

– Fachbeitrag D2-2023 –

03.02.2023

**Die Budgets für Arbeit und Ausbildung –  
verkannte Leistungen?**  
**Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten Forum Fragen –  
Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht  
(9. bis 30.11.2022)<sup>1</sup>**

*Von Livia Grupp, M. A., und Nikola Hahn, M. A., Deutsche Vereinigung für  
Rehabilitation e. V., Heidelberg*

Das Budget für Arbeit (BfA) und das Budget für Ausbildung sollen Menschen mit Behinderungen bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Beide Teilhabeleistungen werden nicht wie erwartet in Anspruch genommen. Mögliche Gründe dafür und wie die selbstbestimmte Teilhabe an Arbeit besser gefördert werden kann, diskutierten Expertinnen und Experten mit Interessierten in einer dreiwöchigen Online-Diskussion der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR). Die wissenschaftliche Federführung lag bei Prof. Dr. Katja Nebe, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, und Prof. Dr. Gudrun Wansing, Humboldt-Universität zu Berlin, sowie ihren Projektmitarbeitenden.

Die folgenden Expertinnen und Experten begleiteten die Online-Diskussion:

- Jörg Bungart, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB), Hamburg
- Tanja Ergin, Bundesarbeitsgemeinschaft Berufsbildungswerke e.V. (BAG BBW)
- Oscar Hubrich und Hanna Milde, Integrationsfachdienst (IFD) Caritasverband Osnabrück
- Iva Kraus, Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) Breisgau-Hochschwarzwald und Freiburg
- Thomas Lehmann, Stephanus-Werkstätten Berlin
- Lea Mattern und Dr. Tonia Rambausek-Haß, Humboldt-Universität zu Berlin
- Matthias Seidel, Teilhabeplanung, Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf, Berlin

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D2-2023 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Grupp, Hahn: Die Budgets für Arbeit und Ausbildung – verkannte Leistungen? Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten Forum Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht (9.–30.11.2022); Beitrag D2-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 03.02.2023.

- Sabrina Smits, Abteilung Ausbildung, Perspektiva gGmbH, Fulda
- Katarzyna Straßner-Wolf, Sozialdienst Werkstatt für behinderte Menschen, Stiftung „Samariterherberge“
- Barbara Vieweg, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V. (ISL)
- Nicole Wandmaker, Fachdienst Eingliederungshilfe, Kreis Dithmarschen

Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, haben Anspruch darauf, dass eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) oder ein anderer Leistungsanbieter (nach § 60 SGB IX) ihnen eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung anbietet. Gleichzeitig ist die sogenannte „Werkstattberechtigung“ (Feststellung nach § 57 f SGB IX) auch Voraussetzung für den Anspruch auf ein Budget für Arbeit oder Ausbildung.<sup>2</sup> Die neuen Leistungen gelten als Antwort auf das erste Staatenberichtsverfahren des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Dieser hatte Deutschland dafür kritisiert, dass WfbM den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nur unzureichend fördern.<sup>3</sup>

Unter aktiver Beteiligung interessierter Forenmitglieder erörterte das Expertenteam Erfahrungen mit dem **Budget für Ausbildung**, dessen Ziele und Zielgruppe, Voraussetzungen, Verfahrensabläufe und beteiligte Akteure. Die daraus bereits erkennbaren Handlungsbedarfe wurden schließlich in dem Unterthema „Budget für Ausbildung – was braucht es noch?“<sup>4</sup> zusammengeführt und ergänzt.

Mit Abschluss einer beruflichen Bildungsmaßnahme in einer WfbM erwerben die Menschen keinen anerkannten Berufsabschluss und wechseln nach der Bildungsphase praktisch regelmäßig in den Arbeitsbereich der Werkstatt. Das Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX) stellt seit 2020 eine Alternative zur Qualifizierung und Beschäftigung in einer WfbM dar.<sup>5</sup> Es soll Anspruchsberechtigten eine reguläre Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen und die Chancen auf eine anschließende Arbeitsaufnahme auf diesem Arbeitsmarkt erhöhen. Damit es bewilligt werden kann, bedarf es eines Ausbildungsvertrages mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber (Ausbildungsbetrieb). Förderungsfähig sind grundsätzlich nur betriebliche Ausbildungen. Dabei wird die Ausbildungsvergütung erstattet. Die/der Budgetnehmende erhält nach Bedarf

