

– Fachbeitrag A7-2024 –

18.04.2024

Hemm- und Förderfaktoren des Budgets für Arbeit **Eine qualitative Untersuchung aus sozialrechtlicher und sozialpolitischer Sicht¹**

*Von Burcu Köse, M.A. und Prof. Dr. Thomas Beyer
(Katholische Universität Eichstätt – Ingolstadt)*

I. Einführung

Mit dem Bundesteilhabegesetz – BTHG² wurde als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben das Budget für Arbeit (BfA; § 61 SGB IX) eingeführt. Das BfA soll für Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bieten und wurde bereits in einzelnen Ländern als Modellprojekt erprobt.³

Es eröffnet Menschen mit Behinderungen seit 2018 die Möglichkeit einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Es beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss an die Arbeitgeber und die Aufwendungen für die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Während Werkstattbeschäftigte zur Werkstatt in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, sind Budgetnehmende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Leistungsträger sind gem. §§ 63 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. 63 Abs. 2 SGB IX Träger der Unfallversicherung, Kriegsofopferfürsorge, öffentlichen Jugendhilfe und Eingliederungshilfe.⁴ Jedoch ist festzustellen, dass 2018 bis 2020 lediglich 1679 Menschen vom BfA Gebrauch machten und es somit nicht den erwünschten Zuspruch erfuhr.⁵

Darum wurde die Inanspruchnahme mit dem Projekt „BfA Gelingt – **G**elingensbedingungen der **I**nanspruchnahme **g**estalten und **t**eilen“ (Förderzeitraum: 01.09.2020–31.08.2023) untersucht. Im Projekt BfA Gelingt wurden mit insgesamt 75 Teilnehmenden ($n=75$) von Juni 2021 bis Mai 2023 leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Befragt

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag A7-2024 in der Kategorie A: Sozialrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Köse, Beyer: Hemm- und Förderfaktoren des Budgets für Arbeit – Eine qualitative Untersuchung aus sozialrechtlicher und sozialpolitischer Sicht; Beitrag A7-2024 unter www.reha-recht.de; 18.04.2024.

² Gesetz vom 23.12.2016 - BGBl. I 2016, Nr. 66 29.12.2016, S. 3234.

³ Auch mit der Bezeichnung „Budget für Arbeit“. Die eingeführte Bezeichnung wurde beibehalten (siehe Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 255).

⁴ Diese Regelung sei nach Finke/Kadoke sachlogisch, weil sich die Leistungen der WfbM und des BfA auf den leistungsberechtigten Personenkreis erstrecken (Finke/Kadoke in: Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann, § 61 SGB IX, Rn. 10.)

⁵ BAGüS, 2022. Auch aktuellere Statistiken deuten darauf hin, dass die Inanspruchnahme noch gering ist (vgl. BAGüS, 2023).

wurden neben (potenziellen) Budgetnehmenden (n=14) Elternteile bzw. gesetzliche Betreuerinnen und Betreuer (n=4), (potenzielle) Arbeitgeber (n=12)⁶, ein breiter Personenkreis an Expertinnen und Experten (n=45) aus professionellen Fachkräften (z. B. Werkstattleitenden, Beschäftigten bei anderen Leistungsanbietern i. S. d. § 60 SGB IX, Job-Coaches, Case-Managerinnen und -manager, Berufsbetreuerinnen und -betreuer) und Vertreterinnen und Vertreter von im Prozess relevanten Institutionen wie z. B. die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS), Landesbehindertenbeauftragte, Interessenvertretungen, Integrationsfachdienste (IFD), Trägern der Eingliederungshilfe sowie weiteren Rehabilitationsträgern wie Deutsche Rentenversicherung (DRV) und Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Auswertung der Interviews erfolgte durch qualitative Inhaltsanalyse.⁷

Basierend auf der rechtlichen Ausgestaltung des BfA werden ausgewählte Ergebnisse zu den Gelingens- und Förderfaktoren dargestellt. Die Darstellung geht auf die Tatbestandsmerkmale des § 61 SGB IX ein und diskutiert diese anhand der gesetzlichen Grundlagen, Stellungnahmen sowie Arbeits- und Orientierungshilfen der jeweiligen Bundesländer. Die praktische Umsetzung wird anhand von Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner dargestellt.

II. Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX

Das BfA schafft eine weitere Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM. Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM erhalten gem. § 58 Abs. 1 SGB IX Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, die aber in der Lage sind, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung ist vorhanden, wenn der behinderte Mensch irgendwie am Arbeitsauftrag mitwirken, d. h. an der Herstellung und Erbringung der Waren und Dienstleistungen durch nützliche Arbeit beteiligt werden kann, ohne sich oder andere zu gefährden. Das ist schon dann der Fall, wenn er bei einem oder mehreren Arbeitsvorgängen eingesetzt werden kann, die wiederholt anfallen.⁸ Von einem Budget für Arbeit soll nicht nur profitieren, wer die WfbM verlassen will,⁹ es sollen auch Jugendliche mit Behinderungen nach ihrer beruflichen Bildung¹⁰ und Menschen mit einer

⁶ Darunter fallen Personen, die in Unternehmen bereits direkt mit der Inanspruchnahme des BfA Erfahrung gesammelt haben oder Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geäußert haben. 7 Personen haben Personalverantwortung in einem kleinen- oder mittelständischen Unternehmen, 5 Befragte sind Personalverantwortliche in Großunternehmen.

⁷ Zur Methodik siehe Mayring, P. (2015) Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl. Weinheim [u. a.]: Beltz.

⁸ BSG Urf. v. 07.12.1983 – 7 RAr 73/82, BeckRS 1983, 5848.

⁹ Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 255.

