

*Bitte nur persönlichen Gebrauch verwenden*

Anlage 2 zur

Präsentation auf der Veranstaltung des Deutschen Vereins am 1. März 2022

## *Digitale Fachveranstaltung*

**Dr. Hans-Günther Ritz<sup>1</sup>**

**Die neuen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: Instrumente für die erfolgreiche Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?**

Themen: § 60 Andere Leistungsanbieter und § 61 Budget für Arbeit

zu § 60 Budget für Arbeit

Ritz: Budget für Arbeit, S. 419 -432;

erscheint dem nächst in: Deinert | Welti | Luik | Brockmann,(2022) Stichwort Kommentar  
Behindertenrecht, *Nomos*, 3. Auflage 2022

---

<sup>1</sup> Nachfragen: [dr.ritz1@gmx.de](mailto:dr.ritz1@gmx.de)

## 48 Budget für Arbeit

und eigenverantwortliche Lebensführung zu ermöglichen. Dazu gehört eine sinnesspezifische **Frühförderung** (→ *Früherkennung und Frühförderung* Rn. 1 ff.) ebenso, wie die Versorgung mit erforderlichen → **Hilfsmitteln und Sehhilfen** (→ *Hilfsmittel* Rn. 1 ff.), die **Schulung der Orientierung und Mobilität**,<sup>17</sup> der Erwerb lebenspraktischer Fähigkeiten, die berufliche Rehabilitation und Leistungen zur *Teilhabe am Arbeitsleben* sowie Leistungen zur sozialen Teilhabe (→ *Soziale Teilhabe* Rn. 1 ff.).

- 20 **5. Zivilrechtliche Besonderheiten.** Im zivilen **Unterhaltsrecht** und bei der Prozesskostenhilfe werden Blindengeld und Blindenhilfe als Einkommen berücksichtigt, wobei gem. § 1610 a BGB die Vermutung gilt, dass diese Leistungen vollständig für den durch die Blindheit bedingten Mehraufwand benötigt werden.
- 21 Ein **eigenhändiges Testament** (→ *Erbrecht/Behindertentestament* Rn. 1 ff.) können blinde Menschen nicht errichten, weil ihnen die Fähigkeit zur eigenhändigen handschriftlichen Abfassung fehlt. Die Blindenschrift scheidet für die Errichtung eines handschriftlichen Testamentes aus. Sie enthält – wie auch die Druckschrift – keine individuellen charakteristischen Schriftzüge, mit deren Hilfe der Urheber im Wege der Schriftvergleichung mit hinreichender Sicherheit ermittelt werden könnte. Ihnen bleibt allein die Möglichkeit eines notariell beurkundeten Testaments iSv § 2232 BGB (→ *Beurkundung* Rn. 1 ff.).

### III. Prozessuales

- 22 Blinde und sehbehinderte Menschen können verlangen, dass ihnen ua Bescheide und Dokumente im Rahmen eines Verwaltungs- oder **Gerichtsverfahrens** (→ *Gerichtsverfahren* Rn. 1 ff.), soweit dies für die Wahrnehmung ihrer Rechte im Verfahren erforderlich ist, kostenfrei zusätzlich zum Originaldokument in einer für sie wahrnehmbaren Form (zB in Brailleschrift, digital oder im Audioformat; → *Barrierefreiheit* Rn. 1 ff.) zugänglich gemacht werden. Näheres hierzu regelt § 10 BGG iVm der Verordnung über **barrierefreie Dokumente** in der Bundesverwaltung (VBD) bzw. die Regelungen in den jeweils einschlägigen Landes Behindertengleichstellungsgesetzen für das Verwaltungsverfahren sowie § 191 a GVG iVm der Verordnung zur barrierefreien Zugänglichkeit von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Personen im gerichtlichen Verfahren (Zugänglichkeitsverordnung – ZMV).

## 48. Budget für Arbeit

Ritz

<b>I. Einführung</b> .....	1	11. Finanzielle Anreize für Arbeitgeber – Lohnkostenzuschuss und eventuelle Ersparnis bei der Ausgleichsabgabe .....	23
<b>II. Einzeldarstellung</b> .....	6	a) Finanzielle Wirkungen des dauerhaften Lohnkostenzuschusses nach § 61 Abs. 2 SGB IX .....	24
1. Rechtliche Regelung des Budgets für Arbeit seit 1.1.2018 .....	6	b) Finanzielle Anreize durch ersparte Ausgleichsabgabe .....	25
2. Der Anspruch nach § 58 SGB IX im Wandel ...	9	<b>III. Perspektive und Bewertung</b> .....	26
3. Zuständigkeit der Gesetzlichen Unfallversicherung .....	11	1. Positivliste .....	26
4. Zuständigkeit der Integrationsämter .....	12	2. Beispiel Hamburg: gute Zusammenarbeitserfahrung beim Budget für Arbeit mit einem arbeitgebernahen Beratungsprojekt .....	30
5. Regelungslücken in § 61 SGB IX .....	13	3. Kritik .....	31
6. Bezug zum europäischen Wettbewerbsrecht ...	15	<b>IV. Schlussbemerkung: Welche Entwicklungen der Inanspruchnahme und Rechtsentwicklung sind zu erwarten?</b> .....	32
7. Bezug zur UN-BRK bzw. zur Staatenprüfung ...	16		
8. Paradoxon: erwerbsgemindert und zugleich sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt .....	18		
9. Rechtliche Regelungen in den Sozialversicherungen .....	19		
10. Sonstige sozial- und arbeitsrechtlichen Änderungen beim Wechsel von der WfbM in das Budget für Arbeit .....	22		

17 S. insoweit Produktgruppe 07 des nach § 139 SGB V erstellten Hilfsmittelverzeichnis.

**Literatur:** *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)*, Fachpolitische Leitgedanken und Vorschläge der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderungen im beruflichen Kontext, 2015, abrufbar unter <https://www.integrationsaemter.de>; *Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS)* (2017), Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 1.1.2018, Stand Dezember 2017, abrufbar unter [http://www.lwl.org/spur-download/bag/22\\_2017an.pdf](http://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf); *Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS)* (2020), Kennzahlenvergleich Eingliederungsvergleich 2020 (Berichtsjahr 2018), abrufbar unter <http://www.lwl.org>; *Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS)* (2021), Kennzahlenvergleich Eingliederungsvergleich 2021 (Berichtsjahr 2019), abrufbar unter <http://www.lwl.org>; *BAG WfbM* (2018), Budget für Arbeit erfolgreich gestalten, Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in den Bundesländern, (Verfasser: Hirth/Kaufmann/Schmidt/Völker), abrufbar unter <https://www.bagwfbm.de/>; *Busch* (2016), Strategische Herausforderungen an die Funktionen der Werkstätten für behinderte Menschen, in Faber/Feldhoff/Nebe/Schmidt/Waßer (Hrsg.), *Gesellschaftliche Bewegungen – Recht unter Beobachtung und in Aktion – Festschrift für Wolfhard Kohte*, 2016, S. 561; *BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung)* (o.J.), Das Budget für Arbeit: Umsetzungsstand in ausgewählten Bundesländern (März 2018), abrufbar unter <http://www.bag-ub.de/index.php>; *Ernst*, Der Übergang von der *Schule* und der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, hrsg. vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg – KVJS – Dezernat Soziales, 2014; Deutscher Bundestag, Unterrichtung durch die Bundesregierung Zweiter und dritter Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BT-Drs. 19/11745 vom 18.7.2019; *Fuchs/Ritz/Rosenow*, Werkstättenrecht in den Sozialgesetzbüchern, im zugehörigen Verordnungsrecht und in den EU-Richtlinien – Kommentar, 1. Aufl. 2021 (im Erscheinen); *Greving/Scheibner* (Hrsg.) (2021), Werkstätten für behinderte Menschen Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion (mit Beiträgen von Hubert Hüppe, Rainer Knapp, Bernhard Sackarendt, And16 Thiel, Wilfried Windmüller und Franz Wolfmayer), Verlag W. Kohlhammer; *Jürgens*, Hessisches Budget für Arbeit! Aber wie?, Forum D Diskussionsbeitrag Nr. 23/2015; *Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg – KVJS – Integrationsamt* (Hrsg.), Geschäftsbericht 2016/17 – Zahlen – Daten – Fakten zur Arbeit des Integrationsamtes, abrufbar unter [https://www.rehadat-forschung.de/de/suche/index.html?infobox=/infobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=LIT&connectdb=veroeffentlichungen\\_detail&refere nznr=R/NV447113&from=1&anzahl=17&detailCounter=0&maplength=17&suche=index.html?GIX=%22DEUS CH%2C+BERTHOLD%22](https://www.rehadat-forschung.de/de/suche/index.html?infobox=/infobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=LIT&connectdb=veroeffentlichungen_detail&refere nznr=R/NV447113&from=1&anzahl=17&detailCounter=0&maplength=17&suche=index.html?GIX=%22DEUS CH%2C+BERTHOLD%22) (14.2.2018); *Landesamt für Soziales und Versorgung/Sommer/Gericke/Fischer/Estal*, Studie des Landes Brandenburg zu Übergängen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen, Juni 2015; *Mattern/Rambausek-Haß/Wansing*: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil I: Anspruchsvoraussetzungen und Zugang, Beitrag D9–2021, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Mattern*, Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis, Beitrag D5–2020, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Mattern*, Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil II: Ausgestaltung des Budgets für Arbeit, Auswirkungen auf die Rente und das Rückkehrrecht, Beitrag D6–2020, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Mattern*, Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil III: Rolle der WfbM, Außenarbeitsplätze, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit, Beitrag D7–2020, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention*, Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen – Warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen, Position Nr. 2, Juni 2016, abrufbar unter [http://www.institut-fuer-menschen-rechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/POSITION/Position\\_Inklusiver\\_Arbeitsmarktstatt\\_Sonderstrukturen.pdf](http://www.institut-fuer-menschen-rechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/POSITION/Position_Inklusiver_Arbeitsmarktstatt_Sonderstrukturen.pdf); *Nebe*, Budget für Arbeit, Der Personalrat 1/2018, 13; *Nebe/Waldenburger*, Budget für Arbeit, Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland, abrufbar unter [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente\\_229/15\\_0456\\_Forschungsbericht\\_barrierefrei.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf); *Nebe/Schimank*, Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz, Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat, Beitrag D47–2016, 16.11.2016, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Ritz*, Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2015, abrufbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf>; *Ritz*, Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Behindertenrecht 2016, 34; *Rohde*, Das „LRV-Budget für Arbeit“, Recht und Praxis der Rehabilitation, 2014, 19; *Schartmann*, Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen im Lichte des Bundesteilhabegesetzes – was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu?, Beitrag D56–2016, 29.11.2016, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Schaunberg*, Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis, Beitrag A3–2018, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Schimank*, Das Budget für Arbeit

