

Urlaub ist kein Sonderwunsch

Assistenz auf Reisen: was übernommen wird, was nicht — und warum eine einzige Assistenzkraft eine Urlaubswoche nicht tragen darf

Lars Tiedemann

Dipl. Heilpädagoge (FH) · AssistUK

22. August 2026

Arbeitsfassung — Teil der Assistenz-Linie innerhalb dieser Reihe. Der Text beantwortet vier Fragen: Steht Urlaub überhaupt im Leistungsrecht? Wer zahlt was — Lohn, Fahrt, Unterkunft, Verpflegung? Wie viele Assistenzkräfte verlangt das Arbeitszeitgesetz für eine Urlaubswoche? Und was heißt das für den Antrag? Der Text beschreibt das deutsche System; alle Paragraphen wurden am 22.08.2026 im Gesetzestext nachgelesen. Er ist eine Orientierung, keine Rechtsberatung — im Einzelfall entscheiden die zuständigen Träger.

Inhalt

1. Die Frage, die im Juli gestellt wird
 2. Freizeit steht im Gesetz — auch die weit entfernte
 3. Was das Bundessozialgericht 2022 entschieden hat
 4. Die Aufteilung: drei Gruppen von Kosten
 5. „Angemessen“ ist eine Prüfung, kein Gefühl
 6. Das Zimmer — im Hotel und zu Hause
 7. Verpflegung, Eintritte und die kleinen Posten
 8. Warum eine Assistenzkraft nicht reicht
 9. Wenn die Person selbst Arbeitgeberin ist
 10. Die Verständigung reist mit
 11. Der Antrag: was hineingehört und wann
 12. Was strittig bleibt
 13. Grenzen dieses Textes
 14. Fazit in fünf Sätzen
 15. Literatur (mit Prüfvermerk)
-

1. Die Frage, die im Juli gestellt wird

Es gibt einen Satz, der in Beratungsgesprächen zuverlässig im Sommer fällt: »Wir wollten eigentlich eine Woche wegfahren — geht das?« Er kommt spät, und er kommt zögernd, als wäre er eine Zumutung. Genau darin liegt das eigentliche Problem.

Denn Urlaub gilt vielen Beteiligten als das, was übrig bleibt, wenn das Notwendige geregelt ist. Wohnen ist notwendig. Pflege ist notwendig. Eine Woche am Meer wirkt daneben wie ein Extra, und wer ein Extra beantragt, tut das mit schlechtem Gewissen. Dieses schlechte Gewissen ist die schlechteste denkbare Verhandlungsposition — und sachlich unbegründet.

Dieser Text nimmt es auseinander. Er zeigt, dass Urlaub kein Randthema des Leistungsrechts ist, sondern ein ausdrücklich benannter Bestandteil; er zieht die Grenze zwischen dem, was der Träger zahlt, und dem, was die Person selbst trägt; und er behandelt einen Punkt, der in fast allen Ratgebern fehlt, obwohl er die meisten Urlaube zum Scheitern bringt: das Arbeitszeitrecht.

2. Freizeit steht im Gesetz — auch die weit entfernte

Der Ausgangspunkt ist unspektakulär und wird trotzdem selten zitiert. § 78 Abs. 1 SGB IX beschreibt, wofür Assistenzleistungen erbracht werden, und nennt dabei ausdrücklich die **Freizeitgestaltung** — neben der Alltagsbewältigung, der Tagesstrukturierung und der Verständigung mit der Umwelt. Freizeit ist also kein Bereich, in den die Assistenz gnädigerweise mitkommt. Sie ist einer ihrer Zwecke.

Dazu tritt § 113 Abs. 2 SGB IX, der die Leistungen zur Sozialen Teilhabe auflistet, und darüber die Zielbestimmung des § 113 Abs. 1: Menschen mit Behinderungen sollen zu einer möglichst selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung befähigt und **zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft** befähigt oder darin unterstützt werden. Nichts daran ist auf den Wohnort begrenzt.

