

Teilhabe am Arbeitsleben
Leistungen zur Beschäftigung/Das Budget für Arbeit

Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Beschäftigung/Das Budget für Arbeit

Anlagen 1 und 2

Dieser Arbeitshinweis regelt das Verfahren zur Gewährung eines Budgets für Arbeit als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben gem. § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII i. V. m. § 61 SGB IX bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern.

Gliederung

1. Einleitung	Seite 2
2. Anspruchsberechtigter Personenkreis	Seite 2/3
3. Leistungserbringer	Seite 3
4. Verfahren zur Leistungsgewährung	Seite 3
4.1 Antragstellung	Seite 4
4.2 Antragsprüfung	Seite 4/5
5. Verfahren zur Ermittlung des Budgets für Arbeit	Seite 5
5.1 Lohnkostenzuschuss	Seite 5
5.2 Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz	Seite 5/6

6. Dauer und Ende der Beschäftigung sowie Rückkehrrecht	Seite 6
7. Beteiligte des Verfahrens	Seite 7
8. Bescheiderteilung	Seite 7
9. Abrechnungsverfahren	Seite 7
10. Sonstiges	Seite 8
11. Berichtswesen	Seite 8
12. Inkrafttreten	Seite 8

1. Einleitung

Das Budget für Arbeit tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Das Budget für Arbeit soll die bestehenden Beschäftigungsangebote gemäß § 58 SGB IX und § 140 SGB XII für den leistungsberechtigten Personenkreis ergänzen und deutlich mehr Menschen als bisher den Übergang in eine Beschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Es erweitert somit in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben die Wahlmöglichkeiten dauerhaft voll erwerbsgeminderter Menschen.

Bei dem Budget für Arbeit handelt es sich trotz einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt um eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Ziel dieser neuen Leistung ist u.a. die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine grundsätzliche Bereitschaft des Arbeitgebers, dies zu unterstützen, ist anzustreben.

Daher sollen die Leistungen im Rahmen des Budgets für Arbeit regelmäßig geprüft und ggf. degressiv ausgestaltet werden.

Das Teilhabeplanverfahren sollte in einer Kooperation mit dem Integrationsamt durchgeführt werden.

2. Anspruchsberechtigter Personenkreis

Anspruchsberechtigt sind Menschen, die durch eine Behinderung gem. § 53 SGB XII im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wesentlich in ihren Fähigkeiten, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind und die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen gemäß § 58 SGB IX haben.

Sie müssen bereits in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX eine berufliche Bildung durchlaufen haben oder dort im Arbeitsbereich beschäftigt sein.

Von der Verpflichtung, vor Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit eine berufliche Bildung absolviert haben zu müssen, kann abgewichen werden, wenn bereits erfolgreich eine berufliche Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeführt wurde. Das BMAS stellt darauf ab, dass eine Ausnahmeregelung besteht, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworbene und für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche berufliche Leistungsfähigkeit verfügt. Dabei sollte der Bezug zur in Aussicht genommenen Tätigkeit nicht eng ausgelegt werden.

3. Leistungserbringer

Leistungserbringer kann jeder private oder öffentliche Arbeitgeber sowie ein Inklusionsbetrieb sein, der mit dem anspruchsberechtigten Menschen mit Behinderung einen Arbeitsvertrag mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abschließt.

4. Verfahren zur Leistungsgewährung

Der anspruchsberechtigte Mensch mit Behinderung (siehe 2.) erhält von einem Arbeitgeber ein Angebot für einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag. Dieses Angebot kann im Regelfall mit Abschluss an den erfolgreich absolvierten Berufsbildungsbereich einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter oder während der Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM oder einem anderen Leistungsanbieter erfolgen. Denkbar ist auch ein vorgeschaltetes Praktikum, das im Rahmen der Beschäftigung in der WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX beim Arbeitgeber durchgeführt wurde. Ein direkter Zugang nach Schulabschluss ist nicht möglich.

Ein Budget für Arbeit ist eine Alternative zum Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen, also nachdem der Mensch mit Behinderung eine berufliche Bildung erhalten hat. Diese kann bei einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter stattfinden.

