
Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. zur Gewährung von Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV

1. Einleitung

- a) Arbeitgeber, denen aufgrund der Schwerbehinderung einer beschäftigten Person¹ außergewöhnliche finanzielle und sonstige Belastungen entstehen, können auf Basis des § 27 SchwbAV einen Zuschuss erhalten, der diese Belastung zumindest teilweise ausgleichen soll.
- b) Diese Empfehlung soll den Integrationsämtern² eine Orientierung bei der Ausführung der Leistungen bieten und bei der Ausübung des Ermessens im Einzelfall unterstützen.

Die Empfehlung soll gleichzeitig Raum für die regionalen Besonderheiten in der Form bieten, dass sie eine Leitplanke für regionale Richtlinien darstellt.

2. Rechtsgrundlage

Arbeitgeber können im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel aus der Ausgleichs- abgabe Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 lit.e SGB IX in Verbindung mit § 27 SchwbAV erhalten.

Die Leistungen werden erbracht für außergewöhnliche Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 Nummer 1 lit. a bis d SGB IX verbunden sind, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungs- verhältnis gefährdet würde.

3. Örtliche Zuständigkeit

Zuständig für Leistungen nach diesen Empfehlungen ist das Integrationsamt, in dessen Bereich der Arbeitsplatz liegt.

4. Nachrangigkeit der Leistungen

Die Leistungen sind nach § 160 Abs. 5 S.1 SGB IX gegenüber den zweckgleichen Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 SGB IX sowie gegenüber entsprechenden Leistungen, die von anderer Seite für einen vergleichbaren Zweck erbracht werden, nachrangig (siehe Verwaltungsvereinbarung Begleitende Hilfe – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben Nr. 2.4.)

[Link: Becksche Textausgabe Öffentliches Wirtschaftsrecht](#)

Insbesondere kommt eine Leistung nach Nr. 6.1 Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) dieser Empfehlung nicht in Betracht, sofern ein Eingliederungszuschuss (EGZ) im Sinne von §§ 88 ff. SGB III oder § 50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX durch die Agentur für Arbeit oder einen anderen Träger erbracht wird oder diese Zahlung nicht in Anspruch genommen wird. Diese Regelung bezieht sich grundsätzlich auch auf die Leistung der Personellen Unterstützung.

Daher werden für die Dauer der Zahlung des EGZ bzw. mindestens in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses in der Regel keine Leistungen nach § 27 SchwbAV (BSZ und PU) erbracht.

5. Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse und Personenkreis

5.1 Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse

Leistungen zur Abgeltung einer außergewöhnlichen Belastung sind nach § 27 SchwbAV möglich, wenn der schwerbehinderte Mensch in einem förderfähigen Beschäftigungsverhältnis steht, vor allem, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne diese Leistung gefährdet würde. Die Regelungen des Mindestlohngesetzes sind einzuhalten.

Die BIH hat eine Übersicht der förderfähigen Beschäftigungsverhältnisse erstellt, insbesondere sind hier auch Fragen zur Arbeitnehmerüberlassung und zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen geregelt:

[Link: BIH Empfehlung Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse](#)

5.2 Förderfähiger Personenkreis

Arbeitgeber können Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten, die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbunden sind, der nach Art oder Schwere seiner Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen ist. Zur förderfähigen Personengruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 lit. a bis d SGB IX gehören Personen dann, wenn

1. sie auf Grund ihrer Behinderung einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
2. die Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit besonderen Aufwendungen verbunden ist oder
3. sie infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen oder
4. bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt.

5.3 Leistungen an selbständige schwerbehinderte Menschen

Die Bewilligung eines Beschäftigungssicherungszuschusses an selbständige schwerbehinderte Menschen kommt in der Regel nicht in Betracht.

Bei Leistungen an selbständige Menschen mit Schwerbehinderung müssen die Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 SchwbAV uneingeschränkt vorliegen. Insbesondere muss der schwerbehinderte Mensch ungeachtet der behinderungsbedingten Einschränkungen seinen Lebensunterhalt durch die selbständige Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können.

Beschäftigt der selbständig tätige schwerbehinderte Mensch andere Personen zur eigenen Unterstützung, kommen Leistungen nach der Nr. 6.2 in Form der personellen Unterstützung (PU) nur in Betracht, wenn die unterstützten Tätigkeiten nicht ohnehin in der Regel von abhängig Beschäftigten und nicht von der selbständig tätigen Person selbst durchgeführt werden.

