



---

## **Merkblatt für Arbeitgebende**

### **Informationen zur Leistung „Budget für Arbeit“ nach § 61 SGB IX**

#### **1. Welchen Zweck verfolgt das Budget für Arbeit?**

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung. Das Budget für Arbeit stellt eine Alternative zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung nach § 58 SGB IX oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX dar.

Ziel der Gewährung der Leistung ist es, dem Menschen mit Behinderung aus einer Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit heraus möglichst den Übergang in ein uneingeschränktes und voll versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ohne weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Eingliederungshilfe, jedoch mit anderen Hilfen durch z.B. die Bundesagentur für Arbeit oder das Integrationsamt, zu erleichtern.

Darüber hinaus hat das Land Schleswig-Holstein mit dem Modellprojekt „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“ für Menschen mit wesentlicher Behinderung über §§ 60 und 61 SGB IX hinausgehende Beschäftigungsalternativen zur Werkstatt für Menschen mit Behinderung ermöglicht. Weitere Informationen dazu erhalten Sie hier:

[https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/T/teilhabe/Downloads/Infoblatt\\_Arbeit.pdf?blob=publicationFile&v=3](https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/T/teilhabe/Downloads/Infoblatt_Arbeit.pdf?blob=publicationFile&v=3).

#### **2. Welchen Umfang hat das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX?**

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der behinderungsbedingten Minderleistung des Beschäftigten sowie die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 % des Arbeitgeber-Bruttoentgeltes. Der Lohnkostenzuschuss wird nach Zustimmung des Leistungsberechtigten an Sie als Arbeitgeber ausgezahlt.

Anerkannt schwerbehinderte Menschen können weitere Leistungen durch andere Kostenträger (z.B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit oder Deutsche Rentenversicherung) erhalten und durch den regional zuständigen Integrationsfachdienst unterstützt werden.

Bei der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz handelt es sich um personelle Begleitung und Sicherung des Arbeitsplatzes durch einen externen Anbieter. Die Fachkräfte unterstützen den Menschen mit Behinderung und den Betrieb rund um die Erfordernisse am Arbeitsplatz. Wer die Begleitung am Arbeitsplatz übernimmt, entscheidet der Mensch mit Behinderung.

### **3. Welche Vorteile haben Sie bei der Einstellung im Rahmen des Budgets für Arbeit?**

Durch die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung im Rahmen des Budgets für Arbeit erhalten Sie gleichzeitig finanzielle und personelle Unterstützung. Vor allem aber zeigen Sie gesellschaftliche Verantwortung und soziales Engagement, indem Sie Menschen mit Behinderung eine Chance geben, die ersten Schritte in Richtung einer Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu gehen. Zudem schaffen Sie eine Alternative für Menschen mit Behinderung zur Beschäftigung in einer Werkstatt. Dadurch gewinnen Sie einen zuverlässigen und motivierten Mitarbeiter, welcher das Betriebsklima positiv beeinflusst.

Bei den Arbeitsplätzen von schwerbehinderten Menschen, die ein Budget für Arbeit erhalten, handelt es sich um Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX. Die Besetzung eines Arbeitsplatzes im Rahmen des Budgets für Arbeit durch einen schwerbehinderten Menschen oder gleichgestellten Menschen ist auf die Pflichtarbeitsplätze anrechenbar.

### **4. Was kommt auf Sie als Arbeitgeber zu?**

Da die Anleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz sowie die Ermittlung der Minderleistung des Arbeitnehmers (kann weg) durch eine externe Person erfolgt, müssen Sie betriebsfremden Personen Zutritt in Ihre Arbeitsräume gewähren. Außerdem verpflichten Sie sich, mit der für die Anleitung und Begleitung beauftragten Person im Sinne des Leistungsberechtigten zusammenarbeiten. Darüber hinaus erhalten Sie von uns einen Vordruck für einen Bericht, mit der Aufforderung, diesen alle 2 Jahre ausgefüllt zu übersenden. Mit diesem Bericht bitten wir Sie um Beschreibung der Tätigkeit, um eine Einschätzung der Arbeitsleistung Ihres Arbeitnehmers, sowie um Mitteilung Ihrer betrieblichen Aufwendungen. Ihre Einschätzung wird bei der Überprüfung der Leistung zur Feststellung der Höhe des Lohnkostenzuschusses berücksichtigt. Bei der Bearbeitung des Fragebogens können Sie Unterstützung durch den Integrationsfachdienst erhalten.

### **5. Wer kommt als Arbeitnehmer in Frage?**

Ein Budget für Arbeit erhalten nach § 61 Abs. 1 SGB IX Menschen mit wesentlicher Behinderung, die über eine Berechtigung verfügen, in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung zu arbeiten und die außerdem i.d.R. den Berufsbildungsbereich in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung durchlaufen haben. Eine Berechtigung in einer Werkstatt arbeiten zu dürfen, besitzen Menschen mit wesentlicher Behinderung, für die wegen Art und Schwere der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder eine Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung nicht, noch nicht oder nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

Da es sich um eine wesentliche Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX handeln muss, sind nur Menschen mit Behinderung anspruchsberechtigt, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Ein Schwerbehindertenausweis reicht damit nicht aus. Das Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises ist nicht Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit.