im Bundesteilhabegesetz – Teil 2: Öffentliche Anhörung und abschließende Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie 2. und 3. Lesung im Bundestag, Beitrag D60–2016, 9.12.2016, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); Schmidt, Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? – Teil I: Kritik an der rechtlichen Ausgestaltung des Budgets für Arbeit gemäß § 61 SGB IX, Beitrag D4–2021, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Theben*, Das Budget für Arbeit oder (Irr)Wege aus der Werkstatt, Beitrag A4–2018, abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); *Wuschech/Bruère/Beyer*, Das „Budget für Arbeit“ – wesentlicher Baustein für die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer Behinderung, *Behindertenrecht* 2016, 10.

### I. Einführung

- 1 Das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) ist ein **mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) ab 1.1.2018 neu eingeführter Anspruch** für Menschen, die die Leistungsvoraussetzung für den Arbeitsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) erfüllen. Das Budget für Arbeit ermöglicht den Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber. Es wird dazu ein Lohnkostenzuschuss gezahlt, der bis zu 75 % des Arbeitgeberbrutto betragen kann. Für den Anspruch auf ein Budget für Arbeit müssen als Leistungsvoraussetzung vorliegen:
  1. Anspruch auf Leistung im Arbeitsbereich einer WfbM (§ 58 SGB IX), was regelmäßig auch die volle Erwerbsminderung<sup>1</sup> umfasst und den
  2. Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses mit einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Nur bei Vorliegen all dieser Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf dauerhaften Lohnkostenzuschuss, der nach Lage des Einzelfalles vom Kostenträger – also in der Regel der Eingliederungshilfe – festgelegt wird. Eine anerkannte Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung ist dagegen bei der Eingliederungshilfe nicht Leistungsvoraussetzung, allerdings für Leistungen des Integrationsamtes. Die Länder haben inzwischen übrigens alle inzwischen landesrechtliche Regelungen auch zu § 61 SGB IX in Kraft

---

<sup>1</sup> Dies wird teilweise bestritten, steckt aber im Verweis auf § 58 SGB IX bereits drin. Insofern werden die Ausführungen von Nebe zum Verhältnis des Budget für Arbeit und der Erwerbsminderung nur sehr bedingt geteilt, abrufbar unter <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-arbeitsleben/budget-fuer-arbeit/>. Insbesondere das Verständnis des Begriffs „volle Erwerbsminderung“ als ausschließlich von der Rentenversicherung festzustellender Status wird hier nicht geteilt. Selbst das Rentenrecht des SGB VI kennt den Umgang mit voller Erwerbsminderung bereits ohne förmliche Feststellung durch den Rentenversicherungsträger. Gemäß § 43 Abs. 6 SGB VI haben Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren und seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert sind, einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung, wenn sie die Wartezeit von 20 Jahren erfüllen. Ein förmliches Feststellungsverfahren beschränkt sich auf die Feststellung der Leistungsberechtigung im Arbeitsbereich der WfbM nach § 58 SGB IX. Eine differenziertere Position wird auf der Website der DRV vertreten.

„Die Frage, ob während der Teilnahme am Budget für Arbeit weiterhin eine rentenanspruchs begründende Erwerbsminderung vorliegt, kann nicht allgemein beantwortet werden. In der Regel wird man davon ausgehen können, dass volle Erwerbsminderung bei einem Wechsel in eine geförderte Beschäftigung weiterhin vorliegt. Wird ein Mensch mit Behinderungen jedoch unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts beschäftigt, kann dies zum Entfallen der vollen Erwerbsminderung führen. Ob der Arbeitsvertrag auch ohne das Budget für Arbeit zustande gekommen wäre, ist in diesem Zusammenhang unbeachtlich. Eine Entscheidung zum weiteren Vorliegen voller Erwerbsminderung bei einem Wechsel in das Budget für Arbeit ist letztlich nur im Einzelfall möglich. Vor dem Wechsel in eine geförderte Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit sollte der Mensch mit Behinderungen beim zuständigen Rentenversicherungsträger konkret nachfragen.“ (abrufbar unter [https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01\\_GRA\\_SGB/09\\_SGB\\_IX/pp\\_0051\\_75/gra\\_sgb009\\_p\\_0061.html](https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/09_SGB_IX/pp_0051_75/gra_sgb009_p_0061.html), zuletzt abgerufen am 22.6.2021).

Der Wegfall der vollen Erwerbsminderung bei einem Budget für Arbeit-Beschäftigten würde damit auch der Anspruch nach § 58 SGB IX auf Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM entfallen. Damit fallen die Rechtsgrundlagen für Budget für Arbeit und der sogenannte Rückkehranspruch in die WfbM weg.

gesetzt. Diese Regelungen finden je nach Rechtskultur in unterschiedlicher Form und mit gewissen sachlichen Unterschieden statt.<sup>2</sup>

So findet sich die landesspezifische Regelung zu § 61 SGB IX in Berlin in einem Rundschreiben der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales vom Juli. Während die Gültigkeit eines ersten Rundschreibens vom Dezember 2017 auf zwei Jahre begrenzt wurde, gelten die neuen Regelungen nun unbegrenzt. Bei schwerbehinderten Menschen kann das Integrationsamt nach Maßgabe des § 185 SGB IX nach eigenem Ermessen und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel einen Teil der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit abdecken.

Das Arbeitsverhältnis sollte in der Regel unbefristet sein. Die Arbeitszeit sollte möglichst 35 bis 40 Stunden betragen, damit die Leistungsberechtigten ihren Lebensunterhalt oder zumindest einen Großteil davon durch eigenes Einkommen bestreiten können. Teilzeit ist möglich. Die Mindeststundenzahl beträgt 15 Stunden pro Woche.

Das Rundschreiben 16/2020 der Senatsverwaltung über die Berliner Regelungen zum Budget für Arbeit ist im Internet veröffentlicht.<sup>3</sup>

Eine andere Regelungsform wählt das Land Bremen, wo in § 4 des Gesetzes zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (GBI der Freien und Hansestadt Bremen vom 12.3.2019) geregelt wird: „Abweichend von § 61 Absatz 2 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch beträgt der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber bis zu 60 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.“

Eine ebenfalls andere Regelung trifft das Landesrecht in Hessen: „In Hessen wird das neue Budget für Arbeit im Rahmen eines gemeinsamen Modellvorhabens des Landeswohlfahrtsverbandes (LWV) Hessen und des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) realisiert. Die Laufzeit des Modellvorhabens beträgt fünf Jahre zwischen 2018 und 2022. Das Integrationsamt beteiligt sich finanziell durch Mittel aus der Ausgleichsabgabe am Budget für Arbeit bei Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung. In diesen Fällen sollen die Kosten zu 70 Prozent aus Mitteln der Eingliederungshilfe und zu 30 Prozent aus der Ausgleichsabgabe gedeckt werden. Der Erstbescheid für ein Budget für Arbeit erfolgt in der Regel für drei Jahre. Darüber hinaus werden Einstellungsprämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm HePAS vom LWV Hessen Integrationsamt gezahlt.“<sup>4</sup>

Die Regierungskoalition 2013–2017 hatte sich schon im Koalitionsvertrag darauf verständigt, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten und so deren Beschäftigungssituation nachhaltig zu verbessern. Der Übergang zwischen WfbM und dem ersten Arbeitsmarkt sollte erleichtert werden. Ein Rückkehrrecht in die WfbM sollte garantiert werden.<sup>5</sup> Die Erfahrungen mit dem „Budget für Arbeit“ in verschiedenen Ländern wurde einbezogen.<sup>6</sup>

Strittig ist der Erfolg der seit 2018 bundesweit geltenden Regelungen zum Budget für Arbeit. Die wissenschaftliche und journalistische Diskussion ist in der Zeit nach 2018 eher in eine sehr kritische Richtung vorangeschritten. Nach der hier vertretenen Auffassung ist diese überzogene Kritik in der Sache nicht wirklich haltbar. Positiv und hoffnungsvoll sind eher Stimmen aus der kritischen WfbM-Szene.

