

Deinert | Welti | Luik | Brockmann [Hrsg.]

# StichwortKommentar

# Behindertenrecht

Arbeits- und Sozialrecht

Öffentliches Recht | Zivilrecht

Alphabetische Gesamtdarstellung

3. Auflage



**Nomos**



**Lebenshilfe**

# StichwortKommentar

Prof. Dr. Olaf Deinert | Prof. Dr. Felix Welti  
Prof. Dr. Steffen Luik | Prof. Dr. Judith Brockmann [Hrsg.]

# Behindertenrecht

Arbeits- und Sozialrecht  
Öffentliches Recht | Zivilrecht

Alphabetische Gesamtdarstellung

## 3. Auflage

Prof. Dr. Minou Banafsche | Dr. Hans Bechtolf | Prof. Dr. Claudia Beetz | Prof. Dr. Renate Bieritz-Harder | Uwe Boysen | Dr. Dietrich Braasch | Prof. Dr. Judith Brockmann | Sven Busse, | Andreas Carstens | Prof. Dr. Wolfgang Däubler | Prof. Dr. Olaf Deinert | Dr. Sören Deister | Jasmin Dubenkropp | Dr. Anna-Miria Fuerst | Manuela Golla | Dr. Christian Grube | Prof. Dr. Daniel Hlava | Dr. Anja Jeschke | Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber | Christof Lawall | Prof. Dr. Steffen Luik | Christiane Möller | Prof. Dr. Ingo Palsherm | Dr. Johannes Reimann | Dr. Nadja Richter | Dr. Hans-Günther Ritz | Prof. Dr. Torsten Schaumberg | Marcus Schian | Dr. Thomas P. Stähler | Dr. Julian Stassek | Dr. Martin Theben | Alexander Tietz | Dr. Peter Ulrich | Prof. Dr. Barbara Veit | Prof. Dr. Felix Welti | Dr. Björn Winkler | Prof. Dr. Julia Zinsmeister



**Nomos**



**Lebenshilfe**

**Zitiervorschlag:** SWK-BehindertenR/Verfasser Stichwort Rn. ...

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-7860-7 (Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Baden-Baden)  
ISBN 978-3-88617-917-6 (Lebenshilfe-Verlag, Marburg)

3. Auflage 2022

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2022. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

## **Vorwort**

Die vorliegende 3. Auflage des StichwortKommentars Behindertenrecht führt das Konzept einer enzyklopädischen Darstellung nach Lebenssituationen und Bedarfslagen fort und erstreckt sich auf das gesamte Behindertenrecht unter Einbezug aller Rechtsgebiete, die Menschen mit Behinderungen berühren, also weit über das SGB IX hinaus. Leserinnen und Leser sollen sich ausgehend von diesen Lebenssituationen und Bedarfslagen schnell und umfassend informieren können. Wir erheben dabei den Anspruch, spezifische Fragen der Praxis, aber auch der Theorie zu beantworten.

Seit der letzten Auflage sind rund vier Jahre ins Land gezogen, und die Rechtsentwicklung ist fortgeschritten. Sämtliche Beiträge sind auf den Rechtsstand 1.11.2021 hin aktualisiert. Hervorzuheben sind insbesondere das Teilhabestärkungsgesetz, das Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz, das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz und das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz.

Neue Stichworte haben wir hinzugenommen: Antidiskriminierungsstelle, Assistenzhund, Barrierefreie Dokumente, Budget für Ausbildung, Ehe, Genehmigungsfiktion, Kinder- und Jugendhilfe, Nichteheliche Lebensgemeinschaft, Prozessfähigkeit, Rehabilitationssport, Reisekosten, Soziales Entschädigungsrecht, Übergangsgeld, Verletztengeld, Versicherungsbeiträge, Zuverdienstprojekte. Einige Stichworte aus der letzten Auflage konnten gestrichen werden, weil sie sich entweder erledigt haben oder die Inhalte in anderen Stichworten übernommen wurden. Das Sachverzeichnis ist entsprechend angepasst und erleichtert einen schnellen Zugriff.

Die umfassende Neuauflage brachte auch Änderungen in der Zusammensetzung des Teams der Autorinnen und Autoren. Ausgeschieden sind Isabell Amann, Bernd Horstmann und Dr. Diana Ramm, denen wir recht herzlich für ihre Arbeit danken, die weiterhin ein Grundstein für die neuen Bearbeitungen geblieben ist. Dafür konnten wir erfreulicherweise eine große Zahl neuer Autorinnen und Autoren gewinnen: Dr. Hans Bechtolf, Sven Busse, Dr. Sören Deister, Jasmin Dubenkropp, Dr. Johannes Reimann, Dr. Nadja Richter, Dr. Julian Stassek, Alexander Tietz und Prof. Dr. Barbara Veit.

Olaf Deinert wird als Herausgeber ausscheiden, hat diese Auflage aber noch begleitet. Er hatte die Transformation aus dem früheren „Handbuch SGB IX“ (Deinert/Neumann, 2. Auflage 2009) wesentlich angeschoben. Ohne sein langjähriges Engagement wäre der StichwortKommentar Behindertenrecht nicht denkbar gewesen. Neu in die Herausgeberschaft hinzugekommen sind Judith Brockmann und Steffen Luik. Sie geben das Werk in künftigen Auflagen gemeinsam mit Felix Welti heraus.

Göttingen, Kassel und Hamburg im November 2021

*Judith Brockmann  
Olaf Deinert  
Steffen Luik  
Felix Welti*

---

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
Bearbeiterverzeichnis .....	13
Abkürzungsverzeichnis .....	19
Allgemeines Literaturverzeichnis .....	29
Synopse SGB IX (alt – neu) .....	37
Synopse SGB IX (neu – alt) .....	57
1. Anerkennung .....	79
2. Anfechtung des Arbeitsvertrages .....	87
3. Angemessene Vorkehrungen .....	90
4. Antidiskriminierungsstelle .....	98
5. Anzeigepflicht .....	100
6. Arbeitgebermodell .....	104
7. Arbeitsassistenz .....	107
8. Arbeitsprobung .....	113
9. Arbeitsplatzgestaltung .....	113
10. Arbeitstherapie .....	114
11. Assistenz .....	116
12. Assistenzhund .....	120
13. Ausbildungsförderung .....	131
14. Ausgleichsabgabe .....	142
15. Ausland .....	148
16. Ausländer .....	159
17. Ausweis .....	164
18. Barrierefreie Dokumente .....	169
19. Barrierefreie Informationstechnik .....	176
20. Barrierefreiheit .....	193
21. Beamte, Richter, Soldaten .....	213
22. Bedarfsfeststellung .....	216
23. Bedarfsgemeinschaft .....	225
24. Begleitende Hilfe .....	234
25. Behandlungspflege .....	244
26. Behindertenbeauftragter .....	254
27. Behindertenbeirat .....	260
28. Behindertenrechtskonvention .....	264
29. Behinderung .....	281
30. Beistand .....	290
31. Belastungsprobung .....	294
32. Benachteiligungsverbot .....	296
33. Beratung .....	322
34. Berufliche Orientierung (§ 48 SGB III) .....	338
35. Berufsausbildung .....	346
36. Berufsbildungswerke .....	353

## Inhaltsverzeichnis

---

37. Berufsförderungswerke .....	355
38. Beschäftigung Schwerbehinderter, System .....	357
39. Beschäftigungsanspruch .....	357
40. Beschäftigungstherapie .....	358
41. Betreutes Wohnen/Besondere Wohnformen .....	359
42. Betreuungsrecht .....	374
43. Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	388
44. Betriebsrat und schwerbehinderte Menschen .....	400
45. Beurkundung .....	407
46. Bewegungstherapie .....	410
47. Blindheit und Sehbehinderung .....	413
48. Budget für Arbeit .....	418
49. Budget für Ausbildung .....	432
50. Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation .....	436
51. Chronische Krankheit .....	441
52. Conterganstiftungsgesetz .....	446
53. Datenschutz .....	449
54. Ehe .....	472
55. Eigenbeitrag .....	490
56. Eingliederungshilfe .....	494
57. Einstellungsanspruch .....	506
58. Einstweiliger Rechtsschutz (SGG und VwGO) .....	507
59. Elternschaft .....	515
60. Erbrecht/Behindertentestament .....	538
61. Erwerbsminderung .....	544
62. Europäische Union .....	552
63. Flüchtlinge .....	565
64. Flugverkehr .....	568
65. Fragerecht des Arbeitgebers .....	571
66. Frauen mit Behinderungen .....	580
67. Freiheitsentziehung .....	584
68. Früherkennung und Frühförderung .....	597
69. Fürsorgepflicht .....	605
70. Gaststättenrecht .....	614
71. Gebärdensprache .....	617
72. Gehörlosigkeit .....	619
73. Gemeinsame Inanspruchnahme (Poolen) .....	621
74. Gemeinsamer Bundesausschuss .....	625
75. Genehmigungsfiktion .....	629
76. Gerichtsverfahren .....	636
77. Gesamtplan .....	643
78. Geschäftsfähigkeit .....	649
79. Gewaltschutz .....	654

---

80. Gleichheit .....	668
81. Gleichstellung .....	674
82. Grad der Behinderung .....	679
83. Grundsicherung .....	682
84. Grundsicherung für Arbeitsuchende .....	687
85. Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung .....	710
86. Gruppenarbeit .....	725
87. Gutachten .....	728
88. Haushaltshilfe .....	736
89. Heilmittel .....	738
90. Heilpädagogische Leistungen .....	743
91. Heim .....	748
92. Heimarbeit .....	763
93. Hilfsmittel .....	765
94. Hochschule .....	778
95. Impfschädigung .....	792
96. Inklusionsbetriebe .....	797
97. Inklusionsvereinbarung .....	804
98. Integrationsamt .....	809
99. Integrationsfachdienste .....	818
100. Internationales Privatrecht .....	825
101. Kinder mit Behinderungen .....	830
102. Kinder- und Jugendhilfe .....	833
103. Kinder- und Jugendlichenrehabilitation .....	845
104. Kindertagesstätte .....	852
105. Kirche .....	859
106. Kommunikationshilfen .....	866
107. Komplexeleistungen .....	872
108. Kooperation der Leistungsträger .....	876
109. Kraftfahrzeughilfe .....	884
110. Krankenbehandlung .....	888
111. Krankengeld .....	899
112. Kriegsopferfürsorge .....	912
113. Kriegsopferversorgung .....	915
114. Kündigung .....	920
115. Leichte Sprache .....	992
116. Leistungen an Arbeitgeber .....	997
117. Leistungserbringungsrecht .....	1002
118. Mediation .....	1028
119. Medizinisches Behandlungszentrum .....	1039
120. Medizinische Rehabilitation .....	1045
121. Mehrarbeit .....	1064
122. Mehrbedarfe .....	1066

## Inhaltsverzeichnis

---

123. Mehrfachdiskriminierung .....	1076
124. Menschenwürde .....	1082
125. Mietrecht .....	1084
126. Mobilitätshilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben .....	1095
127. Nichteheleliche Lebensgemeinschaft .....	1098
128. Offenbarung einer Behinderung .....	1109
129. Öffentlicher Personenfernverkehr .....	1110
130. Öffentlicher Personennahverkehr .....	1117
131. Öffentliches Baurecht .....	1124
132. Opferentschädigung .....	1130
133. Patientenverfügung .....	1134
134. Personalrat und schwerbehinderte Menschen .....	1140
135. Persönliches Budget .....	1144
136. Pflegebedürftigkeit .....	1150
137. Pflegeversicherung .....	1167
138. Pflichtquote .....	1180
139. Positive Maßnahmen .....	1188
140. Präventionsleistungen .....	1192
141. Prozessfähigkeit .....	1197
142. Prüfpflicht .....	1199
143. Rechtsweg .....	1206
144. Rehabilitationssport .....	1210
145. Rehabilitationsträger .....	1211
146. Reisekosten .....	1214
147. Rundfunk, Fernsehen und Telemedien .....	1215
148. Schiedsstelle Krankenversicherung .....	1221
149. Schiedsstelle Eingliederungshilfe .....	1225
150. Schlichtungsstelle .....	1230
151. Schule .....	1236
152. Schwerbehindertenrecht, arbeitsrechtliches .....	1251
153. Schwerbehindertenvertretung – Arbeitsbedingungen .....	1259
154. Schwerbehindertenvertretung – Überblick und Aufgaben .....	1273
155. Schwerbehindertenvertretung – Errichtung .....	1288
156. Schwerbehindertenvertretung auf höherer Ebene .....	1297
157. Seelische Behinderung .....	1301
158. Selbstbeschaffung .....	1307
159. Sexuelle Selbstbestimmung .....	1316
160. Soziale Teilhabe .....	1327
161. Soziales Entschädigungsrecht .....	1340
162. Sozialgeld .....	1345
163. Sozialhilfe .....	1347
164. Sozialpädiatrisches Zentrum .....	1351
165. Soziotherapie .....	1354



---

166. Statistik und Berichte .....	1356
167. Sterilisation .....	1368
168. Steuerfreibetrag .....	1371
169. Strafen, Bußgeld, Sanktionen .....	1381
170. Straßen- und Wegerecht .....	1387
171. Straßenverkehrsrecht .....	1393
172. Stufenweise Wiedereingliederung .....	1398
173. Teilhabe am Arbeitsleben .....	1410
174. Teilhabeplan .....	1443
175. Teilzeitarbeit .....	1449
176. Telekommunikation .....	1457
177. Übergangsgeld .....	1461
178. Überstunden .....	1464
179. Unentgeltliche Beförderung .....	1465
180. Universelles Design .....	1472
181. Unterstützte Beschäftigung .....	1478
182. Verbände behinderter Menschen .....	1487
183. Verbandsklage .....	1495
184. Vergaberecht .....	1504
185. Vergütung .....	1515
186. Verletztengeld .....	1517
187. Verletztenrente .....	1518
188. Versicherungsbeiträge .....	1527
189. Versicherungsverträge .....	1528
190. Versorgungsamt .....	1541
191. Vertretungsbefugnis .....	1544
192. Verwaltungsverfahren .....	1546
193. Vorsorgevollmacht .....	1554
194. Wahl einer Schwerbehindertenvertretung .....	1559
195. Wahlrecht .....	1569
196. Werkstatt für behinderte Menschen .....	1572
197. Werkstattträt .....	1601
198. Wunsch- und Wahlrecht .....	1607
199. Zusatzurlaub .....	1615
200. Zuständigkeit .....	1620
201. Zuverdienstprojekte .....	1636
202. Zwangsbehandlung .....	1641
Stichwortverzeichnis .....	1647

## **Bearbeiterverzeichnis**

*Prof. Dr. Minou Banafsche*  
Universität Kassel

*Dr. Hans Bechtolf*  
Experte Kollektives Arbeitsrecht, Die Autobahn GmbH des Bundes, Berlin

*Prof. Dr. Claudia Beetz, M.mel.*  
Ernst-Abbe-Hochschule Jena

*Prof. Dr. Renate Bieritz-Harder*  
Hochschule Emden/Leer

*Uwe Boysen*  
Vorsitzender Richter am Landgericht i. R., Bremen

*Dr. Dietrich Braasch*  
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a. D., Stuttgart

*Prof. Dr. Judith Brockmann, Maître en Droit*  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

*Sven Busse*  
Oberregierungsrat, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Düsseldorf

*Andreas Carstens*  
Richter am Finanzgericht Niedersachsen, Hannover

*Prof. Dr. Wolfgang Däubler*  
Universität Bremen

*Prof. Dr. Olaf Deinert*  
Georg-August-Universität Göttingen

*Dr. Sören Deister*  
Akademischer Rat a.Z. Universität Hamburg

*Dipl.-Jur. Jasmin Dubenkropp*  
Georg-August-Universität Göttingen

*Dr. Anna-Miria Fuerst, LL.M.*  
Richterin am Obergerverwaltungsgericht, Lüneburg

*Manuela Golla, M.mel.*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Sozialrecht, Bad Lauterberg

*Dr. Christian Grube*  
Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht a. D., Rechtsanwalt, München