Die Förderung darf nicht dazu führen, eine defizitäre Selbständigkeit wirtschaftlich am Leben zu erhalten (VGH Baden-Württemberg, Urt. v. 4.5.2004 – 9 S 14/03; br 2004, S. 177).

6. Außergewöhnliche Belastungen

Außergewöhnliche Belastungen im Sinne des § 27 Abs. 2 SchwbAV sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen des Arbeitgebers, die behinderungsbedingt hervorgerufen werden. Insbesondere können diese abgegolten werden durch einen Beschäftigungssicherungszuschuss (6.1.) und/oder Personelle Unterstützung (6.2). Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Personelle Unterstützung Auswirkungen auf die Höhe der Leistungseinschränkung haben kann. Ziel der Leistung ist es, das Beschäftigungsverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen trotz der bestehenden Leistungseinschränkung zu sichern.

6.1 Beschäftigungssicherungszuschuss

Eine außergewöhnliche Belastung wegen überdurchschnittlich hoher finanzieller Aufwendungen liegt vor, wenn der schwerbehinderte Mensch gegenüber der im Betrieb / der Dienststelle üblichen Normalleistung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz eine nicht nur vorübergehend wesentlich verminderte Arbeitsleistung (Leistungseinschränkung) erbringt, die zu einem Ungleichgewicht zwischen der tatsächlichen Arbeitsleistung und dem gezahlten Leistungsentgelt führt.

Eine solche Leistungseinschränkung ist insbesondere gegeben bei behinderungsbedingt

- im Vergleich überdurchschnittlich verlangsamer Arbeitsweise oder verlangsamer Bewegungen,
- zusätzlichen Pausen und Ruhezeiten,
- umständlicheres Arbeiten,
- kurze aber häufige Leerlauf- und Wartezeiten (also persönliche, nicht betrieblich veranlasste Arbeitsunterbrechungen),
- im Vergleich überdurchschnittlich hoher Fehlerquote oder
- erheblichen Motivationsdefiziten.

Überdurchschnittlich sind diese Belastungen in der Regel, wenn sie die im Betrieb oder in der Dienststelle üblicherweise für Beschäftigte mit vergleichbaren Arbeitsaufgaben anfallenden Kosten deutlich überschreiten. Dies ist in der Regel der Fall, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen mindestens um 30 v. H. (vgl. BAG, Urteil vom 11. Dezember 2003 – 2 AZR 667/02; BAGE 109, 87-100) geringer ist als diejenige eines anderen Beschäftigten, der eine vergleichbare Tätigkeit/Funktion im Betrieb/der Dienststelle ausübt.

Es ist eine individuelle Prüfung erforderlich.

Wenn eine Leistungseinschränkung und damit eine außergewöhnliche Belastung gegeben sind, sowie die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, besteht die Förderung in der Gewährung eines BSZ, dessen Höhe nach den Stufen der Nr. 12.1 gestaffelt ist.

6.2 Personelle Unterstützung

Eine außergewöhnliche sonstige Belastung liegt auch vor, wenn der schwerbehinderte Mensch die behinderungsbedingt erforderliche Unterstützung bei der Arbeitsausführung durch andere Beschäftigte des Arbeitgebers erhält.

Eine solche personelle Unterstützung ist insbesondere gegeben bei

- längerer oder regelmäßig wiederkehrender fachlicher bzw. arbeitspädagogischer Unterweisung, Anleitung und/oder Kontrolle (insbesondere bei lern-/geistig behinderten Menschen),
- regelmäßiger arbeitsbegleitender Betreuung und Motivation zur Arbeitsausführung (insbesondere bei seelisch behinderten Menschen),
- regelmäßig erforderlichen tätigkeitsbezogenen Handreichungen und Hilfestellungen (z.B. Heben und Tragen, Wege im Betrieb) bei der Arbeitsausführung sowie der Sicherstellung der Kommunikation am Arbeitsplatz (insbesondere für erheblich körperbehinderte und/oder sinnesbehinderte Menschen).

