerlich ausgewiesene Einkommen nur bedingt herangezogen werden, da hier Ausgabepositionen das Einkommen mindern können (z. B. häusliches Büro, Pkw etc.), die bei abhängig Beschäftigten aus dem Einkommen erwirtschaftet werden müssen und ggf. steuerlich absetzbar sind. Hier kann z. B. auf die Einnahme aus der Gewinn- und Verlustrechnung abgestellt werden. Personalkosten, Kosten für ein Büro außerhalb der eigenen Wohnung und vergleichbare Kosten sind dann abzuziehen.
- Bei Handwerkern, Gewerbetreibenden etc. sind über die Personal- und Geschäftsraumkosten hinaus auch Kosten für Betriebsmittel und bezogene Leistungen von den Einnahmen abzuziehen.

Das im Steuerbescheid ausgewiesene Einkommen ist daher unter Berücksichtigung dieser Besonderheiten des Einzelfalls angemessen zu erhöhen.

Wird das Einkommen in diesem Sinne zum Zeitpunkt der Bewilligung, nach Abschluss der Gründungsphase (vgl. Ziffer 11.3), nicht voll erreicht, ist zu prüfen, ob

- dies zum Beispiel durch Nachfrageschwankungen, Wechsel der Schwerpunkte der selbstständigen Tätigkeit, Wechsel der Mitarbeitenden, persönliche Ausfallzeiten o. ä. erklärt werden kann und
- das erforderliche Einkommen voraussichtlich innerhalb eines Zeitraums von maximal 18 Monaten erreicht werden kann.

Dies kann durch eine Prognose der IHK, HWK oder vergleichbarer Institutionen nachgewiesen werden. Der schwerbehinderte Mensch ist hierzu anzuhören. Bei negativer Prognose ist die Leistung zu versagen.

Die Leistung ist auch zu versagen, wenn nach Abschluss der Gründungsphase das o. g. Einkommen (Bürgergeld zzgl. 300 €) um 30 % unterschritten wird und dies nicht durch Nachfrageschwankungen erklärt werden kann.

11.3 Existenzgründung

Soll die eigene wirtschaftliche Lebensgrundlage erst aufgebaut werden (Existenzgründung), kann ein Zeitraum von in der Regel nicht länger als drei Jahren als Anlaufphase gewertet werden, in dem das zu erwartende Einkommen den unter Ziffer 11.2.2 genannten Umfang unterschreiten kann.

Eine Verlängerung dieser Gründungsphase um in der Regel nicht mehr als 18 Monate ist möglich, wenn wegen der Auswirkungen der Behinderung die Startphase der Selbständigkeit verzögert wurde oder länger dauert oder eine deutliche positive Tendenz bei den Einkünften zu erkennen ist.

Erforderlich ist in der Regel die Vorlage einer Bestätigung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit der Gründungsidee (Tragfähigkeitsbescheinigung der IHK, HWK oder Vergleichbares) auf Basis des betriebswirtschaftlichen Konzepts bzw. eines Businessplans. Dies ist notwendig, um Auskunft darüber zu erhalten, ob die Gründung zum Aufbau einer eigenen wirtschaftlichen Lebensgrundlage zu dienen geeignet ist und nach der Gründungsphase Einkünfte mindestens in der in Ziffer 11.2.2 geforderten Höhe zu erwarten sind.

12. Verfahrensgrundsätze

12.1 Verfahren zur Prüfung des Antrags / Bedarfsfeststellung

Bei der Feststellung des 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.

12.2 Bewilligungszeitraum

Der Bewilligungszeitraum beträgt bis zu 36 Monate.

Eine Bewilligung mit kürzerem Bewilligungszeitraum erfolgt insbesondere

- wenn vorrangige Maßnahmen der Ziffer 5.1 (z. B. behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung) noch nicht umgesetzt werden konnten und daher aktuell – für einen begrenzten Zeitraum – ein voraussichtlich höherer Bedarf zu bewilligen ist,
- bei Selbstständigen in der Gründungsphase,
- bei unklarem Bedarf, d. h. wenn der Umfang des Assistenzbedarfs schwankt oder nicht dauerhaft klar und eindeutig ermittelt werden konnte,
- bei sehr hohem Bedarf (insbesondere bei der ersten, ggf. auch noch bei der zweiten Bewilligung)

Eine längere Bewilligung ist möglich, wenn dies z. B. wegen Eintritt in den Ruhestand in 3 ½ Jahren aus verfahrensökonomischen Gründen angezeigt ist.

