

Das Budget für Arbeit

Alle Informationen für Arbeitgebende
auf einen Blick



Mehr Informationen unter:
www.bezirk-schwaben.de

Inhalt

| | |
|-----------------------------------------------------|----|
| Budget für Arbeit. | 3 |
| Leistungen des Bezirks Schwaben | 3 |
| Voraussetzungen für das Budget für Arbeit | 4 |
| Darauf müssen Arbeitgebende achten | 4 |
| Arbeitsvertrag | 4 |
| Sozialversicherung. | 5 |
| Rentenversicherung | 6 |
| Rechte der Arbeitnehmenden | 6 |
| Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe | 7 |
| Antragsprozess beginnen | 7 |
| Beratung und Unterstützung | 9 |
| Impressum | 10 |

Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit (kurz: BfA) richtet sich an voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderung. Durch das BfA erhalten sie eine Alternative zum Besuch einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder zu den Leistungen eines Anderen Leistungsanbieters (ALA). Leistungsempfängerinnen und -empfänger erhalten durch das Budget für Arbeit die Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen. Arbeitgebende erhalten für die Beschäftigung einen Lohnkostenzuschuss und können den Arbeitsplatz auf die Ausgleichsabgabe anrechnen. Zudem zahlt der Bezirk bei Bedarf die Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Die gesetzliche Grundlage für das Budget für Arbeit ist der § 61 SGB IX.

Leistungen des Bezirks Schwaben

- **Lohnkostenzuschuss in Höhe von max. 75 %**
des vereinbarten Bruttolohnes
 - **Kosten für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz**
- Die Arbeitgebenden erhalten den Lohnkostenzuschuss direkt. Die Kosten für die Anleitung und Begleitung werden individuell ausgezahlt – je nachdem wer diese Leistung erbringt. In der Regel handelt es sich hierbei um Mitarbeitende des Betriebs oder des Integrationsfachdienstes (IFD).

Voraussetzungen für das Budget für Arbeit

- Um das Budget für Arbeit beantragen zu können, muss eine **Behinderung** vorliegen sowie eine dauerhafte **volle Erwerbsminderung** des Bewerbers / der Bewerberin festgestellt worden sein.
- Der Bewerber/die Bewerberin muss grundsätzlich einen Anspruch darauf haben, in einer WfbM zu arbeiten.
- Der Bewerber/die Bewerberin sollte **berufliche Vorerfahrungen** (z.B. durch ein Praktikum oder eine Beschäftigung) im zukünftigen Einsatzbereich vorweisen können.

Darauf müssen Arbeitgebende achten

Arbeitsvertrag

- Die Arbeitgebenden müssen mit dem Bewerber / der Bewerberin einen **neuen Arbeitsvertrag abschließen**. Ein bestehendes Arbeitsverhältnis kann nicht umgewandelt werden!
- Teilzeitbeschäftigungen sind ebenfalls förderungsfähig (mind. 15 Std./Woche – für Inklusionsbetriebe mind. 12 Std./Woche).
- Im Arbeitsvertrag muss eine **ortsübliche oder tarifliche Entlohnung** vereinbart sein. Der Branchenmindestlohn bzw. der aktuelle Mindestlohn dürfen nicht unterschritten werden. Eine tarifliche Entlohnung muss keine ortsübliche Entlohnung darstellen.



Sozialversicherung

- Es gelten die Vorschriften des allgemeinen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts.
- **Eine Ausnahme stellt die Arbeitslosenversicherung dar. Hier besteht keine Versicherungspflicht.** Personen, die das Budget für Arbeit erhalten, haben bei Scheitern des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die Aufnahme in eine WfbM. Die Personen stehen danach also noch nicht wieder dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Ein Anspruch auf Versicherungsleistungen aus der Arbeitslosenversicherung liegt somit nicht vor.
- Aus der **Anmeldung zur Sozialversicherung** muss hervorgehen, dass es sich um eine Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX handelt und die **Person voll erwerbsgemindert** ist.

Rentenversicherung

- Die Regelaltersgrenze im Sinne des SGB VI gilt auch für Arbeitnehmende mit einem BfA.
- Die Höhe der Beiträge richtet sich nach den Bestimmungen des SGB VI.
- Ausnahme: Bei der Inanspruchnahme des BfA in Inklusionsbetrieben gelten gesonderte Bestimmungen zur Beitragsbemessung in der Rentenversicherung.

Rechte der Arbeitnehmenden

- Die BfA-Beschäftigten sind **Arbeitnehmende im Sinne des Arbeitsrechts**. Die weiterhin bestehende volle Erwerbsminderung der Arbeitnehmenden hat auf den arbeitsrechtlichen Status keinen Einfluss. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen aus z.B. dem Urlaubsgesetz, dem Mindestlohnsgesetz, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gelten weiterhin uneingeschränkt..

- Gleiches gilt für das aktive und passive **Wahlrecht zum Betriebsrat** nach dem BetrVG und auch zur Schwerbehindertenvertretung.
- Für Beschäftigte mit einem BfA gilt der **besondere Kündigungsschutz** nach §§ 168 ff. SGB IX. Bei einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch die Arbeitgebenden ist die vorherige Zustimmung des ZBFS nach § 168 SGB IX erforderlich.
- Ebenso haben die Beschäftigten mit einem BfA **Anspruch auf Zusatzurlaub** nach § 208 SGB IX.

Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe

Bei den Arbeitsplätzen im Rahmen eines BfA handelt es sich um Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX. Die Stellen zählen daher für die Erhebung der Ausgleichsabgabe als Arbeitsplätze bei den Arbeitgebenden. Ab dem Anzeigedatum 2024 können Unternehmen bei der Schwerbehindertenanzeige Beschäftigte, die ein Budget für Arbeit erhalten, in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze anrechnen (Quelle: www.rehadat.de).

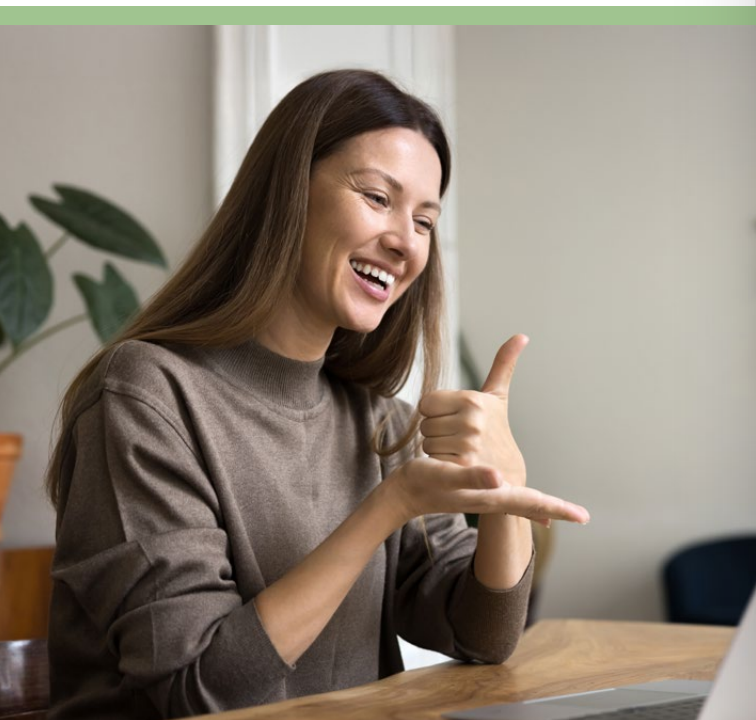
Antragsprozess beginnen

Den Antrag auf ein BfA müssen Bewerbende selbst beim für ihn/sie zuständigen Eingliederungshilfeträger stellen. Unterstützung leistet dabei für Arbeitgebende und für potenzielle Arbeitnehmende zum Beispiel die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (kurz EAA).

1. Schritt: Antrag beim Bezirk Schwaben

Der Bewerber/die Bewerberin stellt den Antrag für das Budget für Arbeit beim zuständigen Eingliederungshilfeträger (z.B. Bezirk Schwaben). Der Antrag muss eine Bestätigung über die Einstellungsabsicht des Arbeitgebers enthalten.

Achtung: Weder Bewerbende noch Arbeitgebende unterschreiben den Vertrag zunächst.



2. Schritt: Gutachten des Integrationsfachdienstes

Der Bezirk Schwaben beauftragt den Integrationsfachdienst (IFD) über das Zentrum Bayern Familie und Soziales zur Begutachtung des Bewerbers/der Bewerberin und des Arbeitsplatzes.

Dieses Gutachten umfasst:

- den Stundenumfang und die voraussichtliche Dauer der Unterstützungsleistungen,
- die Höhe des Lohnkostenzuschusses und
- die Art und den Umfang der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

3. Schritt: Erstellen des Leistungsbescheides

Der Bezirk Schwaben erstellt auf Grundlage des IFD-Gutachtens einen Bescheid für den Antragsteller/die Antragstellerin und informiert die Arbeitgebenden über die Bewilligung. Dies beinhaltet folgende Mitteilungen:

- die Höhe des Lohnkostenzuschusses,
- die Art und den Umfang der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz
- und die Dauer des Budgets für Arbeit.

4. Schritt: Überprüfung des Bedarfs

Der Bezirk Schwaben überprüft in Zusammenarbeit mit dem IFD in regelmäßigen Abständen den Bedarf der behinderten, leistungsberechtigten Person.



Weitere Informationen unter
bezirk-schwaben.de/budget-fuer-arbeit-arbeitgeber



Beratung und Unterstützung

EAA Schwaben:
ansprechstelle.schwaben@eaa-bayern.de
oder 0821 45095623
www.eaa-bayern.de



Bezirk Schwaben
Hauptverwaltung
Hafnerberg 10
86152 Augsburg

Telefon 0821 3101-0
Telefax 0821 3101-200
info@bezirk-schwaben.de
www.bezirk-schwaben.de

Herausgeber: Bezirk Schwaben
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
pressestelle@bezirk-schwaben.de
Fotos: Adobe Stock – S. 1 AnnaStills, S. 5 BGStock72,
S. 6 fizkes, S. 9 PintoArt

Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben in
dieser Broschüre wird keine Gewähr übernommen.

Stand: September 2025