



## Merkblatt für Arbeitgebende

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

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

- Teilhabe am Arbeitsleben
- Alternative zum Arbeitsbereich in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (§ 58 SGB IX) oder bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)
- Ziel: Übergang in ein uneingeschränktes und voll versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ohne weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Eingliederungshilfe
- Alternatives Angebot: Modellprojekt Schleswig-Holstein „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“

### 2. Welchen Umfang hat das Budget für Arbeit?

- Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % des Arbeitgeber-Bruttoentgeltes
- Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz

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

- Gewinn eines zuverlässigen und motivierten Mitarbeiters
- Soziales Engagement und gesellschaftliche Verantwortung
- Chance zur persönlichen und beruflichen Entwicklung für Menschen mit Behinderung
- Vielfalt und neue Perspektiven für Ihr Unternehmen
- Schaffung einer Alternative für Menschen mit Behinderung
- Personelle Unterstützung zur Entlastung Ihrer Fachkräfte
- Möglichkeit zur Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe

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

- Zutritt für betriebsfremde Personen in Ihre Arbeitsräume
- Zusammenarbeit mit der für die Anleitung und Begleitung beauftragte Person im Sinne des Leistungsberechtigten
- Regelmäßige (alle 2 Jahre) Berichterstattung über die Tätigkeiten der leistungsberechtigten Person sowie über die Einschätzung der Leistungsfähigkeit

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

- Ein Mensch mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX, ein Schwerbehindertenausweis allein reicht nicht aus, er ist aber auch nicht notwendig
- Der Mensch mit wesentlicher Behinderung verfügt über die Berechtigung, in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung zu arbeiten und hat in der Regel den Berufsbildungsbereich dort durchlaufen oder
- hat eine Ausbildung im Rahmen des Budgets für Ausbildung (eine Ausbildung für Werkstattberechtigte) absolviert oder
- ist aktuell in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung tätig und
- hat das für die Regelaltersgrenze i.S.d. SGB VI erforderliche Lebensalter noch nicht erreicht

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

- Sie sind privater oder öffentlicher Arbeitgeber
- Sie bieten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung an
- Ein Beschäftigungsverhältnis hat nicht schon vor Beantragung des Budgets für Arbeit bestanden
- Sie bieten eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung an (mind. 15 Stunden in der Woche)
- Der Arbeitsvertrag enthält die Bedingungen des § 2 NachwG
- Arbeitsrechtliche Bestimmungen wie z.B. Urlaubsgesetz, Mindestlohngesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz finden uneingeschränkt Anwendung

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

- Bewilligung bis zum Renteneintrittsalter möglich
- Überprüfung des Bedarfs alle 2 Jahre durch die Eingliederungshilfe (Leistungsminderung und Höhe des Zuschusses)
- Lohnkostenzuschuss von 75 % des Arbeitgeber-Bruttoentgeltes immer für die ersten zwei Jahre
- Im Regelfall eine Reduzierung des Lohnkostenzuschusses um 5 % alle zwei Jahre, Abweichungen im Einzelfall sind möglich

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

- Kündigung unterliegt den allgemeinen und im Falle einer Schwerbehinderung des Mitarbeiters dem besonderen Kündigungsschutz gemäß § 168 SGB IX
- Budgetnehmende haben ein Rückkehrrecht in die Werkstatt für Menschen mit Behinderung, sofern das Arbeitsverhältnis endet (§ 220 Abs. 3 SGB IX)

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

- Kontaktaufnahme: zwischen dem Arbeitgeber /der leistungsberechtigten Person/ Werkstatt/ Integra
- Bedarfsermittlung: Antragstellung Budget für Arbeit, Prüfung der Voraussetzungen und Ermittlung der Bedarfe
- Feststellung der Leistung: Kostenübernahmebescheid an die leistungsberechtigte Person
- Vertragsabschluss: der Arbeitgeber und die leistungsberechtigte Person schließen den Arbeitsvertrag ab