---

<sup>2</sup> Wobei unter Berücksichtigung der UN-BRK die Verneinung der Werkstattfähigkeit nur unter strengen Voraussetzungen möglich ist, so ausdrücklich SG Nürnberg, Urteil vom 24. November 2021 – S 22 SO 59/19, Orientierungssatz Nr. 2, dazu auch unter <https://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/anspruch-auf-budget-fuer-arbeit-auch-ohne-formale-bildungsmassnahme/>

<sup>3</sup> Vgl. CRPD/C/DEU/CO/1, S. 12 unter [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere\\_Publikationen/CRPD\\_Abschliessende\\_Bemerkungen\\_ueber\\_den\\_ersten\\_Staatenbericht\\_Deutschlands.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf), zuletzt abgerufen am 03.02.2023.

<sup>4</sup> Vgl. <https://fma.reha-recht.de/index.php?thread/1808-budget-f%C3%BCr-ausbildung-was-braucht-es-noch/>

<sup>5</sup> Vgl. auch Mattern, Rambašek-Haß: Zwei Jahre Budget für Ausbildung – Was wir wissen und was nicht; Beitrag D9-2022 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 10.05.2022.

Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule. Der Anspruch auf ein Budget für Ausbildung ist nicht auf ein bestimmtes Lebensalter begrenzt, aber an die Werkstattberechtigung gebunden.

*„Das Potential des Budgets für Ausbildung liegt vielleicht weniger in der Menge, aber eben in der individuellen Chance und Inanspruchnahme. Nutzer\*innen sind nach Erfahrungen unserer Mitglieder sowohl Menschen mit Lernschwierigkeiten als auch Personen mit psychischen Beeinträchtigungen, für die die Förderleistungen im Budget für Ausbildung eben genau richtig sind.“* (Jörg Bungart)

Mit seiner Zielgruppe unterscheidet sich das Budget für Ausbildung von zahlreichen anderen Maßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wie der Assistierten Ausbildung, der Außerbetrieblichen Ausbildung, Teilqualifizierungen oder Leistungen zur Teilhabe an Bildung, die sich an Menschen mit Behinderungen ohne Werkstattberechtigung richten. Bei der „DIA-AM – Diagnose am Arbeitsmarkt besonders betroffener behinderter Menschen“<sup>6</sup> handele es sich um eine Maßnahme, deren Ziel es sei, durch eine individuelle Eignungsanalyse und betriebliche Erprobungen eine Aussage zu treffen, welche berufliche Rehabilitationsmaßnahme die richtige ist, so Sabrina Smits. Kommt ein Budget für Ausbildung infrage, müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein. So bedarf es z. B. eines formlosen Antrages der Person, die das Budget für Ausbildung nutzen möchte (oder einer stellvertretenden Person) beim Kostenträger. Der Ausbildungsbetrieb muss als anerkannter Ausbildungsbetrieb eingetragen sein. Des Weiteren muss der Betrieb eine Ausbilderin/einen Ausbilder mit einer rehabilitationspädagogischen Zusatzausbildung vorhalten können oder die Leistung über Dritte einkaufen.

*„Maßgeblich ist dann noch die Berufsschule bei der Umsetzung beteiligt, hier fehlt es oft noch an Erfahrung mit den sogenannten ‚Fachpraktiker‘-Ausbildungen<sup>7</sup> und der neuen Leistung Budget für Ausbildung.“* (Sabrina Smits)

Kritisch betrachteten viele Diskussionsteilnehmende, dass das Budget für Ausbildung in der Bewilligungspraxis häufig auf betriebliche Erstausbildungen beschränkt wird. Für Menschen mit Behinderungen, die bereits eine Erstausbildung abgeschlossen haben, in ihrem erlernten Beruf behinderungsbedingt jedoch nicht mehr arbeiten können, kann es bedeutsam sein, eine Förderung für eine weitere Ausbildung zu bekommen. Durch eine Erweiterung des Anwendungsbereiches z. B. auch auf Teilausbildungen, modulare Ausbildungen sowie Fort- und Weiterbildungen könne das Budget für Ausbildung mehr Menschen mit Behinderungen ermöglichen, sich beruflich zu qualifizieren.

---

<sup>6</sup> <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Diagnose-der-Arbeitsmarktaefahigkeit-DIA-AM/>, zuletzt abgerufen am 03.02.2023; [https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/b3/dokumente/Bedarfsermittlungskonzept\\_LTA\\_fin.pdf](https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/b3/dokumente/Bedarfsermittlungskonzept_LTA_fin.pdf), S. 91, zuletzt abgerufen am 03.20.2023.