Will ein Leistungsberechtigter Leistungen zur beruflichen Bildung dort nicht in Anspruch nehmen, wird die Erbringung der Leistung in der Leistungsform des Persönlichen Budgets in Betracht kommen. Nach der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 30.11.2011 (B 11 AL 7/10R) ist die Förderung einer Leistung der beruflichen Bildung, wie sie in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen erbracht werden, auch außerhalb einer anerkannten Werkstatt möglich, sofern die sonstigen Vorgaben des § 57 SGB IX beachtet werden und im konkreten Fall das Ziel der gesetzlich vorgesehenen Förderung in gleicher Weise erreicht werden kann. Das Persönliche Budget wird in diesem Fall von den im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen zuständigen Rehabilitationsträgern erbracht.

Der Wunsch eines Werkstattbeschäftigten auf ein Budget für Arbeit soll im Fachausschuss angesprochen werden; die herangezogene Gebietskörperschaft (hGk) führt dann das Teilhabeplanverfahren mit dem Ziel eines Budgets für Arbeit durch.

4.1. Antragstellung

Der Mensch mit Behinderung ist antragsberechtigt und leistungsberechtigt.

Der Arbeitgeber beantragt mit Einverständnis des antragsberechtigten Menschen mit Behinderung zur Gewährung des Budgets für Arbeit bei der zuständigen hGk für den Einzelfall den Lohnkostenzuschuss und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Mit dem Antrag ist der Arbeitsvertrag mit Angaben zur Entlohnung vorzulegen. Gleichzeitig ist mitzuteilen, ob der Arbeitgeber tarifvertraglich gebunden ist. Der Arbeitgeber muss eine schriftliche Bestätigung vorlegen, in der er versichert, dass er nicht veranlasst hat, ein anderes Beschäftigungsverhältnis zu beenden, um ersatzweise mit der Einstellung eines behinderten Menschen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten. (Anlage 1 Formblatt)

4.2. Antragsprüfung

- ➔ Zunächst ist für den Menschen mit Behinderung die örtliche und sachliche Zuständigkeit für die Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben zu prüfen. Es ist festzustellen, ob der Antragsteller zum anspruchsberechtigten Personenkreis für das Budget für Arbeit gehört (siehe 2.).
- ➔ Die Feststellung der vollen Erwerbsunfähigkeit durch den Rentenversicherungsträger ist nachzuweisen, wenn der Zugang nicht aus dem erfolgreich absolvierten Berufsbildungsbereich der WfbM/ einem anderen Leistungsanbieter oder aus der Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM/ einem anderen Leistungsanbieter erfolgt.
- ➔ Wenn der Mensch mit Behinderung zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehört, ist zu prüfen, ob eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen vorliegt. Liegen eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung nicht vor, ist darauf hinzuwirken, dass ein Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung/ Gleichstellung beim Landesverwaltungsamt gestellt wird.
- ➔ Mit dem Antrag ist der Entwurf des Arbeitsvertrags vorzulegen; er muss insbesondere nachstehende Regelungen enthalten:
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses
 - Ort des Arbeitsplatzes
 - Anzahl der Wochenarbeitsstunden, dabei soll die Beschäftigungszeit mindestens 15 Stunden in der Woche betragen.
 - Höhe Stundenlohn/ Bruttomonatslohn

- Bei tarifvertraglicher Bindung ist zu prüfen, ob der Arbeitslohn dem Tarifvertrag entspricht.
- Wenn keine tarifvertragliche Bindung vorliegt ist mit dem Arbeitsvertrag eine ortsübliche Entlohnung zu vereinbaren. Als Quelle zur Prüfung ist hier die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zugrunde zu legen.
 - (www.entgeltatlas.arbeitsagentur.de)
 - Die Untergrenze der Entlohnung ist der gesetzliche Mindestlohn.
- Beschreibung der Tätigkeit
- Ansprechpartner im Betrieb
- Sozialversicherung (gesetzliche Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung)

5. Verfahren zur Ermittlung des Budgets für Arbeit

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung.

5.1 Lohnkostenzuschuss

Der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber dient dem Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten. Er beträgt bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts (Arbeitnehmerbrutto), höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV.

Die Sozialagentur teilt den hGk die jährliche Bezugsgröße im Januar des jeweiligen Jahres schriftlich mit.