*Prof. Dr. Daniel Hlava, LL.M.*  
Frankfurt University of Applied Sciences und Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt am Main

*Dr. Anja Jeschke*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin

*Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber*  
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

## Bearbeiterverzeichnis

---

*Christof Lawall*

Rechtsanwalt, Berlin

*Prof. Dr. Steffen Luik*

Richter am Bundessozialgericht, Kassel

*Christiane Möller*

Ass. Jur., Berlin

*Prof. Dr. Ingo Palsherm*

Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

*Dr. Johannes Reimann*

Schleswig-Holsteinischer Landkreistag, Kiel, Referent für Jugend und Soziales, Justiziar

*Dr. Nadja Richter*

Richterin Sozialgericht Konstanz

*Dr. Hans-Günther Ritz*

Fulda

*Prof. Dr. Torsten Schaumberg*

Hochschule Nordhausen

*Marcus Schian*

Ass. Jur., Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Frankfurt am Main

*Dr. Thomas P. Stähler*

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Frankfurt am Main

*Dr. Julian Stassek*

Rechtsanwalt, Göttingen

*Dr. Martin Theben*

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

*Alexander Tietz*

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

*Dr. Peter Ulrich*

Richter am Landessozialgericht, Halle

*Prof. Dr. Barbara Veit*

Georg-August-Universität Göttingen

*Prof. Dr. Felix Welti*

Universität Kassel

*Dr. Björn Winkler*

Rechtsanwalt und Notar, Fachanwalt für Erbrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

*Prof. Dr. Julia Zinsmeister*

Technische Hochschule Köln

**Im Einzelnen haben bearbeitet:**

Prof. Dr. Minou Banafsche	Behindertenrechtskonvention (UN-BRK); Leistungsbringungsrecht
Dr. Hans Bechtolf	Angemessene Vorkehrungen (Voraufll.: Fuerst); Antidiskriminierungsstelle; Positive Maßnahmen (Voraufll.: Fuerst)
Prof. Dr. Claudia Beetz, M.mel.	Beistand (Voraufll.: Horstmann); Betreuungsrecht; Gerichtsverfahren (Voraufll.: Luik); Geschäftsfähigkeit; Patientenverfügung; Prozessfähigkeit; Vertretungsbezugnis; Vorsorgevollmacht
Prof. Dr. Renate Bieritz-Harder	Arbeitserprobung; Assistenz; Berufsbildungswerke; Berufsförderungswerke; Eingliederungshilfe; Frauen mit Behinderungen; Freiheitsentziehung; Haushaltshilfe; Integrationsfachdienste; Kinder mit Behinderungen; Kinder- und Jugendhilfe; Kraftfahrzeughilfe; Menschenwürde; Rehabilitationssport; Reisekosten; Soziotherapie; Sterilisation; Übergangsgeld; Verletztengeld; Versicherungsbeiträge; Zwangsbehandlung Früherkennung und Frühförderung (gemeinsam mit Stähler)
Uwe Boysen	Europäische Union; Versicherungsverträge
Dr. Dietrich Braasch	Anzeigespflicht; Gruppenarbeit; Kündigung
Prof. Dr. Judith Brockmann, Maître en Droit	Arbeitstherapie; Beurkundung; Bewegungstherapie; Chronische Krankheit; Gebärdensprache; Gehörlosigkeit; Gemeinsamer Bundesausschuss; Kirche; Kommunikationshilfen; Präventionsleistungen (Voraufll.: Ritz); Stufenweise Wiedereingliederung; Teilzeitarbeit Betriebliches Eingliederungsmanagement; Stufenweise Wiedereingliederung (gemeinsam mit Winkler)
Sven Busse	Gesamtplan (gemeinsam mit Stähler)
Andreas Carstens	Barrierefreie Dokumente; Barrierefreie Informationstechnik; Barrierefreiheit (Voraufll.: Theben)
Prof. Dr. Wolfgang Däubler	Betriebsrat und schwerbehinderte Menschen; Personalrat und schwerbehinderte Menschen; Schwerbehindertenvertretung – Arbeitsbedingungen; Schwerbehindertenvertretung – Überblick und Aufgaben; Schwerbehindertenvertretung – Errichtung; Schwerbehindertenvertretung auf höherer Ebene; Wahl einer Schwerbehindertenvertretung
Prof. Dr. Olaf Deinert	Anfechtung des Arbeitsvertrages; Arbeitsplatzgestaltung; Ausgleichsabgabe; Beschäftigung Schwerbehinderter, System; Beschäftigungsanspruch; Fragerecht des Arbeitgebers; Fürsorgepflicht; Internationales Privatrecht; Offenbarung einer Behinderung; Pflichtquote; Prüfpflicht; Schwerbehindertenrecht, arbeitsrechtliches

## Bearbeiterverzeichnis

---

Dr. Sören Deister	Arbeitsassistentz (Vorauf.: Luik); Berufsausbildung (Vorauf.: Luik); Beschäftigungstherapie (Vorauf.: Luik); Budget für Ausbildung; Erwerbsminderung (Vorauf.: Horstmann); Mobilitätshilfen zur Teilhabe (Vorauf.: Luik); Verletztenrente (Vorauf.: Horstmann)
Dipl.-Jur. Jasmin Dubenkropp	Synopse SGB IX
Dr. Anna-Miria Fuerst, LL.M.	Öffentliches Baurecht; Rundfunk, Fernsehen und Telemedien; Straßen- und Wegerecht; Telekommunikation
Manuela Golla, M.mel.	Ausbildungsförderung; Hochschule
Dr. Christian Grube	Ausländer; Flüchtlinge; Schiedsstelle Eingliederungshilfe; Sozialhilfe
Prof. Dr. Daniel Hlava, LL.M.	Gemeinsame Inanspruchnahme (Poolen) (Vorauf.: Theben); Verbände behinderter Menschen; Verbandsklage; Wunsch- und Wahlrecht (Vorauf.: Theben)
Dr. Anja Jeschke	Beamte, Richter, Soldaten; Einstellungsanspruch; Heimarbeit; Mehrarbeit; Überstunden; Vergütung; Zusatzurlaub
Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber	Ausland; Bedarfsgemeinschaft; Eigenbeitrag; Flugverkehr; Grundsicherung; Grundsicherung für Arbeitssuchende; Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung; Heilpädagogische Leistungen; Heim; Kindertagesstätte; Komplexeleistungen; Mehrbedarfe; Pflegebedürftigkeit; Pflegeversicherung; Seelische Behinderung; Soziale Teilhabe; Sozialgeld
Christof Lawall	Schiedsstelle Krankenversicherung
Prof. Dr. Steffen Luik	Belastungserprobung; Leistungen an Arbeitgeber; Teilhabe am Arbeitsleben; Unterstützte Beschäftigung
Christiane Möller	Blindheit und Sehbehinderung
Prof. Dr. Ingo Palsherm	Begleitende Hilfe (Vorauf.: Ritz); Behindertenbeauftragter; Behindertenbeirat; Beratung; Berufliche Orientierung (§ 48 SGB III) (Vorauf.: Ritz); Inklusionsbetriebe; Medizinisches Behandlungszentrum; Sozialpädagogisches Zentrum; Steuerfreibetrag; Strafen, Bußgeld, Sanktionen (Vorauf.: Ritz); Werkstatt für behinderte Menschen (Vorauf.: Ritz); Werkstattrat (Vorauf.: Ritz)
Dr. Johannes Reimann	Schule (Vorauf.: Fuerst)
Dr. Nadja Richter	Anerkennung (Vorauf.: Ritz); Ausweis (Vorauf.: Ritz); Einstweiliger Rechtsschutz (SGG und VwGO) (Vorauf.: Luik); Gleichstellung (Vorauf.: Ritz); Grad der Behinderung (Vorauf.: Ritz); Impfschädigung (Vorauf.: Ritz); Kriegsopferfürsorge (Vorauf.: Ritz); Kriegsopferversorgung (Vorauf.: Ritz); Opferentschädigung (Vorauf.: Welti); Soziales Entschädigungsrecht; Versorgungsamt (Vorauf.: Ritz)

Dr. Hans-Günther Ritz	Budget für Arbeit; Integrationsamt; Statistik und Berichte; Zuverdienstprojekte Präventionsleistungen (gemeinsam mit Brockmann)
Prof. Dr. Torsten Schaumberg	Behandlungspflege; Gaststättenrecht; Öffentlicher Personenfernverkehr (Vorauf.: Fuerst); Öffentlicher Personennahverkehr; Schlichtungsstelle; Straßenverkehrsrecht (Vorauf.: Fuerst) Unentgeltliche Beförderung (Vorauf.: Ritz); Universelles Design; Vergaberecht
Marcus Schian	Datenschutz
Dr. Thomas P. Stähler	Kinder- und Jugendlichenrehabilitation; Teilhabeplan Früherkennung und Frühförderung (gemeinsam mit Bieritz-Harder) Gesamtplan (gemeinsam mit Busse)
Dr. Julian Stassek	Benachteiligungsverbot (Vorauf.: Deinert); Mietrecht (Vorauf.: Horstmann)
Dr. Martin Theben	Arbeitgebermodell
Alexander Tietz	Assistenzhund
Dr. Peter Ulrich	Genehmigungsfiktion; Gutachten; Heilmittel; Hilfsmittel; Kooperation der Leistungsträger; Krankenbehandlung; Krankengeld; Mediation; Rechtsweg; Selbstbeschaffung; Verwaltungsverfahren; Zuständigkeit
Prof. Dr. Barbara Veit	Ehe; Elternschaft; Nichteheleiche Lebensgemeinschaft
Prof. Dr. Felix Welti	Bedarfsfeststellung; Behinderung; Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation; Conterganstiftungsgesetz; Gleichheit (Vorauf.: Fuerst); Medizinische Rehabilitation; Persönliches Budget; Rehabilitationsträger; Wahlrecht
Dr. Björn Winkler	Erbrecht/Behindertentestament; Inklusionsvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement; Stufenweise Wiedereingliederung (gemeinsam mit Brockmann)
Prof. Dr. Julia Zinsmeister	Betreutes Wohnen/Besondere Wohnformen; Gewaltschutz; Leichte Sprache; Mehrfachdiskriminierung; Sexuelle Selbstbestimmung

## 5 Anzeigepflicht

- 5 **2. Nationales Recht.** Mit der Errichtung der Antidiskriminierungsstelle, die dem Schutz vor Benachteiligungen wegen aller in § 1 AGG genannten Gründe dient, hat der Gesetzgeber die Richtlinienvorgaben überschießend umgesetzt: Grundsätzlich fordern nur die Richtlinien 2000/43/EG, 76/207/EWG und 2004/113/EG die Bezeichnung einer oder mehrerer Stellen. Die Einbeziehung der Merkmale der Richtlinie 2000/78/EG geht insoweit darüber hinaus.<sup>11</sup>
- 6 Gem. § 27 Abs. 2 AGG unterstützt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf unabhängige Weise Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Dies umfasst **Informationen über Ansprüche und die Möglichkeit des rechtlichen Vorgehens** im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen, § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 AGG. Zudem vermittelt die Antidiskriminierungsstelle die **Beratung durch andere Stellen** gem. § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 AGG. Zwar ist eine Einzelfallberatung durch die Antidiskriminierungsstelle möglich,<sup>12</sup> jedoch ist die umfassende Rechtsberatung und -wahrnehmung im Einzelfall nicht Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle.<sup>13</sup> Solche andere Stellen sind vor allem Antidiskriminierungsverbände gem. § 23 AGG. In der Literatur wird im Hinblick auf die tatsächlichen Hürden beim gerichtlichen Diskriminierungsschutz häufig ein eigenes Verbandsklagerecht von Antidiskriminierungsverbänden oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefordert.<sup>14</sup>

## 5. Anzeigepflicht

Braasch

I. Anzeigepflicht gegenüber dem Integrationsamt	1	III. Weitere Anzeigepflichten	13
II. Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit	7		

### I. Anzeigepflicht gegenüber dem Integrationsamt

- 1 Private wie öffentliche Arbeitgeber sind nach § 173 Abs. 4 SGB IX verpflichtet, die Durchführung von zwei arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen), welche gegenüber schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Arbeitnehmern erfolgen, dem Integrationsamt **innerhalb von vier Tagen** anzuzeigen (→ *Integrationsamt* Rn. 1 ff.). Die Anzeigepflicht tritt an die Stelle der Zustimmungspflicht bei Kündigungen (→ *Kündigungen* Rn. 1 ff.). Die Anzeigepflicht haben alle Arbeitgeber unabhängig davon zu erfüllen, ob sie der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX unterliegen (→ *Beschäftigung Schwerbehinderter; System* Rn. 1).<sup>1</sup> Nach der Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst (§ 240 Abs. 1 Nr. 2 S. 2 SGB IX) gilt die Anzeigepflicht nach § 173 Abs. 4 SGB IX dort nur für die Beendigung von Probearbeitsverhältnissen.
- 2 Nach dem Wortlaut der Bestimmung sind **Einstellungen zur Probe** und die **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** schwerbehinderter Menschen in den Fällen des § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX betroffen. Von dem Merkmal der Einstellung zur Probe werden solche in einem befristeten oder auch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis unabhängig von der Länge der Probezeit erfasst.<sup>2</sup> Nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift unterliegen Beendigungen von solchen Arbeitsverhältnissen der Anzeigepflicht, welche zum

11 HK-AGG/Ernst AGG § 25 Rn. 7.

12 BT-Drs. 16/1780, 50.

13 Bauer/Krieger/Günther AGG § 25 Rn. 12; BeckOGK/Benecke AGG § 25 Rn. 10.

14 Berghahn/Klapp/Tschbirek, Evaluation des AGG, S. 159 ff.; Kocher ZRP 2017, 112 (114); Tuchtfeld/Ponti ZRP 2018, 139 (140).

1 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens SGB IX § 90 Rn. 29.

2 KR/Gallner SGB IX §§ 168–173 Rn. 33; APS/Vossen SGB IX § 173 Rn. 12 a; FKS-SGB IX/Schmitz § 173 Rn. 23.

Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung oder der anderweitigen Beendigung etwa durch Zeitablauf noch nicht länger als sechs Monate ohne Unterbrechung bestehen. Im Falle der Kündigung kommt es nicht darauf an, dass die Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Wartefrist von sechs Monaten endet.<sup>3</sup>

Von der Anzeigepflicht werden nicht nur **Beendigungen durch Fristablauf** wie das befristete Probearbeitsverhältnis und das befristete Arbeitsverhältnis sondern auch die Beendigung durch **Abschluss eines Aufhebungsvertrags** erfasst.<sup>4</sup> Das Integrationsamt kann ebenso wie die Bundesagentur für Arbeit gem. § 163 Abs. 5 SGB IX von dem Arbeitgeber nähere Auskünfte verlangen, zB über den Anteil der auf Probe eingestellten schwerbehinderten Menschen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und der gem. § 163 Abs. 1 SGB IX in einem Verzeichnis zu führenden schwerbehinderten Menschen.<sup>5</sup>

Dem Integrationsamt soll durch die den Arbeitgebern obliegende Anzeigepflicht ein rasches Eingreifen im Rahmen seiner Zuständigkeit der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX; → *Begleitende Hilfe* Rn. 1 ff.) etwa durch die Wahrnehmung der Beratungs- und Betreuungspflichten nach § 185 Abs. 2 SGB IX ermöglicht bzw. erleichtert werden.<sup>6</sup>

Die **Frist zur Anzeige** beginnt mit der tatsächlichen Einstellung oder dem Tage der vereinbarten Arbeitsaufnahme, auch wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer am ersten Tag erkrankt ist, nicht etwa mit dem möglicherweise vorher liegenden Abschluss des Probearbeitsvertrages.<sup>7</sup> Im Falle der Beendigung berechnet sich die Frist weder von der Einstellung der Arbeit noch vom Tag der Erklärung der Kündigung oder des Zugangs der Kündigungserklärung, sondern von der tatsächlichen Beendigung an.<sup>8</sup> Werden etwa die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses angefallenen Urlaubstage auf die restlichen Tage des Arbeitsverhältnisses gelegt, so wird dadurch die Anzeigepflicht nicht vorverlegt.