¹⁰ ebd.

psychischen Behinderung, die nicht in der WfbM arbeiten wollen, anspruchsberechtigt sein.¹¹

Die Interviewaussagen¹² zeigen, dass die Anspruchsberechtigung als intransparent wahrgenommen wird. Insbesondere wird das Durchlaufen des Eingangsverfahrens als Voraussetzung für die Realisierung eines BfA gesehen. Berichtet wird, dass die Anspruchsberechtigung für diejenigen Personen, die eine WfbM besuchen, klar geregelt sei, für diejenigen Menschen, die noch keine Werkstatterfahrung haben, jedoch als intransparent wahrgenommen werde (*Exp_11, Pos. 77*). Für Träger der Eingliederungshilfe sei es ein Ausnahmefall, eine Genehmigung ohne vorheriges Absolvieren des Berufsbildungsbereichs bzw. Arbeitsbereichs zu erteilen (*Exp_07, Pos. 41*). Auch komme es vor, dass die Anspruchsberechtigung von Menschen mit einer psychischen Behinderung bei der Antragstellung vom Träger der Eingliederungshilfe generell in Frage gestellt wird (*BN_01, Pos. 28*). Fachkräfte von Leistungserbringern wie anderen Leistungsanbietern¹³ müssen in solchen Fällen intervenieren (*Exp_42, Pos. 71*). Expertinnen und Experten plädieren deswegen dafür, die Anspruchsberechtigung klarer zu regeln (*Exp_11, Pos. 97; Exp_04, Pos. 12*).

III. Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Im Rahmen des BfA besteht Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Sozialen Pflegeversicherung. Das Merkmal „sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis“ wirft in sich mehrere Problemfelder auf.

1. Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung

Die sozialversicherungsrechtliche Ausgestaltung des BfA hinsichtlich der Rentenversicherung ist in der Literatur vehementer Kritik ausgesetzt.¹⁴ Da die Rentenbeiträge beim BfA vom tatsächlich erzielten Entgelt abhängig seien, können bei einer Beschäftigung mittels BfA gegebenenfalls geringere Rentenanwartschaften als bei einer Tätigkeit in einer WfbM erworben werden.¹⁵ Eine Ausnahme bilden die Inklusionsbetriebe. Bei der Inanspruchnahme des BfA in Inklusionsbetrieben i. S. d. § 215 Abs. 1 SGB IX gelte unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Beschäftigung das Rentenprivileg nach § 162 S. 1 Nr. 2a SGB VI wie im Arbeitsbereich der WfbM¹⁶. Menschen, die aus dem

¹¹ ebd.

¹² Abkürzungen: BN = Budgetnehmer*in, PBN = potenzielle/r Budgetnehmer*in, E = Elternteil bzw. gesetzliche/r Betreuer*in, Exp. =Expert*in, AG = Arbeitgeber*in

¹³ Die Beschäftigte der mit dem BTHG eingeführten Anderen Leistungsanbieter § 60 SGB IX zählen im Allgemeinen ebenso zu dem anspruchsberechtigten Personenkreis (BAG UB, 2023).

¹⁴ vgl. Schmidt, 2021a.

¹⁵ ebd.

¹⁶ ebd.

Arbeitsbereich der Werkstatt in einen Inklusionsbetrieb übergehen und dort ein BfA in Anspruch nehmen, behalten den rentenrechtlichen Status aus der Werkstatt bei.¹⁷

Viele Interviewpartnerinnen und -partner gaben die möglichen geringeren Rentenanwartschaften, die mittels einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erworben werden könnten, als Hemmnis an. Nach Einschätzung vieler Expertinnen und Experten führt die rentenrechtliche Ausgestaltung des BfA eher zu einem Verbleib in der WfbM (Exp_02, Pos. 19; Exp_03, Pos. 29; Exp_21, Pos. 49; Exp_42, Pos. 33).

Ein Budgetnehmer kritisiert die möglichen geringeren Rentenanwartschaften, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mittels BfA entstehen könnten:

„Und auch die Tatsache, dass Geringverdiener in Bezug auf Rente schlechter gestellt sind, also wo ich denke, da müsste auf jeden Fall nachgesteuert werden.“ (BN_04, Pos. 79)

Hingegen nahm ein weiterer Budgetnehmer die möglichen geringeren Rentenanwartschaften bei einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt in Kauf, da er davon ausgeht, dass sich die Gesetzeslage permanent ändert. Ebenso wurde in den Interviews die rentenrechtliche Besserstellung der Inklusionsbetriebe dazu in Kontrast gesetzt:

„Also einerseits natürlich ganz klar, die ja von uns identifizierten Nachteile müssen ausgeglichen werden, was die Rente betrifft. Also die Rentenansprüche werden ja nur, wenn ich in einem Inklusionsbetrieb, (...) das Budget für Arbeit nutze, dann habe ich die gleichen Rentenbeiträge, wie jemand im Arbeitsbereich der Werkstatt.“ (Exp_19, Pos. 95)

Auch die Erwerbsminderungsrente einer Budgetnehmerin sei mit dem Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt verloren gegangen. Die Interviewpartnerin plädiert darum für eine allgemeine Aufklärung über das BfA vor der Inanspruchnahme (Exp_20, Pos. 71). Eine Expertin spricht sich für eine Rentenberatung aus.¹⁸ Die Einzelheiten und Besonderheiten sollten aufgrund der Komplexität der Materie für den Personenkreis in Leichter Sprache vermittelt werden (Exp_06, Pos. 79).

2. Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung besteht bei einem BfA Beschäftigungsverhältnis nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III Versicherungsfreiheit. Danach sind Personen versicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt dauernd nicht mehr verfügbar sind.¹⁹ Dies gilt ab dem Zeitpunkt, an dem der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung volle Erwerbsminderung festgestellt hat.²⁰ Da das

¹⁷ ebd.

¹⁸ Eine Rentenberatung ist nicht in jedem Bundesland vorgesehen. Während Bundesländer wie Hamburg (2022) eine Beratung vor der Inanspruchnahme als verpflichtend vorschreiben, sprechen andere Bundesländer wie Bayern und Hessen lediglich ihre Empfehlung aus (Bezirk Unterfranken, o.J.; LAG WfbM Hessen)

¹⁹ Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 256.

²⁰ ebd.