2 S. <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/> (zuletzt abgerufen am 22.6.2021).

3 S. <http://www.berlin.de/sen/soziales/besondere-lebenssituationen/menschen-mit-behinderung/bundesteilhabegesetz/aktuelles/artikel.960605.php> (zuletzt abgerufen am 22.6.2021).

4 S. <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/bthg-hessen/> (zuletzt abgerufen am 22.6.2021). Für weitere Informationen zum Budget für Arbeit in Hessen s. <https://www.lwv-hessen.de/arbeit-beschaeftigung/begleitete-beschaeftigung/budget-fuer-arbeit/> (zuletzt abgerufen am 22.6.2021).

5 BT-Drs. 18/9522, 2, 194, 311.

6 Vgl. zu den Ländererfahrungen positiv: Nebe 2014; Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg 2017, S. 31 ff.; Ritz 2015; Ritz 2016, 34–40; Rohde 2014; Wuschech/Bruère/Beyer 2016; prüfend für Hessen: Jürgens 2015; ablehnend für Bremen: Frehe in TAZ Ausgabe Nord/Bremen vom 28.9.2014.

## 48 Budget für Arbeit

So schreibt der Newsletter 53Grad Nord (Oktober 2019):

„Das Budget für Arbeit muss also kein ‚Flop‘ sein, sondern funktioniert, wenn ein klarer politischer Wille seitens Politik und Verwaltung besteht, Personenzentrierung statt Institutionenzentrierung gedacht wird, Klarheit herrscht in der Zielsetzung der Anbieter, Zusammenarbeit und Austausch im Sinn der Zielsetzung stattfindet, gute Informations- und Beratungsangebote für potenzielle Arbeitgeber und, Arbeitnehmer vorhanden sind, eine hohe Vermittlungsprofession in Konzept und Methodik vorhanden ist. Das BTHG hat mit dem Budget für Arbeit eine klare Richtung vorgegeben. Der gesetzliche Auftrag ist es, diesen Weg einzuschlagen – auch wenn es an der einen oder anderen Stelle noch Verbesserungsbedarf gibt. Denn es besteht durchaus die Möglichkeit, beim Gehen den Weg zu gestalten und diese Chance sollten wir nutzen.“

### II. Einzeldarstellung

- 6 **1. Rechtliche Regelung des Budgets für Arbeit seit 1.1.2018.** Alle unmittelbaren rechtlichen Regelungen zum Budget für Arbeit finden sich seit 1.1.2018 im SGB IX. Die vorher in den Ländern Rheinland-Pfalz (ab 2005), NRW, Baden-Württemberg (ab 2005), Niedersachsen und Hamburg (ab 2012) durchgeführten Modellvorhaben zum Budget für Arbeit beruhten auf landesspezifischen Auslegungen des Rechts der Eingliederungshilfe. Zumeist wurde in diesen Landesmodellen das Integrationsamt wesentlich oder sogar federführend an der Durchführung beteiligt. Im Rahmen der Modelle wurde auch in einem Teil der Bundesländer eine Ausgleichsabgabe der Länder eingesetzt.

Im SGB IX, SGB VII und der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) finden sich die entsprechenden seit 1.1.2018 geltenden Regelungen in den Vorschriften:

§ 22 Abs. 3 SGB IX	Beteiligung der Integrationsämter bei der Durchführung des Teilhabeplanverfahrens
<b>§ 61 SGB IX</b>	<b>Budget für Arbeit</b>
§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX	Nachrangiger Mitteleinsatz der Ausgleichsabgabe für einen Teil der Aufwendungen für das Budget für Arbeit
§ 220 Abs. 3 SGB IX	„Rückkehranspruch“
§ 35 SGB VII	Zuständigkeit der Gesetzlichen Unfallversicherung für das Budget für Arbeit
§ 14 Abs. 1 Nr. 6 SchwbAV	Ausführung zu § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX

- 7 Für einen Leistungsanspruch auf ein Budget für Arbeit muss nach § 61 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ua ein **Anspruch nach § 58 SGB IX als Leistungsvoraussetzung** vorliegen. Dies wird auch in der Begründung des Gesetzesentwurfs hervorgehoben und erläutert.<sup>7</sup> Der Anspruch nach § 58 SGB IX muss zwar vorliegen, es wird aber keineswegs verlangt, dass die Leistungen auch tatsächlich in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) in Anspruch genommen werden. Tatsächlich wird in der Gesetzgründung erwartet, dass auch bisher nicht realisierte Ansprüche nach § 58 SGB IX jetzt als Budget für Arbeit geltend gemacht werden.<sup>8</sup> Vor allem seelisch behinderte Menschen, die bisher nicht in einer WfbM arbeiten wollten, könnten jetzt das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen. Dies wird – trotz erwartet relativ geringer Mehrkosten – von der Bundesregierung begrüßt, weil damit der Kritik der Vereinten Nationen an den WfbM Rechnung getragen wird.<sup>9</sup>
- 8 Diese Leistungsvoraussetzung „Anspruch nach § 58 SGB IX“ ist eine abschließende Aufzählung. Sie schließt den **Berufsbildungsbereich** (§ 57 SGB IX) aus. In der Gesetzesbegründung wird dies explizit

7 BT-Drs. 18/9522, 194 (253 f.).

8 BT-Drs. 18/9522, 212, 253, 255.

9 BT-Drs. 18/9522, 255.

erläutert. Mit Bezug auf das Urteil des Bundessozialgerichts<sup>10</sup> wird für den Berufsbildungsbereich nach § 57 SGB IX auf das Persönliche Budget verwiesen.<sup>11</sup> Inzwischen hat der Bund diese Position aufgegeben und mit § 61a das Budget für Ausbildung ausdrücklich eingeführt (→ *Budget für Ausbildung* Rn. 1 ff.).

**2. Der Anspruch nach § 58 SGB IX im Wandel.** Zur kritischen Bewertung des Budgets für Arbeit ist allerdings auch zu beachten, dass sich die **Feststellung** eines Anspruchs nach § 58 SGB IX seit 2018 weiterentwickelt. Dies geschieht einmal praktisch: Durch die Anwendung des neuen Teilhabeplanverfahrens bei der Feststellung des Anspruchs nach § 58 Abs. 1 SGB IX auf WfbM-Leistung im Arbeitsbereich verliert die WfbM selbst deutlich an Einfluss auf die Entscheidung, wer zukünftig in den Arbeitsbereich eintreten kann (→ *Werkstatt für behinderte Menschen* Rn. 1 ff.). Womöglich werden im neuen Teilhabeverfahren die Leistungsträger – also in der Regel die Eingliederungshilfe – deutlich engere Maßstäbe als bisher der Fachausschuss (§ 2 WVO) angelegt. Zu dieser naheliegenden Einschätzung fehlt aber bislang jegliche empirische Überprüfung. Zum anderen wurde für alle Leistungen der Eingliederungshilfe die behinderungsbedingte Voraussetzung gesetzlich neu definiert werden. Der bisherige Begriff der „wesentlichen Behinderung“ (§ 53 SGB XII iVm §§ 1–3 EinglHV) sollte nur noch bis zum 31.12.2022 gelten. Tatsächlich wurde § 99 SGB IX bereits mit dem Teilhabestärkungsgesetz im Jahr 2021 neu gefasst.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte 2018 einen Beteiligungsprozess initiiert, in dem ein alternatives Konzept zu Artikel 25a BTHG (§ 99 SGB IX) entwickelt wurde. Danach wurde mit dem Teilhabestärkungsgesetz die Kriterien für die Berechtigung zu Leistungen der Eingliederungshilfe durch Orientierung an den Begrifflichkeiten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation angepasst.<sup>12</sup>

Offen ist noch die Änderung der Eingliederungshilfeverordnung. Bisher gelten bestimmte Gruppen körperlich (einschließlich der Sinne), geistig oder seelisch behinderter Menschen kraft Gesetzes bzw. Verordnung (§ 53 SGB XII iVm §§ 1–3 EinglHV) als wesentlich behindert. Die wesentliche Behinderung bei anderen Personenkreisen wird durch Prüfung im Einzelfall festgestellt.