Bei der **Anzeigepflicht** handelt es sich um eine dem Arbeitgeber obliegende **Nebenverpflichtung**. Eine besondere Form zur Erfüllung der Anzeigepflicht ist nicht vorgeschrieben. Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Anzeige zu empfehlen.<sup>9</sup> Die Verletzung der Anzeigepflicht ist weder als Ordnungswidrigkeit sanktioniert, noch führt sie zum Eingreifen des besonderen Kündigungsschutzes bzw. zur Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung.<sup>10</sup> Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber bei schuldhafter Verletzung der Anzeigepflicht aus dem Gesichtspunkt der positiven Forderungsverletzung (nunmehr Verletzung vertraglicher Nebenpflichten, § 280 BGB iVm § 241 Abs. 2 BGB) schadensersatzpflichtig werden.<sup>11</sup> Als erstattungspflichtige Schäden kommen dabei nur solche in Betracht, die im Schutzbereich der die Nebenverpflichtung begründenden Norm liegen. Dabei kann es sich um solche Schäden handeln, welche den von der Vorschrift erfassten Personen dadurch entstehen, dass sie vom Integrationsamt keine oder nur verspätete Geldleistungen erhalten.<sup>12</sup>

3 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Neumann SGB IX § 173 Rn. 26.

4 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Neumann SGB IX § 173 Rn. 26; APS/Vossen SGB IX § 173 Rn. 12 a; aA GK-SGB IX/Lampe SGB IX § 173 Rn. 102; LPK-SGB IX/Düwell § 173 Rn. 31; KR/Gallner SGB IX §§ 168–173 Rn. 33; FKS-SGB IX/Schmitz § 173 Rn. 24; jurisPK-SGB IX/Kreitner SGB IX § 173 Rn. 38.

5 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner SGB IX § 163 Rn. 2 und Rn. 26 f.

6 LPK-SGB IX/Düwell § 173 Rn. 31; HWK/Thies SGB IX § 173 Rn. 9.

7 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Neumann SGB IX § 173 Rn. 25; KR/Gallner SGB IX §§ 168–173 SGB IX Rn. 33; LPK-SGB IX/Düwell § 173 Rn. 34; APS/Vossen SGB IX § 173 Rn. 13.

8 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Neumann SGB IX § 90 Rn. 26; GK-SGB IX/Lampe SGB IX § 173 Rn. 105; APS/Vossen SGB IX § 173 Rn. 13; KR/Gallner SGB IX §§ 168–173 SGB IX Rn. 33; aA Tag der Kündigung: LPK-SGB IX/Düwell § 173 Rn. 31; jurisPK-SGB IX/Kreitner § 173 Rn. 37.

9 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Neumann SGB IX § 173 Rn. 27; GK-SGB IX/Lampe § 173 Rn. 105.

10 BAG 21.3.1980 – 7 AZR 314/78, AP Nr. 1 zu § 17 SchwbG mAnm Jung (Rn. 24 ff.); LAG Berlin-Brandenburg 27.8.2010 – 13 Sa 988/10, LAGE § 90 SGB IX Nr. 6; KR/Gallner SGB IX §§ 168–173 Rn. 34; LPK-SGB IX/Düwell § 173 Rn. 33; APS/Vossen SGB IX § 173 Rn. 14.

11 BAG 21.3.1980 – 7 AZR 314/78, AP Nr. 1 zu § 17 SchwbG mAnm Jung (Rn. 26); LAG Berlin-Brandenburg 27.8.2010 – 13 Sa 988/10, LAGE § 90 SGB IX Nr. 6.

12 KR/Gallner SGB IX §§ 168–173 Rn. 34; Thiele HZA Gruppe 7 Rn. 267; aA Wiedereinstellungsanspruch: LPK-SGB IX/Düwell § 173 Rn. 33.



## 5 Anzeigepflicht

### II. Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit

- 7 Gegenüber § 173 Abs. 4 SGB IX weitergehende Anzeigepflichten bestehen für Arbeitgeber nach § 163 Abs. 2 und Abs. 4 SGB IX. Diese Pflichten dienen der Durchsetzung des im Teil 3 des SGB IX geregelten Schutzes für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen. Neben den Pflichten der Arbeitgeber zur **Führung** – dies gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle – **und Vorlegung von Verzeichnissen** (§ 163 Abs. 1 und Abs. 6 SGB IX), zur **Erteilung von Auskünften** (§ 163 Abs. 5 SGB IX), zur Gewährung des Einblicks in den Betrieb bzw. die Dienststelle (§ 163 Abs. 7 SGB IX) sowie der die Vertrauenspersonen und Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX) betreffenden **Benennungspflichten** (§ 163 Abs. 8 SGB IX) beinhalten § 163 Abs. 2 und Abs. 4 SGB IX **Anzeigepflichten**. Diese sind entweder durch beschäftigungspflichtige Arbeitgeber jährlich zu einem bestimmten Termin (§ 163 Abs. 2 SGB IX – jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorausgegangene Kalenderjahr) oder durch nicht beschäftigungspflichtige Arbeitgeber (§ 163 Abs. 4 SGB IX) nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit zu erfüllen. Nach der Sonderregelung für den Bundesnachrichtendienst (§ 240 Abs. 1 Nr. 2 S. 1 SGB I) gelten die Pflichten zur Vorlage des nach § 163 Abs. 1 SGB IX zu führenden Verzeichnisses, zur Anzeige nach § 163 Abs. 2 SGB IX und zur Gewährung von Einblick nach § 163 Abs. 7 SGB IX dort nicht. Personen, welche Heimarbeit ausgeben, haben die Pflichten gem. § 163 Abs. 1 und 5 SGB IX zu erfüllen (§ 210 Abs. 6 SGB IX); → *Pflichtquote* Rn. 20 ff.; → *Heimarbeit* Rn. 9.
- 8 Die **Anzeigepflicht** nach § 163 Abs. 2 SGB IX beinhaltet die **Pflicht der Arbeitgeber**, einmal jährlich bis **spätestens zum 31. März** der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit **für das vorangegangene Kalenderjahr**, aufgliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Zahlung und zur Erhebung der Ausgleichsabgabe notwendig sind (→ *Ausgleichsabgabe* Rn. 1 ff.).<sup>13</sup> Notwendig im Sinne der Bestimmung sind die Angabe der Zahl der Arbeitsplätze im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX, der Stellen, die nicht als Arbeitsplätze nach § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX gelten, der Ausbildungsplätze nach § 157 Abs. 1 SGB IX, der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten sowie der gleichgestellten behinderten Menschen und der anrechnungsfähigen Personen nach § 158 SGB IX, der Zahl der Auszubildenden, der Zahl der zur sonstigen beruflichen Bildung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, der Mehrfachrechnungen gemäß § 159 SGB IX und des daraus errechneten Gesamtbetrags der zu zahlenden Ausgleichsabgabe.<sup>14</sup>
- 9 Dieser **Anzeige** sind das nach § 163 Abs. 1 SGB IX **gesondert für jeden Betrieb** und jede Dienststelle laufend zu führende Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für deren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen (§ 163 Abs. 2 S. 2 SGB IX). Mit der Erstattung der Anzeige hat der Arbeitgeber die von ihm errechnete, jeweils am 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr fällige Ausgleichsabgabe an das für seinen Sitz zuständige Integrationsamt zu zahlen (§ 160 Abs. 4 S. 1 SGB IX; → *Ausgleichsabgabe* Rn. 1 ff.) Dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung (§§ 176 ff. SGB IX) und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX) sind nach § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses durch den Arbeitgeber zu übermitteln. Dies dient der den Interessenvertretungen bzw. Personen übertragenen Aufgabe, die Erfüllung der dem Arbeitgeber nach §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX auferlegten Pflichten zu überwachen (§§ 176, 178 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und § 181 S. 3 SGB IX).<sup>15</sup> Hat der Arbeitgeber mehrere Betriebe, soll nach einer Entscheidung des BAG<sup>16</sup> die Vorlagepflicht nicht gegenüber dem einzelnen Betriebsrat sondern allein gegenüber dem Gesamtbetriebsrat bestehen. Dieser Auffassung kann nicht zugestimmt werden. Zum einen handelt sich nach den eigenen Worten des Ersten Senats „um eine spezialgesetzlich geregelte Vorlagepflicht des Arbeitgebers gegenüber den jeweiligen

13 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner SGB IX § 163 Rn. 10 ff.

14 jurisPK-SGB IX/Fabricius § 163 Rn. 22 ff.; Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner SGB IX § 163 Rn. 14.

15 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner SGB IX § 163 Rn. 2.

16 BAG 20.3.2018 – 1 ABR 11/17, BAGE 162, 115 = AP Nr. 82 zu § 80 BetrVG 1972 = NZA 2018, 1420, Rn. 29; LPK-SGB IX/Dau § 163 Rn. 10.

Interessenvertretungen“. Zum anderen beinhaltet die Regelung des § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX sowohl die **Anzeige nach § 163 Abs. 2 S. 1 SGB IX**, welche sich auf die **unternehmensbezogenen Beschäftigungspflicht** nach § 154 SGB IX bezieht, und andererseits die **Verzeichnisse der beschäftigten schwerbehinderten Menschen** nach § 163 Abs. 1 SGB IX, die **für jeden Betrieb bzw. jede Dienststelle gesondert** zu führen sind.<sup>17</sup> Hat der Arbeitgeber mehrere Betriebe oder Dienststellen, besteht die Pflicht, jedem gewählten Betriebs- bzw. Personalrat, der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung sowie jedem Inklusionsbeauftragten zumindest eine Kopie des Verzeichnisses der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten sowie gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu übermitteln, damit diese die ihnen obliegenden Aufgaben (Überwachungsbefugnis gem. §§ 176, 178 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB IX) wahrnehmen können.<sup>18</sup>

Für die Anzeige des Arbeitgebers sind nach § 163 Abs. 6 S. 1 SGB IX die mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen abgestimmten **Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit** zu verwenden. Eine Software, welche dem in § 163 Abs. 6 S. 2 SGB IX vorgesehenen elektronischen Übermittlungsverfahren dient und die Arbeitgeber bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Erstellung der Anzeige nach § 163 Abs. 2 SGB IX unterstützt, bietet REHADAT-Elan.<sup>19</sup> Erfüllt der Arbeitgeber die Pflicht zur Anzeige bis zum 30. Juni des Folgejahrs nicht, nicht richtig oder nicht vollständig, erlässt die Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung in tatsächlicher sowie in rechtlicher Hinsicht einen Feststellungsbescheid über die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze notwendigen Daten (§ 163 Abs. 3 SGB IX), auf dessen Grundlage die Ausgleichsabgabe zu entrichten ist.<sup>20</sup> Einen Feststellungsbescheid über rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erlässt nach § 160 Abs. 4 S. 2 SGB IX das Integrationsamt.<sup>21</sup>

Für Arbeitgeber, die nicht über mindestens zwanzig Arbeitsplätze iSd § 154 Abs. 1 SGB IX verfügen, gilt eine **eingeschränkte Anzeigepflicht**. Sie haben die Anzeige nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung zu erstatten, die mit dem Ziel der Erfassung der in § 163 Abs. 1 SGB IX genannten Personengruppen, aufgliedert nach Bundesländern, alle fünf Jahre durchgeführt wird (§ 163 Abs. 4 SGB IX).<sup>22</sup>

Arbeitgeber, die die ihnen nach § 163 Abs. 2 S. 1 oder gem. Abs. 4 SGB IX obliegenden Anzeigepflichten vorsätzlich oder fahrlässig überhaupt nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstatten, handeln ordnungswidrig (§ 238 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). Die **Ordnungswidrigkeit**, für deren Verfolgung die Bundesagentur für Arbeit zuständig ist, kann mit einer **Geldbuße bis zu 10.000 EUR** geahndet werden (§ 238 Abs. 2 und Abs. 4 S. 1 SGB IX). Nach § 17 Abs. 2 OWiG können fahrlässig begangene Handlungen nur mit der Hälfte der Höchstbuße belegt werden. Die Verletzung der Pflicht zur Übermittlung einer Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses an die in § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX angeführten Kollektivvertretungen stellt keine Ordnungswidrigkeit dar.<sup>23</sup>

### III. Weitere Anzeigepflichten

Die bezüglich einer Einstellung schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Arbeitnehmer dem Arbeitgeber obliegende Anzeigepflicht besteht unabhängig von Anzeigepflichten aufgrund anderer Vorschriften. Die Anzeigepflicht nach § 173 Abs. 4 SGB IX obliegt dem Arbeitgeber neben und unabhängig von der allgemeinen **Meldepflicht nach § 28a SGB IV**. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber der Krankenkasse als Einzugsstelle des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ua Beginn und Ende einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zu melden; diese leitet die Meldung an die anderen betroffenen

17 Sachadae jurisPR-ArbR 50/2018 Anm. 5 zu BAG 20.3.2018 – 1 ABR 11/17.

18 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner SGB IX § 163 Rn. 8; LPK-SGB IX/Dau § 163 Rn. 5.

19 Weitere Informationen unter <http://www.rehadat-elan.de>.

20 OVG NRW 7.8.2012 – 12 A 712/12, br 2012, 242; GK-SGB IX/Marschner § 163 Rn. 23 ff.

21 GK-SGB IX/Lampe § 160 Rn. 26 ff.

22 Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner SGB IX § 163 Rn. 8; LPK-SGB IX/Dau § 163 Rn. 12.

23 LPK-SGB IX/Dau § 163 Rn. 11.

## 6 Arbeitgebermodell

Sozialversicherungsträger weiter. Daneben besteht für Arbeitgeber in den in § 28a Abs. 4 Satz 1 SGB IV aufgeführten Wirtschaftsbereichen bzw. -zweigen eine **Sofortmeldepflicht** mit dem Inhalt, den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei der Beschäftigungsaufnahme an die Dienststelle der Rentenversicherung (nicht an die Einzugsstelle wie bei der regulären Meldepflicht bei den Krankenkassen) im DEÜV-Meldeverfahren zu melden. Diese weiteren Anzeigepflichten bleiben ebenso unberührt wie die nach § 17 KSchG (anzeigepflichtige Massenentlassung) sowie § 15 HAG (Anzeigepflicht im Hinblick auf den Gefahrenschutz).

- 14 Dem legalen Verleiher obliegen nach § 7 Abs. 1 S. 1 AÜG in Bezug auf betriebliche Veränderungen und nach § 7 Abs. 1 S. 2 AÜG bei Gesellschaften und juristischen Personen in Bezug auf personelle Veränderungen Anzeigepflichten gegenüber der Erlaubnisbehörde. Werden diese Anzeigepflichten verletzt, begeht der Verleiher eine mit Bußgeld bis zu 1.000 EUR bewehrte Ordnungswidrigkeit (§ 16 Abs. 1 Nr. 4 AÜG).