BfA einen Personenkreis umfasse, der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung stehe, sollen laut Gesetzesbegründung die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vorliegen.²¹ Dies wird wiederum damit begründet, dass im Falle des Scheiterns des Arbeitsverhältnisses ein Aufnahmeanspruch in die WfbM besteht, § 220 Abs. 3 SGB IX²². Bereits im Gesetzgebungsverfahren stieß das auf Kritik des Bundesrats, da keine Wahlmöglichkeit und keine Unterstützung bestehe, um erneut bei einem Arbeitgeber in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden.²³ Diese Tatsache, so der Bundesrat, widerspreche dem Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen.²⁴

In Baden-Württemberg wird das skizzierte Problem im Rahmen des Förderprogramms „Arbeit Inklusiv“ beseitigt.²⁵ In der Praxis werden Budgetnehmende regulär bei der Sozialversicherung angemeldet.²⁶ Auch werden Budgetnehmende im Rahmen des Förderprogramms „LWL-Budget für Arbeit“ regelmäßig von ihren Arbeitgebern zur Beitragszahlung angemeldet.²⁷

Der Ausschluss von Menschen mit Behinderungen aus der Arbeitslosenversicherung ist in der Literatur umstritten. Einer Auffassung zufolge ist die Höhe des Arbeitslosengelds bei den überwiegend niedrigen Arbeitseinkommen in aller Regel ohnehin nicht ausreichend für die Sicherung des Lebensunterhalts.²⁸ Ein Widerspruch von sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis und voller Erwerbsminderung für eine Beschäftigung mittels BfA bestehe auch nicht zwingend, da Budgetnehmende gerade nicht „unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarkts“ beschäftigt werden²⁹. Ihr Status als erwerbsgemindert ändere sich nicht, vielmehr werden geeignete Maßnahmen für günstigere Arbeitsmaßnahmen als die üblichen geschaffen.³⁰

Die andere Ansicht argumentiert für eine Sozialversicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Dass einerseits von Menschen mit Behinderung erwartet wird, Arbeitgeber von ihren Fähigkeiten zu überzeugen und mit ihnen Arbeitsverträge abzuschließen und andererseits zu unterstellen, dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung zu stehen, sei in sich paradox.³¹ Der Schutz der Arbeitslosenversicherung solle den Budgetnehmenden nicht

²¹ ebd.

²² ebd.

²³ Bundestags-Drucksache 18/9954, S. 39.

²⁴ ebd.

²⁵ Für einen Großteil der Fälle: Das Förderprogramm „Arbeit inklusiv“ besteht aus 2 Teilen. Für Teil 2 fließen nur Mittel aus der Eingliederungshilfe und Ausgleichabgabe (KVJS, 2017; Strecker, 2019).

²⁶ KVJS, 2017; Strecker, 2019.

²⁷ Eikötter & Reinersmann, 2023b.

²⁸ Ritz in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann, § 61 SGB IX, Rn. 19.

²⁹ Ritz in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann, § 61 SGB IX, Rn. 18.

³⁰ ebd.

³¹ Deusch in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, § 61 SGB IX, Rn. 4.

vorenthalten werden.³² Die BAGüS bemerkt, dass BfA-Beschäftigte dadurch nicht bei der Arbeitslosenstatistik zählen, was im Sinne der UN-BRK zwingend wäre.³³

Viele der Interviewpartnerinnen und -partner beschreiben den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung als einen hemmenden Faktor für die Inanspruchnahme. Eine Expertin spricht von einem „harten Schnitt“ für Budgetnehmende (Exp_02, Pos. 19), ein Budgetnehmer sieht den Ausschluss als „Riesenproblem“ an, das große Nachteile mit sich bringe (BN_04, Pos. 79). Für einen anderen Interviewpartner erscheint es schwierig, Personen aus der Arbeitslosenversicherung auszuschließen. Er vermutet, dass die Budgetnehmende selbst nicht wissen, dass sie Anspruch auf Arbeitslosengeld hätten:

„Und meine persönliche Erfahrung ist, dass es gar nicht so einfach, jemand von der Arbeitslosenversicherung zu trennen. Und dass meine Vermutung ist, dass die allermeisten Budget-Teilnehmer dennoch in der Arbeitslosenversicherung versichert sind. Der Nachteil ist, sie wissen es nicht. Und wenn sie arbeitslos werden, wenn ich das nicht weiß, dass ich einen Anspruch habe, stelle ich auch keinen Antrag.“ (Exp_04, Pos. 52)

Bezüglich des Ausschlusses der Menschen mit Behinderungen aus der Arbeitslosenversicherung wurden verschiedene Praktiken berichtet. Mehrfach sei es dazu gekommen, dass die Firmen wegen Informationsdefiziten oder versehentlich den Arbeitslosenbeitrag gezahlt haben und den Budgetnehmenden so Arbeitslosengeld gewährt wurde. Eine Arbeitgeberin berichtet, dass dem Budgetnehmer Kurzarbeitergeld gewährt wurde, da sie den Arbeitslosenbeitrag bezahlt hatte (AG_03, Pos. 59). In einem anderen Fall ging ein Arbeitgeber ebenfalls davon aus, dass die Einzahlung in die Arbeitslosenversicherung das Anrecht auf Arbeitslosenversicherung und Kurzarbeitergeld nach sich ziehe, dem Budgetnehmer wurde das Kurzarbeitergeld jedoch nicht gewährt. Der Arbeitgeber versucht nun, die bezahlten Beiträge zurückzuverlangen:

„Was ein bisschen dramatisch war, [...] seitdem der Kollege bei uns arbeitet, haben wir selbstverständlich den Arbeitslosenbeitrag gezahlt, weil wir ganz bewusst sagten, wenn du den Arbeitslosenbeitrag zahlst, erhält man auch automatisch Anspruch über die Arbeitslosenversicherung [...]. Aber nichts da! Als wir dann Kurzarbeitergeld beantragen mussten, da hieß es ‚nein, Sie haben ja das Budget für Arbeit [...], es gibt keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld‘. So, und das ist natürlich fatal und jetzt fordern wir, sage ich mal, die bezahlten Beiträge zurück. Wir haben irgendwie da ja 1.800–1.900 € Beiträge gezahlt insgesamt.“ (AG_06, Pos. 77)

Eine andere Interviewpartnerin berichtet, dass das Arbeitsverhältnis eines Budgetnehmenden aufgrund des Ausschlusses aus der Arbeitslosenversicherung und dem damit einhergehenden Ausschluss vom Kurzarbeitergeld zur Beendigung des Budgetverhältnisses geführt habe (Exp_07, Pos. 94).

³² Nebe & Schimank, 2016.

³³ Ausschussdrucksache 20(11)49.