12.3 Möglichkeit der kurzen Ad-hoc-Bewilligung bei erstmaligem Bedarf und fehlender Grundlage einer umfassenden Bedarfsfeststellung

In besonders begründeten Fällen, z. B. wenn das Beschäftigungsverhältnis im Erlangungsfall oder bei Wechsel der Tätigkeit zwingend vom Einsatz der Arbeitsassistenz abhängt, kann eine Bewilligung mit sehr kurzem Bewilligungszeitraum auf der Grundlage einer vorläufigen Schätzung erfolgen, wenn eine detaillierte Bedarfsprüfung nicht möglich ist.

12.4 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 vierteljährlich 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 eigenes Konto des schwerbehinderten Menschen (Empfänger/ Empfängerin) zu überweisen, das dieser bestimmt (vgl. § 47 SGB I).

Die Leistung kann aber auch direkt auf ein Konto des Dienstleisters, Dolmetschers bzw. Kommunikationsassistenten 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 ist auf Antrag des schwerbehinderten Menschen im Rahmen eines - ggf. trägerübergreifenden – persönlichen Budgets zu erbringen (§ 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.

12.5 Sonderfall: Abtretung der Leistung an Arbeitgeber

Wenn der schwerbehinderte Mensch und sein Arbeitgeber dies vorschlagen, kann der schwerbehinderte Mensch seinen Anspruch auf Auszahlung der Leistung an seinen Arbeitgeber abtreten.

Dies kann z. B. dann sinnvoll oder notwendig sein, wenn

- für mehrere schwerbehinderte Menschen gleichzeitig Gebärdendolmetscherleistung erforderlich sind und durch die Bündelung über den Arbeitgeber insgesamt die Kosten für den Einsatz von Dolmetschern deutlich gesenkt werden können oder
- der Arbeitgeber betriebsfremden Personen z. B. aus Gründen des Datenschutzes den Zutritt in den Betrieb nicht gestattet und die Assistenzleistung deshalb durch andere Mitarbeitende des Arbeitgebers erbracht werden muss.

Werden andere Mitarbeitende des Arbeitgebers als Assistenzkräfte eingesetzt, ist dies in der Regel nur dann Arbeitsassistenz und nicht personelle Unterstützung im Sinne des § 27 SchwbAV, wenn die Assistenzkraft dem schwerbehinderten Menschen in einem festgesetzten zeitlichen Umfang speziell zugewiesen ist und die fachliche Weisungsbefugnis in dieser Zeit beim schwerbehinderten Menschen liegt. Dies sollte der Arbeitgeber in angemessener Form bestätigen.

In der Regel wird die Leistung auf Basis des Arbeitgebermodells finanziert. Eine Finanzierung in Anlehnung an das Dienstleistermodell kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber tatsächlich eine Vertretung bei Abwesenheit sicherstellt. Mehrkosten des Arbeitgebers durch eine höhere Gehaltsstufe der Assistenzkraft werden nicht erstattet.

12.6 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.

Die Anforderungen an die spezifischen Verwendungsnachweise werden mit Bescheideerteilung bekannt gegeben. 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 Budgetzeitraums im Sinne der Ziffer 7 unter dem bewilligten Budget, sind zu viel gezahlte Beträge zurückzuerstatten.

Wird die Leistung im Rahmen eines persönlichen Budgets im Sinne des § 29 SGB IX erbracht, ist durch das Integrationsamt zu entscheiden, welche konkreten Nachweise es im Sinne des § 29 Abs. 4 SGB IX für erforderlich hält. Mit dem schwerbehinderten Menschen ist eine entsprechende Zielvereinbarung abzuschließen.

13. Begrenzung der Leistung im Hinblick auf die zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe

Der Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz besteht nur, soweit dem Integrationsamt Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. Abzustellen ist allein auf das örtlich zuständige Integrationsamt. Mittel, die den anderen Integrationsämtern (noch) zur Verfügung stehen, sind unbeachtlich.

Insgesamt gilt: Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind begrenzt und müssen nicht nur für die Kosten der Arbeitsassistenz, sondern auch für andere Aufgaben des Integrationsamtes verwendet werden (BVerwG, Urteil vom 23.01.2018 – 5 C 9/16).