### 6. Arbeitgebermodell

Theben

<b>I. Einführung</b> .....	1	3. Besondere Pflegekraft .....	7
<b>II. Einzeldarstellung</b> .....	4	4. Privilegierung .....	9
1. Anspruchsgrundlage .....	4	5. Verhältnis zum Persönlichen Budget .....	10
2. Anwendungsbereich .....	5		

#### I. Einführung

- 1 In § 63 b Abs. 4 S. 1 SGB XII wird der **Begriff** „Arbeitgebermodell“ seit dem 1.1.2017 erstmals ausdrücklich legal definiert. Die Vorschrift wurde durch das Dritte Pflegestärkungsgesetz<sup>1</sup> vom 23.12.2016 eingeführt.<sup>2</sup> Arbeitgebermodell bedeutet, dass Pflegebedürftige (→ *Pflegebedürftigkeit* Rn. 1 ff.) ihre Pflege durch von ihnen selbst beschäftigte besondere Pflegekräfte sicherstellen. Das Modell entwickelte sich aus der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung der 1970/1980er Jahre und wird seit Anfang der 1990er Jahre zunehmend praktiziert, auch wenn die „Pflegerreform“ Mitte der 1990er Jahre (→ *Pflegeversicherung* Rn. 1 ff.) die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung massiv einschränkte und erneut in Frage stellte.<sup>3</sup> Bisher war das Arbeitgebermodell in § 66 Abs. 4 S. 2 SGB XII aF geregelt, der gleichlautend war mit dem heutigen § 63 b Abs. 6 SGB XII.<sup>4</sup>
- 2 Das Arbeitgebermodell zeichnet sich dadurch aus, dass die **Kernkompetenzen** in der Hand der leistungsberechtigten Person liegen und die Unterstützung im Alltag nicht in Module und unterschiedliche Bereiche (Pflege, soziale Teilhabe, Arbeit, Ernährung, Haushalt) untergliedert wird. Während es sich bei den ersten fünf Kompetenzen um die konkreten Anforderungen an das Arbeitgebermodell handelt, fasst Punkt 6 die eigentliche Zielsetzung zusammen:
  - 1. **Personalkompetenz** (Wahl der Pflegeperson, der Zutritt in die Intimsphäre gewährt wird)
  - 2. **Anleitungskompetenz** (Die leistungsberechtigte Person weiß am besten, was sie wie braucht, und verfügt über die längste Erfahrung).
  - 3. **Organisationskompetenz** (Keine Abhängigkeit von den Dienstplänen der Pflegedienste).

1 PSG III.

2 Zum Gesetzgebungsstand vgl. BT-Drs. 18/10510 vom 30.11.2016.

3 Vgl. dazu Seidler, Die Randschau-Zeitschrift für Behindertenpolitik, H 4/95, 32 f., abrufbar unter [https://www.archiv-behindertenbewegung.org/archiv/5-04-1995\\_\(08-01-2020\\_22-27-42\).pdf](https://www.archiv-behindertenbewegung.org/archiv/5-04-1995_(08-01-2020_22-27-42).pdf).

4 Vgl. grundlegend Weber, Das Arbeitgebermodell bei der Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII, DVP 2015, 282.

4. **Raumkompetenz** (Freie Wahl des Wohnortes)
5. **Finanzkompetenz** (Kontrolle über die Verwendung der sozialrechtlichen Leistungen)
6. **Integrierte Hilfe** (Hilfe aus einer Hand, um nicht eine Vielzahl von Personen, die jeweils nur einen Teilbereich des Alltags unterstützen, einweisen zu müssen).<sup>5</sup>

Das Arbeitgebermodell wurde so in den 1970er- und 1980er-Jahren von betroffenen Assistenznehmern selbst entwickelt. Es soll gewährleisten, dass allein der Assistenznehmer die Entscheidungsbefugnis über seine Bedarfe und den daraus folgenden Unterstützungsbedarf und dessen konkreter Umsetzung hat.

Mit der Einführung des Persönlichen Budgets (→ *Persönliches Budget* Rn. 1 ff.) 2001 hat das Arbeitgebermodell weitere Verbreitung gefunden.<sup>6</sup> Es bietet eine Alternative zu der bis dahin üblichen und nach wie vor möglichen Hilfe zur Pflege durch Einrichtungen und Dienste, die mit dem Kostenträger eine Vereinbarung über die Modalitäten schließen (§§ 75 ff. SGB XII). Damit ermöglicht das Arbeitgebermodell eine selbstbestimmte und individuelle Gestaltung des Alltags. In der Regel wird die Hilfe zur Pflege durch Assistenten ausgeführt. Diese Assistenten sind auf Honorarbasis oder im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses beim Assistenznehmer angestellt. Grundlage ist als ein Vertragsverhältnis in dem mindestens Ort, Zeit, Dauer, Umfang der jeweiligen Tätigkeit und die Höhe der hierfür zu zahlenden Vergütung geregelt sind.<sup>7</sup> Der Assistenznehmer übernimmt so alle **Rechte und Pflichten eines Dienstgebers/Arbeitgebers**.

## II. Einzeldarstellung

**1. Anspruchsgrundlage.** Die Anspruchsgrundlage für Leistungen im Rahmen des Arbeitgebermodells ist in §§ 63 Abs. 3, 61 ff. SGB XII geregelt. § 64 f. Abs. 1 SGB XII bezieht sich auf die Übernahme der Lohnnebenkosten besonderer Pflegekräfte, also solcher, die nicht bei einem Träger oder Dienst angestellt sind, sondern bei der leistungsberechtigten Person selbst. § 64 f Abs. 3 SGB XII („Andere Leistungen“) stellt für die Pflegegrade 2–5 sicher, dass alle Kosten, die im Rahmen des Arbeitgebermodells entstehen und angemessen sind, übernommen werden.<sup>8</sup>

**2. Anwendungsbereich.** Das Arbeitgebermodell findet im Bereich der **Hilfe zur Pflege** der Sozialhilfe (→ *Sozialhilfe* Rn. 1 ff.) nach den §§ 61 ff. SGB XII Anwendung.<sup>9</sup> Es ist abzugrenzen von den Leistungen bei häuslicher Pflege nach den §§ 36 ff. SGB XI, die gerade nicht im Rahmen des Arbeitgebermodells erbracht werden können. Entscheiden sich Leistungsberechtigte für das Arbeitgebermodell, können sie also nicht gleichzeitig Pflegesachleistungen nach dem SGB XI in Anspruch nehmen.<sup>10</sup> Das allerdings vorrangig zu gewährende Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen nach § 37 SGB XI wird im Arbeitgebermodell auf Leistungen der Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII angerechnet (§ 63 b Abs. 4 S. 2, Abs. 6 S. 2 SGB XII). Die Hilfe zur Pflege umfasst die in § 63 SGB XII aufgeführten Bereiche, die in den §§ 64 a ff.

5 Vgl. Frehe DIE RANDSCHAU 1/1996, 8 ff., abrufbar unter [http://www.archiv-behindertenbewegung.org/iframe/randschau/randschau\\_1996\\_++\\_01\\_00.pdf](http://www.archiv-behindertenbewegung.org/iframe/randschau/randschau_1996_++_01_00.pdf).

6 Vgl. Schweigler, Das Persönliche Budget für Menschen mit Behinderungen, SGB 2019, 661 (666), abrufbar unter <https://www.agsv.nrw.de/Urteile/2019-12-06-Fachaufsatz-.pdf>.

7 Vgl. zur Negativ-Abgrenzung LSG LSA 7.11.2018 – L 8 SO 25/18 B ER:

„Ein Arbeitgebermodell i.S. von § 64f Abs. 3 SGB XII n.F. liegt nicht vor, da die Ast. keine Arbeitsverträge mit den sie pflegenden Pflege- (Fach-) Kräften abgeschlossen hat. Ob es sich bei den Pflegekräften gleichwohl um Personen handelt, welche die Ast. im Rahmen von abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen pflegen, so dass sie bzw. ihre Mutter deren Arbeitgeber gewesen wäre und für deren Tätigkeit Sozialversicherungsbeiträge angefallen wären, kann ohne weitere Ermittlungen nicht festgestellt werden. Die von vornherein festgelegten Bedingungen für die zu erbringenden Tätigkeiten, nämlich Ort, Zeit, Dauer, Umfang und Vergütung, sprechen hier für eine abhängige Beschäftigung und gegen eine selbstständige Tätigkeit.“

8 Vgl. BSG 28.2.2013 – B 8 SO 1/12 R, Rn. 18, abrufbar unter [sozialgerichtsbarkeit.de](http://sozialgerichtsbarkeit.de), Kostenübernahme für ein Assistenzzimmer.

9 Vgl. BSG 28.8.2018 – B 8 SO 1/17 R, Rn. 16, abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de), Ansprüche auf Hilfe zur Pflege und Eingliederungshilfe im Arbeitgebermodell, Vermögenseinsatz.

10 Vgl. BSG 28.2.2017 – B 3 P 1/17 B, juris Rn. 7.

## 6 Arbeitgebermodell

SGB XII konkretisiert werden. Die Öffnungsklausel für alle Hilfestellungen des menschlichen Alltags in § 64 f. Abs. 3 SGB XII öffnet den Leistungsanspruch für das Arbeitgebermodell bezüglich über §§ 64 a–64 e SGB XII hinausgehende „andere Leistungen“ für solche, deren Kosten „angemessen“ sind. Allerdings werden angemessene Kosten nur für Leistungsberechtigte mit dem Pflegegrad 2 oder höher übernommen.

- 6 Das Arbeitgebermodell bleibt bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Krankenhaus, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung bestehen, was dazu führt, dass nach § 63 b Abs. 4 S. 1 SGB XII der **Anspruch auf häusliche Pflege trotz stationärem Aufenthalt** bestehen bleibt. Insoweit findet hier § 63 b Abs. 3 S. 1 SGB XII keine Anwendung.<sup>11</sup> Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG in Bezug auf die nicht mögliche Erbringung von pflegerischen Leistungen im Krankenhaus durch ambulante Pflegedienste liegt wegen des allgemeinen Sicherstellungsauftrages nach § 39 SGB V einerseits und dem „oft mühsam organisiertem“ Helfer-System im Rahmen des Arbeitgebermodells andererseits als sachliche Rechtfertigung nicht vor.<sup>12</sup>
- 7 **3. Besondere Pflegekraft.** Grundsätzlich soll häusliche Pflege nach den §§ 61 ff. SGB XII durch der leistungsberechtigten Person nahestehende Menschen oder Personen aus der Nachbarschaft geleistet werden, § 64 SGB XII. Im Arbeitgebermodell gilt dieser Vorrang jedoch nicht. Dort können „besondere“ Pflegekräfte eingestellt werden, die gerade **nicht in häuslicher oder nachbarschaftlicher Verbundenheit** pflegen.<sup>13</sup> Allerdings dürfen auch Familienangehörige eingestellt werden, da der Ausschluss, der im Rahmen der sozialen Pflegeversicherung bezüglich der häuslichen Pflege durch Einzelpersonen gilt (§ 77 Abs. 1 S. 4 SGB XI), in der Sozialhilfe keine Anwendung findet. Jedenfalls fehlt es an einer entsprechend klarstellenden Regelung im SGB XII. § 63 b Abs. 3 Satz 1 SGB XII spricht von „besonderen Pflegekräften“ die im Rahmen des Arbeitgebermodell beschäftigt werden. Eine nähere Definition dieses Begriffspaars fehlt im Gesetz. Auch der Vorrang in § 64 SGB XII wonach im Falle häuslicher Pflege diese vorrangig durch nahestehende Personen oder als Nachbarschaftshilfe zu leisten ist, verbietet die Anstellung von Angehörigen ebenfalls nicht ausdrücklich.<sup>14</sup> Ausdrücklich anerkannt hat die höchstrichterliche die Anstellung von Familienangehörigen nach § 35 Abs. 2 S. Bundesversorgungsgesetz.<sup>15</sup>
- 8 Die besonderen Pflegekräfte unterliegen zudem **keinen speziellen Anforderungen** bezüglich ihrer Qualifikation, wie dies bei Arbeitskräften der Einrichtungen und Dienste die Regel ist.<sup>16</sup> So können Leistungen der Hilfe zur Pflege im Arbeitgebermodell auch gewährt werden, wenn allein die Leistungsüberwachung durch eine Fachkraft (hier Diplom-Pflegefachwirt) erfolgt.<sup>17</sup>

11 Vgl. BayLSG 28.1.2014 – L 8 SO 166/12:

„Mit Art. 3 des Gesetzes zur Regelung des Assistenzpflegebedarfs in stationären Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen vom 20.12.2012 (AssPflStatRG, BGBl. I 2012, 2789) ist in einer weiteren Novellierung lediglich die Begünstigung für Pflegebedürftigen, die ihre Pflege durch von ihnen beschäftigte besondere Pflegekräfte sicherstellen, ausgeweitet worden auf Aufenthalte, in einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung nach § 107 Absatz 2 des Fünften Buches“, aus den Gründen, II. 2.

12 Vgl. LSG Nds-Brem 10.3.2016 – L 8 SO 366/14, abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de).

13 Vgl. BSG 28.2.2013 – B 8 SO 1/12 R, Rn. 17, [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de).

14 AA LSG BW 25.9.2019 – L 7 SO 4668/15, [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de):

„Auch nach neuem Recht ist der Begrifflichkeit der besonderen Pflegekraft immanent, dass das Arbeitgebermodell nicht durch Festanstellung pflegender Angehöriger verwirklicht werden kann, sondern die Anstellung einer ‚fremden‘ Person erfordert (Kaiser in BeckOK-Sozialrecht, 53. Edition, Juni 2019, § 63b SGB XII Rdnr. 8; Meßling in jurisPK-SGB XII, 2. Aufl. 2014, § 63b Rdnr. 44). Dieses Verständnis entspricht der Systematik der neuen häuslichen Pflegehilfe, wonach Pflegepersonen aus dem privaten Umfeld nur noch durch das Pflegegeld (§ 64a SGB XII) und ggf. den Entlastungsbetrag (§ 64i SGB XII) ‚abgegolten‘ werden können (Kaiser in BeckOK-Sozialrecht, 53. Edition, Juni 2019, § SGB XII Rdnr. 8; Meßling in jurisPK-SGB XII, 2. Aufl. 2014, § 63b Rdnr. 44). § 64f Abs. 1 SGB XII grenzt im Übrigen (wie zuvor § 65 SGB XII a.F.) ‚einfache Pflegekräfte‘ von ‚besonderen‘ ab und macht auch deshalb deutlich, dass das private Umfeld nicht im Rahmen des Arbeitgebermodells eingestellt werden kann (Meßling in jurisPK-SGB XII, 2. Aufl. 2014, § 63b Rdnr. 44, § 64f Rdnr. 36, § 65 Rdnr. 35).“

15 Vgl. BSG 14.6.2018 – B 9 V 3/17 R, Rn. 19, abrufbar unter [gesetze-im-internet.de](http://gesetze-im-internet.de).

16 Vgl. BSG 28.2.2013 – B 8 SO 1/12 R, Rn. 17, abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de).

17 LSG Bln-Bbg 3.9.2015 – L 15 SO 175/15 B ER, abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de).

**4. Privilegierung.** Das Arbeitgebermodell wurde gegenüber der Leistungserbringung durch Einrichtungen und Dienste privilegiert. So gilt grundsätzlich gemäß § 63 b Abs. 1 SGB XII die Leistungskonkurrenz, wonach Leistungen der Hilfe zur Pflege nicht erbracht werden, soweit Pflegebedürftige gleichartige Leistungen nach anderen Rechtsvorschriften erhalten, zB stationäre oder teilstationäre Sachleistungen nach dem SGB XI. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn Pflegebedürftige ihre Pflege im Rahmen des Arbeitgebermodells sicherstellen, § 63 b Abs. 6 S. 1 SGB XII. In diesem Fall gehen die Leistungen nach dem SGB XII den Sachleistungen aus dem SGB XI vor. Nach § 37 SGB XI gewährte vorrangige Geldleistungen werden auf die Leistungen der Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII angerechnet.<sup>18</sup> Allerdings kann auch bei Anwendung des Arbeitgebermodells und gleichzeitigem Bezug von Pflegegeld nach § 37 Abs. 1 SGB XI – trotz Anrechnung – kein „ergänzendes Pflegegeld“ nach § 64a SGB XII bezogen werden.<sup>19</sup> Diese Privilegierung hat zur Folge, dass Aufwendungen, die Leistungsberechtigte im Rahmen ihrer Funktion als Arbeitgeber zu leisten haben, übernahmefähig sind.<sup>20</sup>

**5. Verhältnis zum Persönlichen Budget.** Nach § 63 Abs. 3 SGB XII können Leistungen der Hilfe zur Pflege auch als Teil eines Persönlichen Budgets gemäß § 63 Abs. 3 SGB XII erbracht werden.<sup>21</sup> Arbeitgebermodell und Persönliches Budget sind also bezüglich der Leistungen nach dem SGB XII kompatibel. Das gilt nicht für die Leistungen nach dem SGB XI, da § 35 a SGB XI im Rahmen des Arbeitgebermodells gerade keine Anwendung findet.<sup>22</sup>

Allerdings ist erst dann von einem Arbeitgebermodell zu sprechen, wenn mit den im Rahmen eines Persönlichen Budgets erbrachten Leistungen Pflegekräfte durch die leistungsberechtigte Person selbst angestellt werden. Beauftragt die leistungsberechtigte Person dagegen einen Pflegedienst, erhält sie die Leistungen zwar als Persönliches Budget, praktiziert jedoch nicht das Arbeitgebermodell.<sup>23</sup>

## 7. Arbeitsassistenz

Luik/Deister

<b>I. Einführung</b> .....	1	5. Notwendigkeit/Erforderlichkeit .....	8
<b>II. Einzeldarstellung</b> .....	3	6. Rechtsanspruch ohne Ermessen, Rechtsverordnung .....	12
1. Ziel der Leistung und Anwendungsbeispiele ....	3	7. Ausführung als Budget, Angemessene Kosten, Bedarfsfestsetzung .....	14
2. Zuständigkeit, Dauer und Ausführung .....	4		
3. Nachranggrundsatz .....	6		
4. Vorläufige Leistungserbringung bei Eilbedürftigkeit .....	7		

**Literatur:** *Dahm*, Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Versicherte als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes, ZfS 2007, 138; *Fritz/Wüst*, Die Assistenz am Arbeitsplatz für behinderte Menschen, SuP 2008, 597; *Gast-Schimank*, Zur Kombination eines Budgets für Arbeit mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, speziell einer Arbeitsassistenz, Fachbeitrag D 18–2020, abrufbar auf reha-recht.de; *Gutzeit*, Assistenz bei Arbeit im

18 Vgl. BVerwG 3.7.2003 – 5 C 7.02.

19 Vgl. SG Karlsruhe 23.4.2018 – S 5 SO 3075/17, justizportal Baden-Württemberg, Rn. 47; schon zur alten Rechtslage SG Landshut 27.8.2015 – S 11 SO 22/13, abrufbar unter www.sozialgerichtsbarkeit.de.