**3. Zuständigkeit der Gesetzlichen Unfallversicherung.** Die **Zuständigkeit der Gesetzlichen Unfallversicherung** (GUV) folgt der Zuständigkeitsregelung nach § 63 SGB IX für Leistungen in der WfbM. Die GUV hat demnach Leistungspflichten sowohl nach § 57 wie nach § 58 SGB IX. Der Gesetzgeber hat mit dem Bundesteilhabegesetz auch in § 35 SGB VII die GUV-Zuständigkeit für das Budget für Arbeit festgelegt. Angesichts der besonderen Klientel der GUV dürften die Chancen für die Inanspruchnahme eher überdurchschnittlich sein. Die Leistungsberechtigten kommen alle aus dem ersten Arbeitsmarkt. Die Leistungsträger – die Berufsgenossenschaften, Gemeindeunfallversicherungen und Landesunfallkassen – verfügen über hohe Arbeitsmarktkompetenz. Sie unterhalten eine arbeitsmarktkompetente eigene Infrastruktur. Es bleibt abzuwarten, ob sich die GUV und ihr Dachverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherungen (DGUV) in Sachen Budget für Arbeit besonders engagieren. Diese Vermutung kann aber bis November 2021 empirisch weder belegt noch verneint werden. Der Anteil der WfbM-Berechtigten im Zuständigkeitsbereich der GUV an allen WfbM-Berechtigten ist allerdings sowieso nur sehr klein.

**4. Zuständigkeit der Integrationsämter.** Wenig klar geregelt ist die **Zuständigkeit der Integrationsämter**. In den früheren und aktuell laufenden Modellen haben die jeweiligen Länder die Kompetenz der Integrationsämter für berufliche Eingliederung und Sicherung voll einbezogen (s. für Hessen → Rn. 4). Bei diesen laufenden Modellen wird meistens die Förderentscheidung und Begleitung wesentlich beim Integrationsamt durchgeführt, die Eingliederungshilfe wird also maßgeblich durch deren Arbeitsmarktkompetenz unterstützt. Dies dürfte aufseiten des Integrationsamtes durchaus sichtbar Personal binden. So werden zB für den Aufgabenbereich „Übergang Schule – Beruf“ zur Durchführung des Regelangebots „STAR – Kein

<sup>10</sup> BSG 30.11.2011 – B 11 AL 7/10 R.

<sup>11</sup> BT-Drs. 18/9522, 255.

<sup>12</sup> Vgl. BT-Drs. 19/28834, 4.

Abschluss ohne Anschluss“ in Westfalen ein Team von fünf und im Rheinland von sechs Mitarbeitern eingesetzt.<sup>13</sup>

- 13 **5. Regelungslücken in § 61 SGB IX.** Die bundesgesetzlichen Regelungen in § 61 SGB IX klammern zwei Aufgabenbereiche weitgehend aus:

- Wie werden die ersten Schritte zur **Vorbereitung** und zum **Start** eines Budgets für Arbeit organisiert?
- Wie wird die **Bewilligung** und die notwendige **laufende Unterstützung** der Budgetnehmer gesichert?

Zum ersten Punkt wird in § 61 Abs. 5 SGB IX sogar eine Negativaussage getroffen. Die Träger der Eingliederungshilfe werden nicht zu Hilfe verpflichtet. Sie müssen keine Leistungen erbringen, um die Beschäftigung bei „privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen“ (§ 61 Abs. 5 SGB IX).

Die Erfahrung aller Modellprojekte zeigte aber, dass solche Arbeitsplätze in der Regel aufwendig von kompetenter Stelle – also WfbM oder IFD – eingeworben werden müssen. In Hamburg wurde für diese Leistung zB ein Förderbetrag von 8.000 EUR auszahlt, anderen Orts teilweise noch höhere Beträge.<sup>14</sup> Zudem müssen die WfbM-Beschäftigten vorbereitet werden. Dazu sind die WfbM durch § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX eigentlich bereits gesetzlich verpflichtet. In den Modellen werden aber auch meist zusätzliche Anreize angeboten, weil die Erfahrung lehrt, dass in der Regel schon ganz besondere Vorbereitungsaufwände nötig sind.

- 14 Die einzige Stelle in den Ländern, die wirklich die berufliche Eingliederung kompetent unterstützen kann, sind die **Integrationsämter**. Ihre Bundesarbeitsgemeinschaft hatte im Jahr 2015 angeboten, die Prozessverantwortung für den Übergang aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt zu übernehmen.<sup>15</sup> In der Sache wurde dies auch in Publikationen aus dem Kreis der Experten der Integrationsämter angeboten.<sup>16</sup> Dieser sachgerechte Vorschlag wurde im BTHG nicht weiter aufgegriffen. Hier hat inzwischen ein Teil der Länder im Rahmen der BTHG Umsetzung Regelungen aus eigener Rechtssetzungskompetenz geschaffen, die aber nicht einheitlich sind. Die BAGüS hat hierzu einen zielführenden Hinweis veröffentlicht:

„Sofern das Integrationsamt beteiligt ist, ist abzustimmen wer verantwortlicher Akteur ist, damit Übergänge gelingen. § 22 Abs. 3 SGB IX sieht die Beteiligung des Integrationsamtes vor, wenn sie Leistungen für schwerbehinderte Menschen erbringen. Abzustimmen ist daher, wie verfahren werden kann, wenn die Betroffenen keine anerkannte Schwerbehinderung haben.“<sup>17</sup>

Dort wo keine solche Regelungen getroffen werden und die Eingliederungshilfe allein und aus eigener Arbeitsmarktcompetenz handeln soll, sehe ich eher große Schwierigkeiten, dass die politische Zielzahl von ca. 1 % der WfbM-Beschäftigten als jährliche Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit realisiert werden kann. In der Gesetzgebungsbegründung wird jedenfalls an verschiedener Stelle mit dieser Zahl gerechnet und argumentiert.<sup>18</sup> Dabei wird in diese geschätzte Zahl von ca. 3.000 jährlichen Eintritten in das Budget für Arbeit aber auch eine unbenannte Zahl von Menschen eingerechnet, „die bislang keine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben als Fachleistung der Eingliederungshilfe bezogen haben.“<sup>19</sup>

Man kann also sagen, die bundesgesetzliche Neuregelung setzt erst nach dem „Ersten Schritt“ in das Budget für Arbeit ein. Die Praxis zeigt, welche negativen Folgen das für eine effektive Gesetzesumsetzung hat.

---

13 S. <http://www.lwl.org/de/LWL/Soziales/integrationsamt/leistungen/star-schule-trifft-arbeitswelt/>.

14 Grundsätze der Förderung nach dem Modellvorhaben Hamburger Budget für Arbeit „Mit dem Hamburger Budget für Arbeit aus der WfbM in die arbeitsmarktliche Inklusion“, Bekanntmachung der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration vom 13.7.2012, Amtlicher Anzeiger Nr. 59 vom 31.7.2012.

15 BIH 2015, S. 3, 6, 15, 26.

16 Wuschech/Bruère/Beyer 2016; Rohde 2014.

17 BAGüS 2017, S. 18.

18 ZB BT-Drs. 18/9522, 212.

19 BT-Drs. 18/9522, 212.

**6. Bezug zum europäischen Wettbewerbsrecht.** Die **Arbeitgeberförderung** im Rahmen des neu eingeführten Budgets für Arbeit ist grundsätzlich mit EU-Recht und der UN-BRK vereinbar – so sieht es jedenfalls die Bundesregierung.<sup>20</sup> Dem ist aus rechtswissenschaftlicher Sicht uneingeschränkt zuzustimmen. Die Fördervoraussetzungen für das Budget für Arbeit stellen entsprechend dem EU-Beihilferecht (Art. 41 VO (EG) 800/2008) sicher, dass Arbeitgeberzuschüsse nicht geleistet werden, wenn die Förderung der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter ursächlich ist für die Entlassung anderer Mitarbeiter (§ 61 Abs. 3 SGB IX). Die maximale Höhe des Lohnkostenzuschusses für die geförderten behinderten Menschen entspricht ebenfalls dem EU-Recht.