<sup>7</sup> Anerkannte Fachpraktiker-Ausbildungen orientieren sich an regulären Ausbildungsinhalten, erfordern aber einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Das Angebot richtet sich an Personen, die aufgrund einer Behinderung keine reguläre Ausbildung absolvieren können. Eine abgeschlossene Fachpraktiker-Ausbildung ermöglicht eine anschließende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Prof. Dr. Katja Nebe unterstützt diese Argumentation und ergänzt: *„In der juristischen Kommentarliteratur wird diese Einschränkung bereits kritisch diskutiert.<sup>8</sup> § 61a SGB IX sieht keine Begrenzung auf eine Erstausbildung vor. Das ist angesichts des Vorrangs des § 61a SGB IX für das Leistungsrecht der einzelnen Träger (vgl. § 7 SGB IX) eine erste wichtige Aussage.“* Lediglich im Zuständigkeitsbereich der Gesetzlichen Rentenversicherung (dort § 16 SGB VI) und der Gesetzlichen Unfallversicherung (dort § 35 SGB VII) sei normiert, dass ein Budget für Ausbildung nur für die Erstausbildung erbracht wird. *„Schon diese gesetzliche Regelung ist nicht unproblematisch, wenn wegen der Behinderung ein zuvor absolvierter Ausbildungsberuf nicht mehr ausgeübt werden kann, z. B. infolge eines Arbeitsunfalls/einer Berufskrankheit. Besonders kritisch zu sehen ist aber, dass auch die Bundesagentur für Arbeit in ihren Fachlichen Weisungen zum Budget für Ausbildung schreibt, dass ausschließlich eine betriebliche Erstausbildung gefördert werden könne<sup>9</sup>. Dies verkennt, dass gemäß § 57 Abs. 2 SGB III auch eine Zweitausbildung förderungsfähig sein kann, wenn zu erwarten ist, dass eine berufliche Eingliederung dauerhaft auf andere Weise nicht erreicht werden kann und durch die zweite Berufsausbildung die berufliche Eingliederung erreicht wird. Ein Ausschluss des Budgets für Ausbildung hiervon ist dem Sozialrecht nicht zu entnehmen und daher im Wege untergesetzlicher Regelung unzulässig.<sup>10</sup>“*

Auch die aktuelle Verknüpfung des Budgets mit einer Ausbildung außerhalb von Reha-Einrichtungen wurde in der Diskussion hinterfragt:

*„Warum können Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation das ‚Budget für Ausbildung‘ nicht anwenden? Junge Menschen mit Behinderung, für die die Unterstützung eines Berufsbildungswerks passgenau ist, erhalten dort die Chance auf inklusive betriebliche Ausbildungsanteile und zukunftsfähige Teilhabe. Berufsbildungswerke tragen durch ihre pädagogischen, psychologischen sowie medizinischen Fachkräfte umfassend dazu bei, dass der Ausbildungserfolg von jungen Menschen mit Behinderungen nachhaltig gesichert wird.“* (Tanja Ergin)

Darüber hinaus diskutierten Expertinnen und Experten über den anspruchsberechtigten Personenkreis.<sup>11</sup> Dabei wurde u. a. die Weiterentwicklung des Budgets für Arbeit/Ausbildung zu einem „Budget für Bildung“ für alle Menschen mit Behinderungen – unabhängig davon, welcher Leistungsträger für sie zuständig ist – gefordert. Auch eine bundesweite Vereinheitlichung der sogenannten Fachpraktiker-Ausbildungen als angepasste theoriereduzierte Ausbildungen gehörte zu den Impulsen. Einig waren sich die

---

<sup>8</sup> Vgl. dazu Gast-Schimank/Nebe in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. A., § 61a Rn. 13.

<sup>9</sup> Dazu [https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstuetzter-beschaeftigung\\_ba146221.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstuetzter-beschaeftigung_ba146221.pdf), zuletzt abgerufen am 11.01.2023.

<sup>10</sup> So Gast-Schimank/Nebe in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. A., § 61a Rn. 13.