Der internationale Rahmen sagt dasselbe deutlicher. Artikel 30 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten, Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am kulturellen Leben, an Erholung, Freizeit und Sport zu ermöglichen — Artikel 30 Abs. 5 nennt Erholungs- und Tourismusaktivitäten ausdrücklich. Und Artikel 20 verpflichtet zur persönlichen Mobilität »in der Art und Weise und zum Zeitpunkt ihrer Wahl«.

Wer also eine Urlaubsbegleitung beantragt, beantragt nichts Exotisches. Er beantragt eine Leistung, deren Zweck im Gesetz steht.

3. Was das Bundessozialgericht 2022 entschieden hat

Die praktisch wichtigste Entscheidung ist das Urteil des Bundessozialgerichts vom **19. Mai 2022 (B 8 SO 13/20 R)**. Es beantwortet die Kernfrage: Was von einer Urlaubsreise ist eine Leistung — und was nicht?

Die Antwort folgt einem einzigen Unterscheidungsprinzip, das man sich merken sollte, weil es alles Weitere trägt: **Übernommen werden die behinderungsbedingten Mehrkosten**. Also das, was *zusätzlich* anfällt, weil eine Behinderung vorliegt. Zum Bedarf gehören danach erforderlichenfalls auch die notwendigen Fahrtkosten und die sonstigen mit der Fahrt verbundenen notwendigen Auslagen der Begleitperson.

Ebenso klar ist die Kehrseite: Das Bedürfnis, Urlaub zu machen, ist nicht behinderungsbedingt. Es haben alle Menschen. Die eigene Reise, die eigene Unterkunft, die eigene Verpflegung zahlt die Person deshalb selbst — aus ihrem Einkommen, wie jede andere Person auch.

Diese Zweiteilung ist keine Härte, sondern das Prinzip, das die Leistung überhaupt begründbar macht. Wer sie akzeptiert, kann präzise argumentieren. Wer versucht, den ganzen Urlaub zur Leistung zu erklären, verliert auch den Teil, der ihm zusteht.

4. Die Aufteilung: drei Gruppen von Kosten

Aus dem Prinzip folgt eine Ordnung, die sich in drei Gruppen fassen lässt.

Erstens: was die Person selbst trägt. Ihre Fahrt, ihre Unterkunft, ihr Essen, ihre Eintritte, ihre Ausflüge. Das ist der Urlaub selbst.

Zweitens: was der Träger trägt. Vor allem den **Lohn der Assistenzkräfte** während der Reise — sie bleiben beschäftigt, die Arbeit geht weiter, sie findet nur anderswo statt. Dazu die **Fahrtkosten der Begleitperson** und die weiteren mit der Fahrt verbundenen notwendigen Auslagen.

Drittens: die strittige Zone. Das Zimmer der Assistenzkraft, ihre Verpflegung, ihre Eintritte. Hier entscheidet das Wort *notwendig*, und hier wird verhandelt.

Für die dritte Gruppe ist die Argumentationsfigur wichtiger als jedes Detail. Sie lautet:

Wenn eine Assistenzkraft mitreisen muss, damit die Reise überhaupt stattfinden kann, dann ist alles, was ihre Anwesenheit vor Ort erst ermöglicht, Teil der Leistungserbringung. Eine Kraft, die kein Bett hat, kann nicht anwesend sein. Ein Zimmer ist unter dieser Bedingung keine Annehmlichkeit, sondern eine Voraussetzung. Wer stattdessen mit Fairness argumentiert — »die Kraft kann doch nicht selbst zahlen« —, verlässt das Leistungsrecht und landet in einem Gespräch über Anstand, das er nicht gewinnen wird.

Ein Hinweis für die Kalkulation, der regelmäßig unterschätzt wird: Der Lohn ist der größte Posten, nicht die Unterkunft. Eine Woche Rund-um-die-Uhr-Begleitung ist eine Woche Personal — und je nach Bedarf ist das mehr als eine Vollzeitstelle.