20 Vgl. SG München 2.7.2015 – S 51 SO 526/12, juris Rn. 27 bezüglich Bezahlung von Urlaubsstunden.

21 Vgl. aber SG Mainz 21.8.2019 – S 1 SO 187/14 keine Übernahme der Kosten für Case/Fallmanagement im Rahmen des in Form des Persönlichen Budgets durchgeführten Arbeitgebermodells; Presseerklärung SG Mainz abrufbar unter <https://sgmz.justiz.rlp.de/de/startseite/detail/news/News/detail/pressemitteilung-22019-des-sozialgerichts-mainz/>.

22 Vgl. BSG 28.2.2017 – B 3 P 1/17 B, juris Rn. 7.

23 Vgl. Karstens Anm. zu BSG 31.1.2012 – B 2 U 1/11 R, Forum A, Beitrag Nr. 25/2012, abrufbar unter www.reha-rec ht.de, 17.6.2015.

## 7 Arbeitsassistentz

ersten Arbeitsmarkt – Realisierbarkeit und Grenzen, SDSRV Nr. 66, 2015, 195; *Jäger-Kuhlmann*, der Anspruch auf Arbeitsassistentz im Spannungsfeld zu den zur Verfügung stehenden Mitteln der Ausgleichsabgabe, *Behindertenrecht* 2020, 92; *Kohte*, Anspruch auf Arbeitsassistentz, *jurisPR-ArbR* 50/2018 Anm. 6; *Riehle*, Arbeitsassistentz und Werkstätte für Menschen mit Behinderung, *Behindertenrecht* 2017, 109; *Ritz*, Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, *Behindertenrecht* 2016, 34; *Trenk-Hinterberger*, Das Recht auf Arbeit im Kontext der UN-Behindertenrechtskonvention, in: Devetzki/Janda (Hrsg.) *Freiheit – Gerechtigkeit – Sozial(es) Recht*, FS Eichenhofer, 2015, S. 652; *Ulrich*, Übernahme der Kosten eines Gebärdensprachdolmetschers bei der Berufsschulbildung, *Forum A*, Beitrag 9/2012, abrufbar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *B. Weber*, Arbeitsassistentz als ein Instrument zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, *Behindertenrecht* 2005, 40; *R. Weber*, Arbeitsassistentz nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch, *Behindertenrecht* 2004, 193; *Wendt*, Teilhabe am Arbeitsleben für alle – welche Hindernisse gibt es?, *Sozialrecht aktuell* 2015, 133; *Wulf*, Arbeitsassistentz – ein erfolgreiches Integrationsinstrument, *Behindertenrecht* 2007, 34.

### I. Einführung

- 1 Arbeitsassistentz gehört zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (→ *Teilhabe am Arbeitsleben* Rn. 1 ff.), die von den in § 6 Abs. 1 Nr. 2–7 und Abs. 3 SGB IX genannten Trägern erbracht werden. Erbringt ein Rehabilitationsträger Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Abs. 1, Abs. 3 Nr. 1 und 7 und Abs. 8 S. 1 Nr. 3 SGB IX als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes an einen **schwerbehinderten** Menschen selbst oder an seinen Arbeitgeber (→ *Rehabilitationsträger* Rn. 1 ff.), sind zur Sicherung der Eingliederung die Kosten einer **notwendigen** (→ Rn. 9) Arbeitsassistentz zu übernehmen. Darüber hinaus kann eine Arbeitsassistentz generell als „sonstige Hilfe“ zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen (→ Rn. 3).<sup>1</sup> Schwerbehinderte Menschen haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes (→ *Integrationsamt* Rn. 1 ff.) für die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben aus den ihm aus der (→ *Ausgleichsabgabe* Rn. 1 ff.) zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistentz nach § 185 Abs. 5 SGB IX (→ Rn. 5). Weitere Assistenzleistungen für den Bereich der sozialen Teilhabe sind seit dem 1.1.2018 explizit in § 78 SGB IX geregelt (dazu → *Assistenz* Rn. 2; → *soziale Teilhabe* Rn. 10 ff.). Für Kinder kommt eine Schulbegleitung als Assistenz im Zusammenhang mit dem Schulbesuch in Betracht (→ *Assistenz* Rn. 4), auch spezifische Leistungen der Elternassistentz sind möglich (→ *Assistenz* Rn. 5; → *Soziale Teilhabe* Rn. 12).
- 2 **Arbeitsassistentz** iSv §§ 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 3, 185 Abs. 5 SGB IX ist die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von **schwerbehinderten** Menschen bei der Ausübung ihres Berufes in Form einer in der Regel von ihnen **beauftragten persönlichen Arbeitskraft** (zur Entstehungsgeschichte der persönlichen Assistenz → *Assistenz* Rn. 1). Der Gesetzgeber will damit dem Umstand Rechnung tragen, dass bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen das Ziel der dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben häufig nur erreichbar ist, wenn ausbildungs- oder berufsbegleitende persönliche Hilfen zur Verfügung stehen.<sup>2</sup> In Abgrenzung hierzu werden nach § 78 SGB IX allgemeine Assistenzleistungen zur Sozialen Teilhabe von den Trägern der Eingliederungshilfe zur selbstbestimmten und eigenständigen Bewältigung des Alltages einschließlich der Tagesstrukturierung erbracht.

### II. Einzeldarstellung

- 3 **1. Ziel der Leistung und Anwendungsbeispiele.** Ziel der Arbeitsassistentz ist in erster Linie – aber nicht nur – die Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes für den schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.<sup>3</sup> Eine Teilnahme und Teilhabe am Arbeitsleben dient neben der Erzielung von Erwerbseinkommen auch der Selbstverwirklichung und der Teilhabe am normalen Leben (→ *Teilhabe am Arbeitsleben* Rn. 1 ff.).<sup>4</sup> Die Arbeitsassistentz als begleitende Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 5

1 BVerwG 10.1.2013 – 5 C 24/11, NVwZ-RR 2013, 645; BSG 4.6.2013 – B 11 AL 8/12 R, Breith 2014, 77.

2 BT-Drs. 14/5074, 108; BT-Drs. 15/4575, 93 ff.

3 HessVGH 15.12.2016 – 10 B 2438/16, *Behindertenrecht* 2017, 72.

4 VG Dresden 17.2.2017 – 1 L 179/17.

SGB IX dient der Verbesserung der Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen im Arbeits- und Berufsleben während der gesamten Dauer der Erwerbstätigkeit.<sup>5</sup> Konkret kommen als Arbeitsassistenz insbesondere Hilfstätigkeiten durch **Vorlesekräfte** für Blinde und hochgradig Sehbehinderte oder der Einsatz von **Gebärdendolmetschern** in Betracht.<sup>6</sup> Der Einsatz einer Assistenz kommt auch außerhalb von § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX als weiterer Fall einer **sonstigen Hilfe** zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX in Betracht, zB als ausbildungsbegleitende Hilfe.<sup>7</sup> Die Bundesagentur für Arbeit ist nach §§ 60, 112, 115 Nr. 2, 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 b, 127 Abs. 1 Satz 1 SGB III in diesen Fällen zuständig. Auch die Übernahme der Kosten einer Arbeitsassistenz für die **berufliche Weiterbildung**<sup>8</sup> oder einer **Studienassistenz**<sup>9</sup> sind Fälle einer sonstigen Hilfe zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne des § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX. Eine Arbeitsassistenz kann auch für einen Arbeitsplatz in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) für den Eingangs- und den Berufsbildungsbereich geleistet werden<sup>10</sup> bzw. bei einem anderen Anbieter nach §§ 60, 62 SGB IX.

**2. Zuständigkeit, Dauer und Ausführung.** Der Anspruch auf eine Arbeitsassistenz als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes richtet sich nach § 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 3 SGB IX gegen die Rehabilitationsträger, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit, derjenige auf eine Arbeitsassistenz zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes nach § 185 Abs. 5 SGB IX gegen das örtlich zuständige Integrationsamt.<sup>11</sup> Zur Abgrenzung der Zuständigkeit haben die Rehabilitationsträger und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen in einer Verwaltungsvereinbarung festgelegt, dass von einer Hilfe zu Erlangung eines Arbeitsplatzes – und damit einer originären Zuständigkeit des Reha-Trägers – dann auszugehen ist, wenn sich der Bedarf vor dem Arbeitsverhältnis oder in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ergibt. Bei einem späteren, also nach Ablauf von sechs Monaten nach der Arbeitsaufnahme entstehenden Bedarf, ist nach der Vereinbarung hingegen das Integrationsamt zuständig.<sup>12</sup> Die Arbeitsassistenz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes im Zuständigkeitsbereich der Reha-Träger nach § 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 3 SGB IX wird für die Dauer von **bis zu drei Jahren** erbracht, es handelt sich um zeitliche befristete berufliche Einstiegshilfe.<sup>13</sup> **Ausgeführt** werden die Leistungen in Abstimmung mit den Rehabilitationsträgern (→ *Rehabilitationsträger* Rn. 1 ff.) aber stets von Anfang an durch das Integrationsamt (→ *Integrationsamt* Rn. 1 ff.), dem seine Aufwendungen vom Rehabilitationsträger für die Dauer von drei Jahren erstattet werden, § 49 Abs. 8 S. 2 und 3 SGB IX. Nach Ablauf der Dreijahresfrist setzt das Integrationsamt selbst – soweit erforderlich – die Leistungen aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln der Ausgleichsabgabe fort (→ *Ausgleichsabgabe* Rn. 1 ff.), § 49 Abs. 8 S. 4 SGB IX. Der Anspruch aus § 185 Abs. 5 SGB IX bleibt unberührt. Deshalb kann an die Leistung des Rehabilitationsträgers eine zeitlich nicht begrenzte Förderung der Arbeitsplatzassistenz durch das Integrationsamt aus dessen Mitteln anschließen. Da das Integrationsamt von Beginn an die Leistung ausführt, kommt es nicht zu einem Wechsel des Leistungsträgers und im Idealfall auch nicht zu einem Wechsel des Assistenten.

5 BVerwG 23.1.2018 – 5 C 9/16, NVwZ-RR 2018, 621.

6 OVG RhPf 30.5.2016 – 7 A 10583/15, ZFSH/SGB 2016, 563; LSG Hmb 15.2.2012 – L 2 AL 6/10, Behindertenrecht 2012, 207.

7 BVerwG 10.1.2013 – 5 C 24/11, NVwZ-RR 2013, 645; Kommunikationsshelfer zur Ermöglichung der Teilnahme an einer Ausbildung; vgl. auch BSG 4.6.2013 – B 11 AL 8/12 R, Breith 2014, 77.

8 LSG Bln-BbG 23.1.2019 – L 18 AL 66/17, NZS 2019, 351.

9 LSG BW 18.2.2020 – L 13 AL 190/18, info also 2020, 119.

10 LSG LSA 27.11.2014 – L 2 AL 41/14 B ER.

11 Ziffer 3.1 und 3.2 der Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX – BIH-Empfehlungen –, Stand: 13.11.2019.

12 3.3.1 der Verwaltungsvereinbarung zwischen den Rehabilitationsträgern und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen vom 11.12.2019, abrufbar unter [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) (6.1.2021).

13 BVerwG 23.1.2018 – 5 C 9/16, NVwZ-RR 2018, 621.



## 7 Arbeitsassistentz

---

- 5 Nicht zur Arbeitsassistentz in der Zuständigkeit der Integrationsämter gehören nach Ziffer 4 der BIH-Empfehlungen<sup>14</sup> (→ Rn. 13) unter anderem die Leistungen bei Unterstützter Beschäftigung (→ *Unterstützte Beschäftigung* Rn. 1 ff.) in der Phase der individuellen betrieblichen Qualifizierung, § 49 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX, für Wegeassistentz (auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle), für eine Assistentz in der Schule und im Studium,<sup>15</sup> die pflegerische Versorgung am Arbeitsplatz (Pflegerassistentz)<sup>16</sup> und die Aktivierung der beruflichen Eingliederung nach § 49 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX.
- 6 **3. Nachranggrundsatz.** Als Bestandteil der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben sind Leistungen des Integrationsamts gemäß § 185 Abs. 6 SGB IX und § 18 Abs. 1 S. 1 SchwbAV **nachrangig** gegenüber entsprechenden Leistungen Dritter, insbesondere der Arbeitgeber sowie der Leistungs- und Rehabilitationsträger.<sup>17</sup> Im Verhältnis zwischen Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern sind §§ 14, 15 Abs. 1, 16 und 17 SGB IX entsprechend anwendbar, dh das **Integrationsamt** ist zwar nicht Reha-Träger, wird aber so behandelt, § 185 Abs. 7 S. 1 und 2 SGB IX.
- 7 **4. Vorläufige Leistungserbringung bei Eilbedürftigkeit.** Ist die **unverzügliche** Erbringung einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich, so kann das Integrationsamt gemäß 185 Abs. 7 S. 3 SGB IX die Leistung **vorläufig** erbringen; für diese Fälle regelt § 185 Abs. 7 S. 4 SGB IX einen Erstattungsanspruch gegen den sachlich „eigentlich“ zuständigen Träger.
- 8 **5. Notwendigkeit/Erforderlichkeit.** Um die **Erforderlichkeit** einer Arbeitsassistentz beurteilen zu können müssen die konkreten Einsatzbedingungen und die Anforderungen an den behinderten Menschen sorgfältig von Amts wegen – § 20 SGB X – ermittelt werden (→ *Bedarfsfeststellung* Rn. 1 ff.).<sup>18</sup>
- 9 **Notwendig** ist eine Arbeitsassistentz dann, wenn sie Voraussetzung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist und sonstige Fördermöglichkeiten zur Erreichung dieses Ziels nicht in Betracht kommen. Anderweitige Fördermöglichkeiten müssen ausgeschöpft sein.<sup>19</sup> Im Rahmen der Notwendigkeit ist unter anderem – stets unter Berücksichtigung des Wunsch und Wahlrechts aus § 8 SGB IX – zu prüfen, ob die Ansprüche des schwerbehinderten Menschen gegen den Arbeitgeber ausreichend sind,<sup>20</sup> ob die Assistentz durchgängig während der gesamten Arbeitszeit gebraucht wird und ob eine Assistentzkraft für mehrere Menschen zumutbar ist.<sup>21</sup> Zur Notwendigkeit (**Erforderlichkeit**) der Arbeitsassistentz führen die BIH-Empfehlungen (→ Rn. 13) in Ziffer 6. aus:
- „Notwendig ist die Arbeitsassistentz, 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. Alle Maßnahmen, die seine Arbeitsleistung oder Selbständigkeit erhöhen, sind daher gegenüber der Arbeitsassistentz vorrangig, soweit sie den notwendigen Umfang der Assistentzleistung reduzieren oder entfallen lassen. Die Assistentzleistungen sind auch nicht notwendig, wenn die Arbeitsbedingungen zumutbar verändert werden können.“
- 10 Der Anspruch auf eine Arbeitsassistentz setzt, von den Fällen selbstständiger Tätigkeit abgesehen, voraus, dass der schwerbehinderte Mensch auf einem Arbeitsplatz im Sinne von § 156 Abs. 1 SGB IX beschäftigt

---

14 Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistentz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX – BIH-Empfehlungen –, Stand: 13.11.2019.