3. Rückkehrrecht, § 220 Abs. III SGB IX

Beim Scheitern des Beschäftigungsverhältnisses besteht ein Rückkehrrecht in die WfbM. Dabei muss ein Eingangsverfahren nicht erneut durchlaufen werden, die Rückkehr erfolgt in den Arbeitsbereich der WfbM³⁴. Zu beachten ist, dass der Wegfall der vollen Erwerbsminderung bei Budgetnehmenden ein Entfallen des Anspruchs nach § 58 SGB IX auf die Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM nach sich ziehen kann.³⁵ Dann fallen die Rechtsgrundlagen für ein BfA und das Rückkehrrecht in die WfbM weg,³⁶ worauf auch eine befragte Expertin hinweist (*Exp_32, Pos. 94*). Viele der Interviewten bewerten das Rückkehrrecht als fördernden Faktor für die Inanspruchnahme des BfA. Für (potenzielle) Budgetnehmende bedeutet der Rückkehranspruch mehr Sicherheit:

„Hört sich schon positiv an, weil man zwar auf dem ersten Arbeitsmarkt kann, aber wenn man dann nicht mehr kann, dass man auch wieder zurück kann in die Werkstatt für Behinderte.“ (PBN_04, Pos. 27)

Eine Expertin erlebt das Rückkehrrecht i. S. d. § 220 Abs. III SGB IX als Vorteil, weil Budgetnehmende nach einer Trennung vom Arbeitgeber vom System der Werkstätten „aufgefangen“ würden (*Exp_15, Pos. 13*). Ein Arbeitgeber befürchtet jedoch, dass das Rückkehrrecht bei Budgetnehmenden zum Abbruch des Arbeitsverhältnisses führen könne:

„Und ich weiß nicht, ob vielleicht [...] dieses Rückkehrrecht natürlich in die Werkstatt dann vielleicht wieder stört. Dass der Mitarbeiter ja dann vielleicht auch, wenn man meint, der ist jetzt gut eingearbeitet und es funktioniert, ja sagen kann: ‚Ich breche das jetzt wieder ab und gehe in die Werkstatt zurück.‘ Dann hat man vielleicht den ganzen Aufwand gehabt und dann wird es doch nicht dauerhaft fortgesetzt.“ (AG_03, Pos. 92)

4. Abschluss eines Arbeitsvertrages

Erst mit Abschluss des Arbeitsvertrages besteht Anspruch auf das BfA (§ 61 Abs. 1 SGB IX). Rein unverbindliche Angebote eines Arbeitsvertrages sind nicht förderungsfähig.³⁷ In der Praxis scheint jedoch weniger der Abschluss eines Arbeitsvertrages, sondern in manchen Fällen die Zeit zwischen Vertragsschluss und Bewilligung der Leistung hemmend zu wirken.

Die Dauer der Antragsbearbeitung wird von Interviewpartnerinnen und -partnern unterschiedlich erlebt. Während viele Teilnehmende über kurze Antragsbearbeitungsdauern von wenigen Tagen bis zu drei Monaten berichten (BN_02, Pos. 114; Exp_02, Pos. 19; Exp_19, Pos. 57; E_03, Pos. 73; Exp_35, Pos. 21; Exp_07, Pos. 26), erzählen andere

³⁴ Bundestags-Drucksache 18/8047; Jahn, 2020; vgl. Deusch in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, § 61 SGB IX, Rn. 4;
Hingegen bestehe bei den anderen Leistungsanbieter i.S.d. § 60 SGB IX keine Verpflichtung zur (Wieder-)Aufnahme (Finke/Kadoke in: Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann, 61 SGB IX, Rn. 38).

³⁵ Ritz in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann, § 61 SGB IX, Rn. 1.

³⁶ Ebd.

³⁷ Finke/Kadoke in: Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann, § 61 SGB IX, Rn. 38.

Interviewpartnerinnen und -partner, dass die Antragsbearbeitung zu viel Zeit in Anspruch nehme und dies ein Hemmfaktor hinsichtlich der Inanspruchnahme sei (Exp_15, Pos. 83; Exp_02, Pos. 57; Exp_11, Pos. 61; Exp_15, Pos. 57; Exp_35, Pos. 15; Exp_44: 33). Lange Bearbeitungsdauern können in der Praxis dazu führen, dass BfA-Beschäftigungsverhältnisse nicht zu Stande kommen, wie sowohl Expertinnen und Experten (Exp_17, Pos. 24) als auch Budgetnehmende (BN_07, Pos. 51; BN_01, Pos. 47) berichten.

IV. Umfang des Budgets für Arbeit

1. Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber

Zu den Leistungen des BfA gehört auch ein Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Minderleistung. Laut Gesetzesbegründung handelt es sich in der Regel um „*einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss der den Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen entsprechenden Arbeitsentgelt ausgleichen soll.*“³⁸ Der Lohnkostenzuschuss³⁹ ist auf bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes und war zum Zeitpunkt der Erhebung⁴⁰ zugleich auf einen Beitrag in Höhe von 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV⁴¹ begrenzt.⁴²

Der Lohnkostenzuschuss wird in der Regel seitens des Integrationsfachdienstes (IFD) oder der WfbM festgestellt.⁴³ Während beispielsweise für Hamburg⁴⁴ eine qualifizierte Einschätzung der Höhe des erforderlichen Lohnkostenzuschusses ausreichend ist, plädiert Bayern für eine quantifizierte und qualifizierte Einschätzung, um die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung festzulegen⁴⁵. Der Lohnkostenzuschuss ist von dem für die Leistung zuständigen Leistungsträger unmittelbar an den Arbeitgeber zu zahlen. Der Umfang bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls.

³⁸ Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 256.

³⁹ Es handelt sich hierbei um das Arbeitgeberbrutto (Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, 2018).

⁴⁰ Mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts G. v. 06. 06. 2023 BGBl. 2023 I Nr. 146 m. W. v. 14. 06.2023 wurde diese Deckelung aufgehoben. Vgl. dazu : Beyerlein: Kleine Schritte zum inklusiven Arbeitsmarkt – Zur Entstehung des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts; Beitrag D6-2023 unter www.reha-recht.de; 16.05.2023.