<sup>11</sup> Eine Diskussion, die bereits während des Gesetzgebungsverfahrens geführt worden war, vgl. Gast-Schimank, Das Budget für Ausbildung im Angehörigen-Entlastungsgesetz – Teil I: Analyse des Gesetzentwurfs und der Stellungnahmen, Beitrag D18-2019 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 15.10.2019.

an der Diskussion Beteiligten, dass insbesondere Information und Beratung der Interessierten und Budgetnehmenden sowie der beteiligten Akteure aktuell nur unzureichend gelingen.

*„Für die jeweils Betroffenen ist es sehr schwierig, insbesondere mit Schwierigkeiten in der Kommunikation, den Dschungel der Zuständigkeiten zu durchdringen. Eine berechnete, selbstbestimmte Teilhabe ist mit den Voraussetzungen nicht möglich.“* (Jörg Ebert)

Dass es einen differenzierten Blick auf die vorhandenen Leistungen und Maßnahmen braucht, um Betroffene kompetent und personenzentriert beraten zu können, zeigt das Beispiel einer Teilnehmerin an der Online-Diskussion, die für „ihr Kind“ mit Lernbehinderung, aber ohne Werkstattberechtigung eine Ausbildungslösung suchte. Einen ausbildungswilligen Betrieb gab es bereits, ebenso den Wunsch der/des Betroffenen im Veranstaltungsbereich ausgebildet zu werden. Mithilfe des Expertenteams und anderer Diskussionsteilnehmender konnte schließlich eine Option abseits des Budgets für Ausbildung identifiziert werden. So wurden mit Bezug zu einem Fachbeitrag des Diskussionsforums<sup>12</sup> die Fachpraktiker-Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen in den Blick genommen. Diese können mit einem Budget für Ausbildung kombiniert werden, sind aber nicht daran gebunden. Fachpraktiker-Ausbildungen sind im Bedarfsfall von den Handwerks-Kammern neu zu konzipieren: Liegen ein Antrag und der Nachweis einer konkreten Ausbildungsmöglichkeit vor, ist die zuständige Stelle verpflichtet, eine Ausbildungsregelung zu erlassen.

*„Das war genau der Hinweis, der mir noch fehlte! Bisher war ich mir bezüglich der tatsächlichen Verpflichtung noch nicht ganz sicher gewesen. Doch nun habe ich eine Grundlage für die weiteren Verhandlungen mit der Agentur für Arbeit und der Kammer.“* (Silke Brockerhoff)

Für einen Ausbau der Beratung rund um das Budget für Ausbildung und zur Vernetzung von Kammern, Berufsschulen, Betrieben, Anspruchsberechtigten sowie Kostenträgern regten mehrere Diskussionsteilnehmende die Entwicklung von Fachstellen und Modellprojekten an. Vorgeschlagen wurden u. a. auch ein vereinheitlichtes Antragsformular und feste Kostensätze. An langwierigen und komplexen Beantragungsverfahren scheiterten zum Teil Abschlüsse über ein Budget für Ausbildung, obwohl ein ausbildungsbe-reiter Betrieb vorhanden war. Diese Strukturen und Verfahrenswege seien unbedingt zu verbessern. Unter bestimmten Bedingungen erfülle das Budget für Ausbildung neben einer individuellen Chancenerweiterung auch eine wichtige Umsteuerungsfunktion im Rehabilitationssystem.

---

<sup>12</sup> Kalina: Inklusive Berufsausbildung im Berufsbildungsrecht – Teil II: Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO; Beitrag B4-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 01.07.2020.

*„Trotz der vergleichsweise geringen Inanspruchnahme belegen die Zahlen eine relativ zügige Steigerung in kurzem Zeitraum.<sup>13</sup> Dies spricht dafür, dass die Möglichkeit zunehmend erkannt und genutzt wird. Hier ist es interessant, die weitere Entwicklung zu beobachten.“* (Jörg Bungart)

Parallel zur Diskussion über das Budget für Ausbildung wurden Erfahrungen und Fragen zum **Budget für Arbeit (BfA)** ausgetauscht, die sich auch in der empirischen Forschung widerspiegeln.<sup>14</sup> Das BfA ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 61 SGB IX, es umfasst einen Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber sowie den Ersatz der Aufwendungen für die Begleitung und Anleitung der Beschäftigten. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen und Werkstattberechtigung<sup>15</sup> eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Hierzu berichtete Thomas Lehmann als Budgetnehmer, dass er aufgrund einer Erkrankung seine Stelle bei einem Logistikunternehmen aufgeben musste und in einer WfbM arbeitete, um „wieder eine gesunde Struktur für die Arbeit zu gewinnen“. Mit Unterstützung einer Teilhabeberaterin gelang es ihm, mit dem BfA ab Januar 2022 eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzutreten. Er sei glücklich. Schwierig sei vor allem die Suche nach einem geeigneten Unternehmen gewesen.