Überdurchschnittlich im Sinne von § 27 Abs. 2 SchwbAV sind die Aufwendungen sowie die sonstigen Belastungen des Arbeitgebers dann, wenn sie die im Betrieb oder in der Dienststelle üblicherweise für Beschäftigte mit vergleichbaren Arbeitsaufgaben anfallenden Kosten deutlich überschreiten. Dies ist in der Regel der Fall, wenn bei innerbetrieblicher personeller Unterstützung diese arbeitstäglich durchschnittlich **mindestens eine Stunde** erforderlich ist. Die Leistung kann auch gewährt werden, wenn die personelle Unterstützung arbeitstäglich für eine **halbe Stunde** notwendig ist, sofern die Versagung der Leistung für den Arbeitgeber eine besondere Härte darstellen würde. Die durchschnittliche arbeitstägliche personelle Unterstützung wird in die in Nr. 12.2 beschriebenen Stufen untergliedert.

Die Leistung der personellen Unterstützung ist von der **Arbeitsassistenz** i. S. d. § 185 Abs. 5 SGB IX, § 17 Abs. 1a SchwbAV in der Regel wie folgt abzugrenzen:

- Die erforderliche Unterstützung durch eigene Mitarbeitende (z.B. Handreichungen) ist als personelle Unterstützung zu werten.
- Die erforderliche Unterstützung durch Dritte ist als Arbeitsassistenz i. S. d. § 185 Abs. 5 SGB IX zu werten.

Dabei umfasst Arbeitsassistenz grundsätzlich die Unterstützung außerhalb des das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereichs der arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben. Beide Leistungen können kombiniert erbracht werden. Auf die Empfehlung zur Arbeitsassistenz in der jeweils geltenden Fassung wird verwiesen.

[Link: Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen \(BIH\) e.V. für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX](#)

7. Gefährdung des Arbeitsverhältnisses

Insbesondere sind Zuschüsse nach § 27 SchwbAV dann möglich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne die Zuschüsse gefährdet wäre. Darunter fällt auch die Feststellung der begrenzten Dienstunfähigkeit von Beamten. Wenn der schwerbehinderte Beamte der (zwangsweisen) Umsetzung oder der (zwangsweisen) Teilzeit nicht zustimmt, droht die

Versetzung in den Ruhestand oder die Entlassung und damit die Beendigung des Beamtenverhältnisses.

8. Besonderheiten

8.1 Behinderungsbedingte Befreiung von der Aufgabe

Wird der schwerbehinderte Mensch von einer seiner Aufgaben behinderungsbedingt befreit, kommt eine Leistung nach der Nr. 6.1 (BSZ) bezüglich dieser Aufgabe nur in Betracht, wenn

- die Arbeit durch Beschäftigte übernommen wird (Umverteilung) und
- durch den schwerbehinderten Menschen keine anderen Aufgaben / Arbeiten zusätzlich und uneingeschränkt übernommen werden (fehlende Kompensation).

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, fehlt es an der außergewöhnlichen Belastung, da die Aufgaben des schwerbehinderten Menschen nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX angepasst wurden, er aber durch die Kompensation eine vollwertige Stelle ausfüllt.

8.2 Arbeitsunfähigkeit und Zusatzurlaub

Belastungen, die durch Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit oder den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX entstehen, stellen keine außergewöhnliche Belastung im Sinne dieser Empfehlungen dar.

9. Zusammenhang Schwerbehinderteneigenschaft und Leistungen nach § 27 SchwbAV

Der Arbeitsausschuss Rechtsfragen hat sich in seiner Sitzung am 25.05.2021 mit der Frage des Zusammenhangs der Schwerbehinderteneigenschaft mit den Leistungen der begleitenden Hilfe befasst. Orientierung bietet Nr. 2 des Protokolls, siehe Anlage 1.

10. Ausschöpfen anderer Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis zu sichern (Empowerment)

Vorrangiges Ziel ist es, den schwerbehinderten Menschen in die Lage zu versetzen, annähernd eine betriebliche Normalleistung zu erbringen bzw. die eigene Arbeitsleistung selbstständig erbringen zu können. Gleichzeitig ist es das Ziel jeder Leistung, das Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern.

Das Integrationsamt berät die Arbeitgeber zusammen mit dem Technischen Beratungsdienst und den Integrationsfachdiensten zum Ausschöpfen aller vorrangigen Möglichkeiten und wirkt auf eine angemessene Umsetzung dieser Maßnahmen hin.