Die strikte Orientierung der neuen gesetzlichen Regelungen am EU-Recht setzt auch Grenzen bei der **Förderhöhe**.<sup>21</sup> In Art. 33 der zitierten EU-Verordnung werden „Beihilfen in Form von Lohnkostenzuschüssen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen“ einerseits anmeldefrei iSd Art. 108 Abs. 3 AEUV gestellt. Zugleich wird die Förderhöhe auf 75 % der beihilfefähigen Kosten – also des Arbeitgeberbruttos – begrenzt. Dies bedeutet quasi die Einführung einer Mindestleistungsfähigkeit für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX. Während die EU-rechtliche Begrenzung der Förderung auf 75 % der beihilfefähigen Kosten – also des Arbeitgeberbruttos – zwingend einzuhalten ist, könnte bei der Bezugsgröße der Förderung auch eine andere Größe gewählt werden als 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Deswegen ist die länderrechtliche Öffnungsklausel des § 61 Abs. 2 Satz 4 europarechtlich zulässig. Es stünde einem Land frei, die Förderung auch auf 100 % dieser SGB IV-Größe zu begrenzen. Europarecht stünde dem jedenfalls nicht entgegen.

**7. Bezug zur UN-BRK bzw. zur Staatenprüfung.** Mit dem BTHG werden zudem die völkerrechtlichen Verpflichtungen aus der UN-BRK umgesetzt, indem die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt weiterentwickelt werden. Durch die Alternative „Budget für Arbeit“ und weitere Maßnahmen sieht sich die Bundesregierung auf einem guten Weg. Sie hält aber fest:

„Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen werden auch künftig Garant für die Beschäftigung von behinderten Menschen mit einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung sein. Der aus der UN-BRK hergeleitete Anspruch nicht erwerbsfähiger Menschen mit Behinderungen auf Teilhabe am Arbeitsleben wird auch künftig in der Mehrzahl der Fälle nur dadurch eingelöst werden können, dass ihnen ein Platz im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen im Wohnumfeld garantiert wird.“<sup>22</sup>

Im Zweiten und Dritten Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen<sup>23</sup> berichtet die Bundesregierung zum Stand der Öffnung der WfbM und dem Budget für Arbeit:

„Über die Zahl der jährlichen Übergänge aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegen lediglich Angaben aus der Statistik nach dem SGB XII vor. Danach waren dies 216 Leistungsempfänger/-innen im Laufe des Jahres 2017. Über Werkstattbeschäftigte, die keine Leistungen nach dem SGB XII beziehen, liegen keine statistischen Erhebungen vor.“

Im Rahmen des BTHG ist zum 1.1.2018 mit dem Budget für Arbeit ein neues Instrument zur Förderung solcher Übergänge geschaffen worden. (...) Die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist Gegenstand der Finanzuntersuchung (...). Ergebnisse sind im Jahr 2021 zu erwarten. Nach ersten Erhebungen in den Ländern sind seit dem 1.1.2018 rund 1.800 Beschäftigte aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt, insbesondere unter Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit.“<sup>24</sup>

20 BT-Drs. 18/9522, 206, 255.

21 VO (EU) 651/2014 der Kommission vom 17.6.2014 zur Feststellung der Vereinbarkeit bestimmter Gruppen von Beihilfen mit dem Binnenmarkt in Anwendung der Artikel 107 und 108 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – ABl. L 187 vom 26.6.2014, 1.

22 BT-Drs. 18/9522, 253.

23 BT-Drs. 19/11745 vom 18.7.2019.

24 BT-Drs. 19/11745, 38 f.

- 18 **8. Paradoxon: erwerbsgemindert und zugleich sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt.** Zweifelsfrei besteht hinsichtlich der bis zu vollzeitlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der Leistungsvoraussetzung der vollen Erwerbsminderung ein Widerspruch. Dieses **Paradoxon** kann aber durchaus ausgehalten werden, wenn man den Begriff der vollen Erwerbsminderung im SGB VI mit den beruflichen Einsatzbedingungen der Budgetarbeitnehmer vergleicht. In § 43 Abs. 2 SGB VI ist geregelt, dass voll erwerbsgemindert ist, wer **unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes** nicht mindestens drei Stunden täglich arbeiten kann.

Genau diese Formulierung „**unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes**“ trifft aber auf die Arbeitnehmer im Budget für Arbeit nicht zu: Es ändert sich bei Eintritt in dieses Arbeitsverhältnis nicht ihre volle Erwerbsminderung, sondern es werden über geeignete Maßnahmen wie Arbeitsplatzzuschritt und -gestaltung sowie begleitende arbeitspädagogische Betreuung günstigere Arbeitsbedingungen als die „üblichen“ geschaffen. Somit wird der scheinbare Widerspruch zwischen voller Erwerbsminderung und sozialversicherungspflichtigem Arbeitsverhältnis aufgelöst. Allerdings: Nur für diese konkrete Konstellation gilt dies. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in der Mehrzahl der Budgetfälle eine dauerhafte umfassende Unterstützung notwendig sein wird.<sup>25</sup> Insbesondere wird vermutet, dass es sich „in der Regel um einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss handeln“ wird.<sup>26</sup>

- 19 **9. Rechtliche Regelungen in den Sozialversicherungen.** Die mit dem Budget für Arbeit geförderten Arbeitnehmer werden zu den üblichen Bedingungen als Arbeitnehmer bei der **GRV**, der **GKV** und der **Sozialen Pflegeversicherung pflichtversichert**. Aufgrund von § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III wird die Verfügbarkeit im Arbeitslosigkeitsfall bestritten. Dadurch werden die Voraussetzungen für Arbeitslosengeldbezug, Kurzarbeitergeld und Rehabilitationsleistungen der BA nicht erfüllt.<sup>27</sup> Dementsprechend werden die Budget-Arbeitnehmer nicht arbeitslosenversichert. Als Absicherung bei Arbeitslosigkeit wird auf den Rückkehranspruch nach § 220 Abs. 3 SGB IX verwiesen.<sup>28</sup> Der Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung wird in einigen Landesmodellen nicht praktiziert. Allerdings darf der Aspekt der Sozialabsicherung durch Mitgliedschaft in der Arbeitslosenversicherung auch nicht überschätzt werden: Bei den überwiegend niedrigen Arbeitseinkommen der Budget für Arbeit-Beschäftigten ist die Höhe des Arbeitslosengeldes in aller Regel nicht ausreichend für die Sicherung des Lebensunterhalts.
- 20 Erhebliche Änderung tritt auch bei der **Rentenversicherung** ein, weil der Arbeitnehmer im Budget für Arbeit keine Beitragsaufstockung aus Bundesmitteln nach § 168 Abs. 1 Nr. 2 iVm § 179 Abs. 1 SGB VI erhält. Damit dürfte in der Regel der Rentenanspruch sinken, zumindest für alle, die derzeit weniger als 2.400 EUR brutto p.m. verdienen. Gerade bei der rentenrechtlichen Diskussion sind noch (negative) Überraschungen vorstellbar: So schlägt die BAGüS<sup>29</sup> vor, die Erwerbsfähigkeit regelmäßig zu überprüfen.
- 21 Von der Anwendung des **Flexirentengesetz**<sup>30</sup> dürften Arbeitnehmer mit Budget für Arbeit ausgeschlossen sein. Die BAGüS lehnt das unter Berufung auf die neu eingeführte Regelung nach § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX für den Arbeitsbereich der WfbM ab.<sup>31</sup> Ob nicht aber ein quasi verpflichtendes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben mit Erreichen des Lebensalters für die Regelaltersrente eine unzulässige Diskriminierung darstellt, bleibt abzuwarten. Da für das Budget für Arbeit eine Voraussetzung die Erfüllung aller Voraussetzung für den Leistungsbezug im Arbeitsbereich der WfbM gem. § 58 SGB ist, kann in der Regel auch das Budget für Arbeit „nur bis zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches erforderliche Lebensalter erreicht wird.“ (§ 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

---

25 BT-Drs. 18/9522, 194, 253, 256.

26 BT-Drs. 18/9522, 256.

27 Andere Rechtsauffassung: Nebe 2018, S. 17.

28 BT-Drs. 18/9522, 256.

29 2017, S. 18.