15 Für Berufsschule und duales Studium gelten besondere Regelungen, vgl. Ziffer 10 der BIH-Empfehlungen, Stand: 13.11.2019.

16 Dem folgend OVG Saarl 29.10.2019 – 2 A 300/18, RdLH 2020, 92.

17 jurisPK-SGB IX/Simon § 185 Rn. 86.

18 Vgl. etwa VG Ansbach 2.7.2009 – AN 14 K 08.01859.

19 jurisPK-SGB IX/Simon § 185 Rn. 85.

20 Ziffer 6.1 der BIH-Empfehlungen benennt beispielhaft vorrangige Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist, Stand: 13.11.2019.

21 Ausführlich zu den Aspekten der Notwendigkeitsprüfung BT-Drs. 19/13399, 39 f.

ist.<sup>22</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis steht dem Leistungsanspruch nicht entgegen.<sup>23</sup> Der Anspruch ist aber nicht auf Beschäftigte begrenzt – auch selbstständige Tätigkeiten sind erfasst, wenn diese nachhaltig betrieben werden und geeignet sind, dem Aufbau bzw. der Sicherung einer wirtschaftlichen Lebensgrundlage zu dienen.<sup>24</sup> Aus § 21 Abs. 1 SchwbAV sind weder in unmittelbarer noch in analoger Anwendung weitere Anforderungen an die selbstständige Tätigkeit herzuleiten.<sup>25</sup> Ein Anspruch besteht auch dann, wenn der schwerbehinderte Mensch neben der Tätigkeit, für die eine Arbeitsassistenz begehrt wird, bereits einer anderen Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Das gilt auch, wenn der Umfang der anderen Beschäftigung reduziert worden ist, um der Tätigkeit, für die eine Assistenz benötigt wird, nachgehen zu können. Das BVerwG betont in diesem Zusammenhang zu Recht die Entscheidungsfreiheit des schwerbehinderten Menschen.<sup>26</sup> Zum Teil wird in der Rechtsprechung unter Rückgriff auf § 185 Abs. 2 S. 3 SGB IX ein zeitlicher Mindestumfang einer Beschäftigung von 15 Stunden wöchentlich, in Inklusionsbetrieben von 12 Stunden, gefordert.<sup>27</sup> Auch die BIH-Empfehlungen gehen von einem entsprechenden Mindestumfang der Beschäftigung aus.<sup>28</sup>

Der Leistungsempfänger muss noch in der Lage sein, den das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereich der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben selbstständig zu erfüllen, dh das **Synallagma** Arbeitsleistung gegen Entgeltzahlung muss im Wesentlichen gewahrt bleiben.<sup>29</sup> Der schwerbehinderte Mensch bedarf hierfür aber regelmäßig wiederkehrender Unterstützung bei der Arbeitsausführung, die über gelegentliche Handreichungen hinausgeht. 11

**6. Rechtsanspruch ohne Ermessen, Rechtsverordnung.** § 185 Abs. 5 SGB IX begründet einen nicht im Ermessen der Behörde stehenden **Anspruch** auf Kostenübernahme. Der Anspruch richtet sich nach § 185 Abs. 5 S. 2 SGB IX in der seit dem 1.1.2020 geltenden Fassung<sup>30</sup> explizit auf die Übernahme der **vollen Kosten**, die für eine als notwendig festgestellte Arbeitsassistenz entstehen. Eine Deckelung der Leistungshöhe auf einen bestimmten prozentualen Anteil des Bruttolohns des schwerbehinderten Menschen, wie es bis dahin die Praxis der Integrationsämter war, kommt daher seit der Neuregelung nicht mehr in Betracht.<sup>31</sup> Hinsichtlich der Notwendigkeit der Arbeitsassistenz besteht, dies hat das BVerwG klargestellt, auch kein behördlicher Beurteilungsspielraum.<sup>32</sup> Nicht unproblematisch ist, dass einerseits ein Anspruch auf Übernahme der vollen Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz besteht, die Leistung aber andererseits aus den begrenzten Mitteln der Ausgleichsabgabe zu finanzieren ist.<sup>33</sup> Die damit verbundenen verwaltungspraktischen Schwierigkeiten ändern aber nichts an der gesetzlich eindeutig vorgegebenen Rechtsfolge eines Rechtsanspruchs, der lediglich durch das Erfordernis der Notwendigkeit begrenzt wird.<sup>34</sup> 12

Zur Konkretisierung der Voraussetzungen des Anspruchs nach § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX und § 185 Abs. 5 SGB IX sowie der Dauer und Ausführung der Leistung kann die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates gemäß § 191 SGB IX eine Rechtsverordnung erlassen. Da bisher keine Rechtsverordnung erlassen wurde, hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (**BIH**) **Empfehlungen** entwickelt und mit dem zuständigen Bundesministerium abgestimmt.<sup>35</sup> Diese Empfehlun- 13

22 Ziffer 5.1 der BIH-Empfehlungen, Stand 13.11.2019.

23 VGH München 15.6.2007 – 12 BV 05.2577, ZFSH/SGB 2007, 687.

24 BVerwG 23.1.2018 – 5 C 9/16, NVwZ-RR 2018, 621.

25 BVerwG 27.7.2018 – 5 B 1/18, Behindertenrecht 2018, 180.

26 BVerwG 23.1.2018 – 5 C 9/16, NVwZ-RR 2018, 621.

27 VG Dresden 29.8.2019 – 1 K 2757/18.

28 Ziffer 5.2. der BIH-Empfehlungen, Stand: 13.11.2019.

29 Ziffer 2.1. der BIH-Empfehlungen, Stand: 13.11.2019.

30 BGBl. 2019 I 2135, zu den Zielen der Änderung BT-Drs. 19/13399, 39 f.

31 Vgl. Jäger-Kuhlmann Behindertenrecht 2020, 92 (94).

32 BVerwG 23.1.2018 – 5 C 9/16, NVwZ-RR 2018, 621.

33 Dazu ausführlich Jäger-Kuhlmann Behindertenrecht 2020, 92 ff.

34 Vgl. dazu auch BVerwG 23.1.2018 – 5 C 9/16, NVwZ-RR 2018, 621.

35 Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz Schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX – BIH-Empfehlungen –, Stand: 13.11.2019.

## 7 Arbeitsassistenz

---

gen haben zwar keinen bindenden Rechtscharakter, werden aber von der Rechtsprechung insbesondere zur Beurteilung der Notwendigkeit einer Arbeitsassistenz ergänzend herangezogen.<sup>36</sup> Mehr als eine Orientierungshilfe sind sie aber nicht.

- 14 **7. Ausführung als Budget, Angemessene Kosten, Bedarfsfestsetzung.** Bei einer nicht pauschalierenden, betragsgenauen Abrechnung („Spitzabrechnung“) kann der Kostenübernahmeberechtigte nur die Kosten erstattet verlangen, die ihm tatsächlich entstanden sind oder aufgrund einer entsprechenden Rechtspflicht tatsächlich (noch) entstehen können.<sup>37</sup> Das Integrationsamt kann seine Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aber auch als Persönliches Budget ausführen,<sup>38</sup> § 185 Abs. 8 SGB IX iVm § 29 SGB IX (→ *Integrationsamt* Rn. 1 ff., → *Persönliches Budget* Rn. 1 ff.). Die BIH-Empfehlungen enthalten hinsichtlich der zu übernehmenden Kosten, anders als in früheren Versionen, keine exakten Grenzen/Pauschalen mehr, sondern betonen die Notwendigkeit der **individuellen Bedarfsermittlung**. Allerdings gehen die BIH-Empfehlungen von einer Beschränkung auf die **angemessenen Kosten** aus.<sup>39</sup> Im Arbeitgebermodell, also wenn der schwerbehinderte Mensch eine Assistenzkraft selbst als Arbeitgeber beschäftigt,<sup>40</sup> werden nach Ziffer 7.2 der Empfehlungen grundsätzlich die arbeitsvertraglich vereinbarten Aufwendungen nebst allen Sozialversicherungsanteilen sowie Abgaben und Umlagen erstattet. Für die Bestimmung der Angemessenheit der Lohnhöhe der Assistenzkraft schlagen die Empfehlungen eine Orientierung an der ortsüblichen Entlohnung für die Assistenz Tätigkeit als Anhaltspunkt (in der Regel auf Basis von EG 3 oder 4 Stufe 1 TV-L)<sup>41</sup> vor und gehen von einer regelmäßigen Begrenzung der notwendigen Arbeitsassistenz auf eine werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden<sup>42</sup> aus. Die Frage der Angemessenheit ist im Wege einer wertenden Betrachtung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu prüfen.<sup>43</sup> Für die Frage, mittels welchen zur Verfügung gestellten Stundenlohnes der Leistungsberechtigte eine geeignete Hilfsperson einstellen kann, ist darauf abzustellen, welches Anforderungsprofil die von ihm angebotene Stelle erfordert.<sup>44</sup>
- 15 Bei der **Festsetzung des Bedarfs** werden die unterstützenden Tätigkeiten zugrunde gelegt, die der schwerbehinderte Mensch behinderungsbedingt nicht selbst erledigen kann, nicht jedoch solche Arbeiten, die üblicherweise im Rahmen einer abhängigen oder selbstständigen Beschäftigung durch Mitarbeiter (Assistenzkräfte) erledigt werden, zB Sekretariatstätigkeiten.<sup>45</sup> Es besteht kein Anspruch auf die Leistung, wenn und soweit die Assistenz Tätigkeit unabhängig von der Behinderung für die jeweilige Berufsausübung notwendig ist.<sup>46</sup>

---

36 Vgl. HessVGH 15.12.2016 – 10 B 2438/16, Behindertenrecht 2017, 72; SchlHLSG 15.8.2016 – L 9 SO 124/16 B ER, ZFSH/SGB 2016, 685.

37 BVerwG 28.6.2010 – 5 B 66/09.

38 Vgl. SchlHLSG 15.8.2016 – L 9 SO 124/16 B ER, ZFSH/SGB 2016, 685.

39 Ziffer 7. der BIH-Empfehlungen, Stand: 13.11.2019.

40 Es besteht eine Wahlmöglichkeit zwischen Arbeitgebermodell und Dienstleistermodell, dazu Ziffer 2.2. der BIH-Empfehlungen, Stand 13.11.2019.

41 Ziffer 7.2. BIH-Empfehlungen, Stand: 13.11.2019; ähnlich BT-Drs. 19/13399, 40.

42 Ziffer 8.1. BIH-Empfehlungen, Stand: 13.11.2019.

43 VG Dresden 17.2.2017 – 1 L 179/17; VG Lüneburg 14.11.2017 – 4 A 100/16.

44 SchlHLSG 15.8.2016 – L 9 SO 124/16 B ER, ZFSH/SGB 2016, 685.

45 Ziffer 2.3. der BIH-Empfehlungen, Stand: 13.11.2019.

46 OVG NRW 11.5.2005 – 12 E 984/04, Behindertenrecht 2006, 175.

## 8. Arbeitserprobung

*Bieritz-Harder*

### I. Einführung

Die Arbeitserprobung ist keine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, sondern ein Element der Eignungsabklärung für einen Beruf (→ *Teilhabe am Arbeitsleben* Rn. 1 ff.). Es handelt sich um einen Bestandteil des **Verfahrens zur Auswahl einer Leistung** zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. der beruflichen Rehabilitation aus dem Katalog des § 49 Abs. 3 SGB IX. 1

### II. Einzeldarstellung

Bevor ein Rehabilitationsträger eine Entscheidung über die Auswahl einer passgenauen Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben treffen kann, ist es in vielen Fällen notwendig, die berufliche Eignung, einschließlich der Neigung für einen Beruf, abzuklären. Die Abklärung der Eignung und die Arbeitserprobung werden in Einrichtungen der beruflichen durchgeführt Rehabilitation (→ *Berufsbildungswerke* Rn. 1 ff., → *Berufsförderungswerke* Rn. 1 ff.). Bei jungen Menschen mit Behinderungen, die nach einem Schulabschluss für sich ein geeignetes Berufsfeld suchen, kann die rehabilitationsvorbereitende Maßnahme der Arbeitserprobung in einem Berufsbildungswerk bis zu vier Wochen dauern.<sup>1</sup> Im Leistungsangebot der Berufsförderungswerke werden „Berufsfindung und Arbeitserprobung“ als Kombination ebenfalls denjenigen Leistungen zugeordnet, die eine Rehabilitation vorbereiten. Eignungsabklärung („Berufsfindung“) und Arbeitserprobung zusammen wird in Berufsförderungswerken eine Regeldauer von zwei Wochen<sup>2</sup> zugeordnet, wobei die Regeldauer der abschließenden Arbeitserprobung zT mit vier Tagen veranschlagt ist.<sup>3</sup> Eine Arbeitserprobung kommt erst dann in Betracht, wenn das angestrebte Berufsfeld bereits feststeht. Mithilfe der Arbeitserprobung kann geklärt werden, ob die betreffende Person den konkreten Anforderungen im Beruf gerecht zu werden vermag. Eine Arbeitserprobung ist nicht erforderlich, wenn der Rehabilitationsträger bereits ohne sie die Eignung für den angestrebten Beruf feststellen kann (vgl. → *Teilhabe am Arbeitsleben* Rn. 111). 2

Wird eine Arbeitserprobung durchgeführt, so werden gem. § 49 Abs. 4 S. 2 Hs. 2 SGB IX die dadurch entstehenden **Kosten** nach § 49 Abs. 7 SGB IX (zB Kosten für Unterkunft und Verpflegung in der Einrichtung, Kosten der Maßnahme), die Reisekosten nach § 73 SGB IX sowie die Kosten für eine Haushaltshilfe und die Kinderbetreuung nach § 74 SGB IX übernommen (→ *Reisekosten* Rn. 1 ff., → *Haushaltshilfe* Rn. 1 ff.). Liegen die Voraussetzungen des § 65 Abs. 3 SGB IX vor, kommt iVm dem Leistungsgesetz im Einzelfall ein Anspruch auf Übergangsgeld für die Zeit der Arbeitserprobung in Betracht (→ *Übergangsgeld* Rn. 3). 3

## 9. Arbeitsplatzgestaltung

*Deinert*

Die gesteigerte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers enthält gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 Ziff. 4 und 5 SGB IX konkrete Anforderungen an die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (→ *Fürsorgepflicht* Rn. 7 ff.). 1

1 Vgl. zB <https://www.bbw-stendal.de/berufsbildungswerk-stendal/eignungsabklaerung/> (letzter Zugriff am 24.8.2020).

2 Vgl. BMAS, Berufsförderungswerke, Stand Januar 2011, 9, abrufbar unter <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a714-berufsforderungswerke-einric-373.html> (letzter Zugriff am 24.8.2020).