5.2 Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz

Die wegen der Behinderung des Leistungsberechtigten erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (§ 61 Abs. 4) kann durch einen Betreuer im Betrieb, eine personelle Unterstützung oder einen externen Jobcoach erfolgen und wird mit einer Pauschale in Höhe von 250,00 Euro abgegolten. Sie wird zusätzlich zum Lohnkostenzuschuss gewährt.

Das Integrationsamt Sachsen-Anhalt übernimmt die Zahlung dieser Pauschale aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Landes, sofern es sich bei dem Menschen mit Behinderung um einen anerkannt schwerbehinderten Menschen oder um einen diesem Personenkreis Gleichgestellten handelt (Nachweis der anerkannten Schwerbehinderung ist mit Vorlage des entsprechenden Ausweises; Gleichstellung mit Bescheid der Agentur für Arbeit zu erbringen).

Näheres regelt eine Vereinbarung zwischen dem Integrationsamt und der Sozialagentur.

In den Fällen, in denen weder Schwerbehinderung noch Gleichstellung vorliegen, wird die Pauschale in analoger Höhe von der Sozialagentur finanziert.

Werden bei einem Arbeitgeber zwei und mehr Leistungsberechtigte beschäftigt, sollen die erforderliche Anleitung und Begleitung gemeinsam in Anspruch genommen werden. In diesen Fällen verringert sich der pauschale Betrag pro Beschäftigten um jeweils 50 EURO.

Der Arbeitgeber kann im begründeten Einzelfall einen höheren Bedarf beantragen.

In diesen Einzelfällen leitet die hGk den Antrag innerhalb von 14 Tagen mit der Bitte an das Integrationsamt weiter, den höheren Bedarf festzustellen. Eine Zweitschrift des Antrages erhält zeitgleich die Sozialagentur -Geschäftsbereich 3- von der hGk zur Kenntnis.

Das Integrationsamt teilt das Ergebnis der Prüfung des höheren Bedarfes der hGK und in Zweitschrift der Sozialagentur -Geschäftsbereich 3- mit.

Das Integrationsamt übernimmt auf der Grundlage des § 61 Abs. 2 SGB IX die Kosten für die Beauftragung des Integrationsfachdienstes (IFD) zur Ermittlung des Bedarfes im Rahmen der erforderlichen Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Hierfür ist das Einverständnis des Menschen mit Behinderung mit der Datenerhebung, -verarbeitung und -übermittlung an das Integrationsamt und den örtlichen Eingliederungshilfeträger notwendig. Dieses Einverständnis holt der IFD selbst ein.

Für die Erstellung einer fachdienstlichen Stellungnahme durch den IFD ist die Beobachtung des schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitsausführung an seinem Arbeitsplatz erforderlich.

6. Dauer und Ende der Beschäftigung beim Budget für Arbeit sowie Rückkehrrecht

Hinsichtlich Dauer und Ende der Beschäftigung gelten die einzelvertraglichen, unter Umständen die tariflichen Regelungen sowie die Regelung zur allgemeinen Altersgrenze gem. § 58 Abs. 1 SGB IX analog.

Das Budget für Arbeit soll in der Regel längstens bis zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersrente im Sinne des SGB VI erforderliche Lebensalter erreicht ist.

Im Falle einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Erreichen der Regelaltersgrenze kann der Mensch mit Behinderung eine Beschäftigung in einer Werkstatt

oder bei einem Anderen Leistungsanbieter aufnehmen. Gemäß § 220 Abs. 3 SGB IX besteht für die WfbM eine dauerhafte Aufnahmeverpflichtung.

7. Beteiligte des Verfahrens

Beim Budget für Arbeit handelt es sich um eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die hGk entscheiden ganzheitlich über das Verfahren. Die Kostenbeteiligung des Integrationsamtes am Budget für Arbeit erfordert im Einzelfall das Hinzuziehen von Fachdiensten (Integrationsfachdienste). Über Art und Umfang der Beteiligung haben die Sozialagentur (stellvertretend für alle hGk) und das Integrationsamt eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen.

8. Bescheiderteilung

Voraussetzung für das Budget für Arbeit ist das abgeschlossene Arbeitsverhältnis. Das Budget für Arbeit ist entsprechend der Regelungen gemäß Artikel 12, § 144 Abs. 2 SGB XII (Gesamtplanverfahren, Leistungen sollen regelmäßig überprüft werden) für 2 Jahre zu bewilligen; eine Verlängerung ist auf Antrag möglich. Wiederholungsanträge sollen spätestens drei Monate vor Ablauf der Bewilligung eingereicht werden.