Die wesentliche Behinderung stellt die Fachkraft der Eingliederungshilfe fest.

## **6. Welche Anforderungen gibt es an das Arbeitsverhältnis?**

Jeder private oder öffentliche Arbeitgeber kann dem Leistungsberechtigten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung anbieten und mit ihm einen entsprechenden Vertrag abschließen. Sozialversicherungsfreie Beschäftigungen (unter 15 Stunden wöchentlich) können nicht Gegenstand eines Budgets für Arbeit sein. Für eine Beschäftigung im Rahmen des „Budgets für Arbeit“ in einem Inklusionsbetrieb ist eine Beschäftigung mit 12 Wochenstunden zulässig. Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht schon vor Beantragung des Budgets für Arbeit bestanden haben. Auch Teilzeitbeschäftigungen sind förderungsfähig.

Die geforderte Sozialversicherungspflicht besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung, gesetzlichen Krankenversicherung, gesetzlichen Unfallversicherung sowie der sozialen Pflegeversicherung. In der Arbeitslosenversicherung hingegen besteht nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III Versicherungsfreiheit, da die Leistungsberechtigten dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Der Leistungsberechtigte ist zudem nicht auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung angewiesen, da im Falle eines Scheiterns des Arbeitsverhältnisses gem. § 220 Abs. 3 SGB IX ein Rückkehrrecht in die Werkstatt besteht. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht daher nicht.

Sofern bei Ihnen tarifrechtliche Regelungen bei der Entgeltzahlung zur Anwendung kommen, müssen diese auch auf den Menschen mit Behinderung angewandt werden. In diesem Fall die ortsübliche Entlohnung zugrunde zu legen wäre unzulässig. Fehlen tarifrechtliche Regelungen, muss die Arbeit ortsüblich entlohnt werden. Der ortsübliche Lohn bestimmt sich individuell nach der Art der ausgeübten Beschäftigung, dem dafür erforderlichen Berufsabschluss und der Unternehmensgröße. Abweichungen im angemessenen Umfang sind zulässig.

Der Arbeitsvertrag muss alle Inhalte des § 2 NachwG enthalten.

Arbeitsrechtlich gesehen, ist der im Rahmen eines Budgets für Arbeit Beschäftigte ein Arbeitnehmer i.S.d. Arbeitsrechts. Es handelt sich nicht um ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis. Arbeitsrechtliche Bestimmungen wie z.B. Urlaubsgesetz, Mindestlohngesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz finden uneingeschränkt direkte Anwendung auf das Arbeitsverhältnis.

## **7. Wie lange wird ein Budget für Arbeit bewilligt?**

Die Leistung des Budgets für Arbeit kann bis zum Renteneintrittsalter gewährt werden. Für die ersten zwei Jahre wird immer ein Lohnkostenzuschuss von 75 % des Arbeitgeber-Bruttoentgeltes gewährt. Ab dem 3. Jahr wird der Lohnkostenzuschuss im Regelfall alle 2 Jahre um 5 % reduziert. Abgewichen werden kann hiervon, wenn es im Einzelfall erforderlich ist, eine andere Beurteilung der Arbeitsleistung vorzunehmen. Für diese Einzelfallprüfung wird der Arbeitgeberbericht von Ihnen benötigt und die Inhalte berücksichtigt. Anschließend stellt die Fachkraft der Eingliederungshilfe die Höhe des aktuellen Lohnkostenzuschusses fest und ermittelt die Bedarfe an Begleitung und Anleitung am Arbeitsplatz.

## **8. Was ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten?**

Eine Kündigung im Budget für Arbeit unterliegt dem allgemeinen und im Falle einer Schwerbehinderung dem besonderen Kündigungsschutz gemäß § 168 SGB IX. Im Falle des besonderen Kündigungsschutzes bedarf es der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Einer Kündigung wird in der Regel zugestimmt, wenn sie nicht im

Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht, sondern z.B. betriebs- oder verhaltensbedingt erfolgt. Ausnahmen vom besonderen Kündigungsschutz gelten z.B. bei einem einvernehmlichen Aufhebungsvertrag oder bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mensch mit Behinderung ein Rückkehrrecht in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung (§ 220 SGB IX).

### **9. Wie läuft das Antragsverfahren ab?**

Sie als Arbeitgeber möchten einen Menschen mit Behinderung einstellen. Der Mensch mit Behinderungen stellt den Antrag auf das Budget für Arbeit beim örtlich zuständigen Eingliederungshilfeträger. Ein vorbereiteter (nicht unterschriebener) Arbeitsvertrag liegt vor. Die Fachkraft der Eingliederungshilfe prüft die o.g. Voraussetzungen sowie die Bedarfe des Menschen mit Behinderung. Werden die Voraussetzungen erfüllt und liegt ein Bedarf vor, erfolgt eine vorläufige Zusage der Übernahme des Lohnkostenzuschusses durch die Eingliederungshilfe. Es kommt durch Unterschriften zum Vertragsabschluss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Daraufhin erstellt die Eingliederungshilfe den Kostenübernahmebescheid.

Die Überprüfung der Leistung erfolgt erstmals nach 2 Jahren durch die Fachkraft der Eingliederungshilfe.