3 Vgl. BMAS, Berufsförderungswerke, Stand Januar 2011, 17.

## 10. Arbeitstherapie

Brockmann

<b>I. Einführung</b> .....	1	a) Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V) ..	5
<b>II. Einzeldarstellung</b> .....	2	b) Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) ...	6
1. Begriff .....	2	c) Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) ...	7
2. Abgrenzung von anderen Leistungen .....	3	<b>III. Arbeitsrechtliche Bezüge</b> .....	8
3. Zuständige Leistungsträger .....	4		

**Literatur:** *Kollmer/Klindt/Schucht* (Hrsg.), Arbeitsschutzgesetz, Kommentar, 4. Aufl. 2021; *Kalina*, Arbeitstherapie – eine Leistung der medizinisch-beruflich orientierten Rehabilitation. Zugleich Besprechung des Urteils des Bundessozialgerichts vom 13.9.2011, ZFSH/SGB 2012, 317.

### I. Einführung

- 1 Die Arbeitstherapie ist nach dem Wortlaut des § 42 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX eine **Leistung der medizinischen Rehabilitation**. Im Fokus der Maßnahme steht die Verbesserung des Gesundheitszustandes, einschließlich der Belastbarkeit und Ressourcen. **Mögliche Leistungsträger** sind die gesetzliche Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung.

### II. Einzeldarstellung

- 2 **1. Begriff.** Wie alle Leistungen der medizinischen Rehabilitation dient auch die Arbeitstherapie der Wiederherstellung körperlicher und geistiger Funktionen mit dem Ziel der Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe.

Die Arbeitstherapie umfasst die Ausbildung, die Förderung und das Training von Fähigkeiten, die als **Grundvoraussetzungen für die Teilnahme am Arbeitsleben** vorliegen müssen. Zu den Grundvoraussetzungen zählen ua motorische, handwerklich-technische Fähigkeiten, geistig-psychische Befähigungen wie zB Motivation und Konzentrationsfähigkeit sowie schließlich die Ausbildung bzw. Stärkung des Selbstvertrauens.<sup>1</sup> Sie soll „die Persönlichkeit in einem sich wechselseitig mit dem Fähigkeitserwerb bedingenden Prozess stabilisieren“.<sup>2</sup> Insofern kann die Arbeitstherapie als „berufsneutral“ bezeichnet werden.<sup>3</sup> Dabei werden medizinische, ergotherapeutische, psychologische und physiotherapeutische Mittel eingesetzt,<sup>4</sup> welche eng miteinander verbunden sind.

Arbeitstherapie kann in **unterschiedlichen Formen** erbracht werden. Dabei kommt nicht nur eine isolierte Arbeitstherapie als eigenständige Leistung in Betracht. Denkbar ist der Einsatz von Arbeitstherapie auch als unselbstständiger Bestandteil einer stationären Krankenhausbehandlung oder einer (teil-)stationären medizinischen Rehabilitationsmaßnahme.

- 3 **2. Abgrenzung von anderen Leistungen.** Bei der Arbeitstherapie steht, anders als bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, der Gesundheitszustand des Menschen im Vordergrund. Dabei wird die **Arbeit als therapeutisches Mittel** eingesetzt. Die Arbeitstherapie bereitet somit nicht auf ein bestimmtes Arbeitsfeld vor, sondern lässt die berufliche Orientierung weitestgehend offen.<sup>5</sup> Dagegen wird bei der Arbeitserprobung iSd § 49 Abs. 4 S. 2 Hs. 1 SGB IX geprüft, welche Ausbildung oder Tätigkeit eine erfolgreiche berufliche Eingliederung verspricht.<sup>6</sup>

1 MAH SozR/Tolmein § 28 Rn. 68.

2 Zuletzt BSG 13.9.2011 – B 1 KR 25/10 R, BSGE 109, 122, 127 Rn. 21.

3 Kalina ZFSH/SGB 2012, 317 (320).

4 Dazu auch jurisPK-SGB V/Pitz § 32 Rn. 16.

5 Deinert/Neumann SGB IX-HdB/Bieritz-Harder § 10 Rn. 122.

6 Kossens/von der Heide/Maaß/Vogt SGB IX § 33 Rn. 31.

Im Unterschied zur Arbeitstherapie hat die **Belastungserprobung** iSd § 42 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX eine diagnostische Zielsetzung. Die Belastungserprobung soll das Restleistungsvermögen sowie die Belastungsgrenzen der Betroffenen ermitteln. Sie stellt regelmäßig eine Vorstufe zur Arbeitstherapie dar. Dagegen dient die Arbeitstherapie dazu, die Belastbarkeit der Betroffenen zu verbessern.<sup>7</sup>

Abzugrenzen ist die Arbeits- schließlich von der **Beschäftigungstherapie** (→ *Beschäftigungstherapie* Rn. 1 ff.). In beiden Fällen handelt es sich um ergotherapeutische Maßnahmen, das erschwert die Unterscheidung. Die Beschäftigungstherapie wird gem. § 42 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX als Heilmittel qualifiziert. Sie dient der Erhaltung und/oder Wiederherstellung körperlicher und psychischer Grundfunktionen und hat die Wiedereingliederung in das Alltagsleben ohne einen spezifisch arbeitsweltlichen Bezug zum Ziel.

**3. Zuständige Leistungsträger.** Zuständig sind die Leistungsträger, in deren Leistungskatalog die Arbeitstherapie als **Leistung der medizinischen Rehabilitation** iSd § 5 Nr. 1 SGB IX gehört. In der Praxis besonders relevant ist die Leistungsgewährung durch die Träger der Rentenversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX), der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) und der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). Denkbar ist subsidiär die Leistungsträgerschaft anderer in § 6 SGB IX genannter Rehabilitationsträger.<sup>8</sup>

**a) Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V).** Eine eigenständige **Anspruchsgrundlage** für Arbeitstherapie findet sich in § 42 SGB V. Danach haben Versicherte Anspruch auf Arbeitstherapie, wenn die Leistung nicht nach den für andere Träger der Sozialversicherung geltenden Vorschriften erbracht werden kann und die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 SGB V vorliegen. Demnach ist die Leistung der Arbeitstherapie durch die gesetzliche Krankenversicherung grundsätzlich **subsidiär**.

Zusätzliche **Leistungsvoraussetzung** ist damit neben der Versicherteneigenschaft, dass die Arbeitstherapie zur Behandlung einer Krankheit oder zum Ausgleich einer Behinderung notwendig ist, vgl. §§ 27 Abs. 1, 11 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2 SGB V. Erforderlich ist außerdem eine vertragsärztliche Verordnung, vgl. § 73 Abs. 2 Nr. 5 und Nr. 7 SGB V. Zudem muss die Arbeitstherapie unter ärztlicher Aufsicht durchgeführt werden. Dies gilt sowohl im Rahmen stationär eingebundener, als auch ambulant erbrachter Maßnahmen. Im zweiten Fall sind dafür der/die behandelnde Vertragsarzt/-ärztin zuständig. Aufgrund von § 40 Abs. 1 und 2 SGB V ist die Arbeitstherapie vorrangig als ambulante Leistung zu erbringen.

Wird die Arbeitstherapie als unselbstständiger Teil in eine stationäre Maßnahme eingegliedert, so richtet sich der Anspruch nach den Vorschriften der §§ 39 oder 40 SGB V. Für diesen Fall sind eventuell in Frage kommende Leistungen durch andere Sozialversicherungsträger nicht vorrangig.<sup>9</sup>

§ 42 SGB V enthält keine eigenständige Regelung, die ein **Antragserfordernis** begründen würde, vielmehr ergibt sich die Antragspflicht aus der allgemeinen Regelung des § 19 S. 1 SGB IV. Nach der Rechtsprechung des BSG ist Arbeitstherapie allerdings stets analog § 40 Abs. 3 S. 1 SGB V zu beantragen.<sup>10</sup> Ggf. sind die Vorschriften des SGB IX, insbesondere die **Verfahrensvorschriften der §§ 14 ff. SGB IX** (→ *Zuständigkeit* Rn. 1 ff.) zu beachten.

**b) Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI).** Gem. § 15 Abs. 1 S. 1 SGB VI iVm § 42 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX übernimmt der Träger der **Rentenversicherung** im Rahmen von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation Leistungen nach den §§ 42-47 SGB IX. Somit ist der Träger der Rentenversicherung auch für die Gewährung von Arbeitstherapie nach § 42 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX **vorrangig** zuständig.

Der Anspruch Versicherter auf Arbeitstherapie durch den Rentenversicherungsträger ist gegeben, wenn die persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nach §§ 9 Abs. 1, 10, 11 SGB VI vorliegen,

7 Deinert/Neumann SGB IX-HdB/Bieritz-Harder § 10 Rn. 122 f.

8 Für Leistungen nach dem BVG s. LSG BW 21.2.2013 – L 6 VG 3324/12; ab Inkrafttreten der entsprechenden Vorschriften nach der Reform des sozialen Entschädigungsrechts wird der Anspruch sich nach §§ 42 ff. SGB XIV richten.

9 Eichenhofer/von Koppenfels-Spies/Wenner SGB V § 42 Rn. 2.

10 BSG 13.9.2011 – B 1 KR 25/10 R, BSGE 109, 122, 130 Rn. 27.

## 11 Assistenz

keine Ausschlussgründe gem. §§ 12, 13 Abs. 2 SGB VI gegeben und die weiteren **Voraussetzungen** der konkret beantragten Leistung nach § 15 Abs. 1 S. 1 SGB VI iVm § 42 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX erfüllt sind. Es ist nicht Voraussetzung, dass die Arbeitstherapie mit anderen medizinischen Rehabilitationsleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zusammenfällt. Sie kann ebenso als isolierte Leistung erbracht werden. Die verschiedenen Reha-Therapiestandards der DRV<sup>11</sup> enthalten indikationsbezogene Empfehlungen für die Erbringung von Arbeitstherapie. Anders als nach dem SGB V ist für eine Arbeitstherapie als Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung keine ständige ärztliche Betreuung erforderlich.<sup>12</sup>

- 7 **c) Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII).** Ist eine Arbeitstherapie infolge eines Versicherungsfalles iSd § 7 SGB VII notwendig, wird sie als Leistung der gesetzlichen Unfallversicherung nach §§ 26 ff. SGB VII erbracht. In diesem Fall scheiden Ansprüche gegen die Krankenkasse wegen § 11 Abs. 5 SGB V aus.

### III. Arbeitsrechtliche Bezüge

- 8 Wird Arbeitstherapie ambulant als eine Therapie **im Betrieb** erbracht, entsteht dadurch **kein Arbeitsverhältnis**. Die Arbeit wird hier nicht als Leistung in einem gegenseitigen Austauschverhältnis erbracht, sondern als Therapiemittel eingesetzt.<sup>13</sup> Daran ändert auch die Zahlung eines Entgelts nichts. Die Weisungsbefugnis der Beschäftigungsstelle wird durch den Behandlungsplan des/der zuständigen Arztes/Ärztin eingeschränkt.<sup>14</sup> Da die im Rahmen einer Arbeitstherapie beschäftigte Person allerdings arbeitnehmerähnlich ist, sind wegen § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG zu ihren Gunsten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes anwendbar.<sup>15</sup> Gem. § 5 Abs. 2. S. 1 Nr. 1 JugArbSchG steht der Jugendarbeitsschutz der Durchführung einer Arbeitstherapie nicht entgegen.<sup>16</sup> Während der jeweiligen Maßnahme sind die Rehabilitanden gem. § 2 Abs. 1 Nr. 15 a SGB VII in den **Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung** einbezogen.

## 11. Assistenz

*Theben*

### I. Einführung

- 1 Menschen mit Behinderung sind in vielen ihrer Lebensbereiche auf Unterstützung angewiesen. Die Möglichkeit des Rückgriffs auf einen persönlichen Assistenten, die im Rahmen des Arbeitgebermodells (→ *Arbeitgebermodell* Rn. 1 ff.) eingestellt werden, kann das Ziel einer selbstbestimmten Lebensführung erreichbarer machen. Das Konzept der Persönlichen Assistenz entstammt den Diskussionen, die in den 1970er und 1980er Jahren in der emanzipatorischen Behindertenbewegung diskutiert wurden. Im Kern ging es darum, den Assistentennehmerinnen und Assistentennehmern den direkten Zugriff auf Auswahl und Direktionsrecht seiner Assistenten zu ermöglichen. Dies könne beispielsweise neben dem Arbeitgebermodell auch im Rahmen eines Genossenschaftsmodells entwickelt werden.<sup>1</sup> Die Leistung „Assistenz“ bzw. „persönliche

11 DRV Bund, Reha-Therapiestandards (RTS), Stand jeweils März 2016, <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Infos-fuer-Reha-Einrichtungen/Grundlagen-und-Anforderungen/Reha-Qualitaetssicherung/rts.html>.

12 Zum Ganzen BSG 13.9.2011 – B 1 KR 25/10 R, BSGE 109, 122 ff.

13 Dazu auch BSG 4.9.2018 – B 12 KR 18/17 R, SozR 4-2400 § 7 Nr. 39 Rn. 12 f.

14 Kalina ZFSH/SGB 2012, 317 (321).

15 Kollmer/Klindt/Schucht/Kohte ArbSchG § 2 Rn. 111.

16 Vgl. auch HWK/Tillmanns JarbSchG § 5 Rn. 4.

1 Vgl. zB Frehe, Vorschlag einer Assistentengenossenschaft, Die Randschau 5/1988, 25 ff.; zur Situation der europäischen Selbstbestimmt-Leben-Bewegung, Die Randschau 4/1989, 7 ff.

Assistenz“ in einem alle Rehabilitations- und Teilhabebereiche und den Bereich der Pflege umfassenden Verständnis, war im Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland bisher nicht vorgesehen. Nur im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben war die Arbeitsassistenz bisher kodifiziert, → *Arbeitsassistenz* Rn. 1 ff. Mit dem BTHG gilt in Umsetzung der UN-BRK seit dem 1.1.2018 § 78 SGB IX, in dem die Assistenz für den weiten Bereich der sozialen Teilhabe erstmals geregelt wird (→ *Soziale Teilhabe* Rn. 1 ff.).<sup>2</sup> Allerdings wird die Selbstbestimmtheit im Alltag, die mit dieser Assistenz möglich wäre, durch die gemeinsame Leistungserbringung (→ *Gemeinsame Inanspruchnahme (Poolen)* Rn. 1 ff.), die bei Zumutbarkeit verfügt werden kann, erheblich eingeschränkt<sup>3</sup>, § 116 Abs. 2 SGB IX, weshalb nur bedingt von „persönlicher Assistenz“ gesprochen werden kann, um die es in Umsetzung der UN- gehen sollte BRK (→ *Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)* Rn. 1 ff.); denn in Art. 19 lit. a UN-BRK wird die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, durch wirksame Maßnahmen unter anderem zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben.<sup>4</sup>

## II. Einzeldarstellung

Mit der Neufassung des SGB IX durch das BTHG wird der Bereich der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII herausgelöst, erweitert und zum 1.1.2020 in das SGB IX als „Teil 2“ aufgenommen, §§ 90 ff. SGB IX (→ *Eingliederungshilfe* Rn. 1 ff.). Damit ergeben sich bezüglich der sozialen Teilhabe Doppelregelungen (→ *Soziale Teilhabe* Rn. 1 ff.). Allerdings beziehen sich die Leistungen aus Teil 1<sup>5</sup> vor allem auf die Bewältigung des Alltags, während die Leistungen nach Teil 2 die Teilhabe an der Gemeinschaft erleichtern und ermöglichen sollen.<sup>6</sup> Da sich der Alltag nicht von der Teilhabe an der Gemeinschaft abgrenzen lässt, sind die Grenzen wohl fließend, sofern es nicht einen expliziten Verweis von einem Teil auf den anderen gibt.

Die **Anspruchsgrundlage** für Assistenzleistungen findet sich in § 4 Abs. 2 iVm § 78 SGB IX sowie in §§ 113 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 SGB IX in der ab dem 1.1.2020 geltenden Fassung iVm § 78 SGB IX.

Nach § 78 Abs. 1 SGB IX werden Leistungen für Assistenz zur selbstbestimmten und eigenständigen Bewältigung des Alltags einschließlich der Tagesstruktur erbracht. Insbesondere die folgenden Leistungen sind Assistenzleistungen:

- Haushaltsführung,
- Gestaltung sozialer Beziehungen,
- persönliche Lebensplanung,
- Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben,
- Freizeitgestaltung einschließlich sportlicher Aktivitäten,
- Sicherstellung der ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungen.