⁴¹ Der Gesetzgeber gewährte gem. § 61 Abs. 2 Satz 4 SGB IX weiterhin, den Bundesländern von diesem Prozentsatz der Bezugsgröße durch Landesrecht nach oben abzuweichen. Dieses Recht nahmen drei Bundesländer in Anspruch: In Bayern lag der Prozentsatz der Bezugsgröße bei bis zu 48 % (nach Art 66b Abs. 2 des Gesetzes zur Ausführung der Sozialgesetze -AGSG), in Bremen (nach § 4 des Gesetzes zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes), und Rheinland-Pfalz bei bis zu 60 % (nach § 14 Ausführungsgesetz zum BTHG – AGSGB IX – v. 19.12.2018).

⁴² ebd.

⁴³ vgl. Der Paritätische, 2018.

⁴⁴ Hamburg, 2022.

⁴⁵ Der Paritätische, 2018.

Die Mehrheit der Interviewten (Expertinnen und Experten, Arbeitgeber, Budgetnehmede, Eltern/gesetzliche Betreuerinnen und Betreuer) bewertet den Lohnkostenzuschuss positiv. Der Minderleistungsausgleich wird von einem Budgetnehmer als angemessene Vorkehrung wahrgenommen, die eine Erleichterung verschafft (BN_01, Pos. 31). Von so einer „psychischen Befreiung“ berichten auch Eltern von Budgetnehmenden (E_01, Pos. 45). Auch die Mehrheit der (potenziellen) Arbeitgeber scheint mit der Ausgestaltung des Lohnkostenzuschusses zufrieden zu sein:

„Also, das hört sich eigentlich ja auch gut an, wenn man vom Staat bezuschusst wird mit 75 Prozent und bekommt trotzdem noch eine Stütze dann. Hört sich das eigentlich, finde ich, gut an.“ (AG_01, Pos. 138)

Jedoch komme es in der Praxis auch vor, dass Arbeitgeber nicht bereit seien, mindestens 25 % der Lohnkosten selbst beizusteuern, was in einem Fall zum Scheitern des BfA führte (E_01, Pos. 11). Eine Interviewpartnerin berichtet auch über eine willkürliche Bestimmung der Höhe des Lohnkostenzuschusses in den jeweiligen Kommunen. Hier seien „gravierende Unterschiede“ wahrnehmbar und eine einheitliche Regelung wünschenswert (Exp_33, Pos. 39). Entsprechend sehen viele der Expertinnen und Experten keinen Anreiz in ein BfA-Verhältnis zu gehen, da die Höhe des Lohnkostenzuschusses für Menschen mit Behinderungen keine Vorteile im Vergleich mit der WfbM bringe (Exp_12, Pos. 17).

Die regelmäßigen Evaluationen für die Weiterbewilligung des BfA, in denen Leistungsminderung, Anleitung und Begleitung überprüft werden, führen zudem dazu, dass Arbeitgeber befristete Arbeitsverhältnisse eingehen. Während eine Überprüfung in den meisten Bundesländern in 1- bzw. 2-Jahres-Abständen vollzogen wird (Exp_06, Pos. 77; Exp_21, Pos. 83; E_03, Pos. 87; Exp_28, Pos. 74; E_02, Pos. 47), gibt es auch Bundesländer, die in größeren Abständen evaluieren.⁴⁶ In der Praxis sind nach Ablauf der Bewilligungszeit höhere Kündigungsraten zu beobachten (Exp_21, Pos. 83). Vereinzelt erzählen Expertinnen und Experten aber auch, dass befristete⁴⁷ Arbeitsverträge nach etwa zwei Jahren (Exp_06, Pos. 57) in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Auch sei es möglich, dass Budgetnehmende im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages beschäftigt werden (AG_08, Pos. 105) bzw. sie nach einer gewissen Anzahl an Verlängerungen der Befristungen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen tätig seien (AG_03, Pos. 48). Aus Sicht einer Expertin würde eine dauerhafte Unterstützung jedoch grundsätzlich zum Gelingen des BfA beitragen (Exp_42, Pos. 59).

⁴⁶ Beispielsweise wird der Lohnkostenzuschuss im Rahmen des LWL-Budgets für Arbeit für fünf Jahre gewährt (Eikötter & Reinersmann, 2023a)

⁴⁷ Die Tatsache, dass der Lohnkostenzuschuss abschnittsweise bewilligt wird, führt dazu, dass die Arbeitsverhältnisse auch befristet sind.

2. Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung

Das BfA umfasst die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (§ 61 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Die Gesetzesbegründung schließt nicht aus, dass eine persönliche Unterstützung dauerhaft in Anspruch genommen werden kann, um eine Tätigkeit ausüben zu können.⁴⁸ Diese kann durch Integrationsfachdienste, Jobcoaching, Assistenzleistungen oder berufliche Begleitung durch Fachdienste übernommen werden.⁴⁹ Die erforderlichen Unterstützungsleistungen können von außen erbracht werden oder auch von den Arbeitgebern organisiert werden.⁵⁰ In Bundesländern wie Berlin⁵¹ und Hessen⁵² wird die Anleitung und Begleitung primär vom Integrationsfachdienst (IFD) übernommen. Lohnkostenzuschuss und Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung können hierbei zeitlich begrenzt und degressiv ausgestaltet sein.⁵³ Für die Anleitung und Begleitung werden in den Bundesländern Pauschalen gewährt. Während Sachsen-Anhalt eine monatliche Pauschale für 250 € setzt,⁵⁴ liegt die Pauschale in Berlin für je zwei Monate bei bis zu 980 € (1.–6. Monat) und ist degressiv ausgestaltet (ab dem 7. Monat alle zwei Monate bis zu 350 €⁵⁵).

Anleitung und Begleitung werden von zahlreichen Interviewpartnerinnen und -partnern als sehr hilfreich beschrieben, um die Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgreich realisieren zu können. Die anleitende bzw. begleitende Person hat ein offenes Ohr bei Problemen (*BN_07, Pos. 61*), betreibt Krisenintervention (*Exp_07, Pos. 8*), fördert die Integration in den Betrieb (*Exp_21, Pos. 107–108*), ermöglicht psychische Stabilisierung (*BN_01, Pos. 39; BN_05, Pos. 156*), wird pädagogisch aktiv (*BN_01, Pos. 39*), bietet Unternehmensberatung an (*Exp_07, Pos. 88*) oder leistet Hilfe bei behördlichen Angelegenheiten (*BN_07; Pos. 61*)⁵⁶. Zugleich beschreiben viele Interviewpartnerinnen und -partner die Möglichkeit der degressiven Gestaltung von Anleitung und Begleitung:

„Und die ersten zwei Wochen war das auch so, aber dann hat man direkt gemerkt, das klappt [...] Und dann haben wir nach und nach die Stunden zurückgefahren. Und so nach Wochen habe ich auch formal der [Träger der Eingliederungshilfe] zurückgemeldet, wir brauchen so viel gar nicht. Und mittlerweile ist das eine halbe Stunde pro Woche.“ (*Exp_10, Pos. 63*)

⁴⁸ Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 255.