Die Vorteile des BfA gegenüber anderen Maßnahmen wurden in der Diskussion als individuell betrachtet, teilweise könnte z. B. eine bessere Bezahlung erzielt werden, die Beschäftigten könnten unabhängiger vom Bezug einer Grundsicherung sein, es böten sich neue Herausforderungen bzw. berufliche oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, und letztlich Anerkennung.

*„Die, die das Budget für Arbeit in Anspruch genommen haben, bereuen es nicht, ganz im Gegenteil, sie sind froh diese Möglichkeit bekommen zu haben. Insbesondere die Menschen mit einer psychischen Erkrankung, die auf Grund dessen in ihrem Beruf nicht mehr arbeiten können, sind sehr dankbar.“* (Matthias Seidel)

---

<sup>13</sup> „Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (§ 57 SGB IX betreffend) liegen jahresdurchschnittlich bei vier (2020), 19 (2021) und 28 (Januar - März 2022) Inanspruchnahmen. Die Zahlen entstammen einer kleinen Anfrage der Fraktion Die Linke (Bundestags-Drs. 20/3217) und der Antwort der Bundesregierung (Bundestags-Drs. 20/3476) (...)“ (Jörg Bungart); vgl. <https://fma.reha-recht.de/index.php?thread/1799-welche-erfahrungen-bestehen-mit-dem-budget-f%C3%BCr-ausbildung/>

<sup>14</sup> Vgl. Mattern, Rambašek-Haß, Wansing, Peters: Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX. Forschungsbericht abrufbar unter [https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters\\_etal2022\\_Das\\_Budget\\_f%C3%BCr\\_Arbeit.pdf](https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters_etal2022_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit.pdf) sowie in den Fachbeiträgen Mattern, Rambašek-Haß, Wansing: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil I, II und III; Beiträge D9-2021 vom 05.03.2021, D10-2021 vom 18.03.2021 und D27-2021 vom 05.08.2021 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

<sup>15</sup> Dazu wiederum SG Nürnberg, Urteil vom 24. November 2021 – S 22 SO 59/19, Orientierungssatz Nr. 2, s. dazu auch <https://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/anspruch-auf-budget-fuer-arbeit-auch-ohne-formale-bildungsmassnahme/>.



Der Austausch befasste sich zunächst mit Grundlagen und Voraussetzungen: Die Werkstattberechtigung ist eine Voraussetzung für den Antrag auf ein BfA<sup>16</sup>, eine tatsächliche Beschäftigung in einer WfbM ist es. Außerdem sollte Aussicht auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestehen, es muss aber noch kein Arbeitsvertrag unterschrieben sein. Es wurde unterstrichen, dass der Leistungsträger keine dauerhafte Erwerbsminderung feststellen muss und von Antragstellenden kein Absolvieren des Eingangsverfahrens bzw. des Berufsbildungsbereichs (§ 57 SGB IX) verlangt werden darf.<sup>17</sup> Hierzu wurde angesprochen, dass die Voraussetzung der dauerhaften vollen Erwerbsminderung juristisch umstritten sei, aber bereits die Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM gemäß § 219 Abs. 2 SGB IX lediglich die Feststellung der sogenannten Werkstattfähigkeit voraussetze.<sup>18</sup> In der Diskussion wurde deutlich, dass Bundesländer und Kommunen die Umsetzung des BfA in Teilen unterschiedlich handhaben: So können im Land Berlin auch Personen das BfA beantragen, die vor der Anerkennung der Erwerbsunfähigkeit mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Der zeitlich unbegrenzte Lohnzuschuss des BfA kann laut Gesetz bis zu 75 % des vom Arbeitgeber gezahlten Gehalts oder Lohns betragen;<sup>19</sup> in Baden-Württemberg ist eine Begrenzung auf bis zu 70 % des Bruttolohns festgelegt.<sup>20</sup> Dazu gebe es unterschiedliche Vorgehensweisen der Eingliederungshilfe, die den Ablauf von Bewilligungsverfahren verzögern. Allgemein wurde kritisiert, dass zu viel Zeit bis zur Bewilligung vergehe:

*„Uns sind Eingliederungshilfen bekannt, die bestellen Arbeitgebende und Menschen mit Behinderungen zu sich ein, es gibt welche, die fahren raus zu den Arbeitsplätzen, es gibt welche die klären in Budgetverhandlungen die Rahmenbedingungen und andere die mittels der Bedarfsermittlung Niedersachsen (BeNi) auf dem Postwege eine Klärung erwirken.... Da gehen dann schon mal mehrere Monate ins Land, bis beschieden werden kann.“ (Hauke Döblitz)*

---

<sup>16</sup> Die allerdings nicht zu eng ausgelegt werden darf, vgl. SG Nürnberg, a. a. O., Orientierungssatz Nr. 2.

<sup>17</sup> Ausführlich dazu Schaumberg: Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis; Beitrag A8-2018 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 11.04.2018, S. 6 f., abrufbar unter: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a8-2018/> sowie LPK-SGB IX-Deusch, § 61 Rn. 6; Nebe in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. A., § 61 Rn. 10.

<sup>18</sup> Vgl. den Beitrag von Lea Mattern zur rentenrechtlichen „Fiktion“ einer vollen Erwerbsminderung (gem. § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 SGB VI) bei Menschen, die eine Beschäftigung in der WfbM beginnen unter dem Diskussionspfad „Voraussetzungen zum Budget für Arbeit“.

<sup>19</sup> Der Lohnkostenzuschuss wird in § 61 Abs. 2 S. 2 gedeckelt auf 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV). Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts vom 24.11.2022 sieht vor, diese Deckelung aufzuheben, um höhere Zuschüsse zu ermöglichen, vgl. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inklusive-arbeitsmarktes.html>.

<sup>20</sup> Baden-Württemberg setzt das BfA mit dem Programm „Arbeit inklusiv – Teil 2“ um. Der Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber setzt sich dabei aus einem Grundbetrag des Trägers der Eingliederungshilfe in Höhe von 40 % und einem Ergänzungsbetrag des Integrationsamts in Höhe von bis zu 30 % der Bruttoaufwendungen des Arbeitgebers zusammen (vgl. <https://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/foerderung-der-beruflichen-inklusion/foerderprogramme#c14794>).

Unterschiedliche Verfahren werden auch bei der Anleitung und Begleitung<sup>21</sup> praktiziert. Anleitung und Begleitung umfasse alle Maßnahmen und Interventionen im Kontext der Arbeit: entlastende Gespräche, Vermittlungsgespräche im Kollegenkreis oder mit Vorgesetzten, aber auch Anleitung am Arbeitsplatz sowie Übungen und Hilfestellungen zum Erlernen von Fertigkeiten. Praktisch übernimmt häufig der IFD die Aufgabe der Anleitung und Begleitung, nach dem Wunsch- und Wahlrecht (§ 8 SGB IX) der Anspruchsberechtigten können auch eine vertraute Person aus der WfbM oder eine andere fachlich geeignete Person (z. B. der Arbeitgeber) die Anleitung und Begleitung übernehmen. Teilweise würde die Begleitung dauerhaft angeboten, teils sei sie nur kurzfristig erforderlich, wenn die Beschäftigung passgenau erfolgt. Zur Frage der Vergütung für die Anleitung und Begleitung wurden verschiedene Praktiken benannt: In Berlin wird die Begleitung etwa durch den Sozialdienst einer WfbM, den IFD oder eine Vertrauensperson über Pauschalen abgedeckt; in Schleswig-Holstein hat ein Leistungsträger eine Leistungs- und Vergütungsvereinbarung mit dem IFD geschlossen; für eine Kostenerstattung an den Arbeitgeber wiederum muss dieser die Kosten genau definieren, die im Zusammenhang mit der Anleitung entstanden sind. Als einen wichtigen Aspekt betrachteten die Diskussionsteilnehmenden eine umfassende Vernetzung aller Akteure und den fachlichen Austausch, dies wurde nicht zuletzt als positiv für den Ablauf und die Dauer der Verfahren wahrgenommen.<sup>22</sup>

*„Es [das Budget für Arbeit, d. Verf.] funktioniert öfter als man meint (wenn auch natürlich nicht immer) und ist für die Betroffenen in der Regel ein großer und erfolgreicher Schritt hin zu einem eigenständigeren Leben. Hier könnte Vernetzung und Austausch unter den Kostenträgern, dem IFD, EUTB etc. eine gute Möglichkeit sein, gemeinsame Strategien zu entwickeln und best practice Beispiele auszutauschen, so dass sich eine Idee entwickeln kann, wie sich das Budget für Arbeit gut umsetzen lassen könnte.“* (Yvonne Pauly)