Zu den vorrangigen Maßnahmen gehören insbesondere

- die dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen entsprechende Auswahl bzw. Anpassung des Arbeitsplatzes,
- die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes,
- die Durchführung eines Jobcoachings
- die auf die Fähigkeiten abgestimmte berufliche Bildung und Einarbeitung einschließlich innerbetrieblicher Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung,

- Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsorganisation,
- gegebenenfalls die Versetzung auf einen anderen, angemessenen und zumutbaren Arbeitsplatz, auf dem weder eine Leistungseinschränkung besteht noch eine personelle Unterstützung erforderlich ist, auch wenn dies für den schwerbehinderten Menschen selbst mit einer Verringerung des Arbeitsentgeltes verbunden ist.

Kommen vorrangige Maßnahmen nicht in Betracht oder liegt trotz Umsetzung der oben genannten Maßnahmen weiterhin eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers vor, können Leistungen nach § 27 SchwbAV zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses beitragen. Sie können neben anderen Leistungen der begleitenden Hilfe erbracht werden.

11. Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber

Damit Leistungen nach § 27 SchwbAV bewilligt werden können, muss die Übernahme der Kosten der behinderungsbedingten außergewöhnlichen finanziellen Aufwendungen sowie sonstiger Belastungen im Sinne der Nr. 6 für den Arbeitgeber unzumutbar sein. Die folgenden Fallgestaltungen können sich auf die Anforderungen der Zumutbarkeit auswirken.

11.1 Reduzierung der Vergütung

An Unzumutbarkeit fehlt es, wenn die Leistungsreduzierung bei der Vergütung des schwerbehinderten Menschen bereits berücksichtigt wurde, d. h. die Vergütung also im Vergleich zu anderen Beschäftigten mit vergleichbaren Aufgaben erheblich reduziert wurde.

11.2 Beschäftigungspflicht

Das Maß der Unzumutbarkeit kann sich insbesondere an der Erfüllung der Beschäftigungspflicht gemäß

§ 154 Abs. 1 SGB IX orientieren. Dabei kann eine Mehrfachanrechnung gemäß § 159 SGB IX des schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit berücksichtigt werden.

11.3 Besondere Anforderungen an die Zumutbarkeit

Im Übrigen können an den Arbeitgeber hinsichtlich des ihm finanziell Zumutbaren im Rahmen der Gesamtbetrachtung im Einzelfall besonders hohe Anforderungen gestellt werden, wenn

1. Anspruch auf Verdienstsicherung besteht, sowie
2. die Behinderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde.

12. Berechnung und Höhe der Abgeltung der außergewöhnlichen Belastungen

12.1 Grad der Leistungseinschränkung

Die Zuschusshöhe richtet sich nach der individuell festgestellten Leistungseinschränkung. Eine Leistungseinschränkung beim Beschäftigungssicherungszuschuss im Sinne der Nr. 6.1. wird grundsätzlich in folgende Stufen untergliedert:

- einfach – es liegt eine Leistungseinschränkung von ca. 30 % vor
- mittel - es liegt eine Leistungseinschränkung von ca. 40 % vor
- schwer - es liegt eine Leistungseinschränkung von ca. 50 % vor

12.2 Umfang der personellen Unterstützung

Die durchschnittliche arbeitstägliche personelle Unterstützung im Sinne der Nr. 6.2 wird in folgende Stufen untergliedert:

- Stufe 1: ab 30 Minuten
- Stufe 2: ab 1 Stunde
- Stufe 3: mehr als 2 Stunden
- Stufe 4: mehr als 3 Stunden

Die Stufe 4 bedarf einer besonderen Begründung.

12.3 Zahlbeträge

Den Bedarfsstufen werden Zahlbeträge durch das jeweilige Integrationsamt zugeordnet, die eine branchen-, regional- bzw. länderspezifische Entlohnung des schwerbehinderten Menschen bzw. der Unterstützungsperson berücksichtigen.

Die Beträge für den Beschäftigungssicherungszuschuss orientieren sich dabei an den jeweiligen Bruttolöhnen oder -gehältern der beschäftigten Person. Gratifikations- oder sonstige gewinnabhängige Zahlungen bleiben unberücksichtigt.