⁴⁹ Deusch in: Dau/Düwell/Joussen/Luik § 61 SGB IX, Rn. 9.

⁵⁰ ebd.

⁵¹ Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin, 2020.

⁵² Landeswohlfahrtsverband Hessen, 2024.

⁵³ Der Paritätische, 2018.

⁵⁴ Landesportal Sachsen-Anhalt, 2023.

⁵⁵ Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin, 2020.

⁵⁶ Die hier dargestellten Funktionen der Anleitung und Begleitung sind nicht als abschließend zu betrachten. Vielmehr werden hier explizite Beispiele aufgelistet.

Zwei (potenzielle) Arbeitgeber empfinden die Möglichkeit der Anleitung und Begleitung als unangenehm, da sie dadurch jemanden im Betrieb hätten, von dem sie sich kontrolliert und „überwacht“ fühlen (AG_03, Pos. 92; AG_10, Pos. 69). Dass die Anleitung und Begleitung in einigen Bundesländern bzw. Regionen seitens IFD durchgeführt wird, wird von Interviewpartnerinnen und -partnern als ambivalent wahrgenommen. Während das einige begrüßen (Exp_19, Pos. 49; Exp_20, Pos. 45; E_03, Pos. 23) kritisieren andere die Arbeit des IFD. Eine solide zwischenmenschliche Beziehung sei zwischen den Beteiligten kaum möglich, da die Fachkräfte des IFD den Menschen mit Behinderung noch nicht bekannt seien (Exp_02, Pos. 57) oder die Anleitung und Begleitung des IFD zu sehr auf den Arbeitsprozess ausgerichtet sei (BN_01, Pos. 43). Kritisiert wird auch, dass der IFD keine persönliche Begleitung wie Coaching anbiete. Die Anleitung und Begleitung als Leistung sei eher sporadisch und nicht individuumsorientiert (Exp_35, Pos. 107). Einer Expertin zufolge könne die Begleitung seitens IFD nicht eng sein. Diese Tatsache führe zur Auflösung der Beschäftigungsverhältnisse seitens Budgetnehmenden (Exp_43, Pos. 59).

V. Fahrtkosten

Während das mit dem Teilhabestärkungsgesetz zum 1. Januar 2022 eingeführte Budget für Ausbildung die Fahrtkosten im Leistungskatalog in § 61a Abs. 2 Nr. 3 SGB IX klar regelt, wird die Mobilität im Kontext des BfA in der Literatur diskutiert. Nach einer Ansicht werden Fahrtkosten im Rahmen des BfA grundsätzlich nicht übernommen, sondern seien von den Budgetnehmenden aus dem Arbeitslohn selbst zu tragen.⁵⁷ Diese Regelung schließe aber nicht aus, dass in Ausnahmefällen Fahrtkosten übernommen werden.⁵⁸ Nach anderer Rechtsauffassung schließt das BfA andere bzw. weitere Leistungen, wie Fahrtkosten, als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gem. §§ 49 ff. SGB IX nicht aus.⁵⁹ Die zentrale Norm sei dabei § 49 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX⁶⁰. Vielmehr sei es eher von Bedeutung, wer der zuständige Träger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sei.⁶¹ Als zuständige Träger für die Mobilitätsbeförderung kämen Träger der Rentenversicherung und die Bundesagentur für Arbeit in Betracht.⁶² Während die juristische Literatur von der Übernahme der Fahrtkosten durch einen Rehabilitationsträger ausgeht, wird in den Orientierungs- und Arbeitshilfen der Bundesländer konstatiert, dass diese grundsätzlich nicht übernommen werden können. Vielmehr liege die Entscheidung zur Bezuschussung im Ermessen der Reha-Träger und können in Ausnahmefällen übernommen werden.⁶³

⁵⁷ Finke/Kadoke in: Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann, § 61 SGB IX, Rn. 76, Der Paritätische, 2018.

⁵⁸ Finke/Kadoke in: Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann, § 61 SGB IX, Rn. 76.

⁵⁹ Nebe, 2018.

⁶⁰ Schmidt, 2021b.

⁶¹ ebd.

⁶² ebd.

⁶³ So beispielsweise Thüringen (Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, 2018), Niedersachsen (Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, 2017), Hamburg (Hamburg, 2022).

Auch das Augenmerk der Interviewpartnerinnen und -partner lag auf den Mobilitätskosten. Ein Budgetnehmer findet eine Eigenbeteiligung i. H. v. 25 € nicht angemessen. In Kontrast setzt er den Werkstattbus, wo ihm für die Beförderung keinerlei Kosten entstanden (*BN_07, Pos. 83*). Laut einer Expertin werden die Fahrtkosten im Rahmen eines BfA-Beschäftigungsverhältnisses nicht übernommen. Der Weg zur Arbeit müsse im Gegensatz zur WfbM selbst bezahlt werden (*Exp_07, Pos. 52*). Ein möglicher Ausweg könnten aber Mobilitätshilfen sein:

„Dann haben wir jetzt aber bei der Rentenversicherung rausgefunden, dass es da Mobilitätshilfe gibt, die man beantragen kann und die haben das dann auch genehmigt, dass er dort dann mit dem Taxi gefahren wurde jeden Tag dann zur Arbeit und wieder zurück.“
(*AG_06, Pos. 73*)

Einer weiteren Expertin zufolge wurden bei einem Budgetnehmer die Mobilitätskosten vom Träger der Eingliederungshilfe übernommen, da die Mutter des Budgetnehmers aktiv wurde und die Arbeitsstelle nicht einfach zu erreichen war (*Exp_23, Pos. 41*).