Mit Blick auf die soziale Sicherung im Budget für Arbeit wurde angesprochen, dass es vielen Interessenten am BfA wichtig sei, ggf. wieder in eine Werkstatt zurückkehren zu können. Das gesetzlich in § 220 Abs. 3 SGB IX verankerte Rückkehrrecht ist eine wichtige Flankierung für diejenigen, die mit dem Budget Übergänge wagen.<sup>23</sup> Thematisiert wurde, dass die Rückkehrmöglichkeit nur für diejenigen relevant sei, die einmal in einer

---

<sup>21</sup> Die Anleitung und Begleitung im Rahmen des BfA ist von der Arbeitsassistenz zu unterscheiden, auch wenn eine Kombination mit einer Arbeitsassistenz und weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 SGB IX grundsätzlich zulässig ist. § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX, bietet zudem die Möglichkeit, festgelegte Pauschalbeträge im Rahmen des BfA zu erhöhen, vgl. Gast-Schimank: Zur Kombination eines Budgets für Arbeit mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, speziell einer Arbeitsassistenz; Beitrag D18-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 03.07.2020.

<sup>22</sup> Beispielhaft kann auf den Fachtag: Modellregionen für eine intensive Begleitung der weiteren Umsetzung des Budgets am 24.09.2018 in Niedersachsen hingewiesen werden, mit über 140 Teilnehmenden aus WfbM, Kommunen, IFD, Behörden, Verbänden und Organisationen, s. <https://www.lag-abt-niedersachsen.de/aktuelles/fachtagung-budget-fur-arbeit-in-niedersachsen/2.html>.

<sup>23</sup> Dazu ausführlich Kohte in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. A., § 220 Rn. 6.



WfbM gearbeitet haben. Umso wichtiger ist daher, dass auch für diejenigen, die ohne den Weg über die WfbM direkt mit einem BfA starten, bei etwaigen Inklusionsschwierigkeiten die Rechtsansprüche zur Aufnahme in eine WfbM (vgl. § 220 Abs. 1 SGB IX) nicht verkürzt werden.<sup>24</sup> Auch rentenrechtliche Aspekte kamen zur Sprache und spielen in der Beratung zum BfA eine große Rolle.

*„Es ist grundsätzlich ein gutes Instrument, um Menschen mit Behinderungen und sog. Werkstatt-Status nach einer entsprechenden betrieblichen Erprobung und mit individueller Begleitung eine Alternative zum Arbeitsbereich einer WfbM zu bieten und so berufliche Inklusion umzusetzen. Im Detail könnte es noch Verbesserungen geben, z. B. das Thema Arbeitslosenversicherung. Die Rententhematik muss bedacht werden und entsprechend Aufklärungsarbeit geleistet werden.“* (Andrea Seeger)

Auch im BfA kann nach 20 Jahren eine Erwerbsminderungsrente erlangt werden, allerdings kann das Niveau der späteren Rente bei durchgängiger WfbM-Beschäftigung oder einer Beschäftigung im Inklusionsbetrieb deutlich höher sein als eine entsprechende Rentenleistung nach 20 Jahren Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Mindestlohnsegment. Beanspruchten Budgetnehmende ihr Rückkehrrecht in die WfbM, werden die Beschäftigungszeiten im BfA auf die Wartezeit von 20 Jahren nach § 43 Abs. 6 SGB VI angerechnet. Kritisiert wird die Position, die gestützt auf § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III annimmt, dass BfA-Beschäftigte vor dem Hintergrund dieses Rückkehrrechts aus der Arbeitslosenversicherung (und damit von der Möglichkeit der Kurzarbeit) ausgeschlossen seien.

*„Und die Pandemie hat ja erst kürzlich gezeigt wie schnell Menschen mit Behinderung, die erfolgreich über das Budget für Arbeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, wieder zurück in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) mussten, weil sie keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten.“* (Iva Kraus)

Diese praktische Schilderung zeigt, dass BfA-Beschäftigte gegenüber Kolleginnen und Kollegen schlechter gestellt werden, wenn sie z. B. bei ökonomischen Krisen aus der sozialen Sicherung des SGB III ausgeschlossen bleiben, auch wenn die Nichtbeschäftigung nicht mit der individuellen Behinderung zusammenhängt.<sup>25</sup> Ein Lösungsweg bestünde ggf. darin, eine freie Wahl bezogen auf Arbeitslosenversicherung bzw. Leistungen im Arbeitsbereich nach § 58 SGB IX zu gewähren.

