

Grundsätze des Inklusions- und Integrationsamtes Baden-Württemberg für die notwendigen Leistungen für technische Arbeitshilfen (§ 19 SchwbAV) und für behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen (§ 26 SchwbAV)

Dezernat 3
Inklusions- und
Integrationsamt

Die Dezernentin
Androniki Petsos

SGB IX § 185 Abs. 3 Nr. 1 a), Nr. 2 a),
SchwbAV §§ 19, 26

01.01.2025

→
Stand: 01.01.2025

1. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen nach der SchwbAV

Es gelten die allgemeinen Regeln des § 18 SchwbAV (Nachrang der Leistungen des Integrationsamtes, Aufstockungsverbot etc.).

2. Leistungen nach § 19 SchwbAV

2.1 Abgrenzung

Im Rahmen des § 19 SchwbAV werden im Regelfall nur **körpernahe Arbeitshilfen** gefördert, die speziell an die **individuellen behinderungsbedingten Bedürfnisse des schwerbehinderten Menschen angepasst** sind und regelmäßig auch in sein Eigentum übergehen (z. B. Rollstühle, Spezialbrillen, angepasste orthopädische Schuhe oder Stühle o. Ä.).

Nach § 19 SchwbAV werden regelmäßig auch **standardisierte technische Hilfen**, insbesondere die für sinnesbehinderte Menschen (z. B. Braillezeilen inkl. Software) gefördert, für die der Arbeitgeber nach Ausscheiden des schwerbehinderten Menschen keine Verwendung hat. Arbeitsplatzausstattungen (notwendige Hardware) für die Nutzung von Telefon-Relay-Diensten werden ebenso nach § 19 SchwbAV an den schwerbehinderten Menschen gefördert.

Bei allen anderen Anträgen auf behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzumgebung hat die Sachbearbeitung auf eine Antragstellung nach § 26 SchwbAV hinzuwirken.

Seite 3

2.2 Förderhöhe, Bindungsfrist

Die Aufwendungen werden in voller Höhe übernommen, wenn es dem schwerbehinderten Menschen nicht zuzumuten ist, die erforderlichen Mittel selbst aufzubringen (§ 18 Abs. 2 Nr. 2 SchwbAV). Eine Eigenbeteiligung, insbesondere in Fällen gemischt beruflicher/privater Nutzung, ist möglich.

3. Leistungen nach § 26 SchwbAV

3.1 Verhältnis zu den Pflichten des Arbeitgebers aus § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten und Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX i. V. m. §§ 17 ff., 26 SchwbAV). Dazu gehört auch der Anspruch des schwerbehinderten Beschäftigten auf eine barrierefreie Kommunikation im betrieblichen Kontext.

Leistungen sind danach nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber nicht ohnehin gesetzlich verpflichtet ist, die Maßnahme auszuführen, oder ihm die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre ist (§ 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Leistungen, die nach § 19 SchwbAV (oben Nr. 2) gefördert werden, können ausnahmsweise auch nach § 26 SchwbAV an den Arbeitgeber bewilligt werden, wenn es hierfür betriebliche Gründe gibt (z. B. EDV-Anbindung/Support). In diesen Fällen kann von einer Eigenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden.

3.2 Förderhöhe

Seite 4

Für beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen i. S. d. § 156 SGB IX gilt in der Regel eine Förderuntergrenze bzw. **Mindesteigenbeteiligung** von **1.000 Euro pro Maßnahme** (nicht pro Rechnung).

Als Leistungen nach § 26 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 bis 3 SchwbAV können unter Berücksichtigung der o.g. Mindesteigenbeteiligung bis zu 100 Prozent der anrechenbaren Aufwendungen des Arbeitgebers bewilligt werden.

Maßgeblich für die Zuschusshöhe sind die Umstände des Einzelfalls. Kriterien für die Bemessung der Leistung sind u. a. Betriebsgröße, Grad der Erfüllung der Beschäftigungspflicht (nicht beschäftigungspflichtig oder Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen über die Pflichtquote hinaus) sowie die Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen. Berücksichtigt wird auch ein eventueller wirtschaftlicher Vorteil, der dem Arbeitgeber durch die technische Ausstattung unabhängig von der Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen entsteht (z. B. durch Mitnutzung durch nicht behinderte Beschäftigte oder Kunden, schnellere/effizientere Arbeitsausführung).

Pflichten des Arbeitgebers aus anderen Vorschriften außerhalb des SGB IX, beispielsweise aus dem Baurecht (Landesbauordnung [LBO], aus Arbeitsschutzgesetzen usw.) werden bei der Bemessung der Förderhöhe ebenfalls berücksichtigt. Solche Pflichten des Arbeitgebers können zu einem Ausschluss der Leistung führen. Für die Frage, ob eine solche Verpflichtung besteht, kann der Technische Beratungsdienst hinzugezogen werden.

Für Aufwendungen für die Wartung und Instandsetzung der technischen Hilfen sowie für die Ausbildung der schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der technischen Hilfe (**§ 26 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SchwbAV**) gelten zur Förderhöhe dieselben Maßstäbe.

3.3. Sicherung des Leistungszwecks

Seite 5

Zur Absicherung des Leistungszwecks soll sowohl bei Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberleistungen eine Bindungsfristabhängig von der Höhe des Zuschusses/der Nutzungsdauer festgelegt werden.

4. Leistungen für Kommunikationshilfen

Leistungen an Arbeitgeber für Kommunikationshilfen für schwerbehinderte Menschen mit Hör- oder Sprachbehinderung können nach § 26 Abs. 1 Nr. 4 SchwbAV gefördert werden.

Die Voraussetzungen, die Leistungshöhe und das Verfahren richten sich nach den KVJS-Leistungsgrundsätzen für Kommunikationshilfen in der jeweils gültigen Fassung.