Dieser Katalog ist nicht abschließend, wie sich aus der Formulierung „insbesondere“ ergibt.

Über **Ablauf, Ort und Zeitpunkt** der Inanspruchnahme von Assistenzleistungen entscheiden die Leistungsberechtigten auf der Grundlage des Teilhabeplans, § 78 Abs. 2 S. 1 SGB IX. Dieses individuelle Gestaltungsrecht schließt ein „Zwangspoolen“ von Assistenzleistungen gemäß § 116 Abs. 2 SGB IX in der ab dem 1.1.2020 geltenden Fassung von vorneherein aus, da eine Abstimmung innerhalb einer Gruppe von Leistungsberechtigten die freie Entscheidung über Ablauf, Ort und Zeitpunkt der Assistenz gerade

2 BT-Drs. 18/9522 vom 5.9.2016, 262 ff.

3 Vgl. Theben, Das Bundesteilhabegesetz – was bedeutet die gemeinsame Leistungserbringung?, Beitrag D31–2017, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

4 Vgl. etwa die in der BT-Drs. 18/10523, 52 f. wiedergegebenen Äußerungen der Sachverständigen Poser/Frehe, beide vom Forum behinderter Juristen, in der Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 7.11.2016.

5 „Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen“.

6 „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilfe-recht)“.



## 11 Assistenz

unmöglich machen würde (→ *Gemeinsame Inanspruchnahme (Poolen)* Rn. 1 ff.).<sup>7</sup> Assistenzleistungen umfassen die teilweise Übernahme von Handlungen zur Alltagsbewältigung und die Begleitung der Leistungsberechtigten (§ 78 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB IX) sowie die Befähigung zur eigenen Alltagsbewältigung (§ 78 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB IX). Zudem umfassen Assistenzleistungen auch Leistungen an Mütter und Väter mit Behinderung bei der Versorgung und Betreuung ihrer Kinder (§ 78 Abs. 3 SGB IX). Notwendige Fahrtkosten und sonstige Aufwendungen der Assistenzgebenden werden übernommen (§ 78 Abs. 4 SGB IX). Angemessene Aufwendungen für die notwendige Unterstützung bei Ausübung eines Ehrenamtes können erstattet werden, soweit diese Unterstützung nicht zumutbar unentgeltlich erbracht werden kann (§ 78 Abs. 5 SGB IX). Leistungen zur Erreichbarkeit einer Ansprechperson werden unabhängig von einer konkreten Inanspruchnahme erbracht, soweit dies nach den Besonderheiten des Einzelfalls erforderlich ist, zB Nachtdienste, § 78 Abs. 6 SGB IX.

- 3 Für den Bereich des Arbeitslebens wird die Möglichkeit der Gewährung der Kosten für eine Arbeitsassistenz in zwei Bereichen vorgesehen (→ *Arbeitsassistenz* Rn. 1 ff.), einerseits als Annexleistung der Teilhabe am Arbeitsleben in § 49 Abs. 8 Nr. 3, Abs. 3 Nr. 7 SGB IX (→ *Teilhabe am Arbeitsleben* Rn. 1 ff.),<sup>8</sup> andererseits als Leistung des Integrationsamtes in § 185 Abs. 5 SGB IX (→ *Integrationsamt* Rn. 1 ff.).
- 4 Für **Kinder** mit Behinderungen kommt insbesondere eine Assistenz im Zusammenhang mit dem Schulbesuch in Betracht (→ *Kinder mit Behinderungen* Rn. 1 ff., → *Schule* Rn. 1 ff.).<sup>9</sup> Hierfür werden die Begriffe „Schulbegleitung“ oder **Integrationshelfer** verwendet. Handelt es sich bei den Unterstützungsleistungen nicht um Pflegeleistungen iSd SGB XI, so sind sie als Leistungen zur Teilhabe an Bildung nach § 75 Abs. 2 SGB IX bzw. als Leistung der Eingliederungshilfe ab 1.1.2020 nach §§ 112, 113 SGB IX zu erbringen (→ *Eingliederungshilfe* Rn. 1 ff.). Auch zur Durchführung eines Studiums sind häufig Unterstützungsleistungen nötig, die unter dem Begriff „**Studienbegleitung**“ als Leistungen zur Teilhabe an Bildung nach § 76 SGB IX bzw. als Leistung der Eingliederungshilfe nach §§ 112 SGB IX zu erbringen sind (→ *Hochschule* Rn. 1 ff.). Dies gilt in Verbindung mit § 35 a SGB VIII auch für den Jugendhilfeträger (→ *Kinder- und Jugendhilfe* Rn. 1 ff.).
- 5 Wie bisher werden nach § 74 Abs. 3 SGB IX Kinderbetreuungskosten bei Verhinderung der Eltern wegen medizinischer Rehabilitation oder Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben übernommen. Der Betrag erhöht sich ab 1.1.2018 auf monatlich 160 EUR je Kind.

Nach den §§ 4 Abs. 4, 78 Abs. 3 SGB IX werden erstmals spezifische Leistungen zur **Elternassistenz** erbracht, indem Assistenzleistungen nach § 78 Abs. 1 SGB IX auch Leistungen an Mütter und Väter mit Behinderungen bei der Versorgung und Betreuung ihrer Kinder umfassen.<sup>10</sup>

- 6 Behinderte Menschen benötigen aber auch Unterstützungsleistungen, die dem Leistungsbereich der **Pflegeversicherung** zuzuordnen sind (→ *Pflegeversicherung* Rn. 1 ff.). Vor dem Hintergrund einer Selbstbestimmten Assistenz, sei hier insbesondere auf die – zT sehr intimen – körperbezogenen Verrichtungen nach § 14 Abs. 2 Ziff. 4 SGB XI hingewiesen. Gerade hier ist die Auswahl-, Anleitungs-, Qualifizierungs-, und Finanzierungskompetenz für den Betroffenen Assistenznehmer von besonderer Bedeutung. Um alle notwendigen Unterstützungsleistungen durch einen persönlichen Assistenten oder eine persönliche Assis-

<sup>7</sup> Vgl. auch BT-Drs. 18/10523, 11 f.

<sup>8</sup> LSG Bln-Bbg 23.1.2019 – L 18 AL 66/17; LSG BW 18.2.2020 – L 13 AL 190/18, beide abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de).

<sup>9</sup> Vgl. aber zur Abgrenzung bei Unterstützungsleistungen die den pädagogischen Kernbereich betreffen BSG 8.7.2019 – B 8 SO 2/18 R, Rn. 16 ff., abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de).

<sup>10</sup> Vgl. die Gesetzesbegründung vom 5.9.2016 BT-Drs. 18/9522, 263; vgl. auch den Ratgeber zur Elternassistenz, herausgegeben vom Bundesverband behinderter und chronisch kranker Eltern eV – bbe eV 2019, Schriftenreihe Band 4, abrufbar unter [https://www.behinderte-eltern.de/pdf/bbe\\_Ratgeber\\_Elternassistenz\\_PDF-UA.pdf](https://www.behinderte-eltern.de/pdf/bbe_Ratgeber_Elternassistenz_PDF-UA.pdf); Vgl. zur alten Rechtslage schon die gerichtlichen Entscheidungen, in denen Elternassistenz im Rahmen der Eingliederungshilfe anerkannt wurde: SG Detmold 5.12.2019 – S 11 SO 255/18, abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de) und LSG NRW 23.2.2012 – L 9 SO 26/11, abrufbar unter [www.sozialgerichtsbarkeit.de](http://www.sozialgerichtsbarkeit.de) – Kostenübernahme für behindertengerechtes PKW auch zum Transport der eigenen Kinder im Rahmen der Eingliederungshilfe.

tentin im sogenannten Arbeitgebermodell (→ *Arbeitgebermodell* Rn. 1 ff.) oder entsprechenden Organisationsmodellen selbstbestimmt planen und bündeln zu können, kann die betreffende Person die Leistungsform des Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX wählen. Das Persönliche Budget kann gemäß § 29 Abs. 1 S. 5 SGB IX neben den Leistungen zur Teilhabe auch Leistungen der Kranken- und Pflegekassen, Leistungen der Träger der Unfallversicherung bei Pflegebedürftigkeit und Sozialhilfeleistungen als Hilfe zur Pflege umfassen (→ *Persönliches Budget* Rn. 1 ff.).

Seit Inkrafttreten des **Gesetzes zur Regelung des Assistenzpflegebedarfs in stationären Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen** vom 20.12.2012<sup>11</sup> können behinderte Menschen eine Pflegekraft, die sie im Rahmen des Arbeitgebermodells beschäftigen, in eine stationäre Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung mitnehmen. Das Pflegegeld wird zeitlich unbegrenzt weitergezahlt (vgl. § 11 Abs. 3 SGB V, § 34 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 SGB XI, § 63 b Abs. 4 S. 1 SGB XII).

Kurz vor dem Ablauf der 19. Wahlperiode verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gesetz zum Erlass eines Tierarzneimittelgesetzes und zur Anpassung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften.<sup>12</sup> Art. 7c sieht in diesem Zusammenhang auch Regelungen zur Assistenz im Krankenhaus als Leistung der Eingliederungshilfe im SGB IX vor. Konkret wird § 113 SGB IX um die Absätze 6 und 7 ergänzt. Diese sehen Leistungen im Rahmen einer Krankenhausbehandlung nach § 39 SGB V vor, die der Verständigung und der Unterstützung in Belastungssituationen anlässlich eines Krankenhausaufenthaltes dienen (→ *Krankengeld* Rn. 56 ff.). Die Leistungen sollen von Personen erbracht werden, die den Leistungsberechtigten aufgrund schon bestehender leistungsrechtlicher Beziehungen im Rahmen der Eingliederungshilfe besonders vertraut sind. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu konkret:

*„Die Begleitung und Befähigung durch vertraute Bezugspersonen zur Sicherstellung der Durchführung der Krankenhausbehandlung kommt dabei insbesondere in den folgenden Fallkonstellationen in Betracht:*

- *Zum Zweck der Verständigung bei: Menschen mit Behinderungen, die nicht in der Lage sind, ausreichend sprachlich zu kommunizieren wie Menschen mit Dysarthrie, Anarthrie (Störungen des Sprechens, die durch angeborene oder erworbene Schädigungen des Gehirns verursacht werden) und Aphasie (erworbene Beeinträchtigungen der Sprache) sowie z. T. Menschen mit geistigen bzw. komplexen Behinderungen (weil sie z. B. die eigenen Krankheitssymptome nicht deuten oder für Außenstehende verstehbar mitteilen können) oder Menschen mit Autismus.*
- *Zum Zweck der Unterstützung im Umgang mit Belastungssituationen bei: Insbesondere Menschen mit geistigen Behinderungen, die behinderungsbedingt nicht die für die Behandlung erforderliche Mitwirkung erbringen können bzw. ihre stark ausgeprägten Ängste und Zwänge oder ihr Verhalten behinderungsbedingt nicht kontrollieren können oder Menschen mit seelischen Behinderungen, die vor allem durch schwere Angst- oder Zwangsstörungen beeinträchtigt sind (...) Mit Blick auf die Personen, die für die Begleitung und Befähigung des Leistungsberechtigten in Betracht kommen, wird in § 113 Absatz 6 Satz 2 SGB IX geregelt, dass es sich bei ihnen um Personen handeln muss, die dem Leistungsberechtigten gegenüber im Alltag bereits Leistungen der Eingliederungshilfe erbringen. Die in § 113 Absatz 6 Satz 1 SGB IX normierten Voraussetzungen (z. B. bestehendes Vertrauensverhältnis zwischen dieser Person und dem Leistungsberechtigten) müssen zusätzlich dazu vorliegen.“<sup>13</sup>*

Leistungen mit pflegerischem Charakter werden von der gesetzlichen Neufassung ausdrücklich ausgenommen:

*„Nicht von § 113 Absatz 6 SGB IX erfasst werden daher insbesondere – ggf. auch aufwändigere – pflegerische Unterstützungsleistungen, die für Menschen mit Behinderungen erforderlich sind (z. B. Grundpflege im Sinne von Waschen, Ankleiden, Anreichen von Nahrung und Flüssigkeit). Darüber hinaus bleibt die*

11 BGBl. 2012 I 2789; zum Gesetzgebungsverfahren s. a. BT-Drs. 16/13417 vom 17.6.2009.

12 BT-Drs. 19/31069 vom 23.6.2021.

13 BT-Drs. 19/31069, 200 f.

## 12 Assistenzhund

*Zuständigkeit des Krankenhauses im Rahmen des Versorgungsauftrages auch den besonderen Belangen von Menschen mit Behinderungen Rechnung zu tragen durch § 113 Absatz 6 SGB IX unberührt.*<sup>14</sup>

Eine Angleichung mit Personen, die das Arbeitgebermodell praktizieren und die ihre Assistenzpersonen auch während einer Behandlung im Krankenhaus in Anspruch nehmen dürfen, erfolgt bisher nicht. § 113 Abs. 7 SGB IX sieht die Evaluierung der neuen Leistungen durch das BMG und das BMAS vor:

*„Die Regelung im Recht der Eingliederungshilfe (§ 113 Absatz 6 SGB IX) sowie die korrelierende Regelung dazu im Recht der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 44b SGB V) werden vom Bundesministerium für Gesundheit und Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit den Ländern in den nächsten Jahren auf ihre Wirkung hin untersucht. In den Blick genommen werden sollen dabei insbesondere die Praktikabilität der jeweiligen Lösung für die Beteiligten sowie die finanziellen Auswirkungen der Regelungen auf die jeweiligen Leistungssysteme. Des Weiteren soll untersucht werden, ob es Regelungslücken mit Blick auf den erfassten Personenkreis gibt.“*<sup>15</sup>

Der Bundesrat hat am 17.9.2021 zugestimmt.<sup>16</sup> Das Gesetz ist am 27.09.2021 verkündet worden.<sup>17</sup>

## 12. Assistenzhund

Tietz

<b>I. Einleitung</b> .....	1	e) Wirtschaftlichkeit und Erforderlichkeit der Leistungen .....	28
1. Allgemeines .....	3	f) Umfang der Übernahme .....	29
2. Ausbildung und Zertifizierung .....	8	g) Zusammenfassung .....	31
<b>II. Einzeldarstellung</b> .....	13	3. Leistungserbringungsrecht .....	35
1. Internationaler Kontext .....	14	4. Zugänglichkeitsproblematik .....	40
2. Leistungsrecht .....	16	a) Träger öffentlicher Gewalt .....	44
a) Blindenführhunde .....	24	b) Private Akteure .....	45
b) Signalhunde .....	25		
c) Anzeige- und Warnhunde .....	26		
d) Hunde für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen .....	27		

### I. Einleitung

- 1 Die Hilfsmittelversorgung im deutschen Recht sieht sich in letzter Zeit Modernisierungsbestreben gegenüber. Es mehren sich Stimmen, die neben hergebrachten Hilfsmitteln (→ *Hilfsmittel* Rn. 1 ff.) im Rahmen der Rehabilitation auch einen Rückgriff auf darüber hinaus gehende Mittel befürworten. Neben GPS-Uhren<sup>1</sup>, Exoskeletten<sup>2</sup> oder der Entwicklung von Apps<sup>3</sup> nehmen Assistenzhunde einen zunehmend

14 BT-Drs. 19/31069, 201.

15 BT-Drs. 19/31069, 202.

16 BR-Plenarprotokoll 1008, S. 380.

17 BGBl. I 4530.

1 Nellissen, Beitrag A2–2020, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); SG Marburg 29.5.2013 – S 6 KR 38/12; BSG 10.9.2020 – B 3 KR 15/19 R.

2 Krüger NZS 2019, 441 ff.; SG Speyer 20.5.2016 - S 19 KR 350/15; SG Dresden 15.3.2017 – S 25 KR 791/16.

3 Heckelmann/Schödel NZS 2018, 926 ff.