Unter dem Diskussionsstrang „Budget für Arbeit – was braucht es noch?“ wurde der Umstand diskutiert, dass selbst Fachleute Schwierigkeiten haben, die für das BfA relevanten, rechtlichen Regelungen im SGB III, IV, VI und IX zu überblicken. Begrifflichkeiten, die nicht immer einheitlich verwendet würden, sorgten für zusätzliche Hürden. Es sei zudem schwierig zu erkennen, wer in einem Bewilligungsverfahren die zentrale

---

<sup>24</sup> Dazu ebenfalls Kohte in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. A., § 220 Rn. 3.

<sup>25</sup> Ausführlich zur Kritik am vermeintlichen Ausschluss siehe Jahn: Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 26.06.2020.

Ansprechperson sei. Darüber hinaus wurden Hinweise und Lösungsansätze z. B. für eine bessere Bekanntmachung und damit erleichterte Nutzung des Budgets für Arbeit in der Praxis gesammelt. Denn häufig wurde in der Diskussion berichtet, dass das Instrument BfA zu wenig bekannt sei, was im Übrigen auch auf das Budget für Ausbildung zutrifft. In den beispielhaften Kampagnen, die die Diskussionsteilnehmenden vorgestellt haben,<sup>26</sup> sind neben Flyern und Broschüren auch Filme entwickelt und auf Social Media-Kanälen verbreitet worden, um die Zielgruppen auf vielfältige Weise anzusprechen, auch in Leichter bzw. einfacher Sprache.<sup>27</sup>

*„Öffentlichkeitsarbeit im BfA spricht immer Leistungsberechtigte und BfA-Nehmer\*innen, aber auch Arbeitgebende sowie Netzwerk- und Kooperationspartner\*innen an. Dies setzt immer eine andere Sprache und unterschiedliche Schwerpunkte voraus und stellt somit eine Herausforderung dar. Aus diesem Grund versuchen wir so viele unterschiedliche Kanäle wie möglich für eine große Reichweite zu nutzen, z. B. Radio, Zeitung, Newsletter, Fachartikel, Social Media...“* (Hanna Milde)

Besonders wichtig seien aber bei beiden Budgets mehr Aufklärung und direkte Kontakte zu Betrieben und Unternehmen, um einen passgenauen Arbeitsplatz für Interessierte zu ermitteln. Weder die Regeln im Gesetz für das BfA noch für das Budget für Ausbildung beinhalten ein Finanzierungskonzept für diesen Anbahnungsprozess.

*„Hier wäre eine Lösung nach dem Modell der Unterstützten Beschäftigung sinnvoll. Eine Phase, die ausgehend von den Ressourcen und Interessen der Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze ermittelt. Solange ein solches Angebot fehlt, wird es das Budget für Arbeit schwer haben.“* (Barbara Vieweg)

Die Ausgangsfrage der Diskussion, ob die Budgets für Arbeit und Ausbildung verkannte Leistungen sind, wurde in dem Online-Austausch differenziert bewertet. Die Potenziale der Maßnahmen wurden zwar deutlich, aber es wurde auch klar formuliert, dass die gesetzlichen Regelungen der Nachbesserung bedürfen, aber vor allem auch die Leistungsträger zügiger bewilligen müssen, um die Umsetzung zu vereinfachen und eine kürzere Verfahrensdauer zu erreichen.

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---

---

<sup>26</sup> Vgl. die in der Diskussion genannte überregionale Werbekampagne zum BfA in Niedersachsen von IFD und Integrationsamt (siehe z. B. <https://www.caritas-os.de/os/integrationsfachdienst/>) sowie ein Film, in dem Budgetnehmende ihre Arbeitsplätze zeigen (abrufbar unter <https://www.neue-arbeit-lueneburg.de/ifd-budget-f%C3%BCr-arbeit.html>).

<sup>27</sup> Ein Erklärvideo der Humboldt-Universität zu Berlin zum Budget für Arbeit in Leichter Sprache sowie in Gebärdensprache ist bspw. auch unter [www.reha-recht.de/medien](http://www.reha-recht.de/medien) abrufbar.