13.1 Fehlende Mittel

Mittel der Ausgleichsabgabe stehen nicht mehr zur Verfügung, wenn die Jahreseinnahmen verausgabt oder durch Bewilligungsbescheid gebunden sind und die Rücklage, die für die Folgejahre durch Bescheid gebundenen Mittel nicht mehr abdeckt. Die Rücklage ist in der Regel mindestens mit einer durchschnittlichen Jahresausgabe anzusetzen. Maßgeblich sind nur die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe selbst, Zinsen abzüglich möglicher Verwahrgelder, Säumniszuschläge und Rückzahlungen aus Darlehen. Drittmittel (z. B. ESF-Mittel), Eigenbeiträge der Träger der Integrationsämter oder Zuschüsse des Landes oder Bundes aus Steuermitteln z. B. für regionale Beschäftigungsprogramme werden nicht berücksichtigt.

Sind die Mittel des zuständigen Integrationsamtes erschöpft, muss es die Bewilligung von Arbeitsassistenz ablehnen und – als letztes Mittel – Bewilligungsbescheide mit Wirkung für die Zukunft nach § 48 SGB X aufheben. Hierbei ist die Kündigungsfrist gegenüber der Assistenzkraft zu berücksichtigen.

Mit dem Ziel der gleichmäßigen Verteilung der insgesamt nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel können zwecks Abwendung einer drohenden Erschöpfung der Mittel gegenüber allen Anspruchsberechtigten, im Sinne der Gleichbehandlung, die bewilligten Mittel in geringerem Umfang als benötigt bewilligt werden. Für die Berechnung sind allgemeine Regelungen, die sich am Bedarf orientieren, durch das betroffene Integrationsamt festzulegen.

Bei der Haushaltsplanung müssen die Integrationsämter den Vorrang der notwendigen Kosten für Arbeitsassistenz als Anspruchsleistung gegenüber anderen Leistungen, auf die kein Anspruch besteht, beachten.

13.2 Vorbeugende Maßnahmen

Die Integrationsämter können zur Vermeidung dieser Situation daher auch vorbeugend tätig werden. Denn diese Anspruchsbegrenzung greift nicht erst dann, wenn die Mittel

der Ausgleichsabgabe (nahezu) verbraucht sind, sondern bereits im „Vorfeld“. Das Gesetz stellt den Anspruch aus § 185 Abs. 5 SGB IX generell – unter den Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Mittel. Damit ist das Integrationsamt gehalten, über deren Verteilung stets nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden und nicht erst dann, wenn die Mittel verbraucht sind.

Die Erhebung der Ausgleichsabgabe unterliegt erfahrungsgemäß diversen Schwankungen. Das Integrationsamt ist daher gehalten, entsprechend wirtschaftlich mit den vorhandenen Mitteln umzugehen und dafür zu sorgen, dass auch künftig noch Leistungen möglich sind und diese vorausschauend und verlässlich durch eine entsprechende Budgetplanung den Leistungsberechtigten zur Verfügung gestellt werden können.

Übertragen auf den Anspruch der Arbeitsassistenz bedeutet dies, dass Maßnahmen zur gleichmäßigen Verteilung der insgesamt nur begrenzt zur Verfügung stehenden Mittel bereits ergriffen werden können, wenn die Gefahr besteht, dass Mittel der Ausgleichsabgabe zukünftig nicht mehr ausreichend zur Verfügung stehen.

Aufgrund des gesetzlichen Anspruchs ist dabei zu beachten, dass die Begrenzung der Leistungen der Arbeitsassistenz nachrangig gegenüber Einsparungen in anderen Bereichen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben zu erfolgen hat, für die kein – fast uneingeschränkter – individueller Anspruch besteht.

Gleichwertige Leistungen, bei denen, wenn notwendig gleichzeitig, aber nicht bereits vorab einzusparen ist, sind

- Leistungen gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 3
 - an Träger von Integrationsfachdiensten SGB IX für bereits bestehende Stellen und
 - bereits bewilligte Leistungen des besonderen Aufwandes an bestehende Inklusionsbetriebe sowie
- Leistungen in Form der Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung gemäß § 185 Abs. 4 SGB IX.

14. Schlussbestimmungen

Diese Durchführungsgrundsätze treten mit Wirkung vom 01.01.2025 in Kraft.