5. „Angemessen“ ist eine Prüfung, kein Gefühl

Das Leistungsrecht arbeitet an dieser Stelle mit dem Maßstab der Angemessenheit: § 104 SGB IX für die Eingliederungshilfe, § 9 SGB XII für die Sozialhilfe. Beide sagen im Kern dasselbe: Den Wünschen der leistungsberechtigten Person ist zu entsprechen, soweit sie angemessen sind.

Die Prüfung hat zwei Richtungen. Erstens: Ist eine Urlaubsreise dem Grunde nach angemessen? Die Antwort ist im Regelfall ja — eine Reise im Jahr, meist im Umfang etwa einer Woche, gilt als angemessen. Zweitens: Sind die behinderungsbedingten Mehrkosten so niedrig wie möglich gehalten? Hier verlangen Träger regelmäßig, dass günstigere Alternativen geprüft wurden.

Wie das in Zahlen aussieht, ist Ländersache und schwankt erheblich. Das Land Berlin etwa arbeitet mit einem Rahmen von sechs Tagen im Kalenderjahr und einem Tagessatz je Person, aus dem sich ein Jahresbetrag ergibt; eine Abweichung um bis zu 30 Prozent ist möglich, wenn der Gesamtrahmen gewahrt bleibt. Bemerkenswert und praktisch folgenreich ist eine

weitere Festlegung desselben Papiers: Die Gesamtkosten beziehen sich auf alle Reisekosten der Begleitung **unabhängig von deren Anzahl**. Zwei Assistenzkräfte bedeuten also nicht den doppelten Rahmen.

Solche Zahlen binden nur den jeweiligen Träger. Sie hier zu nennen hat trotzdem einen Wert: Sie zeigen die Größenordnung, in der sich »angemessen« bewegt, und sie sind ein wirksames Gegenargument, wenn jemand behauptet, für so etwas gebe es überhaupt keine Grundlage.

6. Das Zimmer — im Hotel und zu Hause

Die Zimmerfrage stellt sich in zwei ganz verschiedenen Zusammenhängen, die man auseinanderhalten muss.

Unterwegs geht es um das Hotelzimmer der Assistenzkraft. Es fällt unter die »sonstigen mit der Fahrt verbundenen notwendigen Auslagen der Begleitperson«, und ob es übernommen wird, entscheidet die Notwendigkeit. Bei nächtlichem Unterstützungsbedarf ist sie leicht zu begründen: Wer nachts Hilfe braucht, braucht nachts jemanden in Reichweite. Schwieriger ist die Frage nach dem **Einzelzimmer**. Ein gemeinsames Zimmer ist rechtlich denkbar und wird von Trägern gern als das Günstigere angesetzt; fachlich ist es problematisch, weil es die Privatheit beider Seiten aufhebt und die Grenze zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit für die Assistenzkraft vollständig auflöst. Wer ein Einzelzimmer will, sollte es früh und mit Begründung beantragen — nicht am Buchungstag.

Zu Hause geht es um das Assistenzzimmer, und hier ist die Rechtslage klarer, als viele annehmen. Wird ein Raum allein dafür vorgehalten, dass Assistenz rund um die Uhr verfügbar ist, sind seine Kosten **nicht Kosten der Unterkunft, sondern Folgekosten der Hilfe**. Das Bundessozialgericht hat das mit Urteil vom 28. Februar 2013 (B 8 SO 1/12 R) entschieden.

Die Abgrenzung, die dabei zu treffen ist, lautet: Steht die Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Ablaufs im Vordergrund — oder das Wohnen selbst im Sinne eines geschützten räumlichen Lebensmittelpunkts? Ist die Anmietung untrennbar mit der Sicherstellung der häuslichen Unterstützung verbunden, handelt es sich um Kosten der Hilfe.

In der Verwaltungspraxis werden daraus vier Prüffragen:

1. Besteht ein Rund-um-die-Uhr-Bedarf, muss also ständig eine Person in der Nähe sein — auch nachts?
2. Ist die Anmietung untrennbar mit der Sicherstellung der Unterstützung verbunden?
3. Nutzen die Assistenzkräfte den Raum ausschließlich im Zusammenhang mit ihrer Aufgabe?
4. Ist die Größe angemessen, gemessen an der regionalen Wohnsituation?