VI. Zusammenfassung und Fazit

In der Gesamtschau zeigt sich, dass der anspruchsberechtigte Personenkreis von vielen Interviewpartnerinnen und -partnern als intransparent wahrgenommen wird und darum eine Konkretisierung des Gesetzgebers benötigt. In der Praxis wird § 58 Abs. 1 SGB IX von BfA relevanten Akteurinnen und Akteuren unterschiedlich interpretiert. Obwohl in der Gesetzesbegründung Menschen mit einer psychischen Behinderung als anspruchsberechtigt für ein BfA genannt werden, wird diese Zielgruppe laut Interviewpartnerinnen und -partnern in der Praxis ausgenommen. Weiterhin werden folgende Aspekte als hemmend erlebt und benötigen eine Modifikation, um die Inanspruchnahme des BfA zu erhöhen:

- **Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung:** Es ist kritisch zu sehen, dass Budgetnehmende im Rahmen eines BfA-Beschäftigungsverhältnisses aus der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen werden und dies ggf. zur Beendigung des Verhältnisses führt. Um die Budgetfälle zu erhöhen, bedarf es einer kritischen Prüfung des § 28 Abs. 1 Satz 2 SGB III durch den Bundesgesetzgeber.
- **Rentenansprüche:** Ein weiteres Problem, das eine Modifikation des Gesetzes benötigt, sind die geringeren Rentenansprüche der Budgetnutzenden. Diese führen nach Einschätzung der Interviewpartnerinnen und -partner eher zum Verbleib in der WfbM. Eine Beschäftigung mittels BfA ist hierbei die Ausnahme. In Inklusionsbetrieben sind Budgetnehmende WfbM-Beschäftigten gleichgestellt. Nebe & Waldenburger schlagen vor, die Regelung des § 162 Nr. 2a SGB VI analog auf BfA-Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden.

Die Ergebnisse deuten ferner darauf hin, dass die Anleitung und Begleitung für Budgetnehmende ein wichtiger Förderfaktor ist. Dem IFD kommen wichtige Aufgaben bei der

Realisierung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung zu. Jedoch zeigen sich Hinweise, dass die Anleitung und Begleitung nicht in allen Budgetfällen positiv erlebt wird. Es bedarf weiterer Studien, um zu identifizieren, inwieweit das Wunsch- und Wahlrecht hinsichtlich der Anleitung und Begleitung berücksichtigt wird. Im Gegensatz dazu wird eine mögliche Zuständigkeit des IFD, Vermittlungen und Beratung zu betreiben (vgl. § 61 Abs. 5 SGB IX) von vielen Interviewpartnerinnen und -partnern begrüßt.

Während der Lohnkostenzuschuss als Minderleistungsausgleich für viele Interviewpartnerinnen und -partner eine Gelingensbedingung darstellt, ist die Überprüfung der Leistung stets mit Problemen und Risiken verbunden, da diese nach Aussagen der Interviewpartner*innen auch zur Beendigung eines BfA-Beschäftigungsverhältnisses führen kann. Hinsichtlich der Übernahme bzw. Bezuschussung der Mobilitätskosten ist eine Klarstellung der Träger der Eingliederungshilfe wünschenswert, unter welchen Umständen diese erfolgen kann. Die Bezuschussung ist rechtlich nicht ausgeschlossen und wird in der Verwaltungspraxis anhand unterschiedlicher Kriterien nach Ermessen gewährt bzw. laut Aussagen der Interviewpartner auf Initiative der Eltern, und Arbeitgeber*innen auch durch verschiedene andere Institutionen übernommen.

Während einzelne Leistungsträger einige Tage für die Bearbeitung eines BfA-Antrags benötigen, berichten viele Interviewpartner*innen, dass einige Träger der Eingliederungshilfe sechs Monate bis ein Jahr benötigen. Dass die Antragsbearbeitung in einigen Bundesländern bzw. Regionen weniger Zeit in Anspruch nimmt, könnte darauf zurückgeführt werden, dass diejenigen Träger, die bereits vor der bundesweiten Einführung des BfA ein ähnliches Instrument anwendeten, keine Vorbereitungsphase für die Implementierung benötigten (BAGüS, 2022). Um das BfA jedoch arbeitgeberfreundlicher zu gestalten, bedarf es auch hier einer Intervention. Die Dauer der Antragsbearbeitung sollte verkürzt werden.

Literaturverzeichnis

BAG UB (2023): Informationen zu „Anderen Leistungsanbietern“ als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen. Abgerufen am: 22.01.2024 unter <https://www.bag-ub.de/seite/428579/andere-leistungsanbieter.html>

BAGüS (2022): BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023. Berichtsjahr 2020. Abgerufen am: 22.01.2024 unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf

BAGüS (2023): BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2020. Berichtsjahr 2021. Abgerufen am: 22.01.2024 unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2020_final.pdf

Bezirk Unterfranken (o.J.): Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX – Information für Arbeit-
nehmer. Abgerufen am: 22.01.2024 unter [https://www.bezirk-unterfranken.de/me-
dia/www.bezirk-unterfranken.de/org/med_1217/23245_budget_fuer_arbeit_-
_arbeitnehmer.pdf](https://www.bezirk-unterfranken.de/media/www.bezirk-unterfranken.de/org/med_1217/23245_budget_fuer_arbeit_-_arbeitnehmer.pdf)

Der Paritätische (2018): Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit –
§ 61 SGB IX. Abgerufen am: 22.01.2024 unter [https://www.der-paritaetische.de/filead-
min/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/orientierungs-
hilfe_fur_die_umsetzung_des_budgets_fur_arbeit_61_sgb_ix.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/orientierungshilfe_fur_die_umsetzung_des_budgets_fur_arbeit_61_sgb_ix.pdf)

Deusch, Bertold (2022): § 61 SGB IX. In: Dau, Dirk/Düwell, Franz Josef/Joussen, Ja-
cob/Luik, Steffen (Hrsg.): Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe von Men-
schen mit Behinderungen. 6. Auflage. Baden-Baden.

Deutscher Bundestag (2016): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und
Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG).
Abgerufen am 22.01.2024 unter [https://dip21.bundes-
tag.de/dip21/btd/18/095/1809522.pdf](https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/095/1809522.pdf) (zitiert als Bundestags-Drucksache 18/9522).