Das Integrationsamt kann bei der Berechnung unterstellen, dass die Unterstützung durch eine oder mehrere Personen der gleichen Lohngruppe erfolgt, der der schwerbehinderte Mensch angehört, wenn nicht im besonderen Einzelfall (z.B. wegen Kontrollen der Arbeit) ein höheres Entgelt zu Grunde zu legen ist. Erfolgt die Unterstützung durch Hilfskräfte, kann die Unterstützung durch Mitarbeitende dieser Lohngruppe unterstellt werden. Die konkrete Zuordnung einer einzelnen unterstützenden Person ist dann nicht mehr erforderlich.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 164 Abs. 4 SGB IX bleibt unberührt. Eine Nichterfüllung kann sich auf Dauer und Höhe der Förderung auswirken

Grundsätzlich ist der BSZ eine Leistung, die über mehrere Jahre bzw. dauerhaft bewilligt werden kann, wenn die Voraussetzungen weiterhin bestehen. Jedoch kann auch bei unveränderter Leistungsvoraussetzung bei einer Weiterbewilligung eine Reduzierung (Degression) erfolgen.

12.4 Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit

Der Beschäftigungssicherungszuschuss ist bei Teilzeitbeschäftigung anteilmäßig zu kürzen. Vollzeitbeschäftigung in diesem Sinn wird in erster Linie definiert durch den dem Arbeitsverhältnis zu Grunde liegenden Tarifvertrag oder sonstige arbeitsvertragliche, dienstrechtliche oder sonstige Regelungen hierzu. Für die Höhe der Förderung wird angenommen, dass unabhängig hiervon bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden keine Vollzeit vorliegt.

Eine Altersteilzeit im Blockmodell ist während der Arbeitsphase nicht als Teilzeit-, sondern wie eine Vollzeitbeschäftigung zu behandeln mit der Folge, dass während der Freistellungsphase die Leistungen entfallen.

12.5 Förderobergrenze

Bei der abschließenden Gesamtbetrachtung soll die Höhe der jährlichen Leistung zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen des Arbeitgebers (Beschäftigungssicherungszuschuss, personelle Unterstützung oder Kombination von beiden Leistungstatbeständen) 50 % des Jahreseinkommens oder des durchschnittlichen Monatseinkommens (Arbeitnehmerbrutto) des schwerbehinderten Menschen nicht überschreiten.

13. Antragstellung und Dauer der Leistung

13.1 Beginn und Dauer der Leistung

Die Leistung wird ab Beginn des Monats, in dem der Antrag eingegangen ist, bewilligt. Während der Einarbeitung - in der Regel in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses - werden keine Leistungen nach § 27 SchwbAV erbracht. Die Leistungen werden befristet bewilligt. Sie können auf Antrag wiederholt erbracht werden.

Ein kurzer Bewilligungszeitraum kann insbesondere in Betracht kommen, wenn

- die Leistung erstmalig bewilligt wird oder
- die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen gerade erst erfolgt ist oder
- der Umfang der außergewöhnlichen Belastung Veränderungen unterworfen sein kann, z.B. bei Einsatz eines Jobcoach.

13.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sollen Arbeitsverhältnisse beendet werden, entfallen die Leistungsvoraussetzungen in der Regel bei

- Erteilung der Zustimmung zur Kündigung durch das Integrationsamt vom Monat nach Erteilung der Zustimmung an oder
- Aufhebungsverträgen vom Monat nach Unterzeichnung des Vertrages an oder
- einer Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamtes vom Monat nach Zugang der Kündigung.

14. Zeiten ohne Lohnzahlung durch den Arbeitgeber

Leistungen werden auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen (insbesondere Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) erbracht, solange nicht Lohnersatzleistungen von Dritten erbracht werden, bei Entgelt- oder Gehaltsfortzahlung längstens jedoch 6 Wochen.

Bei Beamten wird die Leistung ebenfalls nach 6 Wochen eingestellt, auch wenn das Entgelt bei einer Erkrankung fortgezahlt wird.

Bei Insolvenz des Arbeitgebers entfällt die Leistung, soweit für den schwerbehinderten Menschen (bei BSZ) bzw. die unterstützende Person (bei PU) Insolvenzgeld gezahlt wird. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld führt in der Regel zu einer Reduzierung der Leistungen.