Der Unterschied ist praktisch bedeutsam. Als Kosten der Unterkunft würde das Zimmer an den Angemessenheitsgrenzen für Wohnraum scheitern — dort ist ein zusätzlicher Raum für eine Assistenzkraft nicht vorgesehen. Als Folgekosten der Hilfe scheitert es daran nicht. Bei Unstimmigkeiten gehört der Träger der Grundsicherung ins Teilhabeplanverfahren einbezogen, statt dass zwei Stellen über die Person hinweg aufeinander verweisen.

Ein **Ruheraum** ist etwas anderes. Wo Assistenzkräfte im Schichtdienst arbeiten und nicht übernachten, geht es nicht um ein Zimmer, sondern um einen Ort für Pausen — eine Frage des Arbeitsschutzes und der Wohnungsplanung, nicht des Leistungsrechts. Sie gehört trotzdem in jede Planung, weil eine Pause im Flur keine Pause ist.

7. Verpflegung, Eintritte und die kleinen Posten

Die tägliche Kleinfrage ist zugleich die unangenehmste: Wer zahlt das Mittagessen der Assistenzkraft?

Für **Eintritte** ist die Lage meist einfach. Viele Einrichtungen lassen Begleitpersonen bei entsprechendem Merkzeichen kostenfrei ein; wo das nicht gilt, ist die Notwendigkeit offensichtlich, weil die Person andernfalls draußen bleiben müsste.

Für **Verpflegung** ist es schwieriger, und ehrlicherweise ist die Rechtslage hier weniger komfortabel, als man es sich wünscht. Essen muss die Assistenzkraft auch zu Hause; ein Mehrbedarf entsteht durch die Reise nicht automatisch. Argumentierbar ist eher der **Mehraufwand gegenüber dem Alltag** — etwa wenn die gewählte Reiseform Halbpension erzwingt oder Selbstversorgung nicht möglich ist.

Der praktische Rat wiegt hier schwerer als die dogmatische Feinheit: **Diese Posten gehören vor der Reise in eine schriftliche Zusage.** Ein Satz im Bescheid oder eine E-Mail des Trägers ist mehr wert als jede spätere Diskussion — und er erspart der Assistenzkraft die unwürdige Lage, im Dienst am Tisch ihr eigenes Essen zu bezahlen.

Für das Arbeitgebermodell kommt eine Klarstellung hinzu, die überrascht: Was die Person ihrer Assistenzkraft freiwillig zuwendet, ist arbeits- und steuerrechtlich kein Freundschaftsdienst, sondern kann Arbeitslohn sein. Wer Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist, klärt das mit der Lohnabrechnung, bevor daraus eine Nachforderung entsteht.

8. Warum eine Assistenzkraft nicht reicht

Hier liegt der Punkt, an dem die meisten Urlaubsplanungen scheitern — und zwar nicht am Träger, sondern am Arbeitszeitgesetz. Assistenz ist Arbeit, und das Arbeitszeitgesetz kennt keine Ausnahme für Ferienstimmung.

Vier Regeln genügen für die Rechnung:

- **§ 3 ArbZG:** Die werktägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden, verlängerbar auf zehn, wenn im Durchschnitt von sechs Monaten acht Stunden nicht überschritten werden.
- **§ 5 ArbZG:** Nach Beendigung der Arbeitszeit stehen **elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit** zu. In der Pflege und Betreuung von Personen darf auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn ein Ausgleich innerhalb eines Kalendermonats erfolgt.
- **Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit.** Die Stunden zählen voll mit, auch wenn in ihnen nichts geschieht; niedriger vergüten darf man sie, aus der Arbeitszeit herausrechnen nicht.
- **§ 11 ArbZG:** Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen arbeitsfrei bleiben.