30 Vom 8.12.2016, BGBl. I 2838.

31 BAGüS 2017, S. 3.

**10. Sonstige sozial- und arbeitsrechtlichen Änderungen beim Wechsel von der WfbM in das Budget für Arbeit.** Der veränderte Erwerbsminderungsrentenanspruch ist oben dargestellt (→ Rn. 17). Der verlängerte Kindergeldbezug für die ehemals WfbM-Beschäftigten entfällt. Mindestlohn ist anzuwenden. Da es sich rechtlich um normale Arbeitsverhältnisse handelt, sind alle dafür üblichen arbeitsrechtlichen Regelungen anzuwenden. Es gilt somit auch der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen (§§ 188 ff. SGB IX). Die Arbeitnehmer im Budget für Arbeit haben aktives und passives Wahlrecht bei den Wahlen zu Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat. Sofern nur ein GdB 30 oder 40 vorliegt, was bei Menschen mit psychischen Behinderungen öfters der Fall sein dürfte, so ist eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 iVm § 151 Abs. 2 SGB IX grundsätzlich möglich. Es ist ratsam, diesen Antrag auf Gleichstellung rechtzeitig vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu stellen. 22

**11. Finanzielle Anreize für Arbeitgeber – Lohnkostenzuschuss und eventuelle Ersparnis bei der Ausgleichsabgabe.** Für Arbeitgeber bestehen **zwei unabhängige finanzielle Anreize**, behinderte Menschen im Budget für Arbeit zu beschäftigen. Das eine ist der (dauerhafte) Lohnkostenzuschuss nach § 61 Abs. 2 SGB IX. Zudem wirken aber bei allen Arbeitgebern mit Ausgleichsabgabepflicht zusätzlich die besonderen Anrechnungsregelungen für die Beschäftigung von Übergängern aus der WfbM. Nach § 159 Abs. 1 SGB IX kann die Bundesagentur für Arbeit auf bis zu drei Pflichtplätzen schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in der WfbM anrechnen. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen iSd § 158 Abs. 2 SGB IX – insbesondere also, wenn die Teilzeit wegen Art und Schwere der Behinderung nötig ist. 23

**a) Finanzielle Wirkungen des dauerhaften Lohnkostenzuschusses nach § 61 Abs. 2 SGB IX**

**Beispiel:** Die Wirkung des Lohnkostenzuschusses kann am Beispiel eines WfbM-Übergängers in das Budget für Arbeit wie folgt vorgerechnet werden: Bei einem Mindestlohn von 9,82 EUR p.Std (ab 1.1.2022; 10,45 ab 1. Juli 2022) und einer Monatsarbeitszeit von 172 Std. (40-Stunden-Woche) würde das Arbeitnehmer-Brutto 1.689,04 EUR betragen. Das Arbeitgeber-Brutto – also einschließlich des Arbeitgeberanteils am Sozialversicherungsbeitrag ohne Arbeitslosenversicherung – würde 119,5 % betragen, also 2018,40 EUR. Bei 75 % Lohnkostenzuschuss auf die nach EU-Recht maximal förderfähigen Kosten – also hier des Arbeitgeber-Bruttos – müssen demnach 504,60 EUR im Monat Wertschöpfung vom Arbeitnehmer selbst erwirtschaftet werden. Wenn man denkt, dass in den WfbM der Entgeltdurchschnitt bei ca. 185 EUR p.M. liegt, käme das Budget für Arbeit scheinbar nur für eine vermutlich relativ schmale Leistungselite der WfbM-Beschäftigten in Frage. Allerdings: In normalen Unternehmen kann die Wertschöpfung eines vormals WfbM-Beschäftigten aufgrund der spezifisch höheren Unternehmensproduktivität deutlich ansteigen. Es kann also sein, dass bereits der WfbM-Beschäftigte mit Durchschnittsentgelt schon die notwendige Wertschöpfung erreicht. Aber auch dann macht das Unternehmen noch keinen Gewinn mit der Arbeit des Budget-Arbeitnehmers. 24

Trotzdem haben in allen Modellregionen mit Budget für Arbeit Arbeitgeber vormals WfbM-Beschäftigte auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze eingestellt. Das hat zwei Gründe: Es ist zu vermuten, dass oft für die Bereitstellung eines solchen Arbeitsplatzes im Budget für Arbeit eine enge arbeitsplatzbezogene Wirtschaftlichkeitsberechnung nicht möglich ist oder aus speziellem Grund nicht erfolgt. Die Einstellungsentscheidung wird also nicht oder nicht ausschließlich wirtschaftlich begründet.

**b) Finanzielle Anreize durch ersparte Ausgleichsabgabe.** Zudem verändert sich die wirtschaftliche Betrachtung der Einstellung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiters durch dessen Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe. Wie die Hamburger Begleitforschung zum Modell Budget für Arbeit empirisch erhoben hat, erfüllten ca. 50 % der einstellenden Unternehmen die Beschäftigungspflicht nicht.<sup>32</sup> Nach § 160 Abs. 2 SGB IX sind monatlich je unbesetztem Pflichtplatz je nach der erreichten Beschäftigungspflichtquote mindestens 140 EUR und höchstens 360 EUR zu zahlen.<sup>33</sup> Für Unternehmen 25

<sup>32</sup> Ritz 2015, S. 39 mwN.; Mirbach/Triebel/Gillner/Bod/Enss/Benning, Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“ im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration/ Amt für Soziales – Integrationsamt, 2014 (abrufbar unter <https://www.lawaetz.de/>).

<sup>33</sup> Vgl. BAnz AT 30.11.2020 B1 Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe (§ 160 Absatz 3 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX)).

mit weniger als 60 Arbeitsplätzen gilt ein Höchstsatz von nur 220 EUR (§ 160 Abs. 3 SGB IX). Übergänger von WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt kann die Bundesanstalt für Arbeit auf Antrag doppelt oder maximal dreifach anrechnen, wenn die Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 159 Abs. 1 SGB IX).

Ausgleichsabgabepflichtige Unternehmen sparen also bei der Ausgleichsgabe durchaus noch einmal. Bei doppelter Anrechnung des neuen Beschäftigten im Rahmen des Budgets für Arbeit werden monatlich mindestens 250 EUR, möglicherweise aber auch 640 EUR gespart. In besonderen Konstellationen – wenn durch die Neueinstellung eine Änderung der zu erhebenden Ausgleichsabgabe verursacht wird – liegt die Ersparnis noch deutlich höher. Dies ist der Fall, wenn für alle noch freien Pflichtplätze im Unternehmen zB statt 320 EUR (Beschäftigungsquote unter 2 %) nur noch 220 EUR (Beschäftigungsquote 2 % bis weniger als 3 %) bezahlt werden müssen.

### III. Perspektive und Bewertung

- 26 **1. Positivliste.** Als bewertende Zusammenfassung stelle ich fest, dass mit dem Budget für Arbeit dem Gesetzgeber in vielfacher Hinsicht durchaus eine bemerkenswerte Innovation gelungen ist: Dauerhafter Lohnkostenzuschuss, Beteiligung der Integrationsämter und der Gesetzlichen Unfallversicherung stehen auf der **Positivliste meiner Bewertung**. Das neue Bundesrecht lässt in Verbindung mit dem Modellprojekt des Bundes „Unternehmens-Netzwerk INKLUSION“ (<http://www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de>) zudem grundsätzlich auch besondere Formen der Kooperation bei der Bewerbung des Budgets für Arbeit bei Arbeitgebern zu – aus Hamburg liegen dazu beste Erfahrungen vor.

Die Positivliste<sup>34</sup> im Einzelnen:

- 27 1. Der dauerhafter Lohnkostenzuschuss ist eine positive sozialpolitische Innovation  
Es wird im Bedarfsfall ein erheblicher Lohnkostenzuschuss dauerhaft dem Arbeitgeber angeboten, desgleichen eine notwendige arbeitspädagogische Unterstützung zB durch einen IFD (§ 61 SGB IX). Das sonstige Sozialpolitiksystem kennt eine solche Dauerleistung derzeit an keiner anderen Stelle – insbesondere auch im Bereich SGB II oder III nicht. Diese Form des dauerhaften Lohnkostenzuschusses ist als wirklich positive sozialpolitische Innovation zu werten!
- 28 2. Die Integrationsämter können „nachrangig“ fördern  
Den Integrationsämtern ist die „nachrangige“ finanzielle Förderung erlaubt worden (§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX iVm § 14 Abs. Nr. 6 SchwbAV). Leider ist ihre organisatorische Rolle in § 22 Abs. 3 SGB IX gesetzlich nur optional festgelegt worden. Es ist empirisch noch nicht festgestellt, wie viele Träger der Eingliederungshilfe die Norm des § 22 Abs. 3 Satz 2 SGB IX nutzen: „Das zuständige Integrationsamt kann das Teilhabeplanverfahren nach § 19 Absatz 5 anstelle des leistenden Rehabilitationsträgers durchführen, wenn die Rehabilitationsträger und das Integrationsamt dies in Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten vereinbaren.“ Grundsätzlich ist die Beteiligung der Integrationsämter ein Schritt in die richtige Richtung, wahrscheinlich muss aber hier die gesetzliche Rolle noch gestärkt werden.
- 29 3. Die Gesetzliche Unfallversicherung hat jetzt Möglichkeiten, das Budget für Arbeit aktiv zu fördern  
Auch die Gesetzliche Unfallversicherung hat eine explizite gesetzliche Grundlage erhalten, in ihrer Zuständigkeit (§ 62 SGB IX) das Budget für Arbeit anzuwenden. Auf das diesbezügliche Engagement dieses sehr arbeitgebernahen Rehabilitationsträgers dürfte man gewisse Hoffnungen setzen, dass die neue Möglichkeit aktiv betrieben wird. Empirische Belege sind dazu aber noch nicht bekannt.