15. In-Kraft-Treten

Diese Empfehlungen treten mit Wirkung vom 1. April 2022 in Kraft. Änderungen zur bisherigen Empfehlung sind bei jeder Neu- oder Weiterbewilligung zu berücksichtigen. Änderungen während der Dauer bereits bewilligter Leistungen finden nicht statt.

Arbeitsausschuss Rechtsfragen

Auszug aus dem Protokoll Arbeitsausschuss–Rechtsfragen am 25.05.2021

TOP	Inhalt	Erledigung
2	<p>Zusammenhang mit der Schwerbehinderteneigenschaft und Leistungen der begleitenden Hilfe</p> <p>Frau Koch stellt die Frage in den Raum, ob bei der Bewilligung von Leistungen der begleitenden Hilfe allein die anerkannten Behinderungen zugrunde gelegt werden dürfen oder ob auch dann eine Leistung möglich ist, wenn die im Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes genannten Gesundheitsstörungen nicht tangiert sind.</p> <p>Einigkeit besteht zunächst darin, dass vor dem Hintergrund des Wandels vom Kausalitätsprinzip zum Finalitätsprinzip (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 SchwbAV stellt nicht mehr auf die behinderungsbedingte Notwendigkeit ab, sondern nur noch darauf, ob die Teilhabe am Arbeitsleben unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt), eine starre Orientierung an den anerkannten Funktionsbeeinträchtigungen nicht zwingend erforderlich ist, sondern eine inhaltlich - funktionelle Beziehung zu den anerkannten Behinderungen ausreicht, so dass für die Leistung ein irgendwie gearteter Zusammenhang ausreichend sein dürfte. Insofern dürfte bspw. eine Leistung nach § 27 SchwbAV bei psychischen Problemen, die aufgrund einer anerkannten MS-Erkrankung entstanden sind, möglich sein. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass nach der Versorgungsmedizin-Verordnung viele Behinderungen bereits seelische Begleiterscheinungen berücksichtigen.</p> <p>Als problematisch werden die Fälle bewertet, in denen kein Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung vorliegt, beispielsweise im Falle einer anerkannten Gehörlosigkeit, wenn wegen eines nicht als Behinderung festgestellten Rückenleidens der Zuschuss zu einer Hebehilfe begehrt werde.</p> <p>Zum Teil wird die Ansicht vertreten, dass insbesondere die Verordnungsbegründung zur SchwbAV eine sehr weite Auslegung nahelegt, so dass zu überlegen sei, ob in Fällen ohne entsprechenden Zusammenhang ein ärztliches Attest für die Bewilligung einer Förderung der begleitenden Hilfe ausreichend sein könnte. Zudem lehnen Versorgungsämter bei einem bereits festgestellten Grad der Behinderung (GdB) von 100 oft die Feststellung einer weiteren Behinderung mangels Rechtsschutzbedürfnis ab. Auch wird argumentiert, dass bei einem bereits festgestellten GdB von 50 oder mehr bei einem erneuten Antrag auf Feststellung einer Behinderung das Risiko der Herabsetzung und des Verlustes der Schwerbehinderteneigenschaft bestehe.</p>	

Allerdings ist demgegenüber zu berücksichtigen, dass nach dem Präventionsgedanken aus § 3 SGB IX und dem „Positionspapier der BIH zur Bedeutung, Aufgaben und Rolle der Integrationsämter im Feld der Prävention“ zwar der Beratungsauftrag der Integrationsämter weit zu fassen ist, dies jedoch nicht deckungsgleich mit dem Umfang der Leistungen der begleitenden Hilfe ist. Berücksichtigt werden sollte ferner der Umstand, dass § 18 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SchwbAV durch die Formulierung „unter Berücksichtigung von Art oder Schwere der Behinderung“ und durch das Abstellen auf den „behinderungsbedingten Bedarf“ auf die (anerkannte) Behinderung Bezug nimmt, und dass zudem die einzelnen Fördertatbestände der SchwbAV oft einen Bezug zur Behinderung voraussetzen (§ 26 SchwbAV – behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, § 27 SchwbAV – nach Art und Schwere seiner Behinderung).

Als ein weiterer Aspekt wird die Mittelsituation einzelner Bundesländer angesprochen.