Wer das auf sieben Tage anwendet, kommt zu einem eindeutigen Ergebnis: **Eine Woche Urlaub mit hohem, auch nächtlichem Unterstützungsbedarf ist mit einer einzigen Assistenzkraft nicht rechtmäßig zu leisten.** Es braucht zwei Kräfte im Wechsel, eine Kraft plus eine vor Ort hinzugebuchte Unterstützung, oder eine Reiseform, die echte Ruhezeiten zulässt.

Der zweite Grund ist fachlich und wiegt für mich schwerer als der formale. Übermüdete Assistenz ist unaufmerksame Assistenz, und Unaufmerksamkeit trifft in der Unterstützten Kommunikation zuerst das Feinste: das Warten auf eine Antwort, das Erkennen eines Zeichens, die Unterscheidung von Zustimmung und Nachgeben. Wer »genug« nur mit einem Blick zeigen kann, braucht ein waches Gegenüber — in der zweiundzwanzigsten Stunde ebenso wie in der zweiten.

Für den Antrag folgt daraus eine Umrechnung, die man ausdrücklich vornehmen muss: Der Personalbedarf einer Reise ist nicht die Zahl der Stunden, in denen Hilfe nötig ist, sondern die Zahl der Stunden, die nach Arbeitszeitrecht besetzt werden müssen. Wer nur die erste Zahl beantragt, beantragt zu wenig — und trägt die Differenz selbst.

9. Wenn die Person selbst Arbeitgeberin ist

Im Arbeitgebermodell verschiebt sich die Verantwortung, und das hat für Reisen zwei konkrete Folgen.

Die erste ist beruhigend: Die Anwendungshinweise, die es dazu gibt, halten ausdrücklich fest, dass die Assistenzkräfte **für die Dauer der Urlaubsreise weiterbeschäftigt** werden. Der Lohn läuft also weiter; die Reise ist kein unbezahlter Sonderfall.

Die zweite ist unbequem: Wer anstellt, haftet. Ordnungswidrig handelt nach § 22 ArbZG, wer **als Arbeitgeber** gegen die Arbeitszeitvorschriften verstößt; der Bußgeldrahmen reicht bis 30.000 Euro. Adressat ist der Arbeitgeber — im Arbeitgebermodell also die Person mit Behinderung selbst. Der Kostenträger steht in dieser Vorschrift nicht.

Daraus folgt ein Grundsatz, der weit über den Urlaub hinausreicht: **Ein Träger darf einen Bedarf anders bewerten, aber er darf seiner Bewilligung nicht unterstellen, dass die Leistung unter rechtswidrigen Bedingungen erbracht wird.** Wenn aus Höchstarbeitszeit und Ruhezeit folgt, dass eine Woche nur mit zwei oder drei Kräften zu besetzen ist, dann ist das der Bedarf — unabhängig davon, was günstiger wäre. Wer diese Rechnung schriftlich in den Antrag legt, verschiebt die Begründungslast: Nicht die Person muss erklären, warum sie mehr Personal möchte, sondern der Träger, wie die Abdeckung mit weniger rechtmäßig gelingen soll.

Hinzu kommt eine Beschränkung, die im Arbeitgebermodell besonders hart trifft: Die Ausnahmen des § 7 ArbZG — längere Dienste bei erheblichem Bereitschaftsdienst, angepasste Ruhezeiten — setzen einen **Tarifvertrag** oder eine darauf gestützte Betriebs- oder Dienstvereinbarung voraus. Ein Privathaushalt hat beides in aller Regel nicht. Was ein tarifgebundener Dienst legal fahren darf, darf eine privat anstellende Person deshalb noch lange nicht.

10. Die Verständigung reist mit

Bis hierher ging es um Geld und Recht. Der Teil, der darüber entscheidet, ob eine Reise gelingt, kostet dagegen fast nichts — er muss nur vorher bedacht werden.

Im Urlaub verlässt die Person ihr eingespieltes Netz. Zu Hause kennt das Umfeld die Zeichen, die Abkürzungen, die Bedeutung eines bestimmten Blicks. Im Hotel weiß das niemand. Damit steigt das Gewicht der mitreisenden Assistentzkraft erheblich: Sie ist unterwegs oft die einzige Person, die die Verständigung trägt — was zugleich erklärt, warum ihre Übermüdung dort noch schwerer wiegt als daheim.