---

34 Siehe auch die Berichte der FAW gGmbH zu den langjährigen Hamburger Erfahrungen mit solchen zentralen Ansprechstellen für Arbeitgeber, abrufbar unter [www.faw-biha.de](http://www.faw-biha.de). Dort findet sich u.a. die Information, das BIHA (der Hamburger Ansprechpartner für Arbeitgeber analog heutigem § 185a SGB IX) habe neue Formate zum Thema Inklusion für Unternehmen im Kontext der Hamburger Modells Budget für Arbeit entwickelt: BIHA habe im Rahmen des Pilotprojekts „Hamburger Budget für Arbeit“ für Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen 267 Arbeitsplätze in Hamburger Unternehmen gefunden.

**2. Beispiel Hamburg: gute Zusammenarbeitserfahrung beim Budget für Arbeit mit einem arbeitgebernahen Beratungsprojekt.** Hamburg hat mit einem vom Integrationsamt finanzierten arbeitgebernahen Beratungsprojekt bei der Bewerbung des Budgets für Arbeit eng zusammengearbeitet.<sup>35</sup> Der Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes Nord warb auf Flyern gemeinsam mit dem zuständigen Senator für das Budget für Arbeit. Die Mitarbeiterinnen des arbeitgebernahen Beratungsdienstes **BIHA – Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg** erläuterten bei ihren zahlreichen Betriebsbesuchen den Geschäftsführern und Personalleitern in Hamburger Unternehmen auch das Programm Budget für Arbeit. Nach Auskünften der Hamburger Behörde sind insgesamt ca. 280 Arbeitsplätze von der BIHA so akquiriert worden, von denen ein hoher Anteil auch tatsächlich mit WfbM-Beschäftigten besetzt werden konnte.<sup>36</sup> Bei ca. 4.000 WfbM-Plätzen wurden seit 2013 und einige Jahre danach jährlich jeweils ca. 50 Budget für Arbeit-Arbeitsplätze neu besetzt. Das sind ca. 1,25 % Übergang pro Jahr von der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt.<sup>37</sup>

Theoretisch könnten zukünftig diese Rolle die inzwischen im Teilhabestärkungsgesetz bundesrechtlich geregelten Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) bundesweit wahrnehmen. Voraussetzung wäre aber die Vergabe dieser Ansprechstellen für Arbeitgeber an für diese Aufgabe geeignete Träger. In Hamburg funktioniert das vor allem, weil für alle angesprochenen Arbeitgeber klar ist, dass der regionale Arbeitgeberverband diese zentrale Ansprechstelle aktiv unterstützt. Er empfiehlt öffentlich die Inanspruchnahme dieser Beratungsstelle.

**3. Kritik.** Es sind aber auch **einige eher kritische Feststellungen** zu treffen: Für Arbeitgeber ohne Ausgleichsabgabepflicht sind die finanziellen Anreize kleiner als für solche, die noch Ausgleichsabgabe zahlen. Das heißt, dass faktisch die **finanziellen Anreize für größere Unternehmen mit niedriger Beschäftigungsquote höher sind als für eine kleine Non-Profit-Organisationen** – zB eine elternorganisierte Kindergruppe oder ein Nachbarschaftsverein. Aufgrund der fehlenden rechtlichen Regelungen für das Finden eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes bietet ein Teil der Länder ihren WfbM-Beschäftigten nur unterdurchschnittliche Chancen, aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln.

#### **IV. Schlussbemerkung: Welche Entwicklungen der Inanspruchnahme und Rechtsentwicklung sind zu erwarten?**

Mitte des Jahres 2021 waren die bundesrechtlichen Regelungen zum Budget für Arbeit seit ca. 3 ½ Jahren in Kraft. Für die Jahre 2018 und 2019 liegen Zahlen der BaGüs vor. Die zahlenmäßigen Erwartungen bei Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes<sup>38</sup> von ca. 1 % jährlichem Übergang aus dem Arbeitsbereich der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mithilfe des Budgets für Arbeit werden demnach deutlich nicht erreicht. Nur das Bundesland Hamburg hat in den Jahren 2018 und 2019 ca. 0,8 % jährlichen Übergang erreicht. In einigen weiteren Bundesländern waren 2018 die Übergangquoten zumindest deutlich überdurchschnittlich: Bremen und Rheinland-Pfalz lagen bei ca. 0,5 %, Niedersachsen bei 0,3 %. Der Durchschnitt aller Länder lag bei einer Übergangquote von 0,13 % statt der erwarteten 1,0 %. Für 2019 sind die Ergebnisse von der BAGüS nur insgesamt und nicht mehr nach Ländern veröffentlicht worden, die Summe insgesamt hat sich aber nicht wesentlich verändert. Insgesamt ist die rein statistische Bilanz also eher schlecht. Einige Länder zeigen aber, dass deutlich überdurchschnittliche Übergangquoten auch heute schon erreichbar sind. Wahrscheinlich bedarf es – auch gerade nach den Corona-Jahren 2020 und 2021 – noch einmal einer konzentrierten Anstrengung, um das Instrument Budget für Arbeit bundesweit auch nur in die ungefähre Nähe des politischen Ziels zu bringen. In Hamburg wurde langjährig gezeigt, dass Zentrale Ansprechstellen für Arbeit analog des § 185a SGB IX hierbei hervorragende Arbeit leisten können. Ab 1.1.2022 sind diese Stellen bundesweit von allen Integrationsämtern einzurichten.

35 S. [www.faw-biha.de/](http://www.faw-biha.de/).

36 Siehe weitere Verweise in Fn. 35.

37 2018 betrug die Zahl der Vermittlungen allerdings nur noch 34, das entspricht immer noch einer Vermittlungsquote von 0,76 %. Aber auch das ist mit Abstand der absolute Spitzenwert im regionalen Vergleich.

38 BT-Drs. 18/9522, 211.

## 48 Budget für Arbeit

### 33 Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit nach Ländern im Jahr 2018 (Neubewilligungen)

	WfbM Plätze 1.1.2018 BAG WfbM	Budget für Ar- beit 31.12.2018 BAGüS	Budget für Ar- beit 31.12.2018 ISG	„Übergangsquote“
Baden-Württemberg	39.426	4	3	0,01 %
Bayern	39.758	6	12	0,03 %
Berlin	10.277	5	4	0,04 %
Brandenburg	11.586	0	4	0,03 %
Bremen	3.001	5	12	0,40 %
Hamburg	4.493	34	34	0,76 %
Hessen	20.494	29	26	0,13 %
Mecklenburg- Vorpommern	7.990	10	12	0,15 %
Niedersachsen	34.599	101	101	0,29 %
Nordrhein-Westfalen	76.449	134	133	0,17 %
Rheinland-Pfalz	16.202	63	63	0,39 %
Saarland	3.805	1	1	0,03 %
Sachsen	11.353	0	1	0,01 %
Sachsen-Anhalt	12.137	8	9	0,07 %
Schleswig-Holstein	14.490	9	3	0,02 %
Thüringen	11.664	10	4	0,03 %
<b>Deutschland</b>	<b>317.724</b>	<b>419</b>	<b>422</b>	<b>0,13 %</b>
	163.228	Summe WfbM Plätze der Länder mit überdurchschnittlichem BfA Erfolg		
	381	Summe der BfA in der Länder mit überdurchschnittlichem BfA Erfolg		

Quellen: BAG WfbM; BagüS Kennzahlen; BT-Drs. 19/470, 268; BT-Drs. 19/11745, 38 f., eigene Berechnungen.

Die Tabelle bezieht sich nur auf Neubewilligungen des Jahres 2018. Sie zeigt eine extreme regionale Ungleichheit der neu bewilligten Budgets für Arbeit. Die Länder mit vorherigen eigenen Modellmaßnahmen liefern ca. 90 % des neuen Budget für Arbeit Fälle, obwohl sich dort nur ca. 55 % der WfbM-Plätze befinden.

- 34 Die **tatsächliche Lage im Bestand** ist aber erheblich besser, weil ja auch zahlreiche Budgets für Arbeit aus den Landesprojekten weiter geführt wurden. Die Bundesregierung beziffert die **Gesamtzahl der bestehenden Budgets für Arbeit** für den Stichtag 1.1.2018 auf 1800.<sup>39</sup> Damit dürfte zum Jahresende 2018 die Gesamtzahl bei bis zu 2.200 bestehenden Budgets für Arbeit gelegen haben. Da derzeit nur sehr geringe Abgänge aus dem Budget für Arbeit beobachtet werden, ist für Ende 2019 eine Zahl von ca. 2500 bis 2600 bestehender Budgets für Arbeit zu schätzen. Das ist immer noch deutlich weniger als mit der Gesetzgebung zum Bundesteilhabegesetz erwartet wurde. Bisher macht aber praktisch auch nur die halbe Republik mit. Aber die Zahl zeigt: Bei politischem Willen und kompetentem Verwaltungshandeln ist grundsätzlich die 2016 formulierte Erwartung erfüllbar.

<sup>39</sup> BT-Drs. 19/11745, 39.