Deutscher Bundestag (2016): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Entwurf eines
Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behin-
derungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) Stellungnahme des Bundesrats und Ge-
genäußerung der Bundesregierung. Abgerufen am 22.01.2024 unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/099/1809954.pdf> (zitiert als BT-Drs.18/9954)

Deutscher Bundestag (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der
Abgeordneten Jens Beeck, Michael Theurer, Johannes Vogel (Ole), weiterer Abgeord-
neter und der Fraktion der FDP. Abgerufen am 22.01.2024 unter [https://dserver.bundes-
tag.de/btd/19/080/1908047.pdf](https://dserver.bundestag.de/btd/19/080/1908047.pdf) (zitiert als BT-Drs. 19/8047).

Deutscher Bundestag (2022): Schriftliche Stellungnahme. Bundesarbeitsgemeinschaft
der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. Ausschussdrucksache
20(11)49. Abgerufen am 22.01.2024 unter [https://www.bundestag.de/re-
source/blob/890982/b547c532393784233fa2a295662c5775/20-11-49-BAGues-
data.pdf](https://www.bundestag.de/resource/blob/890982/b547c532393784233fa2a295662c5775/20-11-49-BAGues-data.pdf) (zitiert als Ausschussdrucksache 20(11)49).

Eikötter, Mirko/Reinersmann, Annika (2023a): Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des
LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten. Teil 1. Nachrichten des
Deutschen Verein, NDV, 4/2023, S. 156–161.

Eikötter, Mirko/Reinersmann, Annika (2023b): Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des
LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten. Teil 2. Nachrichten des
Deutschen Verein, NDV, 5/2023, S. 214–220.

Finke, Bernd/Kadoke, Manfred (2022): § 61 SGB IX. In: Ernst, Karl F./Baur, Fritz /Jäger-
Kuhlmann, Eva-Maria SGB IX, Sozialgesetzbuch IX: Rehabilitation und Teilhabe behin-
deter Menschen; Kohlhammer (zitiert als Finke/Kadoke in: Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann,
§ 61 SGB IX).

Hamburg (2022): Arbeitshilfe zu § 111 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 61 SGB IX. Budget für Arbeit (Gz: SI 4108 / 112.44-12). Abgerufen am 22.01.2024 unter <https://www.hamburg.de/contentblob/16144398/b71b607a23e65bcf40ff2b372f98bf41/data/sgb09-111-budget-fuer-arbeit-ah-00-pdf-bis20220930.pdf>

Jahn, Philipp (2020): Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter www.reha-recht.de; 26.06.2020

KVJS (2017): Grundsätze zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ für eine Leistungsträger übergreifende Komplexleistung zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch das KVJS-Integrationsamt. Abgerufen am 08.08.2022 unter https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F%C3%B6rderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_bis_2022_final.pdf

Landesportal Sachsen-Anhalt (2023): Budget für Arbeit. Abgerufen am 22.01.2024 unter <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/menschen-mit-behinderungen/ausbildung-und-beschaeftigung/budget-fuer-arbeit#:~:text=Zum%20Budget%20für%20Arbeit%20in,Anleitung%20und%20Begleitung%20am%20Arbeitsplatz>

Landeswohlfahrtsverband Hessen (2024): Budget für Arbeit. Abgerufen am 22.01.2024 unter <https://www.lwv-hessen.de/arbeit-beschaeftigung/begleitete-beschaeftigung/budget-fuer-arbeit/>

LAG WfbM Hessen (2023): FAQs zum Budget für Arbeit. Abgerufen am 22.01.2024 unter <https://www.lag-wfbm-hessen.de/projekt/faqs-zum-budget-fuer-arbeit/>

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 13. Aufl. Weinheim: Beltz.

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (2018): Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz. DVfR-Kongress am 06./07. November 2018 in Berlin. Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Abgerufen am: 22.01.2024 unter https://www.dvfr.de/fileadmin/user_upload/DVfR/Downloads/Veranstaltungen/181106_DVfR_Kongress/PDF_bf/WS_3_Diehl_Budget_für_Arbeit_Rheinland-Pfalz_bf.pdf

Nebe, Katja/Waldenburger, Natalie (2014): Budget für Arbeit. Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland. Abgerufen am 22.01.2024 unter https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf

Nebe, Katja/Schimank, Cindy (2016): Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz; Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat; Beitrag D47-2016 unter www.reha-recht.de; 16.11.2016.

Nebe, Katja. (2018): Gleichberechtigte Erwerbsteilhabe – Impulse durch das Bundesteilhabegesetz. Tagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V. Abgerufen am 16.04.2024 unter https://www.rewi.europa-uni.de/de/lehrstuhl/br/arbeitsrecht/Veranstaltungen/Vortrag-K_-Nebe.pdf

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (2017): Rundschreiben Nr. 1/2017. Umsetzung des weiterentwickelten Budgets für Arbeit in Niedersachsen. Abgerufen am 22.01.2024 unter https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/links-und-downloads/2017-06-14_rs_01-2017_budget-fuer-arbeit.pdf

Ritz, Hans-Günther (2022): § 61 SGB IX. In: Deinert, Olaf/Welti, Felix/Luik, Steffen/Brockmann, Judith (Hrsg.): Stichwortkommentar Behindertenrecht. 3. Auflage. Baden-Baden (zitiert als Ritz in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann, § 61 SGB IX).

Schmidt, Antonia (2021a): Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? – Teil II: Kritik an der sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung des Budgets für Arbeit; Beitrag D5-2021 unter www.reha-recht.de; 25.02.2021.

Schmidt, Antonia (2021b): Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? – Teil IV: Budget für Arbeit und Anspruch auf Fahrtkosten; Beitrag D7-2021 unter www.reha-recht.de; 03.03.2021.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin (2020): Rundschreiben Soz. Nr. 16/2020 zu § 61 SGB IX – Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe. Abgerufen am 22.01.2024 unter https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2020_16-960206.php

Strecker, Anita (2019): Silberstreif am Horizont? Das Budget für Arbeit, in: Klarer Kurs. Magazin für Berufliche Teilhabe. Jg. 12. Nr. 2, S. 6–11.

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit – § 61 SGB IX. Abgerufen am 22.01.2024 unter https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Soziales/Dateien/Menschen_mit_Behinderungen/Orientierungshilfe_SGBIX__61_Budget_fuer_Arbeit.pdf

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