Vorbereiten lässt sich mehr, als man denkt: das Gerät samt Ladekabel, Ersatzhalterung, Reiseadapter und einer Sicherung der Vokabulardatei; **Wörter für diese Reise** — Ortsnamen, das Hotel, das Meer, die Menschen, die man treffen wird, eingepflegt *vor* der Abfahrt; eine Papierfassung für Strand, Dusche und Technikausfall; bei Auslandsreisen ein Vokabular, das die Landessprache mitführt, weil das Personal die deutsche Ausgabe nicht versteht; und ein kurzes Blatt für Fremde: Wie spreche ich diese Person an, wie lange warte ich auf eine Antwort, woran erkenne ich ein Nein?

Und ein Argument, das in Anträgen zu selten auftaucht, obwohl es fachlich stark ist: **Urlaub erzeugt Kommunikationsanlässe.** Neue Orte schaffen etwas, worum man sich im Alltag mühsam bemühen muss — einen echten Grund, etwas zu erzählen, und ein Gegenüber, das die Antwort nicht schon kennt. Wer eine Woche lang täglich etwas erlebt, hat danach etwas zu berichten. Für Menschen, deren Alltag arm an Neuem ist, ist das kein Nebeneffekt, sondern ein Wirkungsziel, das sich in den Gesamtplan schreiben lässt.

11. Der Antrag: was hineingehört und wann

Der häufigste Fehler ist nicht das falsche Argument, sondern der falsche Zeitpunkt. Als Faustregel gilt: **mindestens drei Monate vor der Reise**. Besser noch gehört der Urlaub in die Bedarfsermittlung und den Gesamtplan — also in das Verfahren, in dem ohnehin besprochen wird, wie das Jahr der Person aussieht. Dort ist er ein Ziel unter anderen; im Juli ist er ein Sonderantrag.

In den Antrag gehören: Reiseziel und Zeitraum; die Begründung, warum Begleitung nötig ist; die **Personalrechnung nach Arbeitszeitgesetz** mit Stundenplan, Ruhezeiten und Vertretung; die anfallenden Kosten für die Assistenz — Fahrt, Unterkunft, gegebenenfalls Verpflegung; und, falls die Reise teurer ausfällt als üblich, die Begründung, warum eine günstigere den Bedarf nicht deckt.

Reicht der Bescheid nicht, ist das ein Verfahrensstand und kein Urteil: Der Widerspruch ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe möglich (§ 84 SGG), das sozialgerichtliche Verfahren ist für Menschen mit Behinderungen kostenfrei (§ 183 SGG). Und für die Beratung davor steht die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX zur Verfügung — unabhängig von Trägern und Leistungserbringern.

12. Was strittig bleibt

Redlicherweise gehört dazu, was dieser Text nicht auflöst.

Die Verpflegung der Assistenzkraft ist die schwächste Position. Das Argument des Mehraufwands trägt, wo Selbstversorgung ausgeschlossen ist, und trägt schlecht, wo sie möglich wäre.

Das Einzelzimmer ist fachlich gut begründbar und rechtlich nicht gesichert. Wer darauf besteht, sollte mit der Doppelbelegung als Rückfallposition rechnen — oder mit einer Eigenbeteiligung an der Differenz.

Die Deckelung bei mehreren Kräften ist die härteste Stelle: Wenn das Arbeitszeitrecht zwei Kräfte verlangt, der Träger aber einen Rahmen ansetzt, der die Reisekosten einer Begleitung abbildet, entsteht eine Lücke, die niemand aufgelöst hat. Meines Erachtens ist hier der Widerspruch das richtige Mittel — mit genau der Personalrechnung aus Abschnitt 8 als Begründung.

Auslandsreisen sind ein eigenes Kapitel, das dieser Text nicht behandelt: Sozialleistungen ins Ausland sind gesondert geregelt, und die Frage, wie weit ein Träger eine Reise außerhalb Deutschlands mitfinanzieren muss, ist damit nicht mit den hier genannten Maßstäben allein zu beantworten.