Der **zentrale Konstruktionsproblem** der Rechtsvorschrift des § 61 SGB IX „Budget für Arbeit“ liegt in der Regelung des Absatz 5. Dort wird ausdrücklich keine Verpflichtung der Leistungsträger – also in der Regel der Eingliederungshilfe – festgelegt, die behinderten Menschen **bei der Erlangung eines Arbeitsvertrages** mit einem öffentlichen oder privaten Arbeitgeber **zu unterstützen**. Praktisch alle früheren Modellprojekte haben genau das anders gemacht, sie haben Kosten für die Vermittlung als Teil ihrer Landesprogramme übernommen. Im Gesetzgebungsprozess des Bundesteilhabegesetzes ist scheinbar eine Verpflichtung zur Unterstützung gegenüber den Trägern der Eingliederungshilfe nicht durchsetzbar gewesen

Die Förderung des Übergangs „geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (§ 58 Abs. 2 Nr. 3) gehört langjährig zu den **gesetzlichen Aufgaben der WfbM**, hat aber schon immer nur in vergleichsweise geringem Umfang funktioniert. Da besteht sicherlich auch ein Zusammenhang zu der üblichen WfbM-Finanzierung, die eng an die Zahl der besetzten WfbM-Plätze gekoppelt ist. Auch das Budget für Arbeit hat das nicht grundsätzlich geändert. Die von der BaGüS für 2018 und 2019 dokumentierten Fallzahlen zeigen, dass in den beiden ersten Jahren des Budgets für Arbeit rein statistisch im Durchschnitt auf jede WfbM nur etwa ein Budgetfall kommt. Hamburg zeigt, dass es auch anders möglich ist, allerdings mit einem kompatiblen Finanzierungssystem und einem differenzierten Unterstützungssystem.<sup>40</sup>

Nur wenn die Anspruchsberechtigten behinderten Menschen **kompetente ausreichende Unterstützung bei der Suche und beim Abschluss eines Arbeitsvertrages** zukünftig vermehrt erhalten wird die Inanspruchnahme steigen. Als geeignete derartige Beratungsstellen wären regional heute schon in unterschiedlicher Weise die Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen nach § 32 SGB IX geeignet. Hier wäre ua ein systematischer Ausbau vorstellbar, zumal diese EUTB die Zielgruppe über ihre Peer-Beratung vergleichsweise gut erreichen könnten.

Die arbeitsmarktliche Herausforderung des Budgets für Arbeit kann als spezielles und aufwendiges Matching von Bewerbern und Arbeitgebern betrachtet werden. Es gehört zu den Besonderheiten des § 61 SGB IX, dass hier für die Finanzierung einer Maßnahme am ersten Arbeitsmarkt ein Reha-Träger zuständig ist, dem jeglicher sonstiger Kontakt zum Arbeitsmarkt vom Gesetz vorenthalten ist. Er bringt sonst nur Leistungen zur Beschäftigung außerhalb des ersten Arbeitsmarktes (§ 111 SGB IX). Deshalb werden vom Leistungsträger Eingliederungshilfe nur ausnahmsweise und jedenfalls nicht systematisch Arbeitgeber angesprochen. Die Regelung des § 61 Abs. 5 SGB IX wirkt im Übrigen. Eine derartige Bewerbung bei den Arbeitgebern ist schwierig, auch wegen der geringen Zahl der Inanspruchnahmen. **Zukünftige Bewerbung bei den Arbeitgebern** könnte § 185a genutzt werden analog zu den diesbezüglichen Hamburger Erfahrungen.

Offen ist die Wirkung der für 2023 anstehenden und grundsätzlich beschlossenen **Anhebung der Entgelte in den WfbM** auf die weitere Entwicklung des Betroffeneninteresse am Budget für Arbeit. Jedenfalls hat der Deutsche Bundestag mit einem Entschließungsantrag vom 5.6.2019<sup>41</sup> einen Prozess in Gang gesetzt, „innerhalb von vier Jahren unter Beteiligung der Werkstattträger, der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), der Wissenschaft und weiterer maßgeblicher Akteure zu prüfen, wie ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem entwickelt werden kann.“ Im Jahr 2023 wäre also gesetzlich das Entgelt in den WfbM neu zu regeln.

Die heute zB im DVfR-Online Forum Behindertenrecht vor allem dominierenden **sozialrechtlichen Detailfragen** zur vermeintlich fehlenden Versicherung in der Arbeitslosenversicherung und zur Höherversicherung in der Rentenversicherung sind mE für die Zukunft der Inanspruchnahme der Leistung nach § 61 SGB IX eher nur marginal. Das Thema Arbeitslosenversicherung ist eigentlich mit § 28 SGB III klar

40 Vgl. Interview mit Rolf Tretow, Geschäftsführer der Elbe-Werkstätten GmbH, Newsletter 53° NORD, Oktober 2020.

41 BT-Drs. 19/10715.

## 49 Budget für Ausbildung

geregelt. An nicht vermittlungsfähige Arbeitslose wird kein Arbeitslosengeld gezahlt, das verbietet sich schon wegen der Interessen der Beitragszahler.

- 39 Wie es sich dauerhaft die Aufstockung zum Rentenversicherungsbeiträgen entwickeln wird, ist derzeit schwer voraussagbar. Der Bund fördert dies mit ca. 1,2 Mio. Euro jährlich. Wenn die Entgelte in den Werkstätten im Jahr 2023 deutlich angehoben werden, könnte diese Rechtslage durchaus zur Disposition stehen.
- 40 Es bleibt abschließend nur zu sagen: Das **Paradoxon bei vorliegender voller Erwerbsminderung einen bestimmten Arbeitsvertrag** zu erfüllen, wird im Budget für Arbeit durch die dort festgelegten Leistungen an Arbeitgeber und für den behinderten Beschäftigten aufgelöst. Wenn sich ein solches Budget-Arbeitsverhältnis auflöst, so prägen wieder allein die Eigenschaft des Menschen die Lage, die seinen Beschäftigungsanspruch für den Arbeitsbereich der WfbM begründen. Dazu gehört auch die behinderungsbedingte Unfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilzuhaben (§ 58 Abs. 1 SGB IX) – dort formuliert als „wegen Art und Schwere der Behinderung“. Mit der Aufnahme in die WfbM durch Beschluss des Fachausschuss nach WVO oder durch Beschluss in einem Teilhabepflichtverfahren nach §§ 19 ff. SGB IX unterstellt die Rentenversicherung ohne eigene weitere Prüfung das Vorliegen der „vollen Erwerbsminderung“ im Sinne des § 43 Abs. 6 SGB VI. Nach ununterbrochenen 20 Jahren Wartezeit – dh Zeiten mit Beitragszahlung – kann bei ununterbrochenem Vorliegen der „vollen Erwerbsminderung“ eine Erwerbsminderungsrente gezahlt werden.

## 49. Budget für Ausbildung

Deister

I. Einleitung .....	1	2. Umfang der Leistung .....	8
II. Einzeldarstellung .....	3	3. Bereichsspezifische Regelungen .....	15
1. Anspruchsvoraussetzungen .....	3	4. Verknüpfte Leistungen .....	16

**Literatur:** *Düwell*, Neuerungen im Angehörigen-Entlastungsgesetz: Budget für Ausbildung und Anspruch auf Arbeitsassistenz, jurisPR-ArbR 2/2020 Anm. 1; *Gast-Schimank*, Das Budget für Ausbildung im Angehörigen-Entlastungsgesetz – Teil I: Analyse des Gesetzesentwurfs und der Stellungnahmen, Fachbeitrag D 18–2019, abrufbar auf reha-recht.de; *Schuhmacher*, Das „Budget für Ausbildung“ – eine neue Leistung für Menschen mit Behinderung, RdLH 2020, 38.

### I. Einleitung

- 1 Das zum 1.1.2020 eingeführte Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sie ist zunächst als **Alternative zum Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich** in einer Werkstatt für behinderte Menschen konzipiert worden.<sup>1</sup> Durch das Teilhabestärkungsgesetz<sup>2</sup> ist der anspruchsberechtigte Personenkreis allerdings zum 1.1.2022 um Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX, – also im **Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen** – haben, erweitert worden. Das Budget für Ausbildung richtet sich dementsprechend an Personen, die nach § 57 SGB IX oder § 58 SGB IX Anspruch auf Leistungen haben. Ziel ist es, diesem Personenkreis den Erwerb eines **anerkannten Berufsabschlusses** nach BBiG oder HwO zu ermöglichen (→ *Berufsausbildung* Rn. 13 ff.). Durch die mit dem Budget für Ausbildung verbundene Erstattung der Ausbildungsvergütung soll ein Anreiz für Arbeitgeber geschaffen werden, reguläre Ausbildungsverträge

<sup>1</sup> Zu gesetzgeberischen Zielen und Entstehung BT-Drs. 19/13399, 36 ff.

<sup>2</sup> Vom 2.6.2021, BGBl I 1387.