9. Abrechnungsverfahren

Die Auszahlung des ermittelten Budgets für Arbeit (Lohnkostenzuschusses und Pauschale für Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz) erfolgt an den im Arbeitsvertrag benannten Arbeitgeber nach Erlangung der Bestandskraft des erteilten Bewilligungsbescheides mit Beginn des Arbeitsverhältnisses zum 30. des Monats. Der Budgetnehmer muss sein Einverständnis zur direkten Auszahlung an den Arbeitgeber erklären.

Die Abrechnung des Lohnkostenzuschusses erfolgt über LÄMMkomm. Unter dem Ordner „fachliche Hilfen“ sind im Unterordner „Budget für Arbeit“ drei Positionen angelegt. Die Buchung erfolgt unter der jeweiligen Position „Lohnkostenzuschuss“; und für die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz unter „Pauschale bei Schwerbehinderung/Gleichstellung“ oder unter „Pauschale ohne Schwerbehinderung/Gleichstellung“.

Zur Abrechnung sind dem Integrationsamt folgende Unterlagen zu übersenden:

- Kopie Arbeitsvertrag
- Nachweis Behinderung (SB-Ausweis oder Bescheidkopie Gleichstellung; siehe 4.2)
- Kopie Bewilligungsbescheid zum Budget für Arbeit.
- Lohn- und Gehaltsnachweise

10. Sonstiges

In Ergänzung der getroffenen Regelungen werden nachstehende Hinweise gegeben:

Zur Prüfung von Einkommen und Vermögen wird auf den gültigen Arbeitshinweis verwiesen.

Arbeitsförderungsgeld wird im Rahmen des Budgets für Arbeit nicht gewährt.

Die Regelung zum Mehrbedarf bei gemeinschaftlichem Mittagessen kommt hier nicht zum Tragen.

Hilfsmittel und sonstige Gegenstände -§ 140 Abs. 3 SGB IX- sind eigenständige Leistungen der beruflichen Teilhabe. Es können sich Schnittstellen zu andern Leistungsträgern ergeben.

Rechtsstellung der Menschen mit Behinderung im Budget für Arbeit: Der beim Budget für Arbeit zugrunde liegende Arbeitsvertrag begründet kein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis wie in der WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX. Es ist aber auch kein vollwertiges Arbeitsverhältnis aufgrund der Besonderheiten im Sozialversicherungsrecht (keine Arbeitslosenversicherung, weiter bestehende volle Erwerbsminderung inkl. Rückkehrrecht in die WfbM).

Zu Fragen hinsichtlich rentenrechtlicher Auswirkungen ist durch die hGk immer auf eine Beratung durch den Rentenversicherungsträger zu verweisen.

Die Regelungen zum Budget für Arbeit unterliegen nicht dem Vertragsrecht nach §§ 75 ff SGB XII und 123 ff SGB IX.

Leistungen nach anderen Vorschriften bleiben von diesem Arbeitshinweis unberührt und sind im Einzelfall zu prüfen.

11. Berichtswesen

Der Sozialagentur ist über den Stand der Bewilligungen des Budgets für Arbeit halbjährlich mit Stand zum 30.06. und 31.12. zu berichten. Das beiliegende ausgefüllte Formblatt (Anlage 2) ist bis zum 15. des darauf folgenden Monats her zu senden.

Dem Bericht sind Kopien der im Berichtszeitraum erteilten Bescheide beizufügen.

12. Inkrafttreten

Der Arbeitshinweis tritt am 01.01.2018 in Kraft.

Im Auftrag

gez.
(Kobernuß)

AH Nr. 1 /2018

Anlage 1

Anlage zum Antrag auf Budget für Arbeit für Herrn/Frau
(Vom Leistungserbringer/Arbeitgeber auszufüllen)

Name und Anschrift des Arbeitgebers:

Hiermit wird versichert, dass kein anderes Beschäftigungsverhältnis beendet wurde, um
Herrn/Frau
ersatzweise einzustellen, um dadurch einen Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

Unterschrift des Arbeitgebers
(vollständiger Name)