13. Grenzen dieses Textes

Drei Dinge leistet dieser Text nicht. Er ist **keine Rechtsberatung** — er gibt Gesetzeswortlaut und veröffentlichte Rechtsprechung wieder und ordnet sie fachlich ein; verbindliche Auskunft im Einzelfall geben Fachanwaltskanzleien, Gewerkschaften und die zuständigen Behörden. Er bildet **die Ländervielfalt nicht ab**: Die genannten Beträge und Tagesrahmen stammen aus Anwendungshinweisen einzelner Länder und binden nur den jeweiligen Träger; die bundesrechtlichen Maßstäbe gelten überall, die Zahlen nicht. Und er behandelt **Auslandssachverhalte nicht**.

Hinzu kommt eine inhaltliche Grenze: Die Bewertung in Abschnitt 8, dass durchgehende Ein-Personen-Begleitung auch fachlich nicht tragfähig ist, ist meine fachliche Position aus der Arbeit in der Unterstützten Kommunikation — sie ist begründet, aber sie ist keine Rechtsauffassung.

14. Fazit in fünf Sätzen

Freizeitgestaltung ist ein ausdrücklicher Zweck der Assistenzleistung (§ 78 Abs. 1 SGB IX), und das Bundessozialgericht hat 2022 bestätigt, dass die behinderungsbedingten Mehrkosten einer angemessenen Urlaubsreise einschließlich der Fahrtkosten und sonstigen notwendigen Auslagen der Begleitperson zu übernehmen sind (B 8 SO 13/20 R). Die Grenze verläuft am Prinzip: Was zusätzlich wegen der Behinderung anfällt, ist Leistung — der Urlaub selbst ist es nicht, denn das Urlaubsbedürfnis haben alle Menschen. Das Zimmer der Assistenz ist unterwegs eine Frage der Notwendigkeit und zu Hause, als dauerhaft vorgehaltenes Assistenzzimmer, Folgekosten der Hilfe und nicht Kosten der Unterkunft (B 8 SO 1/12 R). Der Personalbedarf einer Reise ergibt sich nicht aus dem Hilfebedarf, sondern aus dem Arbeitszeitgesetz — Höchstarbeitszeit, elf Stunden Ruhezeit und die Anrechnung des Bereitschaftsdienstes machen eine Urlaubswoche mit einer einzigen Assistenzkraft rechtswidrig, und das Haftungsrisiko trägt der Arbeitgeber, nicht der Kostenträger. Wer diese Rechnung früh, schriftlich und im Gesamtplanverfahren vorlegt, verhandelt nicht über einen Wunsch, sondern über eine Bedingung der Leistungserbringung.

15. Literatur (mit Prüfvermerk)

1. ✓ **Bundessozialgericht, Urteil vom 19.05.2022 — B 8 SO 13/20 R** (Fundstelle über die Reha-Info 05/2022 der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation verifiziert am 22.08.2026): Behinderungsbedingte Mehrkosten einer Urlaubsreise; zum Bedarf gehören erforderlichenfalls die notwendigen Fahrtkosten und die sonstigen mit der Fahrt verbundenen notwendigen Auslagen der Begleitperson. Bezugsnormen dort: §§ 102 Abs. 1 Nr. 4, 113 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX sowie § 78 Abs. 1 Satz 2 SGB IX.
2. ✓ **Bundessozialgericht, Urteil vom 28.02.2013 — B 8 SO 1/12 R** (zitiert in den unter Nr. 5 genannten Anwendungshinweisen, geprüft am 22.08.2026): Kosten eines allein für die Assistenz

vorgehaltenen Zimmers sind Folgekosten der Hilfe und nicht Kosten der Unterkunft; im Arbeitgebermodell ist keine besondere fachliche Qualifikation erforderlich, Anlernen und Einweisung durch die leistungsberechtigte Person genügen.

3. ✓ **SGB IX (Stand 08/2026), im Gesetzestext nachgelesen am 22.08.2026:** § 78 Abs. 1 (Assistenzleistungen; ausdrücklich Freizeitgestaltung und Verständigung mit der Umwelt) · § 78 Abs. 2 (Entscheidung der Leistungsberechtigten über Ablauf, Ort und Zeitpunkt) · § 104 (Maßstab der Angemessenheit, Wunsch- und Wahlrecht) · § 113 Abs. 1–2 (Soziale Teilhabe) · § 124 (Anforderungen an Leistungserbringer, einschließlich der Fähigkeit zur Kommunikation in wahrnehmbarer Form) · § 32 (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung).
4. ✓ **Arbeitszeitgesetz (ArbZG), im Gesetzestext nachgelesen am 22.08.2026:** § 3 (Höchstarbeitszeit acht Stunden, Verlängerung auf zehn bei Halbjahresausgleich) · § 4 (Ruhepausen) · § 5 (elf Stunden Ruhezeit; Verkürzung auf zehn in Pflege und Betreuung mit Ausgleich binnen eines Kalendermonats) · § 7 (abweichende Regelungen nur auf tarifvertraglicher Grundlage; Abs. 2a Gesundheitsschutz; Abs. 7 schriftliche Einwilligung, Widerruf mit sechsmonatiger Frist) · §§ 11, 12 (Sonntagsruhe, mindestens 15 freie Sonntage, Ersatzruhetage) · § 22 (Ordnungswidrigkeit, Adressat ist ausdrücklich der Arbeitgeber; Bußgeldrahmen bis 30.000 Euro) · § 23 (Strafvorschriften).
5. ✓ **Sozialagentur Sachsen-Anhalt, Arbeitshinweis 01/2026 vom 12.01.2026, Az. 43013-2/18** (Volltext geprüft am 22.08.2026): Leistungsgewährung im Arbeitgebermodell nach § 64f SGB XII i. V. m. § 102 SGB IX — mit eigenen Abschnitten zu Urlaub (Hinzurechnung des Urlaubsanspruchs zur Gesamtzeit), Assistenzzimmer (vier Prüfkriterien, Verweis auf B 8 SO 1/12 R), Bereitschaftszeiten und Urlaubsreisen mit Assistenten („Die Assistenten werden für die Dauer der Urlaubsreise weiterbeschäftigt.“). (Bindet nur den dortigen Träger; hier als Beleg für Verwaltungspraxis zitiert.)
6. ✓ **Land Berlin, Rundschreiben Soz Nr. 02/2023** (geprüft am 22.08.2026): Anwendungshinweise für die Übernahme von Reisekosten für Assistenzkräfte nach §§ 113 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3, 78 Abs. 2 Satz 2 SGB IX; Tagesrahmen und Jahresbetrag, Abweichungskorridor, ausdrücklich: Gesamtkosten unabhängig von der Anzahl der Begleitpersonen. *Bindet nur den dortigen Träger.*
7. ✓ **UN-Behindertenrechtskonvention**, Art. 20 (persönliche Mobilität in der Art und Weise und zum Zeitpunkt der Wahl) und Art. 30 Abs. 5 (Teilhabe an Erholung, Freizeit und Sport, ausdrücklich einschließlich Tourismus).
8. ✓ **Sozialgerichtsgesetz (SGG)**, § 84 (Widerspruchsfrist ein Monat) und § 183 (Kostenfreiheit des Verfahrens für Menschen mit Behinderungen), nachgelesen am 22.08.2026.
9. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Gute Assistenz braucht gute Arbeit. AssistUK-Grundlagentext. — Vergütung, Ausfallzeiten, Einarbeitung, Übergabe und Supervision; das Gegenstück zu den Abschnitten 8 und 9. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
10. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Die Nacht, die niemand zählt. AssistUK-Grundlagentext zur Arbeitszeit in der Assistenz. — Vertiefung der arbeitszeitrechtlichen Fragen dieses Textes. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)

Die fachliche Position, Auswahl und Verantwortung liegen bei mir. Dieser Text ist keine Rechtsberatung. — L. T.